

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain, tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n, tilastokeskuksesta annetun lain, tulotietojärjestelmästä annetun lain ja sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, lakia tasa-arvovaltuutetusta, lakia tilastokeskuksesta, lakia tulotietojärjestelmästä ja lakia sakon täytäntöönpanosta. Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla pantaisiin täytäntöön miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi. Direktiivi pantaisiin täytäntöön pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmakirjaukseen perustuen minimisäännösten mukaisesti.

Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla edistettäisiin samapalkkaisuutta koskevan perusoikeuden täytäntöönpanoa erityisesti vahvistamalla palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia vaatimuksia. Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ehdotetaan säädettäväksi sukupuolten palkkaeron ja työntekijäryhmän määritelmistä sekä työn samanarvoisuuden tunnistamisesta. Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi myös säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävien työnantajien velvollisuudesta ilmoittaa sukupuolten palkkaeroihin liittyvät tiedot sekä velvollisuus tehdä yhteinen palkka-arviointi yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Työntekijälle säädettäisiin oikeus saada pyynnöstä tieto samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkkatasoista. Työnantajalla olisi myös velvollisuus varmistaa läpinäkyvä palkan neuvottelu antamalla työnhakijalle riittävän ajoissa tieto alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä. Esityksessä säädettäisiin yhteistä palkka-arviointia koskevien velvoitteiden laiminlyöntiin liittyvästä laiminlyöntimaksusta. Lisäksi uhkasakon soveltamisalaa laajennettaisiin kattamaan tässä esityksessä ehdotettujen velvoitteiden laiminlyönti ja hyvitystä koskeva kanneaika palkkasyrjintätapauksissa pidennettäisiin kolmeen vuoteen.

Lakiin tasa-arvovaltuutetusta ehdotetuilla muutoksilla pantaisiin kansallisesti täytäntöön erityisesti direktiivin tasa-arvoelintä ja valvontaelintä koskeva sääntely. Lakiin tilastokeskuksesta ja lakiin tulotietojärjestelmästä ehdotetuilla muutoksilla mahdollistettaisiin työnantajille palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämien tietojen ilmoittaminen tulorekisterin ja Tilastokeskuksen kautta tasa-arvovaltuutetulle. Sakon täytäntöönpanosta annetun lain soveltamisalaan ehdotetaan lisättäväksi tässä esityksessä ehdotettu laiminlyöntimaksu.

Esitys liittyy valtion vuoden 2026 ensimmäiseen lisätalousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 18.5.2026.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	5
1.2.1 EU-säädöksen valmistelu	5
1.2.2 Hallituksen esityksen valmistelu	5
2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö.....	6
2.1 Tavoitteet	6
2.2 Pääasiallinen sisältö	6
2.2.1 Soveltamisala	6
2.2.2 Palkka-avoimuusdirektiivin rakenne.....	7
2.2.3 Sama ja samanarvoinen työ.....	7
2.2.4 Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa.....	7
2.2.5 Palkanmuodostus- ja palkkakehityspolitiikan läpinäkyvyys.....	8
2.2.6 Tiedonsaantioikeus.....	8
2.2.7 Raportointi nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista ja yhteinen palkka- arvointi	8
2.2.8 Tietosuoja.....	8
2.2.9 Seuraamukset	9
2.2.10 Valvontaelin	9
2.2.11 Täytäntöönpano.....	9
2.2.12 Kansallinen liikkumavara.....	9
3 Nykytila ja sen arviointi.....	9
3.1 Perustuslaki	9
3.2 Kansainväliset sopimukset	10
3.3 Lainsäädäntö ja nykytilan arviointi	11
3.3.1 Kohde ja soveltamisala	11
3.3.2 Määritelmät	11
3.3.3 Sama ja samanarvoinen työ.....	12
3.3.4 Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa.....	12
3.3.5 Palkanmuodostus- ja palkkakehityspolitiikan läpinäkyvyys.....	13
3.3.6 Tietojensaantioikeus.....	14
3.3.7 Tietojen esteettömyys.....	15
3.3.8 Raportointi nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista	15
3.3.9 Yhteinen palkka-arvointi.....	16
3.3.10 Muut oikeussuojakeinot	16
3.3.11 Todistustaakan siirtyminen	17
3.3.12 Saman tai samanarvoisen työn todistaminen	18
3.3.13 Vanhentumisajat.....	19
3.3.14 Seuraamukset	19
3.3.15 Tasa-arvoelimet.....	20
3.3.16 Seuranta ja tietoisuuden lisääminen	20
3.3.17 Täytäntöönpano.....	20
3.4 Analyttiset välineet ja menetelmät	21
3.5 Palkkaus ja TES-järjestelmä	21

3.6 Palkka-avoimuusdirektiivin artiklat, jotka eivät aiheuta muutoksia lainsäädäntöön	23
3.7 Muut palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanosta aiheutuvat muutostarpeet	29
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	30
4.1 Keskeiset ehdotukset	30
4.2 Pääasialliset vaikutukset	31
4.2.1 Taloudelliset vaikutukset	31
4.2.1.1 Vaikutukset työnantajiin	31
4.2.1.2 Vaikutukset julkiseen talouteen	34
4.2.2 Viranomaisvaikutukset	34
4.2.3 Sukupuolivaikutukset	36
4.2.4 Vaikutukset palkansaajiin	37
5 Muut toteuttamismahdollisuudet	38
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset	38
5.2 Ruotsin selvitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanemiseksi Ruotsissa	39
5.2.1 Sääntely Ruotsin syrjäntälaissa	40
5.2.2 Ruotsin selvityshenkilön raportti ja raportin johtopäätökset palkka-avoimuusdirektiivin 3, 4 ja 9 artiklan osalta	41
5.2.3 Palkka-avoimuusdirektiivin suhde Ruotsin työmarkkinaosapuoliin ja kollektiivisopimuksiin	42
6 Lausuntopalaute	43
7 Säännöskohtaiset perustelut	43
7.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta	43
7.2 Laki tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta	60
7.3 Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta	61
7.4 Laki tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta	63
7.5 Laki sakan täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta	64
8 Voimaantulo	64
9 Toimeenpano ja seuranta	64
10 Suhde muihin esityksiin	65
10.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä	65
10.2 Suhde talousarvioesitykseen	65
11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyhteistyö	65
11.1 Ehdotukseen sisältyvät perusoikeudet	65
11.2 Arviointia perusoikeuksien näkökulmasta	68
LAKIEHDOTUKSET	71
naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta	71
tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta	78
tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta	79
tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta	81
sakan täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta	82
LIITE	83
RINNAKKAISTEKSTIT	83
naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta	83
tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta	97
tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta	99

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Esityksen tarkoituksena on panna täytäntöön miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/970 (jäljempänä *palkka-avoimuusdirektiivi*).

Naisten ja miesten oikeus saada samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka (samapalkkaisuuden periaate) on ollut yksi Euroopan unionin perusperiaatteista Rooman sopimuksesta alkaen. Samapalkkaisuuden periaate on vahvistettu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 157 artiklassa. SEUT 157 artiklan 1 kohdan mukaan ”jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka”. Saman artiklan 2 kohdan mukaan ”palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna. Samalla palkalla ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että: a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan; b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä”.

Vaatimuksesta noudattaa samapalkkaisuuden periaatetta säädetään myös Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (tasa-arvodirektiivistä annettu uudelleenlaadittu toisinto), jota on täydennetty vuonna 2014 annetulla komission suosituksella palkkauksen läpinäkyvyydestä (Komission suositus 2014/124/EU¹). Tästä sääntelykehyksestä huolimatta periaatteen tuloksellinen täytäntöönpano ja noudattaminen on ollut Euroopan unionissa haaste. Erääksi keskeiseksi esteeksi on todettu palkkauksen läpinäkyvyyden puute.²

Palkkaerolla on pitkän aikavälin vaikutuksia erityisesti naisten elämänlaatuun, sillä usein palkkaero on miesten hyväksi. Kielteiset vaikutukset elämänlaatuun voivat ilmetä esimerkiksi lisääntyneenä köyhyysriskinä ja sukupuolten eläke-erona. Euroopan parlamentti on toistuvasti kehottanut lisäämään Euroopan unionin taseisia toimia samapalkkaisuutta koskevien säännösten soveltamisen tehostamiseksi. Myös neuvosto on kehottanut jäsenvaltioita sekä komissiota ryhtymään toimiin tilanteen korjaamiseksi. Kesäkuussa 2019 neuvosto kehotti komissiota esittämään konkreettisia toimenpiteitä palkkauksen läpinäkyvyyden lisäämiseksi.³

Palkkauksen läpinäkyvyys on keino edistää työntekijöiden mahdollisuuksia havaita mahdollista sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää. Palkkauksen läpinäkyvyys voi myös paljastaa palkkajärjestelmiin ja työn luokitteluun sisältyvää sukupuolten eriarvoista kohtelua. Palkkauksen

¹ Komission suositus 2014/124/ EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124>

² Euroopan komission ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla, COM(2021) 93 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex%3A52021PC0093>.

³ TSTK-neuvoston päätelmät, kesäkuu 2019 (asiak. 10349/19): <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/fi/pdf>.

läpinäkyvyys voi auttaa työnantajia tunnistamaan sukupuoleen perustuvia, usein tahattomasti syrjiviä perustelemattomia palkkaeroja.

Sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero oli EU:ssa 12 prosenttia vuonna 2023⁴. Suomessa sukupuolten välinen palkkaero on keskimäärin 16 prosenttia miesten hyväksi koko työmarkkinoilla, eli naisten keskiansio on noin 84 % miesten keskiansioista⁵.

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan (s.66) hallitus edistää palkka-avoimuutta EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti.⁶

1.2 Valmistelu

1.2.1 EU-säädöksen valmistelu

Euroopan komissio antoi 4.3.2021 ehdotuksen (COM(2021) 93 final) palkka-avoimuusdirektiiviksi. Samalla komissio julkaisi direktiiviehdotukseen liittyvän vaikutusarvioinnin (SWD (2021) 41 final, englanniksi). Direktiiviehdotusta käsiteltiin neuvoston sosiaaliasioiden työryhmässä ja työllisyys- ja sosiaaliasioiden valiokunnassa sekä naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnassa. Euroopan unionin neuvosto esitti ehdotukseen lukuisia muutoksia ja lisää kansallista liikkumavaraa. Euroopan parlamentti teki osaltaan myös joitakin muutosehdotuksia.

Direktiiviehdotuksesta annettiin eduskunnalle 12.5.2021 valtioneuvoston U-kirjelmä U 23/2021 vp⁷. Suomi kannatti ehdotuksen tavoitetta, jolla pyritään parantamaan palkkatasa-arvon toteutumista estämällä syrjintää ja edistämällä palkkojen ja palkkauksen läpinäkyvyyttä. Suomi piti tärkeänä uusien velvoitteiden ja vaatimusten oikeasuhtaisuutta sekä sitä, että Suomen sosiaali- ja työllisyyspolitiikan kansallisia erityispiirteitä kunnioitetaan. Eduskunta yhtyi valtioneuvoston kantaan (TyVL 10/2021 vp⁸, SuVEK 52/2021 vp.). Ehdotuksen etenemisestä ja jatkokäsittelystä annettiin eduskunnalle 29.11.2021 U-jatkokirjelmä UJ 22/2021 vp.⁹ U-jatkokirjelmässä avattiin Suomen kantaa neuvoston yleisnäkemykseen. U-jatkokirjelmässä katsottiin, että ehdotus oli edennyt kokonaisuudessaan pitkälti Suomen tavoitteiden mukaiseen suuntaan. Suomi piti tärkeänä, että jäsenvaltioille jätetään riittävästi kansallista liikkumavaraa direktiivin tavoitteiden toteuttamiseksi.

1.2.2 Hallituksen esityksen valmistelu

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti kolmikantaisen työryhmän kansallisen täytäntöönpanon tueksi 14.5.2024. Työryhmän toimikausi päättyi 9.5.2025. Työryhmän tehtävänä oli valmistella hallituksen esityksen muotoon ehdotus palkka-avoimuusdirektiivin kansalliseksi täytäntöönpanoksi. Työryhmän puheenjohtaja oli sosiaali- ja terveysministeriöstä ja työryhmässä olivat edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, oikeusministeriö, Akava ry, Suomen yrittäjät ry, STTK ry, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry, Elinkeinoelämän keskusliitto, Kunta- ja hyvinvointialuetyöntajat KT, Valtion työmarkkinalaitos

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

⁵ <https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo>.

<https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo/palkat>.

⁶ Pääministeri Orpon hallituksen hallitusohjelma Vahva ja välittävä Suomi, Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

⁷ U-kirjelmä U 23/2021 vp.: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kirjelma/Sivut/U_23+2021.aspx.

⁸ TyVL 10/2021 vp: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lausunto/Sivut/TyVL_10+2021.aspx.

⁹ UJ 22/2021 vp.: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kirjelma/Documents/UJ_22+2021.pdf.

VTML, Kirkon työmarkkinalaitos, Tasa-arvovaltuutetun toimisto ja Tietosuojavaltuutetun toimisto. Myös valtiovarainministeriö, Tilastokeskus ja Verohallinnon Tulorekisteriyksikkö osallistuvat valmisteluun. Työryhmä kutsui toimikautensa aikana kuultavaksi tasa-arvolainsäädännön, EU-oikeuden ja työlainsäädännön asiantuntijoita.

Työryhmän esitys julkaistiin 16.5.2025. Työryhmä ei ollut yksimielinen. Työryhmän esitykseen on liitetty työryhmälle jätetyt täydentävät ja eriävät mielipiteet. Työryhmän mietintö liitteineen ja muu valmisteluaineisto on saatavissa osoitteessa <https://valtioneuvosto.fi/hankkeet>, hankkeen tunnus on STM069:00/2024.

Työryhmän esitys on julkaisemisen jälkeen ollut poliittisessa käsittelyssä mm. työllisyyden ja yrittäjyyden ministerityöryhmässä, ja sitä on muokattu yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa.

Hallituksen esityksen luonnos lähetettiin lausuntokierrokselle seitsemäksi viikoksi. Lausuntoaika oli ohjeellista kahdeksan viikon lausuntoaikaa lyhyempi, koska esityksellä on tarkoitus saattaa voimaan palkka-avoimuusdirektiivi, jonka täytäntöönpanon on oltava valmis viimeistään 7.6.2026. Lisäksi keskeiset sidosryhmät ovat osallistuneet esityksen valmisteluun työryhmässä, ja heillä on ollut mahdollisuus antaa kirjallinen palautteensa työryhmän esitykseen.

2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö

2.1 Tavoitteet

Palkka-avoimuusdirektiivin tavoitteena on puuttua samapalkkaisuutta koskevan perusoikeuden riittämättömään täytäntöönpanoon ja varmistaa, että oikeutta noudatetaan kaikkialla EU:ssa. Palkka-avoimuusdirektiivillä vahvistetaan palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia vaatimuksia, joiden nojalla työntekijät voivat vaatia oikeutta samapalkkaisuuden noudattamiseen. Direktiivillä pyritään parantamaan palkkauksen läpinäkyvyyttä organisaatioissa helpottamalla samapalkkaisuuteen liittyvien keskeisten käsitteiden, kuten samanarvoisen työn, soveltamista ja lujittamalla täytäntöönpanomekanismeja.¹⁰

Palkkauksen läpinäkyvyyden avulla voidaan edistää palkkakäytäntöihin mahdollisesti sisältyvää sukupuolten eriarvoisen kohtelun poistamista. Palkka-avoimuudella voidaan myös lisätä tietoisuutta ja keskustelua sukupuolten välisten rakenteellisten palkkaerojen syistä. Sen lisäksi, että palkkauksen läpinäkyvyys voi parantaa samapalkkaisuuden periaatteen noudattamista, se voi antaa työnantajille sysäyksen tarkastella sukupuolten tasa-arvoa koskevia toimintamalleja ja edistää tiiviimpää yhteistyötä työnantajien ja työntekijöiden edustajien välillä.

2.2 Pääasiallinen sisältö

2.2.1 Soveltamisala

Palkka-avoimuusdirektiiviä sovelletaan julkisen ja yksityisen sektorin työnantajiin ja työntekijöihin. Samoin palkka-avoimuusdirektiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa ja/tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde. Mitä edellä sanotaan, koskee myös virkasuhteita ja

¹⁰ Euroopan komission ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla, COM(2021) 93 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex%3A52021PC0093>.

virkaehtosopimuksia, ja työntekijällä tarkoitetaan palkansaaajia riippumatta palvelussuhteen muodosta.

Palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklaa sovelletaan työnhakijoihin.

2.2.2 Palkka-avoimuusdirektiivin rakenne

Palkka-avoimuusdirektiivi sisältää neljä lukua. Ensimmäisessä luvussa säädetään yleisistä säännöksistä, toisessa luvussa palkkauksen läpinäkyvyydestä, kolmannessa oikeussuojakeinoista ja täytäntöönpanosta ja neljännessä luvussa ovat horisontaaliset säännökset.

2.2.3 Sama ja samanarvoinen työ

Samanarvoisen työn määritelmä on palkka-avoimuusdirektiivin 3 artiklassa ja samasta ja samanarvoisesta työstä säädetään 4 artiklassa. Direktiivin 4 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajilla on palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.

Lisäksi jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että saataville asetetaan analyttiset välineet tai menetelmät, jotka ovat helposti käytettävissä työn arvon arvioinnin ja vertailun tukemiseksi ja ohjaamiseksi artiklassa vahvistettujen kriteerien mukaisesti. Välineiden tai menetelmien on mahdollistettava se, että työnantajat ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat helposti laatia ja käyttää sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä, joihin ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää.

Artiklassa säädetään myös, että palkkarakenteiden on oltava sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa, käyttäen objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä. Kriteerit eivät saa perustua suoraan tai välillisesti työntekijöiden sukupuoleen. Kriteereihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä. Kriteereitä on sovellettava objektiivisella ja sukupuolineutraalilla tavalla.

2.2.4 Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa

Palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklassa säädetään työnhakijan oikeudesta saada tietoa palkoista ennen työsuhteen alkamista sekä kiellostä tiedustella työnhakijalta tämän aiemmista palkoista.

Työnhakijoilla on oikeus saada tieto kyseisestä tehtävästä maksettavasta alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä sekä tarvittaessa työnantajan soveltaman työehtosopimuksen kyseistä tehtävää koskevista asiaankuuluvista määräyksistä.

Sääntelyn tarkoituksena on varmistaa tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu, esimerkiksi julkaisemalla edellä mainitut tiedot työpaikkailmoituksessa, ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.

Artiklassa myös todetaan, että työnantaja ei saa tiedustella työnhakijalta tämän nykyisen tai aiempien työsuhteiden palkkahistoriaa. Artiklassa säädetään myös siitä, että työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja ja että työhönottoprosessit hoidetaan syrjimättömällä tavalla.

2.2.5 Palkanmuodostus- ja palkkakehityspolitiikan läpinäkyvyys

Palkka-avoimuusdirektiivin 6 artiklassa säädetään työnantajien velvoitteesta, jonka mukaan työnantajien on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa tieto kriteereistä, joita käytetään työntekijöiden palkan, palkkatasojen ja palkkakehityksen määrittämisessä.

Artiklan 2 kohdassa jätetään jäsenvaltioille kansallista sääntelyliikkumavaraa vapauttaa työnantajat, joilla on alle 50 työntekijää, velvoitteesta, joka koskee palkkakehitystä koskevien kriteerien antamista.

2.2.6 Tiedonsaantioikeus

Palkka-avoimuusdirektiivin 7 artikla antaa työntekijöille oikeuden pyytää ja saada tietoja yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä sellaisten työntekijäryhmien osalta, jotka tekevät samaa tai samanarvoista työtä kuin he. Työntekijöillä on oltava mahdollisuus pyytää ja saada tiedot työntekijöidensä edustajien välityksellä. Työntekijöillä on myös oltava mahdollisuus pyytää ja saada tietoja tasa-arvoelimen välityksellä. Tiedot on annettava kohtuullisen ajan kuluessa, kuitenkin kahden kuukauden sisällä pyynnön esittämisestä.

Mikäli tiedot ovat virheellisiä tai puutteellisia, työntekijällä tulee olla oikeus pyytää henkilökohtaisesti tai työntekijöiden edustajiensa välityksellä kohtuullisia lisäselvennyksiä ja -yksityiskohtia mistä hyvänsä toimitetusta tiedosta ja saada perusteltu vastaus. Artiklassa säädetään myös työnantajan velvoitteesta informoida työntekijöitä vuosittain tietojensaantioikeudesta sekä toimista, joita työntekijän on toteutettava kyseisen oikeuden käyttämiseksi.

Artiklassa todetaan myös, että työntekijöitä ei saa estää ilmoittamasta palkkaansa samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa varten.

Artiklan mukaan työnantajat voivat vaatia, että työntekijät, jotka ovat saaneet artiklan nojalla muita kuin omaa palkkaansa tai palkkatasoaan koskevia tietoja, eivät käytä näitä tietoja mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin käyttääkseen samaa palkkaa koskevaa oikeuttaan.

2.2.7 Raportointi nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista ja yhteinen palkka-arviointi

Palkkaerojen raportointivelvollisuudesta säädetään palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklassa.

Artiklassa säädetään hyvin yksityiskohtaisesti siitä, mitä tietoja on raportoitava ja mille taholle tiedot on toimitettava. Raportointivelvollisuus on porrastettu työnantajan koon mukaan niin, että isommat työnantajat raportoivat joka vuosi ja pienemmät joka kolmas vuosi. Raportointivelvollisuus on ulotettu koskemaan työnantajia, joilla on vähintään 100 työntekijää sekä sitä suurempia työnantajia.

Artiklan 5 kohdassa jäsenvaltioilla on kansallista sääntelyliikkumavaraa ulottaa raportointivelvollisuus koskemaan myös alle 100 työntekijän työpaikkoja. Lisäksi jäsenvaltiot eivät saa estää työnantajia, joilla on alle 100 työntekijää raportoimasta vapaaehtoisesti.

2.2.8 Tietosuoja

Tietosuojasta säädetään erikseen palkka-avoimuusdirektiivin 12 artiklassa. Artiklan 3 kohta mahdollistaa kansallisen sääntelyliikkumavaran käyttämisen. Jäsenvaltiot voivat päättää, että mikäli tietojen ilmaiseminen tietojensaantioikeuden (7 artikla), raportoimisen (9 artikla) tai yhteisen palkka-arvioinnin (10 artikla) nojalla johtaisi yksilöitävissä olevan työntekijän palkan

paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, ainoastaan työntekijöiden edustajat, työsuojeluviranomaiset tai tasa-arvoelin saavat pääsyn kyseisiin tietoihin.

2.2.9 Seuraamukset

Palkka-avoimuusdirektiivin 23 artiklassa säädetään seuraamuksista, jotka koskevat samapalkkaisuuden periaatetta koskevien oikeuksien loukkaamista ja velvoitteiden rikkomista. Seuraamusten on oltava todellisia, varoittavia ja oikeasuhtaisia ja niillä on oltava todellinen ehkäisevä vaikutus. Seuraamuksiin on sisällyttävä sakot. Artiklan mukaan seuraamuksissa on otettava huomioon kaikki rikkomisen tai loukkaamisen olosuhteisiin sovellettavat asiaankuuluvat raskauttavat tai lieventävät tekijät.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tiettyjä seuraamuksia sovelletaan, jos samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia loukataan ja velvoitteita rikotaan toistuvasti.

2.2.10 Valvontaelin

Palkka-avoimuusdirektiivin 29 artiklassa säädetään valvontaelimen määrittämisestä. Kunkin jäsenvaltion on nimettävä elin seuraamaan ja tukemaan palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanemiseksi annettujen kansallisten toimenpiteiden täytäntöönpanoa ja toteutettava tarvittavat järjestelyt sen moitteetonta toimintaa varten. Valvontaelin voi olla osa kansallisella tasolla olemassa olevaa elintä tai rakennetta. Jäsenvaltiot voivat nimetä myös useamman kuin yhden elimen, kunhan yksi keskuselin huolehtii seuranta- ja analysointitehtävistä. Artiklassa säädetään myös valvontaelimen tehtävät.

2.2.11 Täytäntöönpano

Palkka-avoimuusdirektiivin 33 artiklassa säädetään mahdollisuudesta antaa palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanosta osa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi työmarkkinaosapuolten roolia koskevan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Edellytyksenä on kuitenkin, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että direktiivillä tavoitellut tulokset taataan kaikissa tilanteissa.

Artiklan mukaan työmarkkinaosapuolille tehtäväksi annettuihin täytäntöönpanoon liittyviin tehtäviin voivat kuulua 4 artiklassa (sama ja samanarvoinen työ) tarkoitettujen analyttisten välineiden tai menetelmien kehittäminen sekä sakkoja vastaavien taloudellisten seuraamusten kehittäminen edellyttäen, että ne ovat tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

2.2.12 Kansallinen liikkumavara

Palkka-avoimuusdirektiivi on luonteeltaan vähimmäisharmonisoiva. Sisältöön tai sen edellyttämiin toimenpiteisiin ei lähtökohtaisesti liity kansallista sääntelyliikkumavaraa. Keskeinen kansallinen sääntelyliikkumavara liittyy kuitenkin siihen, että palkka-avoimuusdirektiivillä ei esitetä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön tai pitämästä voimassa säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta palkka-avoimuusdirektiivissä säädettyjä säännöksiä suotuisampia. Lisäksi kansallista sääntelyliikkumavaraa on edellä erikseen mainittujen artikloiden osalta.

3 Nykytila ja sen arviointi

3.1 Perustuslaki

Perustuslain 6 § koskee yhdenvertaisuutta. Pykälän 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Pykälän 2 momentin syrjintäkiellon mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen perusteella. Pykälän 4 momentti velvoittaa

edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Tasa-arvon edistämällä työelämässä viitataan tasa-arvoiseen kohteluun sekä työssä että työhön otettaessa. Asian erityisen merkityksen vuoksi lainkohdassa on erillinen maininta tasa-arvon edistämisestä palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä. Lainkohdassa korostetaan naisten ja miesten samapalkkaisuusvaatimusta, joka perustuu myös useaan Suomea sitovaan kansainväliseen sopimukseen.

Perustuslain 21 § koskee oikeusturvaa ja sen mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsiteltyksi asianmukaisesti ja ilman aiheutonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Perustuslain 22 § koskee perusoikeuksien turvaamista. Säännös velvoittaa julkisen vallan turvaamaan perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumisen. (Kts perusoikeuksista tarkemmin luku 11).

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) 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.

3.2 Kansainväliset sopimukset

Yhdistyneiden kansakuntien (YK) kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimus n:o 100 koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa (SopS 9/1963, ILO:n samapalkkasopimus). Sopimuksen 2 artiklan 1 kohdan mukaan jokaisen jäsenvaltion tulee voimassa olevan palkkojenmäärittämismenetelmän mukaisella tavalla edistää ja, siinä määrin kuin tämä menetelmä sallii, turvata samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen soveltaminen kaikkiin työntekijöihin. ILO suosittelee palkka-avoimuutta tärkeänä sukupuolten palkkaeron kaventamisen välineenä.

YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (SopS 6/1976, TSS-sopimus) 3 artiklassa sopimusvaltiot sitoutuvat takaamaan miehille ja naisille yhtäläisen oikeuden kaikkien yleissopimuksessa mainittujen taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien nauttimiseen. Sopimuksen 7 artiklassa ”sopimusvaltiot tunnustavat jokaiselle oikeuden nauttia oikeudenmukaisista ja suotuisista työoloista, joiden erityisesti tulee taata: a) palkkaus, joka suo kaikille työntekijöille vähintään: i) kohtuullisen palkan ja saman palkkauksen samanarvoisesta työstä ilman minkäänlaista rajoitusta; erityisesti naisille taataan sellaiset työolot, jotka eivät ole huonompia kuin ne, joita miehet nauttivat ja joihin kuuluu sama palkka samasta työstä”.

YK:n kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskevan yleissopimuksen (SopS 8/1976, KP-sopimus) 2 artiklan 3 kohdan mukaan jokainen sopimusvaltio sitoutuu varmistamaan, että jokaisella henkilöllä, jonka yleissopimuksessa tunnustettuja oikeuksia ja vapauksia on loukattu, on käytettävissään tehokas oikeuskeino, vaikka loukkauksen olisivat tehneet virantoimituksessa olevat henkilöt. 3 artiklassa sitoudutaan takaamaan jokaiselle miehelle ja naiselle yhtäläinen oikeus päästä osalliseksi kaikista yleissopimuksessa mainituista kansalais- ja poliittisista oikeuksista. 26 artiklan mukaan kaikki ihmiset ovat oikeudellisesti yhdenvertaisia ja oikeutettuja ilman minkäänlaista syrjintää yhtäläiseen lain suojaan, tässä suhteessa lain tulee kieltää kaikki syrjintä ja taata kaikille henkilöille yhtäläinen ja tehokas suojele muun muassa sukupuoleen perustuvaa syrjintää vastaan. Ihmisoikeuskomitea totesi vuonna 2013 Suomen kuudetta määräaikaisraporttia (CCPR/C/FIN/6) tarkastellessaan olevansa edelleen huolissaan sitkeästä sukupuolisidonnaisesta palkkakuilusta.

YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (SopS 67 - 68/1986, CEDAW) 11 artiklan 1 kohdan mukaan sopimusvaltioiden tulee ryhtyä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin poistaakseen naisten syrjinnän työelämästä varmistaakseen miesten ja naisten tasa-arvon pohjalta samat oikeudet, joita ovat erityisesti muun muassa d) alakohdassa tarkoitettu oikeus samaan palkkaan siihen liittyvine etuuksineen, samaan kohteluun samanarvoisessa työssä ja samaan kohteluun työn laatua arvioitaessa. Cedaw-komitean samapalkkaisuutta koskeva yleissuositus no 13 (1989) kehottaa sopimusvaltioita ratifioimaan ILO:n samapalkkasopimuksen ja tehostamaan samapalkkakaperiaatteen täytäntöönpanoa. Cedaw-komitea myös viittasi seitsemättä määräaikaisraporttia koskevissa johtopäätöksissään (CEDAW/C/FIN/CO/7, 28.2.2014, kohta 27) ILO:n samapalkkasopimuksen velvoitteisiin ja suositteli välittömiä toimia palkkaeron kaventamiseksi 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä.

Euroopan neuvoston uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 80/2002) 4 artikla koskee oikeutta kohtuulliseen palkkaan. Sen 3 kohdassa sopimusvaltiot sitoutuvat tunnustamaan, että miehillä ja naisilla on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä. Sopimuksen 20 artikla koskee oikeutta tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Sopimuspuolet sitoutuvat tunnustamaan kyseisen oikeuden ja ryhtymään asianmukaisiin toimenpiteisiin varmistaakseen oikeuden soveltamisen ja edistääkseen sitä muun muassa työehtoissa ja työoloissa, palkkaus mukaan lukien. Kansalaisjärjestöt ja työntekijäjärjestöt voivat kannella sopimusvaltion toiminnasta Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitealle. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea antoi 29.6.2020 Suomelle langettavan päätöksen järjestökanteluasiassa, jossa University Women of Europe kanteli komitealle Suomen ja 14 muun sopimusvaltion toiminnasta viitaten siihen, että samapalkkaisuusperiaate ei toteudu Suomessa (Complaint No 129/2016). Päätöksessään komitea katsoi muun muassa, että sukupuolten palkkaeron kaventamistoimet eivät ole olleet Suomessa riittävän tehokkaita, kun mittarina käytetään koko työmarkkinoiden sukupuolten palkkaeroa. Komitea totesi, että Suomen tulisi ryhtyä toimenpiteisiin, jotka varmistavat sukupuolten palkkaeron kaventumisen kohtuullisessa ajassa.

3.3 Lainsäädäntö ja nykytilan arviointi

3.3.1 Kohde ja soveltamisala

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Tasa-arvolain 6 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa. Sen 6 a §:ssä säädetään toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi työelämässä ja 6 b §:ssä palkkakartoituksesta. Tasa-arvolain 7 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta ja 8 §:ssä syrjinnästä työelämässä. Lain 8 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohdat koskevat palkkasyrjintää, ja niiden rikkomisesta on mahdollista saada tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä. Tasa-arvolain soveltamisala on laaja, sen soveltamisalan rajoituksista säädetään 2 §:ssä. Palkka-avoimuusdirektiivin tavoin tasa-arvolakia sovelletaan julkisen ja yksityisen sektorin työnantajiin.

3.3.2 Määritelmät

Tasa-arvolaki sisältää välittömän ja välillisen syrjinnän määritelmät. Tasa-arvolaki sisältää lisäksi seuraavat määritelmät: työntekijä, työnantaja, koulutuksen järjestäjä, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu ja varhaiskasvatuksen järjestäjä. Tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa (1328/2014) säädetään tasa-arvovaltuutetusta, sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa työsuojeluviranomaisesta.

Palkka-avoimuusdirektiivin 3 artiklassa määritellään eräitä direktiivissä käytettyjä käsitteitä. Näihin sisältyvät direktiivin 2006/54/EY määritelmien (palkka, välitön syrjintä, välillinen

syrjintä) lisäksi samapalkkaisuuteen liittyvät uudet määritelmät, joita ovat palkkataso, sukupuolten palkkaero, mediaanipalkkataso, sukupuolten mediaanipalkkaero, kvartiilipalkkaluokka, samanarvoinen työ, työntekijäryhmä, tasa-arvoelin, työsuojeluviranomainen sekä työntekijöiden edustaja.

Lisäksi 3 artiklan 2 kohdassa todetaan, että palkka-avoimuusdirektiiviä sovellettaessa syrjintänä pidetään direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua häirintää ja sukupuolista häirintää sekä henkilön epäsuotuisaa kohtelua sen perusteella, vastustaako hän tällaista käytöstä vai alistuuko hän siihen, kun kyseinen häirintä tai kohtelu liittyy tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien käyttämiseen tai on seurausta siitä. Häirintänä pidetään myös mitä tahansa käskyä tai ohjetta syrjiä henkilöitä sukupuolen perusteella ja mitä tahansa neuvoston direktiivissä 92/85/EY(24) tarkoitettua raskauteen tai äitiyslomaan liittyvää epäsuotuisampaa kohtelua. Artiklassa todetaan myös, että syrjintänä pidetään mitä tahansa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (EU) 2019/1158(25) tarkoitettua epäsuotuisampaa kohtelua, joka perustuu sukupuoleen, myös isyysvapaan, vanhempainvapaan tai omaishoitovapaan osalta sekä intersektionaalista syrjintää, joka on sekä sukupuoleen että yhteen tai useampaan muuhun direktiivillä 2000/43/EY tai direktiivillä 2000/78/EY suojattuun syrjintäperusteeseen perustuvaa syrjintää.

Yleiskielen sanoja ei lähtökohtaisesti tulisi lainsäädännössä määritellä. Myöskään vakiintuneita kansallisia viranomaisia ei tulisi määritellä direktiivin velvoitteisiin perustuen.

Palkka-avoimuusdirektiivin säännösten soveltamisen ja kansallisen täytäntöönpanon kannalta keskeisimmät määritelmät tulisi lisätä lakiin.

3.3.3 Sama ja samanarvoinen työ

Tasa-arvolaisissa samanarvoinen työ on mainittu 6 b §:ssä (palkkakartoitus) ja 8 §:ssä (syrjintä työelämässä). Termiä tai sen sisältöä ei ole lainsäädännössä avattu. Termi on siis voimassa olevassa tasa-arvolaisissa vain maininnan tasolla ja täsmällisempää sääntelyä asiasta ei ole. Samanarvoinen työ on mainittu myös lain esitöissä vuoden 2014 hallituksen esityksessä (HE 19/2014 vp.). Esitöissä mainitaan myös se, että samanarvoisen työn niukka määrittely on koettu ongelmalliseksi.

Palkka-avoimuusdirektiivissä samanarvoinen työ määritellään 3 artiklassa. Direktiivin 4 artikla sisältää samanarvoisen työn vertailemiseen liittyvää sääntelyä ja palkkausjärjestelmiä koskevaa sääntelyä, jonka tarkoituksena on selkeyttää samanarvoisen työn vertailemista ja auttaa töiden samanarvoisuuden vertailemista.

Artikla edellyttäisi tasa-arvolain muuttamista.

3.3.4 Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa

Tasa-arvoinen rekrytointi kuuluu sukupuolten tasa-arvon edistämisen piiriin (tasa-arvolain 6 ja 6 a § ja 6 b §) ja myös syrjinnän kiellon piiriin (7 ja 8 §). Tasa-arvolaisissa ei ole säännöstä työhakijoiden oikeudesta saada ennakollisia tietoja tehtävästä maksettavasta alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä. Tasa-arvolaisissa ei myöskään ole työnantajaa koskevaa kieltoa tiedustella hakijan aikaisempien palvelussuhteiden palkkahistoriaa. Voimassa olevaan lainsäädäntöön ei sisälly työnantajien velvollisuutta huolehtia siitä, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja.

Työsopimuslaki sisältää säännökset kohtuullisesta ja tavanomaisesta palkasta, jota sovelletaan tilanteessa, jossa ei ole työsuhteessa sovellettavaa työehtosopimusta ja kun työ sopimuksessa ei ole sovittu palkan määrästä. Työsopimuslaissa säädetään siitä, että työnantajan on annettava

työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, mikäli ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Tällainen keskeinen ehto on muun muassa palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi. Työsopimuslain mukaan työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklassa säädetään palkkauksen läpinäkyvyydestä ennen työhönottoa. Artiklan mukaan työnhakijoilla on oikeus saada mahdolliselta tulevalta työnantajalta seuraavat tiedot:

a) kyseisestä tehtävästä maksettava alkupalkka tai sen vaihteluväli objektiivisten ja sukupuoli-neutraalien kriteerien perusteella; sekä

b) tarvittaessa työnantajan soveltaman työehtosopimuksen kyseistä tehtävää koskevat asiaankuuluvat määräykset.

Tiedot on ilmoitettava siten, että varmistetaan tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu, esimerkiksi julkaisemalla ne työpaikkailmoituksessa, ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.

Artiklan 2 kohdan mukaan työnantaja ei saa tiedustella hakijalta tämän nykyisten tai aiempien työsuhteiden palkkahistoriaa.

Palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklan 3 kohdan mukaan työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja ja että työhönottoprosessit hoidetaan syrjimättömällä tavalla.

Artikla edellyttäisi tasa-arvolain muuttamista.

3.3.5 Palkanmuodostus- ja palkkakehityspolitiikan läpinäkyvyys

Tasa-arvolain 6 §:ssä on säännös sukupuolten tasa-arvon edistämisvelvoitteesta, jonka mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan, 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. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää mm. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista ja käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Tasa-arvolain 6 b §:n mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Palkka-avoimuusdirektiivin 6 artiklan vaatimus siitä, että työntekijöille on annettava helposti saatavissa olevassa muodossa kuvaus palkanmuodostuksesta ja palkka- ja urakehityksen kriteereistä edellyttäisi tasa-arvolain muuttamista.

3.3.6 Tietojensaantioikeus

Tasa-arvolain 10 §:n 3 momentin mukaan työnantajan on annettava selvitys työntekijälle tämän palkkauksen perusteista ja muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko 8 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

Tasa-arvolain 10 §:n 4 momentin mukaan työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Tasa-arvolain 17 §:ssä säädetään tietojen antamisesta tasa-arvovaltuutetulle. Tasa-arvolain mukaan tasa-arvovaltuutetulla on oikeus maksutta saada viranomaisilta lain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan julkisuudesta säädetään. Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettamassaan kohtuullisessa määräajassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa. Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Voimassa olevassa tasa-arvolaissa ei ole säädetty työntekijän oikeutta saada keskipalkkatietoja palkka-avoimuusdirektiivissä tarkoitettulla tavalla. Henkilöstön edustajien ja tasa-arvovaltuutetun oikeus saada palkkatietoja on syrjintää epäiltäessä osittain jopa laajempi kuin palkka-avoimuusdirektiivissä.

Nimikirjalain (1010/1989) 7 §:n 1 momentin mukaan tiedot virkamiehelle, viran- tai toimenhaltijalle ja työntekijälle henkilökohtaisen suorituksen perusteella tai muutoin henkilökohtaisesti määräytyneestä palkan osasta, sijoituspalkkausluokasta tai vaativuusryhmää vastaavasta palkasta taikka muusta mahdollisesta palkkauksen osasta sekä palkan kokonaismäärästä ovat julkisia.

Palkka-avoimuusdirektiivin 7 artiklassa säädetään tiedonsaantioikeudesta. Työntekijöillä on oikeus pyytää ja saada kirjallisesti tietoja yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltyinä sellaisten työntekijäryhmien osalta, jotka tekevät samaa tai samanarvoista työtä kuin he. Heillä on oikeus pyytää tietoja työntekijöiden edustajan tai tasa-arvoelimen välityksellä. Lisäksi työnantajien on ilmoitettava vuosittain työntekijöille heidän oikeudestaan saada tietoja. Työnantajan on annettava tiedot kohtuullisen ajan kuluessa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä.

Palkka-avoimuusdirektiivin 7 artiklan 6 kohdan mukaan työnantajat voivat vaatia, että työntekijät, jotka ovat saaneet tämän artiklan nojalla muita kuin omaa palkkaansa tai palkkatasoaan koskevia tietoja, eivät käytä näitä tietoja mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin käyttääkseen samaa palkkaa koskevaa oikeuttaan.

Artikla edellyttäisi tasa-arvolain muuttamista.

3.3.7 Tietojen esteettömyys

Palkka-avoimuusdirektiivin 8 artiklan säännös tietojen esteettömyydestä sisällytettäisiin muihin tasa-arvolain säännöksiin.

3.3.8 Raportointi nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista

Tasa-arvolain 6 a §:ssä säädetään tasa-arvosuunnitelmasta. Sen mukaan, 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. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Lisäksi pykälässä säädetään tasa-arvosuunnitelman sisällöstä.

Tasa-arvolain 6 b §:ssä säädetään tasa-arvosuunnitelmaan kuuluvan palkkakartoituksen tekemisestä. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklassa säädetään vähintään 100 työntekijää työllistävien työnantajien velvollisuudesta raportoida nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista. Raportointivelvollisuus on porrastettu työnantajan koon mukaan siten, että isommat työnantajat raportoivat useammin ja pienemmät harvemmin. Artiklan sääntely on yksityiskohtaista ja siinä säädetään myös, mitä tietoja työnantajan tulee raportoida.

Palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklan mukaisen raportointivelvollisuuden ja tasa-arvolain 6 a §:n tasa-arvosuunnitelman ja 6 b §:n mukaisen palkkakartoituksen tarkoitus ja taustasyy ovat samankaltaiset, mutta sisällöllisesti palkka-avoimuusdirektiivin 9 artikla on yksityiskohteisempi. Lisäksi tietojen raportointi on uutta voimassa olevaan kansalliseen sääntelyyn verrattuna. Raportoinnin käytännön toteuttaminen edellyttäisi jonkinlaisen mekanismin luomista. Palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklan 8 kohta mahdollistaa, että jäsenvaltiot voivat kerätä osan raportoitavista tiedoista (direktiivin 9 artiklan 1 kohdan a-f alakohdan mukaiset tiedot) itse hallinnollisten tietojen, kuten työnantajien vero- tai sosiaaliturvaviranomaisille toimittamin tietojen perusteella.

Tulorekisteri on sähköinen tietokanta, jonne ilmoitetaan tiedot maksetuista palkoista, eläkkeistä ja etuuksista. Tulorekisteriin ilmoitetaan palkat, luontoisedut, palkkiot, työkorvaukset sekä muut ansiotulot. Myös verovapaat ja veronalaiset kustannusten korvaukset on ilmoitettava. Tulosten maksajat, kuten työnantajat ja etuuden maksajat, ilmoittavat tiedot tulorekisteriin reaaliaikaisesti jokaisesta henkilöstä ja maksutapahtumasta erikseen. Tulorekisteristä säädetään laissa tulotietojärjestelmästä (53/2018). Esityksessä ehdotetut muutokset tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin ovat tulorekisterin nykyisen käyttötarkoituksen kanssa yhteensopivat.

Palkka-avoimuusdirektiivin 9 artikla edellyttää, että säädetään siitä, millä tavalla ja mihin työnantajat jatkossa raportoivat 9 artiklan mukaisia tietoja.

Artikla edellyttäisi tasa-arvolain täsmentämistä.

3.3.9 Yhteinen palkka-arviointi

Tasa-arvolain 6 b §:ssä säädetään palkkakartoituksesta.¹¹ Tasa-arvolain palkkakartoitusvelvollisuus koskee työnantajia, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvolain 6 b §:n 1 momentin mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Saman pykälän 2 momentin mukaan jos palkkakartoituksen vaatavuus- 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. Saman pykälän 3 momentin mukaan jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Selkeälle palkkaerolle ei ole säädetty prosenttirajaa. Systemaattiset toistuvat erot antavat syyntä tarkastella vähäisiäkin palkkaeroja. (HE 19/2014, s. 117).

Palkka-avoimuusdirektiivin 10 artiklassa säädetään yhteisen palkka-arvioinnin tekemisestä. Artiklan mukaan yhteinen palkka-arviointi on suoritettava, jotta voidaan määrittää, korjata ja estää nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaerot, joita ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä. Perusteettomat palkkaerot työnantajan on korjattava kohtuullisessa ajassa ja tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

10 artiklan velvoite koskee työnantajia, joilla on vähintään 100 työntekijää. Direktiivin 10 artiklan ja tasa-arvolain 6 b §:n tarkoitus ovat varsin yhtenevät, mutta sisällöllisesti 10 artikla on paljon yksityiskohtaisempi.

Artikla edellyttäisi tasa-arvolain täsmentämistä.

3.3.10 Muut oikeussuojakeinot

Tasa-arvolain 20 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten. Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 5 a, 5 b ja 6 a §:n vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä varten. Syrjintää koskevassa asiassa saavutetun sovinnon osapuolet yhdessä tai tasa-arvovaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten, valtioneuvoston oikeuskanslerin tai eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaa. Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa.

Tasa-arvolain 21 §:n mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a–8 e tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla. Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kiello koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille. Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kielloa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohtuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi. Tasa-

¹¹ https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_19+2014.pdf s. 115–118

arvovaltuutetun esityksestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa koulutuksen järjestäjän, varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan taikka työnantajan, joka on laiminlyönyt 5 a, 5 b tai 6 a §:ssä tarkoitetun velvollisuuden, määrääjässä laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinto, jonka lautakunta on vahvistanut, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.

Palkka-avoimuusdirektiivin 17 artiklassa säädetään muista oikeussuojakeinoista. Artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia loukataan tai velvoitteita rikotaan, toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet voivat kansallisen lainsäädännön mukaisesti kantajan pyynnöstä ja vastaajan kustannuksella antaa määräyksen loukkauksen tai rikkomisen lopettamiseksi; määräyksen toteuttaa toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia tai velvoitteita sovelletaan. Lisäksi jos vastaaja ei noudata mitä tahansa 1 kohdan nojalla annettua määräystä, jäsenvaltioiden on varmistettava, että niiden toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet voivat tarvittaessa määrätä uhkasakon määräyksen noudattamisen varmistamiseksi.

Tasa-arvolakiin sisältyvää uhkasakkoa koskevaa sääntelyä olisi täsmennettävä.

3.3.11 Todistustaakan siirtyminen

Tasa-arvolain 9 a §:n mukaan, jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

Palkka-avoimuusdirektiivin 18 artiklassa säädetään todistustaakan siirtymisestä. Sen mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun työntekijät, jotka katsovat kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu samapalkkaisuuden periaatetta, esittävät toimivaltaiselle viranomaiselle tai kansalliselle tuomioistuimelle tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, ettei välitöntä tai välillistä palkkasyrjintää ole tapahtunut.

Lisäksi jäsenvaltioiden on varmistettava, että väitettyä välitöntä tai välillistä palkkasyrjintää koskevissa hallinnollisissa menettelyissä tai tuomioistuinmenettelyissä tilanteissa, joissa työnantaja ei ole pannut täytäntöön 5, 6, 7, 9 ja 10 artiklassa säädettyjä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita, työnantajan vastuulla on näyttää toteen, ettei tällaista syrjintää ole tapahtunut.

Artiklassa todetaan myös, että tämän kohdan ensimmäistä alakohtaa ei sovelleta, jos työnantaja osoittaa, että 5, 6, 7, 9 ja 10 artiklassa säädettyjen velvoitteiden rikkominen on ollut ilmeisen tahatonta ja vähäistä.

Direktiivi ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön todistelusääntöjä, jotka ovat suotuisampia työntekijälle, joka aloittaa hallinnollisen menettelyn tai tuomioistuinmenettelyn samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden väitetystä loukkaamisesta tai rikkomisesta.

Artiklan mukaan jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa 1 kohtaa menettelyihin ja käsittelyihin, joissa asiaa koskevien tosiseikkojen tutkiminen on toimivaltaisen viranomaisen tai kansallisen tuomioistuimen vastuulla.

Artiklaa ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin, jollei kansallisessa lainsäädännössä toisin säädetä.

Palkka-avoimuusdirektiivin resitaalissa 52 todetaan, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti direktiivillä 2006/54/EY vahvistetaan säännökset sen varmistamiseksi, että ilmeisissä syrjintätapauksissa todistustaakka siirtyy vastaajalle. Tästä huolimatta uhrien ja tuomioistuinten ei ole aina helppo tietää, miten edes tämä oletama voitaisiin vahvistaa. Asiassa C-109/88 yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että kun palkkajärjestelmästä puuttuu täysin läpinäkyvyys, todistustaakan olisi siirryttävä vastaajalle riippumatta siitä, näyttääkö työntekijä toteen ilmeiseltä vaikuttavaa palkkasyrjintää. Näin ollen todistustaakka olisi siirrettävä vastaajalle, jos työnantaja ei noudata tässä direktiivissä säädettyjä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita esimerkiksi kieltäytymällä toimittamasta työntekijöiden pyytämiä tietoja tai tapauksen mukaan jättämällä ilmoittamatta sukupuolten palkkaeroa, paitsi jos työnantaja osoittaa, että tällainen rikkominen on ollut ilmeisen tahatonta ja luonteeltaan vähäistä.

Artikla edellyttäisi tasa-arvolain muuttamista.

3.3.12 Saman tai samanarvoisen työn todistaminen

Tasa-arvolain 8 §:ssä säädetään syrjinnästä työelämässä. Tasa-arvolain 8 §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitetusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

Palkka-avoimuusdirektiivin 19 artiklan mukaan arvioitaessa, tekevätkö nais- ja miespuoliset työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, sen arvioiminen, ovatko työntekijät

vertailukelpoisessa tilanteessa, ei saa rajoittua tilanteisiin, joissa nais- ja miespuoliset työntekijät työskentelevät saman työnantajan palveluksessa, vaan se on laajennettava koskemaan yhtä ainoaa alkuperää, jossa vahvistetaan palkkaehdot. Yksi ainoa alkuperä on olemassa, jos siinä määritellään työntekijöiden vertailun kannalta keskeiset palkan osatekijät. Lisäksi sen arviointia, ovatko työntekijät vertailukelpoisessa tilanteessa, ei saa rajoittaa työntekijöihin, jotka työskentelevät samana ajankohtana kuin kyseinen työntekijä. Mikäli todellista vertailukohdetta ei voida määrittää, voidaan käyttää mitä tahansa muuta näyttöä väitetyn palkkasyrjinnän todistamiseksi, mukaan lukien tilastot tai vertailu siihen, kuinka työntekijää kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Tasa-arvolakia olisi täsmennettävä.

3.3.13 Vanhentumisajat

Hyvityksen vaatimisesta säädetään tasa-arvolain 12 §:ssä. Tasa-arvolain mukaan hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yleinen oikeuspaikka. Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Palkka-avoimuusdirektiivin 21 artiklan mukaan samapalkkaisuutta koskevien kanteiden nostamista koskevien määräaikojen on oltava vähintään kolme vuotta.

Tasa-arvolain hyvityskanteita koskevat määräajat koskevat kaikkea syrjintää koskevien hyvityskanteiden nostamista, ei pelkästään kanteita, jotka koskevat palkkasyrjintää.

Tasa-arvolakia tulisi täsmentää palkkasyrjintää koskevien kanteiden määräaikaa koskien.

3.3.14 Seuraamukset

Tasa-arvolain 11 §:ssä säädetään hyvityksestä. Tasa-arvolain mukaan se, joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltä, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvityksenä on maksettava vähintään 3 240 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on maksettava enintään 16 210 euroa sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein.¹² Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto aika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä poistaa kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain taikka muun lain mukaan.

Palkka-avoimuusdirektiivin 23 artiklassa säädetään seuraamuksista. Artiklan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan samapalkkaisuuden periaatetta koskevien oikeuksien loukkaamiseen ja velvoitteiden rikkomiseen. Lisäksi jäsenvaltioiden on varmistettava, että seuraamuksilla taataan todellinen ehkäisevä vaikutus samapalkkaisuuden periaatetta koskevien oikeuksien

¹² Valtioneuvoston asetuksessa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädettyjen hyvityksen euromäärien tarkistamisesta (269/2024) hyvityksen euromäärät on tarkistettu rahanarvon muutosta vastaavasti siten, että hyvitys on vähintään 4 360 euroa ja mainitussa momentissa tarkoitettua työhönottotilanteessa enintään 21 800 euroa.

loukkaamiseen ja velvoitteiden rikkomiseen. Seuraamuksiin on sisällyttävä sakot. Seuraamuksissa on otettava huomioon kaikki rikkomisen tai loukkaamisen olosuhteisiin sovellettavat asiaankuuluvat raskauttavat tai lieventävät tekijät, joihin voi sisältyä intersektionaalinen syrjintä. Lisäksi on varmistettava, että tiettyjä seuraamuksia sovelletaan, jos samapalkkaisuuden periaatteen liittyviä oikeuksia loukataan ja velvoitteita rikotaan toistuvasti.

Tasa-arvolakia olisi muutettava.

3.3.15 Tasa-arvoelimet

Tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa säädetään tasa-arvovaltuutetun tehtävistä. Tasa-arvovaltuutettua koskevia säännöksiä sisältyy myös tasa-arvolakiin.

Palkka-avoimuusdirektiivin 28 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on myönnettävä tasa-arvoelimilleen riittävät resurssit, jotta ne voivat tuloksellisesti hoitaa samaa palkkaa koskevan oikeuden noudattamiseen liittyvät tehtävänsä.

3.3.16 Seuranta ja tietoisuuden lisääminen

Tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa määritellään tasa-arvovaltuutetun tehtävät. Lain 2 §:n mukaan tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on:

- 1) valvoa tasa-arvolain sekä ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista;
- 2) aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista;
- 3) antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä;
- 4) seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla;
- 5) ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Palkka-avoimuusdirektiivin 29 artikla edellyttää valvontaelimen perustamista tai sille kuuluvien tehtävien antamista jollekin olemassa olevalle elimelle/elimille. Palkka-avoimuusdirektiivin 29 artiklan 3 kohdassa määritellään valvontaelimen tehtävät.

Palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämä valvontaelin olisi Suomessa tasa-arvovaltuutettu.

Tasa-arvovaltuutetusta annettua lakia olisi muutettava.

3.3.17 Täytäntöönpano

Palkka-avoimuusdirektiivin 33 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi työmarkkinaosapuolten roolia koskevan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti, edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tällä direktiivillä tavoitellut tulokset taataan kaikissa tilanteissa. Työmarkkinaosapuolille tehtäväksi annettuihin täytäntöönpanoon liittyviin tehtäviin voivat kuulua

- a) edellä 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitettujen analyttisten välineiden tai menetelmien kehittäminen;

b) sakkoja vastaavat taloudelliset seuraamukset edellyttäen, että ne ovat tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

Sosiaali- ja terveysministeriö tarkastelee selvityshankkeen aloittamista siitä, minkälaisia analyttisiä välineitä ja menetelmiä olisi kehitettävä direktiivin vaatimusten täyttämiseksi. Selvityksen jälkeen asiaa olisi tarkoitus käsitellä kolmikantaisesti yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa.

3.4 Analyttiset välineet ja menetelmät

Palkka-avoimuusdirektiivin 4 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on tasa-arvoelimiä kuullen toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että saataville asetetaan analyttiset välineet tai menetelmät, jotka ovat helposti käytettävissä työn arvon arvioinnin ja vertailun tukemiseksi ja ohjaamiseksi artiklassa vahvistettujen kriteerien mukaisesti. Näiden välineiden tai menetelmien on mahdollistettava se, että työnantajat ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat helposti laatia ja käyttää sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä, joihin ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää.

Suomessa ei ole kansallisesti kehitettyä ja helposti saatavilla olevaa analyttistä välineistöä, joka vastaisi direktiivin sisältöä. Työmarkkinoille on kuitenkin vakiintunut käyttöön monenlaisia työn vaativuuden arvioinnin malleja ja niihin perustuvia palkkausjärjestelmiä. Samapalkkaisuuden tukeminen edellyttää työn luokittelu- ja arviointimenetelmää, joka mahdollistaa samanarvoisen työn vertailun. Palkka-avoimuusdirektiivin mukaan valtion on varmistettava, että käytettävissä on työn arvon arviointiin soveltuvia työkaluja.

Suomessa on tällä hetkellä käytössä hyvin erilaisia palkkausjärjestelmiä ja -malleja. Ne havaitsevat töiden samanarvoisuutta eri tarkkuudella. Analyttiseen työarviointiin perustuvan järjestelmän on todettu soveltuvan samanarvoisen työn tunnistamiseen ja arviointiin parhaiten, ja nimike- ja tehtävähierarkiaan perustuvan järjestelmän huonoiten. Yleisin palkkausjärjestelmä perustuu vaativuusluokkien yleiskuvauksiin.

Koko organisaatiolle sovellettava työn vaativuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä on tutkimusten perusteella suositelluin tapa varmistaa samapalkkaisuusperiaatteen toteutuminen. Olemassa olevia analyttisiä malleja on sekä työehtosopimuksiin rakennetut mallit ja niin sanotut kaupalliset mallit. Useimmat analyttiset arviointijärjestelmät mahdollistavat sen, että niillä voidaan arvioida eri alojen tehtäviä ja tehtäviä laajasti eri vaativuustasoilta.

Vaativuudeltaan samantasoisten tehtävien määrittelyyn on olemassa lukuisia arviointijärjestelmiä erilaisissa palkkausjärjestelmissä. Useita hyviä arviointimalleja on jo olemassa, jotka soveltuvat vaativuuden arviointiin läpi organisaation. Useimmat ns. analyttiset arviointijärjestelmät on rakennettu niin, että niillä voi arvioida eri alojen tehtäviä sekä tehtäviä hyvin laajasti eri vaativuustasoilta.

3.5 Palkkaus ja TES-järjestelmä

Suomessa palkkauksesta sovitaan usein työ- ja virkaehtosopimuksissa. Työehtosopimuksia sovelletaan joko työehtosopimuslakiin perustuvan normaalisitovuuden tai työehtosopimuslakiin perustuvan yleissitovuuden perusteella. Kollektiivisopimukset voivat olla toimiala- tai yrityskohdaisia, ja ne ovat usein henkilöstöryhmäkohtaisia (työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt). Työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitaan palkkauksesta, palkankorotuksista sekä palkkausjärjestelmistä ja niissä voi esiintyä kirjauksia, jotka ohjaavat organisaatioiden ja yritysten palkkapolitiikkaa. Palkkausjärjestelmät perustuvat usein kollektiivisopimuksen palkkausluokkiin ja vaativuusluokitteluun, joita niiden piirissä olevien työnantajien tulee soveltaa. Eri työehtosopimuksissa voi olla käytössä erilaisia tehtäväpalkkaan liittyviä palkkausjärjestelmiä, esim.

analyttisiä vaativuuden arviointijärjestelmiä tai pelkästään nimikepohjaisia järjestelmiä. Organisaatiossa voi olla käytössä ja sovellettavana myös useampia työehtosopimuksia ja niiden velvoittamia järjestelmiä samanaikaisesti. Ellei alalla ole sovellettavaa työehtosopimusta, sovitaan palkasta ja palkkauksesta yrityskohtaisesti ja/tai yksilöllisesti. Ylempien toimihenkilöiden palkkaus yksityisellä sektorilla määrittyy sopimuspalkkana eikä työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän kautta, jolloin sovellettavat palkkausjärjestelmät ovat pääasiassa organisaatiokohtaisia.

Palkkausjärjestelmät luovat palkkauksen perustan: miten palkka määräytyy, mistä se koostuu ja miten järjestelmää sovelletaan. Järjestelmät koostuvat palkkausperusteista ja -tavasta sekä niitä koskevista ohjeista. Niitä sovelletaan sopimusalakohteisesti joko toimialoittain /henkilöstöryhmittäin tai organisaatio-/yritystasolla tai näiden yhdistelmänä. Usein työ/virkaehtosopimus määrittelee yleisen raamin palkkausjärjestelmälle ja paikallisesti sovitaan palkkausjärjestelmästä. Lisäksi käytetään erilaisia yrityskohtaisia/paikallisia järjestelmiä silloin kun työehtosopimuksen järjestelmä puuttuu, tai kun sopimus antaa mahdollisuuden sopia muusta järjestelmästä.

Suomen työmarkkinoilla tyypillinen palkkauksen rakenne on sellainen, jossa osa palkasta määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan, osa kyvyn ja taidon eli henkilökohtaisen työsuorituksen mukaan ja lisäksi osa voi määräytyä joko ryhmän tai työntekijän henkilökohtaisen tuloksen mukaan. Lisäksi maksetaan erilaisia lisiä. Kokonaispalkkauksen rakenne vaihtelee hyvin paljon eri aloilla. Suomessa palkkausjärjestelmät pitävät tyypillisesti sisällään työn vaativuuteen ja työntekijän henkilökohtaiseen suoritukseen liittyvät osiot.

Sosiaali- ja terveysministeriössä on selvitetty suomalaisissa työehtosopimuksissa olevia palkkausjärjestelmiä 160 yleissitovan työehtosopimuksen pohjalta.¹³ Tarkastelu osoitti, että työehtosopimuksissa käytettävien palkkausjärjestelmien kirjo on laaja. Työehtosopimuksissa oli käytössä erilaisia tehtäväkohtaiseen palkkaan liittyviä palkkausjärjestelmiä. Osa oli analyttisiä vaativuuden arviointijärjestelmiä ja osa oli nimikepohjaisia järjestelmiä. Tehtäväkohtaiseen palkanosaan liittyvien järjestelmien esiintyvyys: analyttinen työn vaativuuden arviointi 20 %, vaativuusluokkien yleiskuvaukseen sijoittelu 27 %, vaativuusluokkien yleiskuvaus plus esimerkkiniimikkeet/tehtävät 20 % ja nimikehierarkia/nimikkeet/tehtävät 31 %. Eniten työehtosopimuksissa käytettiin vaativuusluokkien yleiskuvauksiin perustuvia järjestelmiä. Edelleen kuitenkin nimike- tai tehtäväpohjaisia palkkausjärjestelmiä oli yli kolmasosa.

Kuten edellä todettiin, palkka-avoimuusdirektiivin 4 artiklan 2 kohdan mukaan valtion on varmistettava, että saataville asetetaan analyttiset välineet tai menetelmät, jotka tukevat työn arvon arviointia ja vertailua 4 artiklan 4 kohdan edellyttämien kriteerien mukaisesti. Välineiden tai menetelmien tulee mahdollistaa se, että työnantajat ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat niiden pohjalta laatia ja käyttää sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä, joihin ei sisälly minkäänlaista syrjintää sukupuolen perusteella. Edelleen 4 artiklan 4 kohdan mukaan työnantajien käyttämien palkkarakenteiden tulee olla sellaiset, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa. Arvioinnissa on käytettävä objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteereitä, joista on sovittava yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Palkka-avoimuusdirektiivin resitaalissa 27 todetaan, että palkkojen määrittämistä koskevat kansalliset järjestelmät vaihtelevat, ja ne voivat perustua työehtosopimuksiin ja/tai työnantajan päättämiin tekijöihin. Palkka-avoimuusdirektiivi ei vaikuta erilaisiin palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin järjestelmiin. Tällä tarkoitetaan sitä, että direktiivi ei vaikuta työmarkkinoiden toimintaperiaatteeseen.

¹³ Samanarvoinen työ -hankkeen loppuraportti, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164497>.

3.6 Palkka-avoimuusdirektiivin artikkelit, jotka eivät aiheuta muutoksia lainsäädäntöön

Soveltamisala (2 artikla)

Palkka-avoimuusdirektiivin 2 artiklassa säädetään direktiivin soveltamisalasta. Direktiivin soveltamisala vastaa voimassa olevan tasa-arvolain soveltamisalaa.

Tuki yrityksille, joilla on alle 250 työntekijää (11 artikla)

Palkka-avoimuusdirektiivin 11 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on annettava tukea teknisen avun ja koulutuksen muodossa työnantajille, joilla on alle 250 työntekijää, ja asianomaisille työntekijöiden edustajille tässä direktiivissä säädettyjen velvoitteiden noudattamisen helpottamiseksi.

Artikla ei edellyttäisi lainsäädäntömuutosta.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu (13 artikla)

Palkka-avoimuusdirektiivin 13 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä työmarkkinaosapuolten tehokkaan osallistumisen varmistamiseksi keskustelemalla tarvittaessa tässä direktiivissä säädettyistä oikeuksista ja velvoitteista työmarkkinaosapuolten pyynnöstä, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta.

Jäsenvaltioiden on kansallisten käytäntöjen moninaisuus huomioon ottaen toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä edistääkseen työmarkkinaosapuolten asemaa ja kannustaakseen käyttämään oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin niiden toimenpiteiden osalta, joilla torjutaan palkkasyrjintää ja sen kielteisiä vaikutuksia sellaisten töiden arvostamiseen, joita tekevät pääasiassa vain yhtä sukupuolta olevat työntekijät, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta.

Artikla ei edellyttäisi lainsäädännön muuttamista.

Oikeuksien puolustaminen (14 artikla)

Palkka-avoimuusdirektiivin 14 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien ja velvoitteiden täytäntöönpanoa koskeva tuomioistuimen menettely on mahdollisen sovittelumenettelyn jälkeen kaikkien sellaisten työntekijöiden käytettävissä, jotka katsovat kärsineensä vääryyttä samapalkkaisuuden periaatteen soveltamatta jättämisen vuoksi. Kyseisen tuomioistuimen menettelyn on oltava helposti työntekijöiden ja heidän puolestaan toimivien henkilöiden käytettävissä myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen.

Voimassa oleva lainsäädäntö täyttää artiklan vaatimukset.

Menettelyt työntekijöiden puolesta tai heidän tukemisekseen (15 artikla)

Tasa-arvolain 16 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tämän lain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa siten kuin siitä jäljempänä tässä laissa sekä erikseen säädetään.

Tasa-arvolain 19 §:n 1-4 momentissa säädetään ohjeiden ja neuvojen antamisesta sekä sovinnon edistämisestä. Pykälän 1 momentin mukaan se, joka epäilee joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa. Pykälän 2

momentin mukaan havaitessaan, että tässä laissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta, tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Pykälän 3 momentin mukaan havaitessaan, että koulutuksen järjestäjä, varhaiskasvatuksen järjestäjä tai palveluntuottaja taikka työnantaja 2 momentissa tarkoitetuista ohjeista tai neuvoista huolimatta laiminlyö 5 a, 5 b tai 6 a §:ssä säädetyn velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä. Pykälän 4 momentin mukaan tasa-arvovaltuutettu voi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Tasa-arvolain 20 pykälässä säädetään asian saattamisesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvolain 20 §:n 1 momentin mukaan tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten. Saman pykälän 2 momentin mukaan tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 5 a, 5 b ja 6 a §:n vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä varten. Saman pykälän 3 momentin mukaan syrjintää koskevassa asiassa saavutetun sovinnon osapuolet yhdessä tai tasa-arvovaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Tasa-arvolain 21 pykälässä säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallasta lainvastaisen menettelyn johdosta. Pykälän 1 momentin mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menettänyt 7, 8, 8 a–8 e tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla. Saman pykälän 2 momentin mukaan sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kielto koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille. Saman pykälän 3 momentin mukaan kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltoa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohtuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi. Saman pykälän 4 momentin mukaan tasa-arvovaltuutetun esityksestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa koulutuksen järjestäjän, varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan taikka työnantajan, joka on laiminlyönyt 5 a, 5 b tai 6 a §:ssä tarkoitettua velvollisuuden, määräajassa laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Saman pykälän 5 momentin mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinto, jonka lautakunta on vahvistanut, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.

Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 1 §:n mukaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädettyjä tehtäviä varten on oikeusministeriön hallinnonalalla tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 3 §:ssä säädetään avustamisesta. Kyseisen pykälän 1 momentin mukaan tasa-arvovaltuutettu voi avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa sekä tarvittaessa avustaa tätä oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauksen suorittamista, jos hän katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys.

Kansallinen lainsäädäntö täyttää artiklan vaatimukset.

Oikeus korvaukseen (16 artikla)

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan se, joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvityksenä on maksettava vähintään 3 240 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on maksettava enintään 16 210 euroa sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään,

vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus, sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä poistaa kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain taikka muun lain mukaan.

Vahingonkorvauslain mukaan korvauksen lähtökohtana on täysi korvaus. Vahingonkorvauslain 2 luvun 1 §:n mukaan se, joka tahallisesti tai tuottamuksesta aiheuttaa toiselle vahingon, on velvollinen korvaamaan sen, jollei siitä, mitä tässä laissa säädetään, muuta johdu. Vahingonkorvausta voidaan sovitella, jos korvausvelvollisuus harkitaan kohtuuttoman raskaaksi ottaen huomioon vahingon aiheuttajan ja vahingon kärsineen varallisuusolot ja muut olosuhteet. Jos vahinko on aiheutettu tahallisesti, on kuitenkin täysi korvaus tuomittava, jollei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.

Vahingonkorvauslain mukaan korvattavaksi tulisi sekä välitön vahinko että syy-yhteydessä oleva varallisuustappio. Ansionmenetys korvataan vahingonkorvauslain mukaan ottamalla läh-
tökohdaksi arvio ansiotulosta, jonka vahinkoa kärsinyt olisi saanut ilman vahinkotapahtumaa. Tämä kattaa työntekijän ansiot, jotka ovat jääneet saamatta vahinkotapahtuman vuoksi.

Palkka-avoimuusdirektiivin 16 artiklan 4 kohdassa todetaan, että korvausta tai hyvitystä ei saa rajoittaa vahvistamalla ennalta määrättyä enimmäismäärää. Artiklan 1 kohdassa puhutaan nim-
menomaisesti työntekijästä. Näin ollen tasa-arvolain mukainen työhönottotilanteeseen liittyvä
hyvityksen enimmäismäärä ei olisi ongelmallinen.

Voimassa oleva tasa-arvolain 11 § yhdessä vahingonkorvauslain sääntelyn kanssa täyttää artik-
lan vaatimukset.

Mahdollisuus tutustua todisteisiin (20 artikla)

Oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 40 §:n mukaan tuomioistuin voi määrätä esineen tai asiakirjan
tuotavaksi tuomioistuimeen taikka katselmuksen toimitettavaksi, jos esineellä tai asiakirjalla
voi olla merkitystä näyttonä tai jos katselmuksen toimittamisella voi olla merkitystä näytön saa-
miseksi. Ennen 1 momentissa tarkoitettun määräyksen antamista asianomaiselle henkilölle on
varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Tarvittaessa häntä voidaan kuulustella siten kuin asianosaisen
tai todistajan kuulustelemisesta säädetään sekä ottaa vastaan myös muita todisteita.

Tuomioistuin voi tarvittaessa määrätä asianomaisen henkilön täyttämään velvollisuutensa sakon
uhalla. Tuomioistuin voi myös määrätä, että ulosottomies noutaa asiakirjan tai esineen tuomio-
istuimeen, jolloin noudatetaan ulosottokaaren 3 lukua. Tuomioistuimella on oikeus saada poli-
silta virka-apua katselmuksen toimittamisen turvaamiseksi.

Oikeudenkäynnin julkisuudesta yleisissä tuomioistuimissa annetun lain 10 §:n mukaan tuomio-
istuin voi asianosaisen pyynnöstä tai erityisestä syystä muutoinkin päättää, että oikeudenkäyn-
tiasiakirja on pidettävä tarpeellisin osin salassa, jos siihen sisältyy muussa laissa salassa pidet-
täviksi säädettyjä tietoja, joiden julkisiksi tuleminen todennäköisesti aiheuttaisi merkittävää
haittaa tai vahinkoa niille eduille, joiden suojaamiseksi salassapitovelvollisuus on säädetty.

Tasa-arvolain 17 §:n mukaan tasa-arvovaltuutetulla on oikeus maksutta saada viranomaisilta
tämän lain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sen estämättä, mitä asian tai
asiakirjan julkisuudesta säädetään. Tasa-arvovaltuutetulla on myös oikeus asettamassaan koh-
tuullisessa määräajassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten

välttämättömät tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa.

Saman pykälän 3 momentin mukaan palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta evankelisluterilaisessa kirkossa säädetään erikseen.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 14 §:n mukaan lautakunnalla on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, työnantajalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, työmarkkinajärjestöltä tai ammatillista edunvalvontaa harjoittavalta muulta järjestöltä sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta maksutta tämän hallussa olevat, lautakunnan käsiteltävänä olevan asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot.

Lautakunnalla on oikeus saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, työnantajalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, työmarkkinajärjestöltä ja ammatillista edunvalvontaa harjoittavalta muulta järjestöltä sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta sekä niiden palveluksessa olevalta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain noudattamisen valvomiseksi.

Lautakunta voi asettaa tietojen- ja selvityksenantovelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakkoa ei kuitenkaan saa asettaa henkilölle, jota on aihetta epäillä rikoksesta, ja tiedot koskevat rikosepäilyn kohteena olevaa asiaa eikä sille, jolla muutoin on lain mukaan oikeus tai velvollisuus kieltäytyä todistamasta tai antamasta asiakirjaa. Uhkasakon asettamisesta ja tuomitsemisesta maksettavaksi säädetään uhkasakkolaissa.

Palkka-avoimuusdirektiivin 20 artiklassa säädetään mahdollisuudesta tutustua todisteisiin. Artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että menettelyissä, joissa käsitellään samapalkkaisuutta koskevaa kannetta, toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet voivat määrätä vastaajan esittämään kaikki vastaajan hallussa olevat merkitykselliset todisteet kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti. Lisäksi jäsenvaltioiden on varmistettava, että toimivaltaisilla viranomaisilla tai kansallisilla tuomioistuimilla on toimivalta määrätä esitettäväksi luottamuksellisia tietoja sisältävät todisteet, jos ne katsovat sen samapalkkaisuutta koskevan kanteen kannalta merkitykselliseksi. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet määräävät tällaisia tietoja esitettäväksi, niillä on käytössään tehokkaat toimenpiteet tällaisten tietojen suojaamiseksi kansallisten menettelysääntöjen mukaisesti. Artikla ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai ottamasta käyttöön kantajille suotuisampia sääntöjä.

Kansallinen lainsäädäntö täyttää artiklan vaatimukset.

Oikeudenkäyntikulut (22 artikla)

Oikeudenkäymiskaaren 21 luvun 1 §:n mukaan asianosainen, joka häviää asian, on velvollinen korvaamaan kaikki vastapuolensa tarpeellisista toimenpiteistä johtuvat kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, jollei muualla laissa toisin säädetä.

Oikeudenkäymiskaaren 21 luvun 8 b § mahdollistaa poikkeuksen, jonka mukaan tuomioistuin tulee viran puolesta alentaa asianosaisen maksettavaksi tuomittavien

oikeudenkäyntikulujen määrää, jos asianosaisen velvoittaminen korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut olisi oikeudenkäyntiin johtaneet seikat, asianosaisten asema ja asian merkitys huomioon ottaen kokonaisuutena arvioiden kohtuutonta.

Palkka-avoimuusdirektiivin 22 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos vastaaja voittaa palkkasyrjintää koskevan kanteen käsittelyn, kansalliset tuomioistuimet voivat kansallisen lainsäädännön mukaisesti arvioida, oliko hävinneellä kantajalla kohtuulliset perusteet kanteen nostamiseen, ja jos oli, onko asianmukaista olla vaatimatta kantajaa korvaamaan oikeudenkäynnistä aiheutuneet kulut.

Kansallinen lainsäädäntö täyttää artiklan vaatimukset.

Samapalkkaisuus julkisissa hankintasopimuksissa ja käyttöoikeussopimuksissa (24 artikla)

Julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annetun lain ((1397/2016), jäljempänä *hankintalaki*) 98 §:n mukaan hankintayksikkö voi asettaa hankintasopimuksen toteuttamiselle erityisehtoja edellyttäen, että ehdot liittyvät hankinnan kohteeseen 94 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Ehdot voivat liittyä hankinnan taloudellisiin tai sosiaalisiin taikka innovaatio-, ympäristö- ja työllisyysnäkökohtiin. Hankintasopimuksen erityisehdoista on ilmoitettava hankintailmoituksessa, neuvottelukutsussa tai tarjouspyyntöasiakirjoissa.

Valtion keskushallintoviranomaisen ja tarjouskilpailun voittaneen tarjoajan väliseen hankintasopimukseen on otettava ehto, jonka mukaan Suomessa toteutettavassa hankintasopimukseen sisältyvässä työssä on noudatettava vähintään niitä työsuhteen vähimmäisehtoja, joita Suomen lain ja työehtosopimusmääräysten mukaan on noudatettava samanlaatuudessa työssä.

Mitä 2 momentissa säädetään valtion keskushallintoviranomaisen velvollisuudesta, sovelletaan myös silloin, kun muu hankintayksikkö tekee rakennusurakkaa koskevan hankintasopimuksen.

Lisäksi hankintalain 81 §:ssä säädetään harkinnanvaraisista poissulkemisperusteista, joita ovat mm. se, että on syyllistynyt vakavaan virheeseen ammattitoiminnassa, rikkonut Suomen tai Euroopan unionin lainsäädännön, työehtosopimusten taikka liitteessä C lueteltujen kansainvälisten sopimusten ympäristö-, sosiaali- ja työoikeudellisia velvoitteita tai on syyllistynyt olennaisesti väärin tietojen antamiseen ilmoittaessaan hankintayksikölle tässä luvussa tarkoitettuja tietoja tai laiminlyönyt vaadittavien tietojen antamisen.

Palkka-avoimuusdirektiivin 24 artiklan mukaan niihin asianmukaisiin toimenpiteisiin, joita jäsenvaltiot toteuttavat direktiivin 2014/23/EU 30 artiklan 3 kohdan, direktiivin 2014/24/EU 18 artiklan 2 kohdan ja direktiivin 2014/25/EU 36 artiklan 2 kohdan mukaisesti, on sisällyttävä toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että talouden toimijat noudattavat samapalkkaisuuden periaatetta koskevia velvoitteitaan, kun ne toteuttavat julkisia hankintasopimuksia tai käyttöoikeussopimuksia. Lisäksi jäsenvaltioiden on harkittava, olisiko hankintaviranomaisia vaadittava otamaan tarvittaessa käyttöön seuraamuksia ja irtisanomista koskevia ehtoja sen varmistamiseksi, että julkisten hankintasopimusten ja käyttöoikeussopimusten toteuttamisessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta. Kun jäsenvaltioiden viranomaiset toimivat direktiivin 2014/23/EU 38 artiklan 7 kohdan a alakohdan, direktiivin 2014/24/EU 57 artiklan 4 kohdan a alakohdan tai direktiivin 2014/25/EU 80 artiklan 1 kohdan, yhdessä direktiivin 2014/24/EU 57 artiklan 4 kohdan a alakohdan kanssa, mukaisesti, hankintaviranomaiset voivat sulkea tai jäsenvaltiot voivat vaatia niitä sulkemaan pois julkisista hankintamenettelyistä sellaiset talouden toimijat, joiden voidaan millä tahansa asianmukaisella tavalla osoittaa rikkoneen tämän artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja velvoitteita, jotka koskevat joko palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien velvoitteiden noudattamatta jättämistä tai sitä, että palkkaero saa olla missä tahansa työntekijäryhmässä enintään 5 prosenttia, jollei työnantaja ole perustellut sitä objektiivisilla ja

sukupuolineutraaleilla kriteereillä. Tämä ei vaikuta muihin direktiivissä 2014/23/EU, 2014/24/EU tai 2014/25/EU säädettyihin oikeuksiin tai velvoitteisiin.

Voimassa oleva hankintalaki täyttää palkka-avoimuusdirektiivin vaatimukset.

Uhriksi joutuminen ja suojelu epäsuotuisammalta kohtelulta (25 artikla)

Tasa-arvolain 8 a §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen. Laissa kiellettynä syrjintänä pidetään myös sitä, että tavaroiden tai palvelujen tarjoaja asettaa henkilön epäedulliseen asemaan taikka kohtelee häntä siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen.

Palkka-avoimuusdirektiivin 25 artiklan mukaan työntekijöitä ja työntekijöiden edustajia ei saa kohdella epäsuotuisammin sillä perusteella, että he ovat käyttäneet samapalkkaisuuteen liittyviä oikeuksiaan tai tukenet toista henkilöä tämän oikeuksien suojelemisessa. Lisäksi jäsenvaltioiden on otettava kansallisissa oikeusjärjestelmissään käyttöön tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden, mukaan lukien työntekijöiden edustajina toimivat työntekijät, suojelemiseksi irtisanomiselta tai muulta epäsuotuisalta kohtelulta, jota työnantaja harjoittaa reagoidessaan työnantajan organisaatiossa esitettyyn valitukseen tai mihin tahansa hallinnolliseen menettelyyn tai tuomioistuimenmenettelyyn, joiden tarkoituksena on samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden täytäntöönpano.

Kansallinen lainsäädäntö täyttää artiklan vaatimukset.

Suhde direktiiviin 2006/54/EY (26 artikla)

Palkka-avoimuusdirektiivin 26 artiklassa todetaan, että palkka-avoimuusdirektiivin III lukua sovelletaan menettelyihin, jotka koskevat mitä tahansa direktiivin 2006/54/EY 4 artiklassa vahvistettuun samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvää oikeutta tai velvoitetta.

Artikla ei aiheuttaisi muutoksia lainsäädäntöön.

Suojan taso (27 artikla)

Palkka-avoimuusdirektiivin 27 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä säädettyjä säännöksiä suotuisampia. Lisäksi todetaan, että palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa peruste alentaa suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

Artiklassa todetaan niin kutsuttu heikentämiskielto. Artikla ei aiheuttaisi muutoksia lainsäädäntöön.

Työehtosopimusneuvottelut ja työtaistelutoimet (30 artikla)

Palkka-avoimuusdirektiivin 30 artiklan mukaan palkka-avoimuusdirektiivi ei vaikuta millään tavoin oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia tai oikeuteen ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

Artikla ei aiheuttaisi muutoksia lainsäädäntöön.

Tilastot (31 artikla)

Palkka-avoimuusdirektiivin 31 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle (Eurostat) vuosittain ajantasaiset kansalliset tiedot tasoittamattoman sukupuolten välisen palkkaeron laskemiseksi. Kyseiset tilastotiedot on esitettävä sukupuolen, toimialan, työajan (koko-aikainen/osa-aikainen työ), taloudellisen määräysvallan (julkinen/yksityinen omistus) sekä iän mukaan eriteltyinä, ja ne on laskettava vuositasolla. Ensimmäisessä kohdassa tarkoitettut tiedot on toimitettava 31 päivästä tammikuuta 2028 alkaen viitevuoden 2026 osalta.

Artikla ei aiheuttaisi muutoksia lainsäädäntöön.

Tiedottaminen (32 artikla)

Palkka-avoimuusdirektiivin 32 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava aktiivisia toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että niiden tämän direktiivin nojalla antamista säännöksistä sekä jo voimassa olevista asiaa koskevista säännöksistä tiedotetaan niiden alueella kaikin asianmukaisin tavoin niille, joita asia koskee.

Artikla ei aiheuttaisi muutoksia lainsäädäntöön.

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä (34 artikla)

Artikla ei aiheuttaisi muutoksia lainsäädäntöön, mutta artiklassa säädetään, milloin jäsenvaltioiden on saatettava voimaan direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset.

Raportointi ja uudelleentarkastelu (35 artikla)

Palkka-avoimuusdirektiivin 35 artiklassa säädetään raportoinnista ja uudelleentarkastelusta. Artiklan mukaan jäsenvaltioiden on tiedotettava komissiolle palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanosta ja sen käytännön vaikutuksista viimeistään 7. päivänä kesäkuuta 2031. Lisäksi komissio toimittaa viimeistään 7. päivänä kesäkuuta 2033 Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin täytäntöönpanosta. Kertomuksessa tarkastellaan muun muassa 9 ja 10 artiklassa säädettyjä, työnantajia koskevia kynnysarvoja sekä 10 artiklan 1 kohdassa säädetyn yhteisen palkka-arvioinnin viiden prosentin raja-arvoa. Komissio ehdottaa tarvittaessa kyseisen kertomuksen perusteella tarpeelliseksi katsomansa säädösmuutokset.

Artikla ei aiheuttaisi muutoksia lainsäädäntöön.

Voimaantulo (36 artikla) Vakioitu loppusäännös

Osoitus (37 artikla) Vakioitu loppusäännös

3.7 Muut palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanosta aiheutuvat muutostarpeet

Palkka-avoimuusdirektiivi edellyttää, että työnantaja, jolla on vähintään 10 työntekijää ilmoittaa nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaerot valvontaelimelle. Suomessa tasa-arvovaltuutettu olisi palkka-avoimuusdirektiivissä tarkoitettu valvontaelin. Työnantajat tulevat jatkossa raportoimaan direktiivin edellyttämiä tietoja tulorekisteriin. Tulorekisteristä tiedot siirretään Tilastokeskuksen koostettaviksi ja toimitettaviksi eteenpäin tasa-arvovaltuutetulle. Tilastokeskuksen tehtävästä tuottaa tasa-arvolain edellyttämiä asiantuntijapalveluita tasa-arvovaltuutetulle säädetään tilastokeskuksesta annetussa laissa (48/1992). Tulorekisteristä säädetään tulotietojärjestelmästä annetussa laissa (53/2018) ja tasa-arvovaltuutetusta säädetään tasa-

arvovaltuutetussa annetussa laissa (1328/2014). Tästä syystä tulotietojärjestelmästä annettua lakia ja tilastokeskuksesta annettua lakia sekä tasa-arvovaltuutetusta annettua lakia olisi muutettava.

Palkka-avoimuusdirektiivin 12 artiklassa säädetään tietosuojasta. Mainitun artiklan 3 kohtaan perustuvaa jäsenvaltion liikkumavaraa käsitellään kohdan 4.1 ensimmäisessä kappaleessa.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä esitetään tehtäväksi palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanon edellyttämät muutokset tasa-arvolakiin, tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin, tilastokeskuksesta annettuun lakiin, tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin sekä sakon täytäntöönpanosta annettuun lakiin. Kyseessä on vähimmäisdirektiivi ja direktiivin täytäntöönpanomenetelmä olisi uudelleenkirjoittaminen ja inkorporointi. Liikkumavaraa esitetään käytettäväksi tietosuojan osalta direktiivin 12 artiklan 3 kohtaan perustuen. Sen mukaan jäsenvaltiot voivat päättää, että jos tietojen ilmaiseminen tietojensaantioikeuden (7 artikla), palkkaeroista raportoinnin (9 artikla) ja yhteisen palkka-arvioinnin (10 artikla) nojalla johtaisi yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, ainoastaan työntekijöiden edustajat, työsuojeluviranomaiset tai tasa-arvoelin saavat pääsyn kyseisiin tietoihin.

Direktiivi pantaisiin täytäntöön pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman¹⁴ kirjaukseen (s. 66) perustuen minimisäännösten mukaisesti.

Tasa-arvolain 3 §:n määritelmiin esitetään palkka-avoimuusdirektiiviin perustuen lisättäväksi sukupuolten palkkaeron ja työntekijäryhmän määritelmä. Tasa-arvolakiin esitetään myös lisättäväksi uusi työn samanarvoisuuden tunnistamista koskeva 3 a §, jossa säädettäisiin töiden samanarvoisuuden arviointia koskevista kriteereistä.

Tasa-arvolakiin lisättäväksi esitettävässä uudessa 6 d §:ssä säädettäisiin säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävän työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa direktiivin edellyttämät palkkaeroihin liittyvät tiedot tasa-arvovaltuutetulle. Mainitut tiedot ilmoitettaisiin tasa-arvovaltuutetulle tulorekisterin ja Tilastokeskuksen välityksellä. Pykälässä määriteltäisiin ilmoitettavien tietojen sisältö sekä veloitettaisiin työnantaja toimittamaan työntekijäryhmiä koskevat tiedot myös työntekijöille ja henkilöstön edustajille. Lisäksi säädettäisiin mahdollisten perusteetomien palkkaerojen korjaamisesta kohtuullisessa ajassa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Ilmoittamisvelvollisuuden määräajoista ja sykleistä säädettäisiin tulotietojärjestelmästä annetussa laissa.

Tasa-arvolakiin lisättäväksi esitettävässä uudessa 6 e §:ssä säädettäisiin yhteisestä palkka-arvioinnista ja sen sisältämistä pakollisista tiedoista. Arvioinnin tarkoituksena olisi määrittää, korjata ja estää sellaiset nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaerot, joita ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä. Säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävän työnantajan olisi yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, nykyisen palkkakartoituksen lisäksi, tehtävä yhteinen palkka-arviointi, jos palkkatietojen ilmoittamisessa käy ilmi, että nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatason ero on vähintään viisi prosenttia jossain työntekijäryhmässä, eikä työnantaja ole perustellut kesipalkkatason eroa objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä eikä korjannut perusteetonta keskipalkkatason eroa kuuden kuukauden kuluessa. Lisäksi säädettäisiin tietojen saatavilla olosta henkilöstölle, palkka-arvioinnin toimittamisesta tasa-arvovaltuutetulle ja työnantajan velvollisuudesta korjata

¹⁴ <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

perusteettomat palkkaerot yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Yhteiseen palkka-arviointiin perustuvien toimenpiteiden toteuttamiseen olisi sisällyttävä analyysi nykyisistä sukupuolineutraaleista työn arviointi- ja luokittelujärjestelmistä tai tällaisten järjestelmien käyttöön-otosta.

Tasa-arvolakiin lisättäväksi esitettävän uuden 6 f §:n mukaan työnantajan olisi varmistettava läpinäkyvä palkkaneuvottelu antamalla työnhakijalle tieto alkupalkasta tai palkan vaihteluvälistä sekä tarvittaessa työehtosopimusmääräyksistä riittävän ajoissa. Tasa-arvolakiin esitettävän uuden 6 g §:n mukaan työnantajan olisi pyynnöstä annettava työntekijälle tieto tämän palkkatasosta sekä samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkkatasoista koh- tuullisessa ajassa ja viimeistään kahden kuukauden kuluessa työntekijän pyynnöstä.

Tasa-arvolain 12 §:ää esitetään muutettavaksi siten, että hyvitystä koskeva kanneaika palkka- syrjintäkieltoa rikottaessa olisi kolme vuotta. Tasa-arvolain 20 ja 21 §:ää esitetään muutetta- vaksi siten, että uhkasakko olisi tarvittaessa käytettävissä tasa-arvolakiin ehdotettavien, palkka- avoimuusdirektiivin edellyttämien velvoitteiden noudattamisen tehostamiseksi. Tasa-arvolain 21 b §:ssä ehdotetaan säädettäväksi yhteistä palkka-arviointia koskevien velvoitteiden laimin- lyöntiin liittyvästä laiminlyöntimaksusta.

Tasa-arvolakiin, tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin, tilastokeskuksesta annettuun lakiin ja tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin tehtäisiin muutokset, joilla määriteltäisiin palkka-avoi- muusdirektiivin 29 artiklan edellyttämä valvontamekanismi seuraamaan ja tukemaan direktiivin täytäntöönpanoa. Palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklan mukainen ilmoitusvelvollisuus palkka- eroista toteutettaisiin hallinnollisen taakan minimoimiseksi direktiivin 9 artiklan 8 kohdan mu- kaisella tavalla.

Tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin sisällytettäisiin direktiivin edellyttämät tasa-arvoval- tuutetun uudet tehtävät, joita olisivat muun muassa tietoisuuden lisääminen ja tiedonkeruu sa- mapalkkaisuutta koskevista asioista.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Taloudelliset vaikutukset

4.2.1.1 Vaikutukset työnantajiin

Euroopan unionin tasoiset kansallisesti täytäntöön pantavat vähimmäisvaatimukset naisten ja miesten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamiseksi loisivat yhdenmukaiset markkinaolosuh- teet sisämarkkinoilla toimiville työnantajille ja edistäisivät sääntelyn soveltamisen yhdenmu- kaisuutta. Euroopan komission ehdotukseen sisältyvien vaikutusarviointien mukaan yhdenmu- kaisten ja kattavien Euroopan unionin laajuisten toimintatapojen avulla olisi mahdollista var- mistaa tasapuoliset toimintaedellytykset kaikille jäsenvaltiolle ja estää työnantajia tavoittele- masta epäreilua kilpailuetua palkkasyrjinnän avulla.¹⁵

Esitys koskisi kaikkia toimialoja ja pääasiallisesti myös kaiken kokoisia yksityisen sektorin työnantajia ja julkista sektoria sen toimiessa työnantajana. Tilastokeskukselta saadun tiedon mukaan vuonna 2023 työnantajia oli yhteensä noin 124 483, joista yrityksiä oli yhteensä noin 94 319 ja julkisyhteisöjä noin 797. Loput työnantajat olivat rahoitus- ja vakuutuslaitoksia, koti- talouksia ja määrittelemättömiä muita.¹⁶ Palkka-avoimuusdirektiivin vähimmäisvaatimusten mukaisesti eräät sen velvoitteet täytäntöön pantaisiin vain tietyn kokoisia työnantajia

¹⁵ Komission yksiköiden valmisteluasiakirja, Tiivistelmä vaikutusarvioinneista SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

¹⁶ Tilastokeskuksen vastaus tietopyyntöön 27.2.2025.

velvoittavina, eikä direktiivin mahdollistamaa sääntelyliikkumavaraa tässä käytettäisi. Palkka-avoimuusdirektiivin vähimmäisvaatimusten mukaisesti esityksessä ehdotettu työnantajan velvollisuus ilmoittaa palkkaerot (6 d §) ja velvollisuus laatia työntekijöiden edustajien kanssa yhteinen palkka-arviointi (6 e §) velvoittaisivat vain työnantajia, joilla on vähintään 100 työntekijää. Tilastokeskukselta saadun tiedon mukaan vuonna 2023 työnantajia, joilla oli vähintään 100 työntekijää, oli noin 2799, joista suurin osa (noin 2010) oli yrityksiä.¹⁷

Voimassa olevan tasa-arvolain 6 a §:n mukaan työnantajan, jonka palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus sen osana. Paikallisesti palkkakartoitus voidaan sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Voimassa olevan tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää esimerkiksi erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista, suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi ja arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Voimassa olevan tasa-arvolain 6 b §:ssä säädetään tarkemmin palkkakartoituksesta. Tässä esityksessä ehdotettu 6 d ja 6 e §:n mukainen sääntely ei olisi täysin uudenlaista voimassa olevan tasa-arvolain tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevaan sääntelyyn verrattuna. Niiden tarkoituksessa ja sisällössä on paljon samaa, mutta tässä esityksessä ehdotettu sääntely olisi osin yksityiskohtaisempaa ja täsmällisempää.

Eräs keskeinen ero voimassa olevaan tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevaan sääntelyyn verrattuna on, että esityksessä ehdotettujen 6 d ja 6 e §:n mukainen sääntely koskisi vain työnantajia, joilla on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää. Esityksessä ehdotettu 6 d ja 6 e §:n mukainen sääntely ei olisi vaihtoehtoinen voimassa olevan tasa-arvolain sääntelyn kanssa, eikä se myöskään korvaisi tasa-arvosuunnitelmaa tai palkkakartoitusta. Kyse olisi uusista velvoitteista säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistäville työnantajille, joskin velvoitteissa olisi paljon samoja ja työnantajille tuttuja elementtejä, joita sisältyy voimassa olevan tasa-arvolain sääntelyyn.

Esityksessä ehdotetun 6 d §:n sääntelyssä työnantajille täysin uudenlainen velvoite olisi velvollisuus ilmoittaa ehdotetussa pykälässä säädetyt asiat tasa-arvovaltuutetulle tulorekisterin kautta, josta Tilastokeskus koostaisi tiedot ja toimittaisi ne eteenpäin tasa-arvovaltuutetulle. Tietojen ilmoittamisesta ja laskemisesta aiheutuvaa työnantajille aiheutuvaa taakkaa on pyritty vähentämään palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklan 8 kohdan mahdollistamalla tavalla hyödyntämällä tulorekisterin tietoja, joista Tilastokeskus työnantajan sijaan koostaisi tiedot 6 d §:n 1 momentin 1–6 kohdan edellyttämään muotoon. Tilastokeskuksen tekemä tietojen koostaminen edellyttää, että työnantaja ilmoittaisi tulorekisteriin sinne nyt jo ilmoitettavien tietojen lisäksi pakollisena täydentävänä tietona työntekijän tunti- ja osa-/kokoaikaisuustiedot sekä täydentävät ja muuttuvat palkkaerot. Ainoastaan 6 d §:n 1 momentin 7 kohdan tiedot työnantajan tulisi itse laskea ja ilmoittaa tulorekisteriin erillisilmoituksella, mistä tulorekisteri toimittaisi tiedot eteenpäin Tilastokeskuksen kautta tasa-arvovaltuutetulle. Sääntely jättäisi työnantajan valittavaksi, miten hän laskennan käytännössä toteuttaisi. Jos laskennan toteuttaminen aiheuttaisi esimerkiksi järjestelmän muutoksia, siitä voisi aiheutua kertaluontoisia kustannuksia työnantajalle.

Tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin ehdotetussa muutoksessa on palkka-avoimuusdirektiivin mukaisesti otettu huomioon työnantajien koko ilmoitusfrekvenssissä, joka olisi tiheämpi työnantajille, joilla on säännöllisesti vähintään 250 työntekijää. Tällaisia työnantajia Tilastokeskukselta saadun tiedon mukaan oli vuonna 2023 yhteensä 1199¹⁸. Alle 250 työntekijää työllistävät työnantajat ilmoittaisivat 6 d §:n mukaiset tiedot vain joka kolmas vuosi. Pienemmät

¹⁷ Tilastokeskuksen vastaus tietopyyntöön 27.2.2025.

¹⁸ Tilastokeskuksen vastaus tietopyyntöön 27.2.2025.

työnantajat on esityksessä otettu huomioon palkka-avoimuusdirektiivin mukaisesti myös siten, että työnantajat, joilla on säännöllisesti 100–149 työntekijää, ilmoittaisivat ehdotetun 6 d §:n mukaiset tiedot ensimmäisen kerran vasta viimeistään 7. kesäkuuta 2031, kun suurempien työnantajien tulisi ilmoittaa tiedot ensimmäisen kerran jo viimeistään 7. kesäkuuta 2027. Tilastokeskukselta saadun tiedon mukaan 100–149 työntekijää työllistäviä työnantajia oli vuonna 2023 yhteensä 892 ja 150–249 työntekijää työllistäviä työnantajia yhteensä 708.¹⁹ Tulorekisteriin ilmoitettavien tietojen ilmoittamisen ajankohdasta säädetään tulotietojärjestelmästä annetussa laissa (ks. tässä esityksessä tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin ehdotettu muutos). Euroopan komission vaikutusarvioinnin mukaan sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja koskeva pakollinen raportointi työntekijäryhmittäin aiheuttaisi työnantajalle noin 379–890 euron kustannuksen, joka toistuisi työnantajan koon mukaan määräytyvän raportointitiheyden mukaisesti.²⁰ Kansallisesti työnantajiin kohdistuvia vaikutuksia hillittäisiin siten, että tietojen koostamiseen ja ilmoittamiseen hyödynnettäisiin tulorekisteriin ilmoitettavia tietoja ja Tilastokeskuksen erityisosaamista tietojen koostamiseksi.

Myös esityksessä ehdotetun 6 e §:n mukaisesti työnantajalle laadittavaksi tulevan yhteisen palkka-arvioinnin on tunnistettu aktualisoituessaan aiheuttavan työnantajiin kohdistuvia vaikutuksia. Kyse olisi ennen kaikkea yhteisen palkka-arvioinnin laatimiseen käytetystä työajan kustannuksesta. Yhteisen palkka-arvioinnin sisällöstä säädettäisiin varsin tarkasti ehdotetussa 6 e §:ssä. Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää, olisi laadittava yhteinen palkka-arviointi yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa ja toimitettava yhteinen palkka-arviointi tasa-arvovaltuutetulle, kun pykälässä säädetyt edellytykset täyttyisivät. Toteuttaessaan yhteiseen palkka-arviointiin perustuvia toimenpiteitä työnantajan olisi myös korjattava perusteettomat palkkaerot kohtuullisessa ajassa. Palkka-avoimuusdirektiiviin perustuvan yhteisen palkka-arvioinnin aktualisoitumisen kynnys olisi kuitenkin varsin korkea. Se edellyttää muun muassa vähintään viiden prosentin keskipalkkatason eroa, joka on suurempi kuin voimassa olevan tasa-arvolain 6 b §:n 2 momentissa tarkoitettu selkeä ero naisten ja miesten palkkojen välillä. Ennen työnantajan yhteisen palkka-arviointivelvollisuuden aktualisoitumista työnantajalla olisi myös mahdollisuus säädetyssä kuuden kuukauden määräajassa korjata perusteeton keskipalkkatason ero. Mikäli keskipalkkatason ero johtuu muista kuin sukupuoleen perustuvista syistä ja työnantaja perustelee keskipalkkatason eron objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, ei yhteinen palkka-arviointi myöskään tulisi laadittavaksi. Euroopan komission vaikutusarvioinnin mukaan komission ehdotukseen sisältyneen lisäarvioinnin toteuttamisen työnantajakohtaiset kustannukset olisivat olleet noin 1180–2266 euroa²¹. Tällaisenaan velvoite ei sisältynyt lopulliseen palkka-avoimuusdirektiiviin, mutta kustannusarvio voisi karkeasti myös osoittaa yhteisestä palkka-arvioinnista työnantajalle aiheutuvien kustannusten mahdollista suuruusluokkaa.

Myös esityksessä ehdotettavat palkka-avoimuusdirektiiviin perustuvat työnantajan erilaiset tiedonantovelvollisuudet ja työnantajan velvollisuus vastata palkkatietoja koskeviin kyselyihin aiheuttaisivat lisätyötä työnantajille. Lisätyön ei tältä osin kuitenkaan arvioida olevan merkittävää. Euroopan komission vaikutusarvioinnin mukaan vastaus yksittäiseen palkkatietoja koskevaan kyselyyn aiheuttaisi työnantajalle noin 20 euron kustannuksen ja esimerkiksi palkkatietojen antaminen ennen palkkaamista ei aiheuttaisi työnantajalle havaittavaa lisäkustannusta²². Käytännössä nämä luvut voivat kansallisesti olla myös suurempia.

¹⁹ Tilastokeskuksen vastaus tietopyyntöön 27.2.2025.

²⁰ Komission yksiköiden valmisteluasiakirja, Tiivistelmä vaikutusarvioinneista SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

²¹ Komission yksiköiden valmisteluasiakirja, Tiivistelmä vaikutusarvioinneista SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

²² Komission yksiköiden valmisteluasiakirja, Tiivistelmä vaikutusarvioinneista SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

Palkka-avoimuusdirektiiviin mukaisesti esityksessä ehdotetaan monentyyppistä työnantajiin kohdistuvaa sääntelyä, josta osalla voi olla merkittäviä työnantajiin kohdistuvia taloudellisia vaikutuksia. Toisaalta palkkauksen läpinäkyvyyden edistämällä ja sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän ehkäisemiseen tähtäävillä toimilla voi olla myös myönteisiä vaikutuksia työnantajille. Euroopan komission laatimien vaikutusarviointien mukaan palkkauksen läpinäkyvyys voisi työntekijöiden kasvavan työtyytyväisyyden ja sitoutumisen kautta myös vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta sekä edistää työn houkuttelevuutta sekä parantaa kannattavuutta.²³ Lisäksi se voisi muutoinkin edistää myönteistä työnantajakuva.

4.2.1.2 Vaikutukset julkiseen talouteen

Esityksessä ehdotetut muutokset voisivat vähentää eriarvoisuutta ja mahdollista palkkauksen sukupuolivoinoumaa sekä lisätä työntekijöiden työssä pysymistä ja siten parantaa työn kannattavuutta.

Paremmiin toteutuva tasa-arvo olisi eduksi koko yhteiskunnalle. Sukupuolten palkkaeron kaventuminen voisi vähentää köyhyysriskiin kuuluvien osuutta ja mahdollisesti kasvattaa kokonaisansioita. Pidemmällä aikavälillä tällä voisi olla myönteisiä vaikutuksia verokertymään ja vastaavasti tarve tarveharkintaisille sosiaalietuuksille voisi vähentyä. Toisaalta naisten keskipalkkojen kasvu saattaisi kompensoitua mahdollisesti miesten palkkojen hitaamman nousun vuoksi.²⁴ Julkiseen talouteen kohdistuvien myönteisten vaikutusten tarkempi etukäteisarviointi on haastavaa, mutta vaikutusten ei arvioida olevan merkittäviä. Esityksessä ehdotetuista muutoksista viranomaisille aiheutuvia kustannuksia on arvioitu jäljempänä luvussa 4.2.2.

4.2.2 Viranomaisvaikutukset

Esityksessä ehdotettujen muutosten keskeisimmät viranomaisvaikutukset kohdistuisivat tasa-arvovaltuutettuun, tulorekisteriin ja Tilastokeskukseen. Vähäisempiä vaikutuksia kohdistuisi myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, Oikeusrekisterikeskukseen, hallinto-oikeuksiin sekä sosiaali- ja terveystieteisiin.

Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpano lisäisi tasa-arvovaltuutetun valvontatehtävien määrää. Direktiivissä säädetään valvontaelimelle, joka Suomessa olisi tasa-arvovaltuutettu, uusia tehtäviä ja lisäksi tasa-arvovaltuutetun valvontatehtävien määrää lisäisivät direktiiviin perustuvat samapalkkaisuuteen liittyvät uudet työnantajan velvoitteet.

Erityisesti esityksessä ehdotettuihin työnantajan velvollisuuteen ilmoittaa palkkaerot (palkkaraportointi, 9 artikla) ja yhteiseen palkka-arviointiin (10 artikla) liittyvien uusien velvoitteiden arvioidaan aiheuttavan tasa-arvovaltuutetulle merkittävää valvontatyön lisäystä. Palkkaraportointiin ja yhteiseen palkka-arviointiin liittyvät uudet velvoitteet koskisivat työnantajia, joilla on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää. Näitä työnantajia on Suomessa yhteensä 2799, ja niiden palveluksessa työskentelee yhteensä noin miljoona kuusisataatuhatta työntekijää.

Tulorekisteristä saataisiin 9 artiklan 1 kohdan a-f alakohdan mukaiset tiedot pääasiassa jo nykyisin työnantajien tulorekisteriin ilmoittamista tiedoista. Palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklan 1 kohdan g alakohdassa tarkoitettu tieto sukupuolten välisestä palkkaerosta työntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin toimitettaisiin tulorekisteriin työnantajan erillisilmoituksella 1 tai 3 vuoden välein työnantajan koosta riippuen. Tulorekisteriyksikölle on arvioitu kertaluonteiseksi kustannuksiksi 120 000 euroa (2000-2500 työnantajalta 1 ja 3 vuoden välein). Tämä koostuisi

²³ Komission yksiköiden valmisteluasiakirja, Tiivistelmä vaikutusarvioinneista SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

²⁴ Komission yksiköiden valmisteluasiakirja, Tiivistelmä vaikutusarvioinneista SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

työnantajan käyttöön luotavasta erillisilmoituksesta g alakohdan tietojen ilmoittamiseksi (100 000 euroa) ja tietojen luovuttamisesta Tilastokeskukselle (20 000 euroa). Palkkaerojen ilmoittamista varten perustettaisiin uudenlainen ilmoitusmekanismi, jossa tasa-arvovaltuutetun apuna palkkaraportointivelvoitteen edellyttämien tietojen keräämisessä, analysoinnissa ja julkaisemisessa toimisi Tilastokeskus. Tilastokeskukselle säädettäisiin tilastokeskuksesta annetun lain muutoksella tätä koskien uusi tehtävä, jonka kuluiksi on alustavasti arvioitu noin 60 000 euroa vuodessa.

Tilastokeskuksen rooli palkka-avoimuusdirektiivin tehtävien hoitamisessa liittyisi direktiivin edellyttämien palkkaerotietojen analysointiin sekä tietojen ja tulosten raportointiin ja jakeluun. Direktiivin 9 artiklan mukaiset tiedot tuotettaisiin Tilastokeskuksen toimesta tulorekisteriin toimitettujen tietojen perusteella. Tilastokeskus yhdistäisi ja jatkojalostaisi tiedot. Direktiivin 9 artiklan mukaisiin tietoihin voitaisiin liittää myös julkisia työnantajakohtaisia tietoja tilastolain (280/2004) 5 luvun 18 §:n perusteella. Työnantajakohtaiset direktiivin 9 artiklan mukaiset tiedot julkaistaisiin julkisena verkkopalveluna tasa-arvovaltuutetun nimissä. Palkkaeroihin liittyvät raportit Tilastokeskus toimittaisi tasa-arvovaltuutetulle. Kustannusvaikutukset Tilastokeskukselle jakautuisivat kertaluontoisiin kehittämiskustannuksiin ja jatkuviin tuotantokustannuksiin. Tulorekisteritietojen vastaanottamiseen, tietojen käsittelyyn, analysointiin ja toimittamiseen tarvittavien väylien sekä tietojen julkaisualustan luomisen kertaluonteinen kustannus olisi 80 000 euroa. Vuosittaiset kustannukset syntyisivät tietojen tuottamisesta, analysoinnista, taulukoinnista, raportoinnista ja julkaisemisesta sekä työnantajakohtaisten tietojen toimittamisesta tasa-arvovaltuutetulle ja julkaisemisesta Tilastokeskuksen tietokanta-alustalla. Näiden kustannusten arvioidaan olevan yhteensä 80 000 euroa vuodessa.

Tasa-arvovaltuutetun tulisi myös valvoa palkkauksen läpinäkyvyyttä ennen työhönottoa (5 artikla) ja palkkatietämyksen lisäämistä työpaikoilla (6 artikla) sekä osaltaan toteuttaa työntekijän tiedonsaantioikeutta (7 artikla). Lisäksi valtuutetun tehtäviin olisi sisällytettävä uusina tehtävinä tietoisuuden lisääminen samapalkkaisuudesta, palkkaeron syiden analysointi ja välineiden kehittäminen palkkauksen eriarvioisuuden arvioimiseksi, yhteisten palkka-arviointien kerääminen sekä tietojen kokoaminen palkkasyrjintäkanteista ja niiden määristä (29 artikla).

Tasa-arvovaltuutetulle palkka-avoimuusdirektiivin kansallisen täytäntöönpanon aiheuttamista muutoksista aiheutuvan resurssitarpeen arvioidaan olevan yhteensä neljä henkilötyövuotta, mikä tarkoittaisi yhteensä noin 400 000 euron vuosittaista lisäkustannusta. Tasa-arvovaltuutetun arvion mukaan tämä vuosittaisen lisärahoituksen tarve jakautuisi siten, että vuoden 2026 alusta lisärahoituksen tarve olisi 250 000 euroa, vuonna 2027 se olisi 350 000 euroa ja vuodesta 2027 eteenpäin 400 000 euroa vuosittain.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan vietävien asioiden arvioidaan uhkasakon käyttöalan laajentumisen myötä lisääntyvän jossain määrin. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan kohdistuvien vaikutusten ei tässä vaiheessa arvioida olevan merkittäviä, mutta tilannetta tulisi seurata ja arvioida uudelleen lain voimaantulon jälkeen. Arvion mukaan laiminlyöntimaksusta ei muodostu määrällisesti sellaista tehtävää Oikeusrekisterikeskukselle ja hallinto-oikeuksille, joka edellyttäisi lisäresursointia.

Sosiaali- ja terveysministeriön on tarkoitus valmistella tasa-arvovaltuutettua ja työmarkkinajärjestöjä kuullen työnantajien avuksi palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämät analyttiset välineet tai menetelmät työn arvion arvioinnin ja vertailun tueksi (4 artiklan 2 kohta). Tämän työn taustaksi teetetäisiin asiantuntijaselvitys, joka kustannettaisiin tasa-arvoyksikön normaaleista toimintamenoista, eikä se edellyttäisi lisärahoitusta.

4.2.3 Sukupuolivaikutukset

Esityksessä ehdotetulla sääntelyllä luotaisiin tehokkaampia edellytyksiä sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän estämiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi työelämässä, ja vahvistettaisiin siten sukupuolten tasa-arvoa sekä tasa-arvolain vaikuttavuutta.

Tilastokeskukselta saadun tiedon mukaan Suomessa oli vuonna 2023 palkansaajia yhteensä 2 448 904, joista naisia oli 1 279 324 ja miehiä oli 1 169 580.²⁵ Enemmistö palkansaajista työskentelee yksityisellä sektorilla. Yksityisellä sektorilla työskentelee 1 518 960 palkansaajaa, joista naisia on 618 599 ja miehiä 900 361. Kunta- ja hyvinvointialalla työskenteli yhteensä 445 400 henkilöä vuonna 2023.²⁶ Hyvinvointialan osuus henkilöstön kokonaismäärästä on 51 % ja kunta-alan 49 %. Naisten osuus kunta-alan henkilöstöstä vuonna 2023 oli 76 %. Terveys- ja sosiaalipalveluiden työllisistä 85 % on naisia.²⁷ Valtion budjettitalouden virastoissa työskenteli vuoden 2023 joulukuussa 81 696 henkilöä. Valtion työntekijöiden sukupuolijakauma on tasainen, naisten osuus työntekijöistä on 51 % ja miesten osuus 49 %.²⁸

Kokoaikaisten palkansaajien säännöllisen työajan nimellisansioiden keskiarvolla mitattuna miesten ja naisten välinen palkkaero on 16 %.²⁹ Tilastokeskuksen vuoden 2023 ansiotasoindeksin mukaan naisten kokonaisansiot miesten ansioista ovat 83,9 %. Sukupuolten välinen ansioiden ero vaihtelee työmarkkinasektoreittain (valtiolla, kunnilla ja yksityisellä sektorilla) ja ammateittain. Palkkaero on kaikilla sektoreilla miesten hyväksi. Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan työmarkkinat ja toimialat ovat sukupuolittuneita. Vuoden 2022 työssäkäyntitilaston mukaan 8,9 % palkansaajista työskentelee tasa-ammattissa eli ammateissa, joissa miesten ja naisten osuus on 40–60 %. Ammatit ja työtehtävät ovat sukupuolittuneita myös organisaatioiden sisällä.

Merkittävä osa palkkaerosta selittyy rakenteellisilla tekijöillä. Suomalaiset työmarkkinat ovat kansainvälisestäkin vertaillen melko voimakkaasti segregoituneet sukupuolen mukaan eli miehet ja naiset työskentelevät usein eri sektoreilla, ammateissa ja työtehtävissä, joista maksetaan eri palkkaa. Esimerkiksi hoiva- ja palvelualoilla, joissa naisia on enemmän, palkat ovat usein matalampia. Miehiä toimii suhteessa enemmän johtotehtävissä.

Osa palkkaerosta on selittämätöntä. Selittämätön palkkaero tarkoittaa eroa, joka jää jäljelle, kun muut tekijät kuten asema, kokemus, tehty työmäärä ja toimiala on vakioitu, jolloin sukupuoli jää ainoaksi selittäväksi tekijäksi. Selittämätön palkkaero vaihtelee eri ammattiryhmissä ja sektoreilla.

Esityksessä ehdotetut palkkauksen läpinäkyvyyteen ennen työhönottoa, palkkatietämyksen lisäämiseen sekä tiedonsaantiin keskipalkkatasoista liittyvät velvoitteet koskisivat kaiken kokoisia työnantajia ja niiden palveluksessa olevaa henkilöstöä. Kyseiset muutokset koskisivat siten yli kahta miljoonaa palkansaajaa Suomessa. Palkkaerojen ilmoittamiseen ja yhteiseen palkkararviointiin liittyvät ehdotukset koskisivat niitä työnantajia, joilla on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää. Tämän kokoluokan työnantajia Suomessa on noin 2 799, ja niiden palveluksessa työskentelee noin 932 709 naista ja noin 669 361 miestä.³⁰ Esityksessä ehdotettujen myönteisten

²⁵ Tilastokeskuksen vastaus tietopyyntöön 27.2.2025.

²⁶ <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>.

²⁷ <https://stat.fi/julkaisu/clmfzmis3shxj0bw3fpjlbjxn>.

²⁸ <https://vm.fi/valtio-tyonantajana/valtion-henkilosto-tilastoina>.

²⁹ <https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo>.

<https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo/palkat>.

³⁰ Tilastokeskuksen vastaus tietopyyntöön 27.2.2025.

vaikutusten arvioidaan kohdistuvan erityisesti aloille ja sektoreille, joilla työskentelee naisia, sillä naisten ansiot ovat keskimäärin pienemmät kuin miesten ansiot.

Kaikki esityksessä ehdotetut muutokset vahvistaisivat sukupuolten tasa-arvoa työelämässä. Perustuslaki ja tasa-arvolaki kieltävät syrjinnän sukupuolen perusteella. Siitä huolimatta palkkasyrjintää esiintyy, ja sen arvioidaan kohdistuvan enemmän naisiin kuin miehiin. Tämän vuoksi esityksessä ehdotettujen muutosten vaikutusten arvioidaan vahvistavan erityisesti naisten taloudellista itsenäisyyttä sekä naisten asemaa työelämässä. Ehdotetuilla säännöksillä voisi olla myös ennalta estävää vaikutusta. Työpaikkakohtaisten toimenpiteiden arvioidaan heijastuvan myönteisesti, joskin hitaasti, toimialojen ja koko työmarkkinoiden sukupuolten palkkaeroon. Ehdotetuilla säännöksillä arvioidaan olevan myönteistä vaikutusta myös sukupuolten tasa-arvoisempaan urakehitykseen ja koulutusmahdollisuuksiin.

Esityksessä ehdotettujen velvoitteiden arvioidaan lisäävän tietoisuutta sekä vahvistavan palkkoista ja sukupuolten palkkaeroista työpaikoilla käytävän keskustelun, vaateiden ja neuvottelun legitimiyyttä. Myös aktiivisuuden samapalkkaisuuskysymyksissä arvioidaan lisääntyvän. Paikallistason neuvotteluilla ja työpaikkatason toimijoiden tietoisuudella samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä on suuri merkitys. Tämä on erityisen tärkeää tilanteessa, jossa palvelussuhteen ehtoja sovitaan lisääntyvästi paikallisella tasolla.

Kaikkien esityksessä ehdotettujen velvoitteiden arvioidaan edistävän sukupuolten palkkatasa-arvoa, estävän sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää ja vahvistavan palkkasyrjintäkiellon ja samapalkkaisuusperiaatteen toimeenpanoa sekä vaikuttavan näin myönteisesti perustuslain 6, 21 ja 22 §:n toteutumiseen. EU-lainsäädännössä samapalkkaisuusperiaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista tekijöistä ja ehdoista, jotka vaikuttavat samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen. Esityksessä ehdotetuilla palkka-avoimuusdirektiiviin perustuvilla muutoksilla vastattaisiin osaltaan myös ILO:n, Cedaw-sopimuksen, TSS-sopimuksen ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan valvontaelinten esittämiin huomioihin, jotka koskevat palkkatasa-arvon hidasta etenemistä Suomessa.

4.2.4 Vaikutukset palkansaajiin

Palkka-avoimuusdirektiivin kansallisella täytäntöönpanolla taattaisiin yhdenmukaiset työntekijöitä suojaavat vähimmäisvaatimukset, joilla edistettäisiin miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa erityisesti palkkauksen läpinäkyvyyttä parantamalla. Esitys koskisi palkka-avoimuusdirektiivin tavoin kaikkia työntekijöitä, myös esimerkiksi osa-aikaisia ja määräaikaisia työntekijöitä. Tilastokeskukselta saadun tiedon mukaan vuonna 2023 Suomessa oli yhteensä noin 2 448 904 työntekijää.³¹ Esityksessä ehdotettuihin muutoksiin perustuvat myönteiset vaikutukset kohdistuisivat erityisesti naistyöntekijöihin (ks. sukupuolivaikutukset edellä kohdassa 4.2.3), sillä palkkasyrjintä kohdistuu useammin heihin kuin miestyöntekijöihin. Tilastokeskukselta saadun tiedon mukaan vuonna 2023 työntekijöistä naisia oli noin 1 279 324 ja miehiä noin 1 169 580.³²

Esityksessä ehdotetuilla palkka-avoimuusdirektiivin mukaisilla muutoksilla parannettaisiin työntekijöiden mahdollisuuksia saada tietoa palkasta ja palkkatasosta, mahdollisesta palkkasyrjinnästä ja keinoista mahdollisen palkkasyrjinnän selvittämiseksi. Esityksessä ehdotetun mukaisesti edistettäisiin myös työnhakijoiden mahdollisuutta tietoon perustuvaan ja läpinäkyvään palkkaneuvotteluun. Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työsuhteen aloittamista on tärkeä tekijä palkkasyrjinnän poistamiseksi.

³¹ Tilastokeskuksen vastaus tietopyyntöön 27.2.2025.

³² Tilastokeskuksen vastaus tietopyyntöön 27.2.2025.

Palkkauksen parempi läpinäkyvyys parantaisi työntekijöiden tietoisuutta sekä mahdollisuuksia havaita ja hakea korjausta perusteettomiin palkkaeroihin yksilötasolla. Tämä edistäisi samapalkkaisuutta ja työntekijöiden tasa-arvoisempaa palkkakehitystä sukupuolesta riippumatta. Samalla se voisi osaltaan myös yleisemmin ehkäistä mahdollista naisten työpanoksen aliarvostusta. Palkkauksen läpinäkyvyys vaikuttaisi myönteisesti myös työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutuneisuuteen³³, mikä puolestaan voisi edistää heidän työhyvinvointiaan.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa (s. 66) todetaan, että hallitus edistää palkka-avoimuutta EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti. Esityksessä ehdotetut lainsäädäntömuutokset perustuvat hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti palkka-avoimuusdirektiivin kansalliseen täytäntöönpanoon direktiivin edellyttämien vähimmäisvaatimusten mukaisesti.

Direktiivien säännösten täytäntöönpano edellyttää tavallisesti lainsäädäntöä. Esimerkiksi hallintokäytäntö ei useinkaan ole riittävää. Mikäli voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö jo täyttää direktiivissä säädetty vaatimukset, lainsäädäntöä ei kuitenkaan lähtökohtaisesti ole tarvetta antaa. Poikkeuksellisesti direktiivi voi olla pantavissa täytäntöön myös muutoin kuin lainsäädännöllä, mutta tällöinkin sitovuuden, julkisuuden ja oikeusvarmuuden vaatimusten tulee täyttyä.

Palkka-avoimuusdirektiivin kansallisen täytäntöönpanon valmistelussa on tarkasteltu erilaisia toteuttamisvaihtoehtoja, ja niistä on keskusteltu täytäntöönpanoa valmistelevassa työryhmässä muun muassa direktiivin artikloiden käsittelyn yhteydessä. Työryhmässä on tarkasteltu ja arvioitu, mitkä palkka-avoimuusdirektiivin artikloista aiheuttaisivat muutostarvetta kansallisesti. Työryhmässä esitettiin myös näkemyksiä, että kaikki direktiivin artikkelit eivät edellyttäisi lainsäädäntömuutoksia, taikka muitakaan toimenpiteitä kansallisesti.

Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanon edellyttämät muutokset kansalliseen lainsäädäntöön toteutettaisiin pääasiassa tasa-arvolakia muuttamalla, mutta eräiden artikloiden asianmukainen täytäntöönpano edellyttäisi muutoksia myös muuhun lainsäädäntöön. Lisäksi on tunnistettu, että eräät direktiivin mukaisista velvoitteista, jotka koskevat työ sopimuksia, olisivat vaihtoehtoisesti voineet olla täytäntöön pantavissa muuta lainsäädäntöä muuttamalla.

Edelleen valmistelun aikana on selvitetty, miten direktiivin mukaiset velvoitteet jakautuisivat Suomessa tarkoituksenmukaisella tavalla eri viranomaisille. Palkka-avoimuusdirektiivin mukaiseksi valvontaelimeksi ehdotetaan tasa-arvovaltuutettua. Palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklan mukaisten tietojen ilmoittamisesta työryhmä selvitti perusteellisesti erilaisia vaihtoehtoja ja teki laskelmia eri vaihtoehtojen kustannuksista työnantajille ja viranomaisille. Esityksessä ehdotetussa mallissa työnantaja ilmoittaisi tiedot Tulorekisteriin, josta Tilastokeskus koostaisi ne tasa-arvovaltuutetulle. Tunnistetuista vaihtoehtoista esityksessä ehdotetun mukainen toteuttamistapa aiheuttaisi työnantajille vähäisemmät vaikutukset.

Työryhmässä esillä oli myös vaihtoehto, jossa 9 artiklan edellyttämät tiedot ei kerättäisi tulorekisteristä vaan työnantajan olisi itse tullut laskea ja toimittaa kaikki 9 artiklan mukaiset tiedot Tilastokeskukselle. Elinkeinoelämän keskusliitto toimitti työryhmälle Osaava työvoima -valiokunnan jäsenyritysten arvion kuinka paljon yrityksen käyttämän palkkahallintojärjestelmän mukauttaminen kyseiseen raportointivelvollisuuteen sopivaksi olisi maksanut. Arvioon sisältyi mahdollisuuksien mukaan sekä välittömät että välilliset kustannukset.

³³ Komission yksiköiden valmisteluasiakirja, Tiivistelmä vaikutusarvioinneista SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

EK:n toimittamaan selvitykseen vastanneista yrityksistä kaikki työllistävät yli 100 henkilöä ja suurimmat useita tuhansia. Yleisimmin vastaajat arvioivat kustannuksiksi 10 000–20 000 euroa. Alin arvio oli 350–3500 euroa ja korkein 60 000 euroa. Raportointivelvollisuuden piiriin kuuluisi noin 2000 yritystä ja noin 800 julkisen puolen toimijaa. Yli 250 henkeä työllistävien yrityksiä oli selvityksen mukaan noin 700. Näistä noin viidesosa on ulkoistanut palkkahallintonsa kokonaan. Jos raportointikustannusten keskihinnaksi arvioidaan 10 000 euroa, olisivat kustannukset EK:n toimittaman aineiston mukaan olleet yrityksille noin 18 miljoonaa euroa, mikä ei sisällä palkkahallinnon ulkoistaneiden yritysten kuluja. Lisäksi EK:n toimittaman selvityksen mukaan tulisivat julkisen puolen noin 800 työnantajan kulut.

Palkka-avoimuusdirektiivin 33 artiklassa säädetään mahdollisuudesta antaa palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanosta osa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi työmarkkinaosapuolten roolia koskevan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Edellytyksenä on kuitenkin, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että direktiivillä tavoitellut tulokset taataan kaikissa tilanteissa. Työmarkkinaosapuolille tehtäväksi annettuihin täytäntöönpanoon liittyviin tehtäviin voivat kuulua 4 artiklassa (sama ja samanarvoinen työ) tarkoitettujen analyttisten välineiden tai menetelmien kehittäminen sekä sakkoja vastaavat taloudellisten seuraamusten kehittäminen edellyttäen, että ne ovat tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

Palkka-avoimuusdirektiivin resitaalin 30 mukaan jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että saataville asetetaan koulutusta ja erityisiä välineitä ja menetelmiä, joilla työnantajia tuetaan ja ohjataan sen arvioinnissa, mitkä työt ovat keskenään samanarvoisia. Näin voitaisiin helpottaa kyseisen käsitteen soveltamista erityisesti mikroyrityksissä sekä pienissä ja keski suurissa yrityksissä. Kansallinen lainsäädäntö, kansalliset työehtosopimukset ja/tai kansallinen käytäntö huomioon ottaen jäsenvaltioiden olisi voitava uskoa erityisten välineiden ja menetelmien kehittäminen työmarkkinaosapuolten tehtäväksi tai kehittää niitä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa tai niitä kuultuaan.

Palkka-avoimuusdirektiivin resitaalissa 64 todetaan, että työmarkkinaosapuolilla on keskeinen tehtävä niiden keinojen suunnittelussa, joilla palkkauksen läpinäkyvyyttä edistävät toimenpiteet pannaan täytäntöön jäsenvaltioissa, erityisesti niissä, joissa työehtosopimusneuvottelujen kattavuus on suuri. Jäsenvaltioilla olisi sen vuoksi oltava mahdollisuus antaa direktiivin tai sen osan täytäntöönpano työmarkkinaosapuolten tehtäväksi edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tällä direktiivillä tavoitellut tulokset taataan kaikissa tilanteissa.

Palkka-avoimuusdirektiivin 4 artiklan mukaisesti kansallisesti on ryhdytty toimenpiteisiin, jotta työnantajien saataville tuotaisiin analyttiset välineet tai menetelmät työn arvon arvioinnin ja vertailun tukemiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö teettäisi selvityksen siitä, minkälaisia analyttisiä välineitä tai menetelmiä olisi kehitettävä direktiivin vaatimusten täyttämiseksi. Selvityksen jälkeen asiaa käsiteltäisiin ja kehittämistyötä tehtäisiin mahdollisuuksien mukaan työmarkkinaosapuolten tukemana 33 artiklan mukaisesti. Tarkoitus olisi valmistella tasa-arvovaltuutettua ja työmarkkinajärjestöjä kuullen työnantajien avuksi palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämät analyttiset välineet tai menetelmät työn arvon arvioinnin ja vertailun tueksi. Valtiolla on vastuu, että palkka-avoimuusdirektiivillä tavoitellut lopputulokset taataan tarkoituksenmukaisella tavalla.

5.2 Ruotsin selvitys palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanemiseksi Ruotsissa

Palkka-avoimuusdirektiivin implementointi eri EU:n jäsenvaltioissa on edelleen kesken. Alla kuvataan direktiivin mahdollista täytäntöönpanoa Ruotsin osalta, sillä Ruotsissa toteutettiin vuonna 2024 selvitys siitä, millaisia mahdollisia lainmuutostarpeita palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpano aiheuttaa. Kuvaus pohjautuu Ruotsin voimassa olevaan syrjintälainsäädäntöön

(Diskrimineringslag 2008:567)³⁴, direktiivin implementoinnista toteutettuun selvityshenkilön raporttiin³⁵, tästä laadittuun mietintöön³⁶ sekä Ruotsin työministeriöstä saatuihin tietoihin. Ruotsia voi pitää kulttuuriltaan, työmarkkinoiden toiminnaltaan ja tasa-arvolainsäädännöltään samankaltaisena maana kuin Suomea, minkä vuoksi Ruotsissa käytetyt keinot ovat voineet tulla Suomessa harkittaviksi. On kuitenkin huomattava, että Ruotsin työehtosopimusjärjestelmä ja esimerkiksi kollektiivisopimusten kattavuus poikkeavat joiltain osin Suomesta ja eivät siksi ole täysin vertailukelpoisia.

Ruotsin työmarkkinamallissa työmarkkinaosapuolet ovat vastuussa palkanmuodostuksesta, mikä perustuu osapuolten välisiin neuvotteluihin. Ruotsin lainsäädännössä ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa eikä lainsäädäntöä, joka koskisi siitä, miten palkat olisi määriteltävä. Palkkoista säädetään usein työehtosopimuksissa. Syrjintälaki kuitenkin suojaa palkkasyrjinnältä ja edellyttää työnantajilta aktiivisia syrjinnän vastaisia toimia. Ruotsissa kaikkien työnantajien on esimerkiksi tehtävä vuosittainen palkkakartoitus.

Alla olevassa kuvauksessa keskitytään erityisesti 3, 4 ja 9 artiklaan, joissa säädetään samasta ja samanarvoisesta työstä sekä työnantajien raportointivelvoitteesta.

5.2.1 Sääntely Ruotsin syrjintälaissa

Ruotsin syrjintälaissa palkka-avoimuusdirektiivin 3, 4 ja 9 artiklaa vastaavasti säädetään syrjintälain 3 luvun 8-10 §:ssä. Alla esitetyt syrjintälain pykälät ovat jo voimassa olevaa lainsäädäntöä Ruotsissa.

Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning

8 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. *Lag (2016:828).*

9 § Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre. *Lag (2016:828).*

³⁴ Diskrimineringslag (2008:567): https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/

³⁵ Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40): https://www.regeringen.se/contentassets/23c9dac352834019998a08b31c8c1b94/sou-2024_40_inlaga_pdf-a.pdf

³⁶ Betänkande av Utredningen om genomförande av lönetransparensdirektivet 2024. (SOU 2024:40).

10 § Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas. *Lag (2016:828).*

5.2.2 Ruotsin selvityshenkilön raportti ja raportin johtopäätökset palkka-avoimuusdirektiivin 3, 4 ja 9 artiklan osalta

Ruotsissa toteutettiin selvityshenkilön selvitys siitä, miten palkka-avoimuusdirektiivi tulisi täytäntöön panna (SOU 2024). Selvityksestä laaditussa mietinnössä todettiin, että direktiivin määrykset 3 ja 4 artiklojen osalta on jo toteutettu Ruotsin syrjintälain säännöksissä³⁷. Mietinnön mukaan 9 artiklan kohta 1 g on tarkoitus panna täytäntöön syrjintälain (2008:567) 3 luvun 8 §:n 2 momentin (s. 2) avulla.

Ruotsin syrjintälaissa samanarvoinen työ on määritelty seuraavasti: työ on katsottava rinnastettavaksi johonkin toiseen työhön, jos se kokonaisarvioinnin jälkeen vaatimusten ja työn luonteen perusteella voidaan katsoa, että se on samanarvoista kuin toinen työ. Työn vaatimusten arvioinnissa on otettava huomioon sellaiset kriteerit kuin tiedot ja taidot, vastuu ja vastuullisuus sekä työpanos. Työn luonnetta arvioitaessa on kiinnitettävä erityistä huomiota työolosuhteisiin (10 §). Selvityshenkilö katsoi, että työn arvon arvioinnissa käytettävien kriteerien (4 artikla 4 kohta) katsottiin vastaavan Ruotsin voimassa olevassa lainsäädännössä määriteltyjä kriteereitä.

Ruotsin työministeriöstä saatujen taustatietojen³⁸ mukaan Ruotsin syrjintälaki sisältää työnantajien palkkakartoitukset (3 luvun 8-10 §). Selvityshenkilö arvioi, että 4 artikla vastaa Ruotsissa voimassa olevan lain vaatimuksia. 4 artiklan 4 kohdan osalta ei ehdoteta muutoksia (SOU 2024, 98-101). Selvityksen perusteella Ruotsissa on katsottu, että voimassa oleva palkkakartoitus-säännös täyttää direktiivin vaatimukset. Edellyttämällä kaikilta työnantajilta vuosittaisen palkkakartoituksen laatimista Ruotsi varmistaa, että työnantajilla on palkkarakenteet, joilla varmistetaan samapalkkaisuus samasta tai samanarvoisesta työstä. Nykyisen 3 luvun säätely syrjintälain 8–10 § täyttävät siten palkka-avoimuusdirektiivin 4 artiklan 1 kohdan vaatimuksen.

Ruotsissa työnantajien on vuosittain kartoitettava ja analysoitava palkkoja koskevia käytäntöjä, ja sitä, onko samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä palkkaeroja. Palkkakartoitus tehdään palkkaerojen havaitsemiseksi, korjaamiseksi ja ehkäisemiseksi. Palkkakartoitustyössä eri töitä on arvioitava ja vertailtava tavalla, joka selvityksen arvion mukaan vastaa palkka-avoimuusdirektiivin vaatimuksia. Objektiiiset ja sukupuolineutraalit perusteet sen arvioimiseksi, tekevätkö työntekijät samanarvoista työtä vastaavat selvityksen mukaan direktiivin 4 artiklan 4 kohdassa lueteltua tilannetta sekä sanamuodoltaan että asiasisällöltään samanarvoisuutta koskevien kriteerejä (3 luku, syrjintälain 10 §.)

Työnantajan on korjattava palkkakartoituksessa havaittu epäasiallinen palkkaero. Vaatimus, jonka mukaan kaikkien Ruotsin työnantajien on tehtävä vuosittainen palkkakartoitus, varmistaa selvityksen mukaan sen, että työnantajalla on sukupuolineutraalit palkkarakenteet. Arvion mukaan palkkakartoitusta koskevat säännöt täyttävät siten palkka-avoimuusdirektiivin vaatimukset, jotka koskevat jäsenvaltioiden velvoitetta toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajilla on palkkarakenteet, joilla varmistetaan samapalkkaisuus.

Työn arviointiin ja palkkakartoitukseen on Ruotsissa useita työkaluja työnantajien käyttöön. Sen jälkeen, kun vaatimus palkkakartoituksesta sisällytettiin Ruotsin lainsäädäntöön, useat

³⁷ Diskrimineringslag 2008:567; 3. kap, Aktiva åtgärder (Tasa-arvon aktiivinen edistäminen), Arbetsgivarers arbete med lönekartläggning, 8-10 §.

³⁸ Vastaus STM:lle 8.4.2025.

toimijat ovat kehittäneet työkaluja työn arviointiin, luokitteluun ja palkka-analyysiin. Yksi tällainen väline on *Analys Lönelots*³⁹. Työkalu sisältää syrjintälain mukaisen palkkakartoituksen edellyttämät toimet, mukaan lukien arviointijärjestelmän, jonka avulla voidaan arvioida, mitä töitä voidaan pitää samanarvoisina. Työkalua ylläpitää nykyisin maksutta voittoa tavoittelemattomalta Lönelotsarna-yhdistykseltä, joka tarjoaa myös ohjeistusta ja teknistä tukea työkalun käyttöön.

Ruotsissa yhdenvertaisuusvaltuutettu (DO; diskrimineringsombudsman) valvoo syrjintälain noudattamista ja työnantajien palkkakartoitustyötä. Valtuutettu tarjoaa ohjeita siitä, miten ole-massa olevaa lainsäädäntöä on noudatettava ja työkaluja siitä, miten palkkakartoitus voidaan toteuttaa. Selvityksessä ehdotettiin, että valtuutettu seuraa edelleen työkalujen kehittämistä. (SOU 2024, 101-104). Valtuutetun verkkosivuilla on työnantajille suunnattua tietoa siitä, miten esimerkiksi samanarvoista työtä voidaan arvioida.

Arvioinnin vaiheita on Ruotsissa ohjeistettu esimerkiksi seuraavasti:

Palkkavertailujen tekemiseksi työnantajat ryhmittelevät samaan ryhmään työntekijät, joiden katsotaan tekevän samanlaista työtä. Samanarvoisen työn määrittämiseksi on tarkasteltava työn vaatimuksia ja arvioitava tehtäviä niiden vaatimien tietojen, taitojen, vastuun ja kuormituksen sekä työolosuhteiden perusteella. Kaikki työ tulisi ottaa mukaan arviointiin ja perustaa samoihin kriteereihin. Työnantajia voi käyttää myös muita kriteerejä. Työnantajat voivat myös valita antaa yhdelle tai joillekin kriteereille enemmän painoarvoa kuin muille.

1. Määritellään käytettävät sukupuolineutraalit kriteerit ja niiden osatekijät

2. Painotuskertoimet: Päätetään minkä verran millekin tekijälle annetaan painoarvoa organisaa-tiossa. Työnarviointijärjestelmissä voidaan painottaa neljän päätekijän yhteenlaskettuja arvoja kertomalla kunkin tekijän kokonaisarvo tietyllä kertoimella (esim. pätevyys 40 %, vastuu 20 %, kuormitus 20 % ja työolot 20 %). Neljän päätekijän painottamisen jälkeen kullekin alatekijälle annetaan painotus, joka on prosenttiosuus päätekijälle annetusta painosta.

3. Työn arviointi: Arvioidaan kunkin työtehtävän vaatimukset tekijä kerrallaan käyttäen käytet-tävissä olevia menetelmiä ja järjestelmiä. Kullekin työtehtävälle annetaan pistemäärä kutakin arviointikriteeriä ja osatekijää kohti.

4. Kokonaisarviointi: Yhteenvedo kokonaistuloksista, jotka perustuvat kunkin tekijän pisteytyk-seen ja painotuksiin. Työtehtävät luokitellaan pisteytyksen perusteella ryhmiin, jotta voidaan määrittää kunkin tehtävän palkkataso.

5. Keskustelu tuloksista työpaikalla ja tarvittaessa arvioinnin korjaaminen.

5.2.3 Palkka-avoimuusdirektiivin suhde Ruotsin työmarkkinaosapuoliin ja kollektiivisopimuk-siin

Ruotsin selvityksessä ja sen mietinnössä todetaan, että direktiivin implementoinnin lähtökoh-tina ovat Ruotsin työmarkkinamalli ja työmarkkinaosapuolten sopimusautonomia. Mietintö ku-vaa ruotsalaisen työmarkkinajärjestelmän toimintaa. Siinä käsitellään työehtosopimusten teke-mistapaa ja palkkauksen määräytymismekanismeja sekä palkka- ja sopimuspolitiikan toimin-taympäristöä.

³⁹ *Analys Lönelots* -työkalun kehitti hallituksen toimeksiannosta alun perin Ruotsin tasa-arvovaltuutettu (*Jämställdhetsombudsman*), joka yhdistyi myöhemmin nykyiseksi valtuutetuksi (DO). Työkalun katso-taan vastaavan direktiivin artikloja 4 ja 29.

Edelleen mietinnössä todetaan, että palkka-avoimuusdirektiivissä työmarkkinaosapuolten roolia käsitellään monin paikoin: direktiivin johdannossa korostetaan, että on tärkeää, että osapuolet keskustelevalle ja että samapalkkaisuutta koskeviin kysymyksiin kiinnitetään erityistä huomiota työehtosopimusneuvotteluissa. Tätä varten jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta osapuolet voivat edistää niiden roolia palkkasyrjinnän torjunnassa. Tämä tapahtuu rajoittamatta osapuolten itsemääräämisoikeutta.

Mietintö toteaa myös, että direktiivin mukaisesti kansallisia työehtosopimusjärjestelmiä, työmarkkinaosapuolten toimintavapautta ja sopimusvapautta sekä työntekijöiden ja työnantajien edustusta olisi kunnioitettava. Direktiivi ei vaikuta millään tavoin oikeuteen neuvotella, tehdä ja soveltaa työehtosopimuksia tai ryhtyä työtaistelutoimiin (30 artikla).

Jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi työmarkkinaosapuolten asemaa koskevan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tavoiteltavat tulokset tällä direktiivillä taataan (33 artikla).

Ruotsin työministeriöstä saatujen täsmennysten⁴⁰ mukaan Ruotsin *syrjintälaki on pakottava ja koskee kaikkia työnantajia. Työehtosopimuksilla voidaan täydentää yksityiskohtaisemmin joitakin lain velvoitteita. Syrjintälain jo olemassa olevien sääntöjen ei ole katsottu puuttuvan työmarkkinaosapuolten vapauteen*. Työmarkkinaosapuolet voivat myös tarjota välineitä työn arviointiin ja luokitteluun 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti.

6 Lausuntopalaute

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

3 §. Määritelmiä. Pykälän loppuun lisättäisiin uusi 9 momentti, jossa olisi sukupuolten palkkaeron määritelmä ja uusi 10 momentti, jossa olisi työntekijäryhmän määritelmä.

Sukupuolten palkkaerolla (9 momentti) tarkoitettaisiin tasa-arvolaissa työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasosta.

Työntekijäryhmällä (10 momentti) tarkoitettaisiin tasa-arvolaissa samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä, jotka työntekijöiden työnantaja olisi ryhmitellyt muutoin kuin sattumanvaraisesti 3 a §:n 1 momentissa tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella ja tapauskohtaisesti yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Pykälään ehdotetut muutokset vastaisivat palkka-avoimuusdirektiivin 3 artiklan 1 kohdan c ja h alakohdia.

3 a §. Työn samanarvoisuuden tunnistaminen

Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi samanarvoisen työn arvioinnista tasa-arvolain mukaisten velvoitteiden yhteydessä. Ehdotuksen tarkoituksena ei ole luoda uutta itsenäistä tarkasteluvelvoitetta, vaan selkeyttää sitä, kuinka voimassa olevassa laissa tarkoitettua samanarvoista työtä tulisi arvioida. Samanarvoiseen työhön viitataan voimassa olevan lain 6 b §:ssä

⁴⁰ Vastaus STM:lle 8.4.2025.

(palkkakartoitus), lain 8 §:n 1 momentin 3 kohdassa (syrjintä työelämässä) sekä lakiin ehdotettavassa uudessa 6 d §:ssä (työnantajan velvollisuus ilmoittaa sukupuolten väliset palkkaerot tasa-arvovaltuutetulle), ehdotettavassa 6 e §:ssä (yhteinen palkka-arviointi) ja ehdotettavassa 6 g §:ssä (työntekijän tiedonsaantioikeus samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä).

Pykälän 1 momentin mukaan työn samanarvoisuutta arvioitaisiin tässä laissa syrjimättömien, sukupuolineutraalien ja työssä merkityksellisten arviointikriteerien perusteella. Näitä olisivat työn luonteesta riippuen osaaminen, kuormitus, vastuu, työoloihin liittyvät tekijät sekä muut kyseisessä työssä tai tehtävässä merkitykselliset tekijät. Kyse olisi menetelmästä töiden samanarvoisuuden tunnistamiseen. Ehdotuksella varmistetaan, että töiden vertailukelpoisuutta ja samanarvoisuutta tarkastellaan aina sukupuolineutraalein ja työtehtävien tosiasialliseen luonteeseen ja sisältöön kiinnittyvin kriteerein.

Osaaminen tarkoittaisi asiantuntemusta sekä niitä tietoja ja taitoja, joita työn suorittaminen edellyttää. Tässä tarkoitettu osaaminen on mahdollista hankkia monin tavoin, kuten koulutuksen, käytännön harjoittelun, kelpoisuuden, työkokemuksen, itseopiskelun tai näiden yhdistelmän avulla. Osaamiseen kuuluisivat esimerkiksi työn vaatima tietotaito, vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot sekä ongelmanratkaisukyky. Arvioinnissa tarkasteltavaksi tulisi kokonaisuus niistä osatekijöistä, joilla on merkitys kyseisen työn kannalta. Kuormitus viittaisi työn fyysiseen, henkiseen tai psykososiaaliseen rasitukseen. Vastuu voisi tarkoittaa esimerkiksi vastuuta ihmisistä, tavaroista ja laitteista, tiedoista tai tiedottamisesta, taikka vastuuta taloudellisista resursseista. Työoloilla tarkoitettaisiin työhön tai työympäristöön liittyviä tekijöitä tai olosuhteita. Kyse voisi olla esimerkiksi fyysisestä, psykologisesta tai emotionaalaisesta ympäristöstä tai organisaatioympäristöstä. Momentissa tarkoitettujen kriteerien avulla arvioitaisiin työtä ja työn vaatimuksia. Tarkoituksena ei olisi arvioida työtä tekevää työntekijää tai hänen suoriutumistaan. Tarkastelussa voitaisiin huomioida myös muut työssä merkitykselliset tekijät. Mitkään työn arvioinnissa käytetyt kriteerit eivät saisi suorasti eivätkä epäsuorasti perustua sukupuoleen.

Direktiivin resitaalissa 26 asetetaan samanarvoisen työn käsitteen arvioinnin lähtökohdaksi unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön perustuen työn koulutus- ja ammatittaitovaatimukset, pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot. Direktiivin resitaalissa 27 puolestaan tunnustetaan erilaisten palkkausjärjestelmien merkitys. Palkkojen määrittämistä koskevat kansalliset järjestelmät vaihtelevat, ja ne voivat perustua työehtosopimuksiin ja/tai työnantajan päättämiin tekijöihin. Tämä direktiivi ei vaikuta erilaisiin palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin järjestelmiin.

Työnantajalla voi olla käytössään työn vaativuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä. Työnantaja saisi soveltaa työn samanarvoisuuden arviointiin sukupuolineutraalia palkkausjärjestelmää, johon sisältyvät arviointiperusteet käsittäisivät asiallisesti osaamisen, kuormituksen, vastuun ja työolojen arviointia edellä kuvatulla tavalla. Palkkausjärjestelmässä käytettävien arviointiperusteiden ei sen sijaan tarvitsisi vastata sanamuodoltaan pykälän 1 momentissa nimenomaisesti mainittuja tekijöitä. Palkkausjärjestelmän arviointimenetelmä voisi sisältää myös muita työssä tai tehtävässä merkityksellisiä sukupuolineutraaleja kriteerejä kuin 1 momentissa mainitut.

Työtehtävien tarkastelu olisi kokonaisarviointia, jossa otettaisiin joustavasti huomioon kaikki työn kannalta merkitykselliset tekijät. Kriteerien merkityssisältö ja painoarvo voisi direktiivin 26 resitaali huomioden vaihdella tehtäväkohtaisesti. Olisi myös mahdollista, että jollakin kriteerillä ei olisi lainkaan painoarvoa, jos työtehtävän luonteesta niin johtuisi.

Työtehtäviä voitaisiin pitää samanarvoisina, jos työnantajan suorittama kokonaisarviointi osoittaa, että työt ovat vaatimuksiltaan yhtäläisiä. Jos työnantaja havaitsisi samanarvoiseksi tunnistamiensa töiden välillä palkkaeroja, työnantajan olisi selvitettävä, ovatko palkkaerot

perusteltuja. Tarkastelua voitaisiin tehdä työnantajan omasta aloitteesta tai esimerkiksi työntekijän pyynnöstä. Työpaikalla voitaisiin ottaa käyttöön töiden vertailemiseksi esimerkiksi analyttiset välineet ja menetelmät, joita valmistellaan kolmikantaisesti direktiivin 4 artiklan 2 kohdan täytäntöönpanemiseksi.

Tarkoituksena ei ole, että kaikenlaisia töitä tulisi voida vertailla suhteessa toisiinsa, sillä töiden vertailukelpoisuus vaihtelee. Vertailukelpoisuus ratkaistaisiin ehdotetussa säännöksessä mainittujen kriteerien perusteella. Jos yksi tai useampi tarkasteltava kriteeri, kuten työssä vaadittava osaaminen ja vastuu yksiselitteisesti osoittavat, että kyse on vaatimuksiltaan olennaisesti erityyppisestä työtehtävästä, töitä ei voitaisi pitää vertailukelpoisina ja siten samanarvoisina. Lähikohtaisesti töiden samanarvoisuutta tarkasteltaisiin siten kriteerien perusteella määrittyvän viiteryhmän sisällä. Esimerkiksi ylempää asiantuntijatehtävää ei välttämättä ole vertailtavissa saman työpaikan suorittavan työn tehtävään, koska osaamista, kuormitusta, vastuuta sekä työolojen luonnetta arvotetaan erilaisella mittapuulla.

Suomessa työnteon vähimmäisehdot määräytyvät hyvin laajasti valtakunnallisten työehtosopimusten perusteella, sillä niiden piirissä on yleissitovuus huomioon ottaen liki 90 prosenttia palkansaajista. Työehtosopimuksen ehdot ovat yleensä muovautuneet pidemmän ajan kuluessa. Työehtosopimukseen sisältyvät palkkausjärjestelmät ovat rakentuneet palvelemaan kunkin sektorin omia relevantteja tarpeita ja niiden kriteerit ovat yleisiä ja sukupuolineutraaleita. Sopimuksissa sovitut työehdot muodostavat kokonaisuuden, johon kuuluu palkkauksen lisäksi vuosilomia, työaika ja erilaisia lisiä koskevat ehdot.

Pykälän 2 momentti koskisi tilannetta, jossa työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa työn arvon tai vaativuuden arviointi on kytketty osaksi palkkausjärjestelmää. Tällöin on luontevaa, että työn samanarvoisuus voitaisiin arvioida työehtosopimuksessa määriteltyjen kriteerien perusteella.

Säännös olisi arviointikriteerien suhteen väljempi kuin pykälän 1 momentti. Tämä johtuu siitä, että direktiivi huomioi työehtosopimusjärjestelmistä johtuvat erityispiirteet ja -tarpeet. Direktiivin resitaalin 45 mukaan on kunnioitettava kansallisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujärjestelmien erilaisia piirteitä koko unionissa sekä työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta ja sopimusvapautta samoin kuin niiden roolia työntekijöiden ja työnantajien edustajina. Direktiivin 30 artiklan mukaan direktiivi ei vaikuta millään tavoin oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia. Sanottujen seikkojen voidaan arvioida luovan kansalliselle lainsäätäjälle liikkumavaraa samanarvoisen työn arviointiin, joka Suomen on perusteltua hyödyntää, kun arvioidaan, minkälaisen tulisi olla ehdotetun sääntelyn ja työehtosopimusten suhde.

Samanarvoisen työn arviointi ja palkkausjärjestelmään liittyvän työn vaativuuden luokittelut koskevat käytännössä samaa asiaa. Käytännössä työehtosopimusten luokittelut ovat muodostuneet ala- ja tehtäväkohtaisten erityispiirteiden mukaisesti, eivätkä ne välttämättä täysin vastaa direktiivin 4.4 artiklassa kuvattuja arviointikriteereitä, vaikka muutoin niiden voidaan katsoa pitkälti rinnastuvan niihin. Tästä syystä pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että jos työnantajaa sitovassa työ- tai virkaehtosopimuksessa on sovittu arviointikriteereistä, joiden perusteella palkka määräytyy työn vaativuuteen perustuvien objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella, työn samanarvoisuutta voidaan arvioida näiden arviointikriteerien perusteella. Edellytyksenä on, että sanotut kriteerit heijastavat työn vaativuutta tai arvoa kyseisessä työssä tai tehtävässä merkityksellisellä tavalla esimerkiksi osaamisen, kuormituksen, vastuun, työolojen tai muiden vastaavien seikkojen perusteella.

Osaamisen, kuormituksen, vastuun ja työolojen merkityssisältöä on kuvattu edellä 1 momentin perusteluissa. Töiden vaativuuden arvioinnin perusteista on sovittu laajasti työehtosopimusten palkkausjärjestelmissä. Pykälässä nimenomaisesti mainittujen arviointiperusteiden sijasta tai

lisäksi olisi mahdollista käyttää muita arviointiperusteita. Keskeistä olisi se, mitkä arviointiperusteet ovat merkityksellisiä kyseisen työn kannalta. Arviointiperusteet eivät saisi suorasti eivätkä epäsuorasti perustua sukupuoleen.

Palkkausjärjestelmiin liittyy tyypillisesti myös työntekijän pätevyyteen tai työsuoritukseen perustuva henkilökohtainen palkan osa. Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi on eri asia kuin työtehtävien samanarvoisuuden arviointi eikä siten tule arvioidavaksi tarkasteltaessa työtehtävien samanarvoisuutta.

Momentin soveltamisen kannalta merkitystä ei olisi sillä, sitooko työehtosopimus työehtosopimuslain mukaisen normaalisitovuuden perusteella vai työsopimuslaissa säädetyn yleissitovuuden perusteella.

Työnantaja voi olla sidottu noudattamaan työehtosopimusta, jossa ei ole sovittu lainkaan 2 momentissa tarkoitettua työn vaativuuden luokitteluun pohjautuvasta palkkausjärjestelmästä tai jossa käytetyt kriteerit eivät heijasta työn vaativuutta tai arvoa kyseisessä työssä tai tehtävässä merkityksellisellä tavalla. Ehdotuksella ei edellytettäisi työmarkkinaosapuolia muuttamaan työehtosopimusten palkkausjärjestelmiä vaativuuden arviointiin pohjautuviksi tai muutoinkaan muuttamaan sellaisia palkan määrittämisen perusteita, jotka eivät itsessään ole sukupuolen perusteella syrjiviä. Pykälän 2 momentin soveltamisalan ulkopuolelle jäävän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden välillä työn samanarvoisuuden arviointi olisi kuitenkin tehtävä noudattaen pykälän 1 momentin mukaisia kriteerejä.

Työnantajaa voi sitoa myös useampi kuin yksi työehtosopimus. Pelkästään se muodollinen seikka, että samalla työpaikalla noudatetaan useampaa työehtosopimusta, ei itsessään merkitse sitä, että eri sukupuolta edustavien työntekijöiden töitä ei voitaisi pitää vertailukelpoisina ja viime kädessä samanarvoisina. Käytännön tasolla eri työehtosopimuksiin perustuvat työt eivät pääsääntöisesti ole vertailukelpoisia, koska ne koskevat luonteeltaan yksiselitteisesti erilaista työtä. Näin on lähtökohtaisesti esimerkiksi silloin, kun eri työehtosopimukset koskevat eri henkilöstöryhmiä, kuten työntekijöitä, toimihenkilöitä ja ylempiä toimihenkilöitä. Tilanne voi olla samankaltainen myös monialayrityksissä, jotka noudattavat normaali- tai yleissitovuuden perusteella useampien eri toimialojen työehtosopimuksia. Huomioon on otettava myös työnantajayrityksen vaikutusmahdollisuudet palkkaehtojen sisältöön. Vertailukelpoisuutta voi puoltaa esimerkiksi asetelma, jossa työnantajayritys on tehnyt useamman yrityskohtaisen työehtosopimuksen saman työntekijäyhdistyksen kanssa, jos vain tehtävät muutoin ovat vertailukelpoisia. Sen sijaan työehtosopimusten yli menevää työn samanarvoisuutta on vaikeampi arvioida monialayrityksessä, joka toimii useammalla kuin yhdellä toimialalla ja noudattaa normaali- tai yleissitovuuden perusteella järjestöjen välisiä eri toimialojen työehtosopimuksia.

Jos työehtosopimusrajat ylittävä palkkavertailu olisi mahdollista ja osoittaisi palkkaeroja nais- ja miesvaltaisten työntekijäryhmien välillä, ei tämä välttämättä vielä itsessään merkitsisi sitä, että kyse olisi lain 8 §:ssä tarkoitettua kielletystä syrjinnästä. Vaikka eri työehtosopimusten piiriin kuuluvan työntekijöiden työtä olisi sinällään pidettävä samanarvoisena, työnantajalla voi olla asiallinen ja hyväksyttävä syy palkkaerolle, jos se ei miltään osin perustu työntekijän sukupuoleen (ks. esim. C-127/92 Enderby, tuomion kohdat 24–29 palkan markkinaehtoisesta määrittymisestä ja Royal Copenhagen, C-400/93 valtakunnallisista työehtosopimuksista). Suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän piirteenä on, että eri toimialoilla työehtojen kehitykseen ovat vaikuttaneet muun muassa osapuolten neuvotteluasema eri aikoina, työvoiman puute/ylitarjonta sekä toimialan kilpailukyky. Valtakunnallisten työehtosopimusten osoittama työn hinta on syntynyt markkinaehtoisesti ja osoittaa siten lähtökohtaisesti oikeaa työn hintaa. Tämä seikka voi olla huomioitava siinä vaiheessa, kun arvioidaan, onko palkkaerolle hyväksyttäviä perusteita.

Ehdotuksella täytäntöönpantaisiin direktiivin 3 artiklan 1 kohdan g alakohta sekä 4 artiklan 1 ja 4 kohdat.

6 §. Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja palkkatietämystä. Pykälää muutettaisiin lisäämällä siihen uusi 3 ja 4 momentti sekä 2 momenttiin uusi 7 kohta. Pykälän otsikko muutettaisiin muotoon Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja palkkatietämystä, jotta se vastaisi paremmin pykälän sisältöä muutoksen jälkeen.

Pykälän 2 momenttiin lisättävän uuden 7 kohdan mukaan työnantajan tulisi tasa-arvon edistämiseksi varmistaa, että työpaikkailmoitukset ja niissä käytettävät tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Sukupuolineutraaleja tehtävänimikkeitä ovat sellaiset, joissa ei viitata sukupuoleen. Esimerkiksi Kotimaisten kielten keskus on käynyt läpi sukupuolittuneita ammattinimikkeitä ja koostanut ehdotuksia sukupuolineutraaleista vaihtoehdoista. Syrjivän ilmoittelun kiellosta säädetään voimassa olevan tasa-arvolain 14 §:ssä.

Pykälään lisättävässä uudessa 3 momentissa säädettäisiin palkanmuodostus- ja palkkakehityspolitiikan läpinäkyvyydestä ja uudessa 4 momentissa säädettäisiin, miten 2 momentin 7 kohdassa ja 3 momentissa tarkoitettu tieto olisi annettava vammaiselle henkilölle.

Pykälän 3 momenttiin lisättäväksi ehdotettu velvoite koskisi kaiken kokoisia työnantajia muutoin, mutta palkkakehityksen määrittämisen kriteereitä koskeva lakisääteinen velvoite koskisi työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee vähintään 50 työntekijää. Alle 50 työntekijää työllistävät työnantajat voisivat kuitenkin pakollisten tietojen lisäksi vapaaehtoisesti antaa myös tiedon työntekijöiden palkkakehityksen määrittämisessä käytettävistä kriteereistä.

Ehdotuksen tavoitteena olisi lisätä henkilöstön palkkatietämystä. Momentissa mainitut tiedot auttaisivat työntekijää arvioimaan omaa palkkaansa suhteessa työtehtäviin ja muihin työntekijöihin. Työntekijän tieto vaikutusmahdollisuuksista omaan palkkaansa voisi kannustaa osaamisen kehittämiseen ja parempaan työsuoritukseen.

Palkan määrittämisen kriteereillä tarkoitettaisiin muun muassa palkan määräytymisen tapaa, mahdollisia palkan osia ja niiden merkitystä sekä palkan tarkistamisen tapaa. Palkka-avoimuusdirektiiviin sisältyvän palkkatason määritelmän mukaan palkkatasolla tarkoitetaan vuotuista bruttopalkkaa ja vastaavaa bruttotuntipalkkaa. Palkka-avoimuusdirektiivin resitaalin 22 mukaan palkkatasojen laskeminen olisi voitava perustaa työntekijälle määritettyyn todelliseen palkkaan riippumatta siitä, onko se määritetty vuosi-, kuukausi- tai tuntipalkkana tai muulla tavoin. Palkkakehityksen määrittämisen kriteereillä tarkoitettaisiin tietoa, miten toimimalla työntekijä voisi vaikuttaa omaan palkkatasoonsa ja siirtyä korkeammalle palkkatasolle. Tällainen tieto voisi koskea esimerkiksi suoriutumista tai osaamisen kehittämistä. Kriteerien olisi oltava sukupuolineutraaleja ja objektiivisia.

Työnantajan olisi annettava 3 momentissa tarkoitettut tiedot työntekijöille helposti saatavassa muodossa. Tällä tarkoitettaisiin esimerkiksi, että työnantajan käyttämät kriteerit olisivat vapaasti kaikkien työntekijöiden saatavilla, eikä niitä tarvitsisi erikseen pyytää. Velvoite voitaisiin toteuttaa työpaikan sisäisten käytäntöjen mukaisesti esimerkiksi perehdytyksen yhteydessä, sisäisen intranetin, sähköpostin tai ilmoitustaulun välityksellä, kehityskeskustelussa, henkilöstön kokouksissa tai koulutuksissa.

Pykälään ehdotetun 4 momentin mukaan tässä esityksessä ehdotetussa 2 momentin 7 kohdassa ja 3 momentissa tarkoitettut tiedot olisi annettava vammaisille työntekijöille saavutettavassa muodossa ja heidän erityistarpeensa huomioon ottaen sellaisella tavalla, jolla varmistettaisiin, että heillä on mahdollisuus saada ja ymmärtää tiedot.

Pykälään ehdotetut lisäykset vastaisivat palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklan 3 kohdassa säädettyä työpaikkailmoitusten ja tehtävänimikkeiden sukupuolineutraaliutta koskevaa velvoitetta, 6 artikkelissa säädettyä palkanmuodostus- ja palkkakehityspolitiikan läpinäkyvyyttä sekä osaltaan 8 artikkelissa säädettyä tietojen saavutettavuutta koskevaa velvoitetta.

6 d §. *Työnantajan velvollisuus ilmoittaa palkkaerot.* Lakiin lisättäisiin uusi 6 d §. Pykälässä säädettäisiin työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää, velvollisuudesta ilmoittaa nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaerot tasa-arvovaltuutetulle, joka on palkka-avoimuusdirektiivissä tarkoitettu valvontaelin.

Tämä ehdotettu palkka-avoimuusdirektiiviin perustuva pykälä ei olisi vaihtoehtoinen voimassa olevan tasa-arvolain 6 a ja 6 b §:n tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevalle sääntelylle, eikä se myöskään korvaisi niitä. Kyse olisi uudesta velvoitteesta säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävälle työnantajalle.

Pykälään sisältyvällä maininnalla työnantajasta, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää, selkeytettäisiin säännöksen soveltamista. Voimassa olevan tasa-arvolain 6 a §:n 1 momentin mukaan ”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”. Sitä, mitä maininnalla säännöllisesti tarkoitetaan, ei avata tasa-arvolain perusteluissa.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentin mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Mainitun momentin perustelujen (HE 19/2014, s. 65) mukaan ”henkilöstön laskentatavan tulisi noudattaa niitä periaatteita, jotka koskevat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (2007/334) 2 §:n soveltamista (ks. näistä periaatteista HE 254/2006 vp, s. 40).” Myös tasa-arvolain osalta tulisi noudattaa vastaavia henkilöstön laskentavan periaatteita, sillä yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisten suunnitelmien laatimisvelvoitteet on tarkoitettu yhdenmukaisiksi.

Yhteistoimintalain esitöiden (HE 254/2006 vp, s. 40) mukaan työntekijämäärää laskettaessa saadaan jättää huomioimatta vain yrityksessä teetetävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät sekä lyhyehköissä kausiluontoisissa töissä olevat työntekijät. Tilapäisiksi työntekijöiksi on perinteisesti katsottu erilaiset sesonki- ja kiireapulaiset kuten kesätyöntekijät ja harjoittelijat.

Henkilöstömäärän vaihtelusta soveltamisrajan molemmiin puolin ei säädetä yhteistoimintalaissa eikä siihen oteta kantaa lain esitöissä. Yhteistoimintalain soveltamiskäytännössä on katsottu, että velvoite noudattaa laissa olevia velvoitteita syntyy heti, kun työntekijämäärä ylittää säännöllisesti ensimmäisen kerran lain soveltamisrajan. Työneuvosto katsoi lausunnossaan TN 1469-17, että yhteistoimintalakia tuli soveltaa koko vuoden aikana, kun henkilöstömäärä ylitti lain soveltamisrajan suurimman osan vuodesta (yhdeksän kuukautta). Työneuvoston tulkinnan mukaan lainsäätäjän tarkoituksena on ollut, että työntekijämäärässä tapahtuvia tilapäisiä muutoksia ei huomioida työntekijämäärää laskettaessa.

Lausunnossaan TN 1441-11 työneuvosto katsoi, että yhteistoimintalain soveltamisalasäännöksissä käytetyllä yritys käsitteellä katsotaan tarkoitettua muodollisjuridista työnantajaa. Lain soveltaminen konserniin tai muuhun yritysryhmään kuuluvassa yrityksessä tulisi lausunnon mukaan ratkaista vain kyseisen yrityksen oman eikä koko yritysryhmän yhteenlasketun henkilöstömäärän perusteella.

Pykälän 1 momentissa pykälä rajattaisiin palkka-avoimuusdirektiivin minimitäytäntöönpanon mukaisesti velvoittavana koskemaan vain työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää. Pykälän 1 momentissa olisi 7 kohdan pituinen listaus tiedoista, jotka työnantajan on ilmoitettava. Työnantajan vastuuseen kuuluisi myös ilmoitusvelvollisuuden ennakointi tilanteissa, joissa työntekijöiden määrä vaihtelisi 100 työntekijän molemmiin puolin.

Huomioon tulisi ottaa kaikki työntekijät, jotka säännöllisesti työskentelevät työnantajan palveluksessa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin palkka-avoimuusdirektiiviin perustuen, että työnantaja, jolla on alle 100 työntekijää, voi ilmoittaa 1 momentissa tarkoitetut tiedot vapaaehtoisesti. Asiasta säädettäisiin, jotta myös alle 100 työntekijää työllistävälle työnantajalle mahdollistettaisiin tietojen ilmoittaminen isompien työnantajien tavoin yhtäläisellä menettelyllä tulorekisterin ja Tilastokeskuksen kautta tasa-arvovaltuutetulle. Näitä tietoja olisi mahdollista hyödyntää myös voimassa olevan tasa-arvolain mukaisessa palkkakartoituksessa. Mikäli alle 100 työntekijää työllistävä työnantaja päättää vapaaehtoisesti ilmoittaa 1 momentissa tarkoitetut tiedot, tulisi työnantajan ilmoittaa tulorekisteriin 1 momentissa tarkoitettujen tietojen koostamiseksi tarvittavat pohjatiedot. Tämä tarkoittaisi, että tavallisesti ilmoitettavien palkanmaksutietojen lisäksi työnantajan tulisi ilmoittaa tulorekisteriin myös 1 momentissa tarkoitettujen tietojen koostamiseksi tarvittavat vapaaehtoiset täydentävät tiedot, jotka säädettäisiin pakollisiksi ilmoitettaviksi tiedoiksi säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävälle työnantajalle (ks. tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin ehdotetut muutokset). Pykälän 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot myös tietoja vapaaehtoisesti ilmoittavan alle 100 työntekijää työllistävän työnantajan tulisi toimittaa tulorekisteriin erillisilmoituksella. Tulorekisteristä kaikki 1 momentissa tarkoitetut tiedot (1 momentin 7 kohta) tai niiden pohjatiedot (1 momentin 1-6 kohta) siirrettäisiin Tilastokeskuksen koostettaviksi ja toimitettavaksi eteenpäin tasa-arvovaltuutetulle.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tarkemmin 1 momentissa tarkoitettujen tietojen ilmoittamisesta. Työnantajan olisi ilmoitettava tasa-arvovaltuutetulle tarkoitetut 1 momentin mukaiset tiedot toimittamalla niitä koskevat tiedot tulorekisteriin. Työnantaja ilmoittaisi tulorekisteriin 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettujen tietojen koostamiseksi tarvittavat pohjatiedot normaalin tulorekisteriin tapahtuvan ilmoitusmenettelyn ja ilmoitusrytmin mukaisesti. Tämän vuoksi eräät tällä hetkellä vapaaehtoisesti tulorekisteriin ilmoitettavat tiedot säädettäisiin tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin ehdotetulla muutoksella pakollisiksi ilmoitettaviksi tiedoiksi säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävälle työnantajalle. Näitä pakollisia täydentäviä tietoja olisivat työntekijän tunti- ja osa-/kokoaikaisuustiedot sekä täydentävät ja muuttuvat palkkaerät. Tilastokeskuksen tekemä tietojen koostaminen tulorekisteristä edellyttää, että työnantaja ilmoittaa kyseiset tiedot pakollisina täydentävinä tietoina tulorekisteriin sinne jo nyt ilmoitettavien tietojen lisäksi. Tietojen ilmoittamisesta tulorekisteriin säädetään tulotietojärjestelmästä annetussa laissa (ks. myös tässä esityksessä tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin ehdotetut muutokset, kuten sen 6 §:n 3 momenttiin lisättäväksi ehdotetut uudet kohdat).

Pykälän 1 momentin 7 kohdan tiedot työnantaja ilmoittaisi tulorekisteriin tulorekisterin erillisilmoituksella, sillä niitä ei ole mahdollista koostaa tulorekisterin tiedoista. Vain työnantaja pystyy tekemään 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetun työntekijäryhmittäisen luokittelun tasa-arvolakiin ehdotetun 3 §:n 10 momentin mukaisesti. Tulorekisteriin ilmoitettavista tiedoista ja niiden ilmoittamisen ajankohdasta säädetään tulotietojärjestelmästä annetussa laissa (53/2018). Näitä ilmoitettavia tietoja olisivat sukupuolten välinen palkkaero työntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin, tavallisen peruspalkan ja täydentävien tai muuttuvien osien mukaan eriteltyinä tunti- ja vuosiansioittain sekä henkilömäärä kussakin työntekijäryhmässä. Lisäksi, jos työntekijäryhmässä olisi vain samaa sukupuolta olevia henkilöitä, olisi kyseisen työntekijäryhmän osalta ilmoitettava tieto tästä asiasta. Tässä esityksessä tulotietojärjestelmästä annetun lain 12 §:ään lisättäväksi ehdotetussa uudessa 12 momentissa (pykälän voimassa olevat 12-16 momentit siirtyisivät pykälän 13-17 momentteiksi) säädettäisiin, että työnantajan olisi ilmoitettava tulorekisteriin tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentin 7 kohdan mukaiset tiedot huhtikuun loppuun mennessä edellistä kalenterivuotta koskien. Siinä säädettäisiin myös, että työnantaja, jolla on säännöllisesti vähintään 250 työntekijää, ilmoittaisi kyseiset tiedot joka vuosi ja työnantaja, jolla on säännöllisesti 100-249 työntekijää, ilmoittaisi tiedot joka kolmas vuosi. Tässä esityksessä tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin ehdotetussa voimaantulosäännöksessä säädettäisiin lisäksi, milloin työnantajan olisi ilmoitettava tulorekisteriin tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentin 7 kohdat

ensimmäisen kerran. Ensimmäisen ilmoituskerran ajankohtaan vaikuttaa työnantajan koko (työntekijöiden määrä).

Työnantajan tulorekisteriin ilmoittamien tietojen pohjalta asiassa tasa-arvovaltuutetun lukuun toimiva Tilastokeskus koostaisi tiedot tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentin 1–6 kohdan edellyttämään muotoon ja toimittaisi ne sekä 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot tasa-arvovaltuutetulle. Tasa-arvovaltuutetun tehtävistä säädetään tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa. Tässä esityksessä tilastokeskuksesta annettuun lakiin (48/1992) ehdotettujen muutosten mukaan Tilastokeskus voisi tuottaa tasa-arvovaltuutetulle tasa-arvolain edellyttämiä asiantuntijapalveluita.

Pykälän 3 momentissa olisi ilmoitusmenettelyn selkeyttämiseksi myös informatiiviset viittaukset tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin ja tilastokeskuksesta annettuun lakiin.

Sukupuolten palkkaerolla tarkoitettaisiin työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen erona ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskipalkasta. Sukupuolten palkkaeron määritelmä lisättäisiin tasa-arvolain 3 §:ään. Palkalla tarkoitettaisiin Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artiklaan, palkka-avoimuusdirektiiviin ja Unionin tuomioistuimen käytäntöön perustuen kokonaisuutta, joka muodostuu niin sanotusta peruspalkasta ja palkan täydentävistä eristä ja muuttuvista eristä. Palkan käsite on tarkoitettu laajaksi (ks. myös esimerkiksi HE 19/2014 ja HE 57/1985), käsitteeseen sisältyisivät kaikki lakisääteiset ja työehtosopimusten mukaisesti sekä vapaaehtoisesti maksettavat palkan osatekijät. Täydentävinä tai muuttuvina erinä olisi otettava huomioon työntekijälle hänen työntekijä-asemansa vuoksi maksettavat etuudet, jotka työntekijä saa välittömästi tai välillisesti rahana tai luontoisedun muodossa työnantajaltaan. Täydentäviä tai muuttuvia eriä voivat olla esimerkiksi bonukset, ylityökorvaukset, lomarahaa, matkaedut, asunto- ja ateriaedut ja koulutuskorvaus. Sukupuolten mediaanipalkkaerolla tarkoitettaisiin palkka-avoimuusdirektiivin mukaisesti työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden mediaanipalkkatasojen välistä eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden mediaanipalkkatasosta. Palkkatasolla puolestaan tarkoitettaisiin palkka-avoimuusdirektiivin mukaisesti vuotuista bruttopalkkaa ja vastaavaa bruttotuntipalkkaa ja mediaanipalkkatasolla tarkoitettaisiin palkkatasoa, jolla puolet työnantajan työntekijöistä ansaitsee enemmän ja puolet vähemmän. Kvartiilipalkkaluokalla tarkoitettaisiin palkka-avoimuusdirektiivin mukaisesti neljää yhtä suurta työntekijäryhmää, joihin työntekijät jaetaan palkkatasonsa mukaan alimmasta ylimpään. Työntekijäryhmällä tarkoitettaisiin tasa-arvolakiin ehdotetun palkka-avoimuusdirektiivin mukaisen määritelmän mukaisesti samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä, jotka työntekijöiden työnantaja on ryhmitellyt muutoin kuin sattumanvaraisesti ehdotetussa 3 a §:n 1 momentissa tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella ja tapauskohtaisesti yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa.

Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan on kuultava henkilöstön edustajia vahvistaakseen 1 momentissa tarkoitettujen tietojen oikeellisuus. Työnantajan johdon tulisi varmistaa pykälän 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettujen tietojen oikeellisuus ennen tietojen ilmoittamista tulorekisteriin. Pykälän 1 momentin 1–6 kohdan mukaisten tietojen oikeellisuus tulisi varmistaa, kun tietoja käsitellään työpaikalla niiden julkaisemisen jälkeen. On tärkeää, että työnantaja ja henkilöstön edustajat yhdessä tarkastelevat, onko kysymyksessä oikeutettu palkkaero. Riittävää ei olisi, että vain työnantaja arvioi, onko palkkaerolle olemassa oikeuttava peruste. Työnantajan tietojen keräämiseen soveltamien menetelmien on oltava henkilöstön edustajien saatavilla.

Pykälän 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitetut tiedot perustuisivat palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklan 8 kohdan mahdollistamalla tavalla tulorekisteristä kerättyihin tietoihin. Työnantajan tulisi tarkastella yhdessä työntekijöiden kanssa, esimerkiksi osana tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta, myös näitä työnantajan tulorekisteriin ilmoittamien pohjatietojen perusteella Tilastokeskuksen koostamia ja tasa-arvovaltuutetulle toimittamia tietoja, jotka myös julkaistaan

tasa-arvovaltuutetun verkkosivulla. Lisäksi myös työnantaja voi julkaista 1 momentin 1-6 kohdassa tarkoitettut tiedot, jotka eivät sisällä henkilötietoja, verkkosivuillaan tai asettaa ne muulla tavoin julkisesti saataville.

Voimassa olevan tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelma, johon sisältyy palkkakartoitus, on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Voimassa olevan tasa-arvolain 6 a §:n 2 momentin mukaan henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Ehdotetun uuden pykälän mukaisia tietoja olisi mahdollista hyödyntää myös voimassa olevan tasa-arvolain mukaisen palkkakartoitusvelvoitteen toteuttamiseksi.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta toimittaa kaikille työntekijöille ja henkilöstön edustajille 1 momentin 7 kohdan mukainen tieto sukupuolten välisestä palkkaerosta työntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin tavallisen peruspalkan ja täydentävien ja muuttuvien osien mukaan eriteltyinä. Tämä tieto työnantajan olisi toimitettava oma-aloitteisesti ilman pyyntöä. Myös neljän edellisen vuoden tiedot olisi pyynnöstä toimitettava, jos ne ovat saatavilla.

Pykälän 6 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta antaa pyynnöstä lisäselvitystä. Työntekijän, henkilöstön edustajien tai tasa-arvoelimen pyynnöstä työnantajan olisi annettava lisäselvitystä, mikä tarkoittaisi esimerkiksi lisäselvennyksiä ja -yksityiskohtia kaikista annetuista tiedoista ja sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevat syyt. Työnantajan olisi vastattava lisäselvityspyyntöihin kohtuullisessa ajassa ja perusteltava vastauksensa. Kohtuullista aikaa tulisi arvioida muun muassa suhteessa havaittuun tietojen puutteellisuuteen. Tarkoituksenmukaista olisi, että lisäselvityspyyntöihin vastattaisiin mahdollisimman pian.

Pykälän 7 momentissa säädettäisiin, että mikäli pykälän 1 momentin 7 kohdan tietojen antaminen 5 tai 6 momentissa säädetyissä tilanteissa johtaisi yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, työnantajan olisi annettava 5 ja 6 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa tiedot ainoastaan henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle. Tietoja ei tässä tilanteessa tulisi luovuttaa suoraan työntekijälle. Kts. myös kohta 11.2.

Pykälän 8 momentin mukaan, jos työnantaja ei pysty perustelemaan palkkaeroja objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, kyse olisi syrjivistä palkkaeroista ja työnantajan olisi korjattava tilanne kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa tiiviissä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Kuusi kuukautta laskettaisiin siitä, kun tasa-arvovaltuutettu on julkaissut 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettut tiedot tai työnantaja on toimittanut 1 momentin 7 kohdan tiedon tulorekisteriin tasa-arvovaltuutetulle toimittamista varten sen mukaan, kumpi näistä olisi ajankohdaltaan myöhäisempi. Käytännössä tilanteen korjaaminen tässä tarkoittaisi toimenpiteitä eriarvoisuuden poistamiseksi siten, että selittämättömiä sukupuolten välisiä palkkaeroja ei enää olisi. Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista.

Pykälän 9 momentin mukaan pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja ei saisi käyttää muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

Pykälässä ehdotettu henkilötietojen käsittely olisi tarpeen rekisterinpitäjänä toimivan tasa-arvovaltuutetun lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi. Ehdotettu sääntely olisi oikeasuhteinen sillä tavoiteltuun päämäärään nähden eli sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän estämiseen ja palkkatasa-arvon edistämiseen.

Pykälä perustuisi palkka-avoimuusdirektiivin 9 ja 12 artiklaan. Pykälän 7 momentissa on käytetty palkka-avoimuusdirektiivin 12 artiklan 3 kohtaan perustuvaa liikkumavaraa.

6 e §. Yhteinen palkka-arviointi. Lakiin lisättäisiin uusi 6 e §, jossa säädettäisiin säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävän työnantajan velvollisuudesta laatia yhteinen palkka-arviointi siten kuin tässä pykälässä säädettäisiin. Yhteisen palkka-arvioinnin tarkoituksena on määrittää, korjata ja estää sellaiset nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaerot, joita ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä (perusteeton palkkaero). Yhteisen palkka-arvioinnin perusteella työnantajan olisi aloitettava palkkarakenteiden uudelleenarviointi ja tarkistaminen.

Voimassa olevan tasa-arvolain 6 a ja 6 b §:ssä säädetty palkkakartoitus sisältää pitkälti samoja elementtejä kuin tässä esityksessä ehdotettu yhteinen palkka-arviointi. Keskeisin ero näiden välillä on, minkä kokoisia työnantajia velvoite koskee sekä ehdotettuun yhteiseen palkka-arviointiin sisältyvä velvollisuus toimittaa yhteinen palkka-arviointi tasa-arvovaltuutetulle. Voimassa olevan tasa-arvolain mukaan työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, tulee laatia palkkakartoitus osana vähintään joka toinen vuosi laadittavaa tasa-arvosuunnitelmaa tai vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Voimassa olevan 6 b §:n mukaan työnantajan on selvitettävä naisten ja miesten palkkaeroja, jos palkkakartoituksen mukainen ryhmiin jako osoittaa selkeän eron naisten ja miesten palkkojen välillä. Kyseisen säännöksen perusteluiden mukaan selkeä ero tarkoittaisi tilannetta, jossa palkkakartoituksessa käytettyjen ryhmien naisten ja miesten palkkojen keskiarvot poikkeavat yksiselitteisesti toisistaan ja systemaattisesti toistuessaan myös vähäisiä eroja olisi tarkasteltava (ks. HE 19/2014 vp). Kynnys tässä esityksessä ehdotetun yhteisen palkka-arvioinnin laatimiselle olisi korkeampi, ja se edellyttäisi muun muassa vähintään viiden prosentin keskipalkkatason eroa missä tahansa 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettussa työntekijäryhmässä.

Tässä pykälässä ehdotetussa yhteisessä palkka-arviointivelvoitteessa säädettäisiin tarkasteltavaksi myös palkankorotusten ulottuvuutta raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain-, hoito- ja omaishoitovapaalla oleviin työntekijöihin. Tästä ei nimenomaisesti säädetä voimassa olevaa palkkakartoitusvelvoitetta koskien. Ehdotettu yhteistä palkka-arviointia koskeva sääntely olisi osin muutoinkin yksityiskohtaisempaa kuin palkkakartoitusta koskeva sääntely, joskin sääntelyn tarkoitus on molemmissa velvoitteissa pitkälti yhtenevä (ks. HE 19/2014 vp). Yhteinen palkka-arviointi ei korvaisi voimassa olevan tasa-arvolain 6 a ja 6 b §:ssä säädetyn mukaisesti laadittavaa palkkakartoitusta, eikä olisi sille vaihtoehto. Yhteinen palkka-arviointi tarkoittaisi lisävelvoitetta niille säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävälle työnantajille, jotka täyttävät kaikki ehdotetun pykälän 1 momentissa säädetty ehdot.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että velvoite laatia yhteinen palkka-arviointi koskisi työnantajia, joilla on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää. Yhteinen palkka-arviointi olisi tehtävä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Mikäli henkilöstön edustajia ei ole, työntekijöiden olisi mahdollista nimetä edustajat yhteistä palkka-arviointia varten. Henkilöstön laskentatapaa on selostettu 6 d §:n säännöskohtaisissa perusteluissa.

Pykälän 1 momentissa tarkoitettun työnantajan tulisi laatia yhteinen palkka-arviointi, jos kaikki seuraavat edellytykset täyttyvät: tässä esityksessä ehdotetussa 6 d §:ssä säädettyssä palkkaerojen ilmoittamisessa käy ilmi, että nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatason ero on vähintään 5 prosenttia missä tahansa 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettussa työntekijäryhmässä, työnantaja ei ole perustellut edellä tarkoitettua keskipalkkatason eroa objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä ja työnantaja ei ole korjannut perusteetonta keskipalkkatason eroa kuuden kuukauden kuluessa. Kuuden kuukauden määräaika laskettaisiin ajankohdasta, jona työnantajan on viimeistään tullut ilmoittaa tässä esityksessä ehdotetussa 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettut tiedot. Tulotietojärjestelmästä annetun lain mukaan työnantajan on ilmoitettava kyseiset tiedot tulorekisteriin viimeistään huhtikuun viimeisenä päivänä.

Tilastokeskuksen tehtävästä tuottaa tasa-arvolain edellyttämiä asiantuntijapalveluita tasa-arvovaltuutetulle säädetään tilastokeskuksesta annetussa laissa.

Mikäli työnantaja ei perustele tai ei lisäselvityspyynnöstä huolimatta riittävästi perustele nais- ja miespuolisten työntekijöiden yli viiden prosentin keskipalkkatason eroa objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä sellaisessa 6 d §:n 7 kohdassa tarkoitetussa työntekijäryhmässä, jossa yli viiden prosentin keskipalkkatason ero on ilmennyt, tai työnantaja ei asianomaisten henkilöstön edustajien mukaan ole perustellut kyseistä keskipalkkatason eroa objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, olisi työnantajan laadittava yhteinen palkka-arviointi, jos muut pykälässä säädetyt edellytykset yhteiselle palkka-arvioinnille täyttyvät. Yhteinen palkka-arviointi olisi tehtävä, jos työnantaja ja henkilöstön edustajat eivät ole samaa mieltä, onko nais- ja miespuolisten työntekijöiden vähintään viiden prosentin keskipalkkatason ero työntekijäryhmässä perusteltu objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä ja muut 1 momentissa säädetyt kriteerit täyttyvät. Työnantajan olisi tehtävä yhteinen palkka-arviointi yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Mikäli henkilöstön edustajia ei ole, työntekijöiden olisi nimettävät yksi tai useampi edustaja yhteistä palkka-arviointia varten.

Pykälän 2 momentissa olisi seitsemän kohdan listaus asioista, joiden kaikkien olisi sisällyttävä yhteiseen palkka-arviointiin.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnantajan tiedonantovelvollisuudesta koskien yhteistä palkka-arviointia. Momentin mukaan työnantajan olisi oma-aloitteisesti asetettava yhteinen palkka-arviointi työntekijöiden ja henkilöstön edustajien saataville. Jos yhteisen palkka-arvioinnin 2 momentin mukaiset tiedot johtavat yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, työnantajan tulisi palkka-avoimuusdirektiivin 12 artiklaan perustuen asettaa yhteinen palkka-arviointi työntekijöiden saataville ilman kyseisiä tietoja ja selostaa, miksi kyseiset tiedot eivät sisälly työntekijöiden saataville asetettuun versioon. Työnantajan olisi sähköpostitse toimitettava yhteinen palkka-arviointi oma-aloitteisesti 12 kuukauden kuluessa tasa-arvovaltuutetulle, jonka tehtävänä olisi tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin ehdotetun muutoksen mukaan kerätä yhteiset palkka-arvioinnit. 12 kuukauden määräaika laskettaisiin siitä, kun työnantajan on tullut toimittaa 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot tulorekisteriin tasa-arvovaltuutetulle toimittamista varten. Laissa tulotietojärjestelmästä säädetään tietojen tulorekisteriin ilmoittamisen ajankohdasta (ks. tässä esityksessä ehdotetut muutokset tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin).

Seurantaa ja valvontaa varten tiedot olisi annettava rajoituksetta. Myös henkilöstön edustajien saataville yhteinen palkka-arviointi olisi saatettava kokonaisuudessaan, mutta heidän ei tulisi paljastaa samaa tai samanarvoista työtä tekevien yksittäisten työntekijöiden todellista palkkatasoa työntekijöille.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin työnantajan yhteisen palkka-arvioinnin toteuttamiseen liittyvästä velvollisuudesta korjata perusteettomat palkkaerot kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Kohtuullisen ajan arviointiin voisi esimerkiksi vaikuttaa toteutettavien toimenpiteiden laajuus. Yli kuuden kuukauden aikaa ei tässä olisi pidettävä kohtuullisena. Momentissa säädettäisiin myös, että yhteisen palkka-arvioinnin johdosta toteutettaviin toimenpiteisiin olisi sisällyttävä analyysi nykyisistä sukupuolineutraaleista työn arviointi- ja luokittelujärjestelmistä tai tällaisten järjestelmien käytöstä. Tällä pyritäisiin varmistamaan, että järjestelmiin ei sisälly sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää.

Pykälän 5 momentin mukaan pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja ei saisi käyttää muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

Pykälässä ehdotettu henkilötietojen käsittely olisi tarpeen rekisterinpitäjänä toimivan tasa-arvovaltuutetun lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi. Ehdotettu sääntely olisi oikeasuhtainen sillä tavoiteltuun päämäärään nähden eli sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän estämiseen ja palkkatasa-arvon edistämiseen. Kts. myös kohta 11.2.

Pykälä perustuisi palkka-avoimuusdirektiivin 10 artiklaan, jossa säädetään yhteisestä palkka-arvioinnista, sekä tietosuojaa koskevaan 12 artiklaan. Pykälän 3 momentissa on käytetty palkka-avoimuusdirektiivin 12 artiklan 3 kohtaan perustuvaa liikkumavaraa.

6 f §. *Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa.* Tasa-arvolakiin lisättäisiin uusi 6 f §, jossa säädettäisiin palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevista työnantajan velvoitteista ennen työhönottoa.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi ilmoitettava työnhakijalle haettavana olevasta tehtävästä maksettava alkupalkka tai sen suunnitellun palkan vaihteluväli, jotka perustuvat objektiivisiin ja sukupuolineutraaleihin kriteereihin. Työnantajan olisi myös tarvittaessa ilmoitettava työehtosopimuksen kyseistä tehtävää koskevat asiaankuuluvat määräykset. Tällä tarkoitettaisiin sovellettavan työehtosopimuksen palkan määräytymiseen liittyviä ehtoja. Pelkän sovellettavan työehtosopimuksen ilmoittaminen ei olisi riittävää.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan olisi pyynnöstä annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot vammaiselle työnhakijalle saavutettavassa muodossa ja hänen erityistarpeensa huomioon ottaen. Näin varmistettaisiin, että vammaisella työnhakijalla on mahdollisuus saada ja ymmärtää tiedot.

Pykälän 3 momentti velvoittaisi työnantajaa varmistamaan tietoon perustuvan ja läpinäkyvän palkkaneuvottelun. Työnhakijalle olisi annettava tiedot mahdollisimman aikaisessa vaiheessa rekrytointiprosessia. Tiedot voitaisiin antaa työpaikkailmoituksessa, ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin, että työnantaja ei saisi tiedustella hakijalta hänen nykyisten tai aiempien työsuhteidensa palkkatietoja.

Pykälä vastaisi palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklan 1 ja 2 kohtaa sekä osaltaan 8 artiklassa säädettyä tietojen saavutettavuutta koskevaa velvoitetta.

6 g §. *Työntekijän tiedonsaantioikeus palkoista.* Lakiin lisättäisiin uusi 6 g §, jossa säädettäisiin työntekijän oikeudesta palkkatietoihin työnantajalta.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta antaa tietoja työntekijälle tämän yksilöllisestä palkkatasosta ja hänen kanssaan samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltynä. Työnantajan olisi annettava momentissa mainitut tiedot työntekijän pyynnöstä ja kirjallisesti. Momentissa ei säädettäisi tarkemmin työntekijän pyynnön muodosta. Ehdotetun pykälän 2 momentin mukaisen määräajan kulumisen osoittamiseksi pyynnön esittäminen kirjallisessa muodossa olisi kuitenkin tarkoituksenmukaista. Työnantaja voisi antaa momentissa tarkoitetut tiedot myös oma-aloitteisesti ilman pyyntöä. Momentin mukaan työntekijä voisi pyytää säännöksessä mainittuja tietoja myös henkilöstön edustajan välityksellä tai toissijaisesti tasa-arvovaltuutetun välityksellä. Tasa-arvovaltuutetun puoleen olisi mahdollista kääntyä erityisesti, jos työntekijä tai työntekijöiden edustaja ei ole saanut pyydettyjä tietoja. Jos tietojen antaminen johtaisi toisen yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen, työnantajan olisi annettava momentissa tarkoitetut työntekijäryhmiä koskevat tiedot vain henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle. Tietoja ei tässä tilanteessa tule luovuttaa suoraan työntekijälle. Verrokkiryhmät voivat olla kooltaan hyvin erilaisia. Tilastokäytännöissä vähimmäisrajana on esimerkinomaisesti voitu käyttää viiden työntekijän

määrää. Lukumäärää ei kuitenkaan voida tarkkaan määrittää, vaan arviointi on aina tapauskohtaista.

Pykälän 2 momentin mukaan pyydetty tiedot olisi annettava kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kahden kuukauden kuluttua pyynnön esittämisestä. Kohtuullista aikaa arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon esimerkiksi työnantajaorganisaation koko, sekä pyydettyjen tietojen määrä ja laajuus. Vammaiselle työntekijälle 1 momentissa tarkoitettut tiedot olisi annettava saavutettavassa muodossa ja hänen erityistarpeensa huomioon ottaen.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantajan olisi ilmoitettava vuosittain kaikille työntekijöilleen säännöksessä tarkoitettu tiedonsaantioikeudesta sekä siitä, mitä toimenpiteitä oikeuden käyttäminen edellyttäisi työntekijältä. Työnantajan olisi mahdollista antaa nämä tiedot sisäisten käytäntöjen mukaisesti esimerkiksi sisäisen intranetin, sähköpostin tai ilmoitustaulun välityksellä, kehityskeskustelussa, koulutuksissa tai muissa henkilöstötilaisuuksissa.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin mahdollisesta lisäselvityksestä. Momentissa tarkoitettu lisäselvitys kattaisi esimerkiksi kaikki kohtuulliset lisäselvennykset ja yksityiskohdat kaikista toimitetuista tiedoista. Jos työntekijän työnantajalta saama vastaus olisi virheellinen tai puutteellinen siten, että työntekijällä voitaisiin kohtuudella katsoa olevan tarve korjattuun tai tarkempaan tietoon, työnantajan olisi mahdollisimman pian annettava pyynnöstä lisäselvitys ja perusteltava vastauksensa.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin, että työnantaja ei saisi kieltää työntekijää ilmoittamasta omaa palkkaansa sen selvittämiseksi, maksetaanko samasta tai samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Lisäksi momentin mukaan sopimusehto, joka estää työntekijää antamasta tietoja palkastaan, on mitätön.

Pykälän 6 momentin mukaan työnantaja voisi vaatia, että työntekijä, joka on saanut tämän pykälän nojalla tietoja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltyinä, ei käytä kyseisiä tietoja muuhun tarkoitukseen kuin selvittääkseen häneen kohdistuvaa mahdollista palkkasyrjintää. Momentin tarkoituksena olisi estää työntekijää muussa tarkoituksessa luovuttamasta eteenpäin työnantajalta tämän pykälän mukaisesti saamia tietoja tilanteessa, jossa edes epäsuorasti olisi mahdollista tunnistaa toinen henkilö. On olemassa riski, että henkilö olisi epäsuorasti tunnistettavissa momentissa tarkoitetuista keskipalkkatasoa koskevista tiedoista, jos kyseinen työntekijäryhmä on hyvin pieni tai ryhmässä olevien naisten tai miesten määrä olisi hyvin pieni.

Pykälän 7 momentin mukaan pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja ei saisi käyttää muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

Pykälässä ehdotettu henkilötietojen käsittely olisi tarpeen rekisterinpitäjänä toimivan tasa-arvovaltuutetun lakisäateisen velvoitteen noudattamiseksi. Ehdotettu sääntely olisi oikeasuhtainen sillä tavoiteltuun päämäärään nähden eli sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän estämiseen ja palkkatasa-arvon edistämiseen. Kts. myös kohta 11.2.

Pykälä vastaisi palkka-avoimuusdirektiivin 7 ja 12 artiklaa. Pykälän 1 momentissa on käytetty palkka-avoimuusdirektiivin 12 artiklan 3 kohtaan perustuvaa liikkumavaraa.

8 §. Syryntä työelämässä. Pykälän 1 momentin 1 ja 2 kohtaan lisättäisiin maininta työhönottoprosessista, 3 kohtaan lisättäisiin eri ajankohtana työskennellyttä työntekijää koskeva täsmennys, 4 kohtaa täsmennettäisiin lisäyksellä ”palkkaus mukaan lukien” ja pykälään lisättäisiin uusi konsernia koskeva 4 momentti.

Pykälän 1 momentin 1 ja 2 kohtaan ehdotetuilla lisäyksillä varmistettaisiin tasa-arvolain mukaisen hyvitysseuraamuksen ulottaminen syrjintään, joka tapahtuu työhön valitsemista edeltävän työhönottoprosessin, työnhakumenettelyn aikana. Tällä tarkoitettaisiin esimerkiksi valintoja työhaastatteluun ja soveltuvuuskokeisiin.

Voimassa olevan tasa-arvolain 7 §:n nojalla syrjintä on kiellettyä rekrytoinnin kaikissa vaiheissa, mutta 8 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohtaan ehdotetuilla lisäyksillä varmistettaisiin, että myös syrjintää kokenut työnhakija saisi tasa-arvolain 8 §:ään perustuen 11 §:n mukaista hyvitystä, jos valintapäätöstä edeltävä menettely on ollut syrjivä. Tasa-arvovaltuutettu on vuoden 2022 kertomuksessaan eduskunnalle⁴¹ pitänyt tarpeellisena, että hyvitysseuraamus ulotettaisiin työhönottopäätöstä edeltävään hakumenettelyyn. Tällöin tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki olisivat tältä osin samansuuntaiset. Kertomuksessaan eduskunnalle tasa-arvovaltuutettu on myös todennut, että rekrytoinneissa ovat koulutuksen ja työkokemuksen ohella korostuneet yhä enemmän työnhakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja hakijoiden sopivuuden arviointi, jolloin esimerkiksi työhaastattelu voi olla keskeinen keino tuoda soveltuvuuttaan esille.

Pykälän 1 momentin 3 ja 4 kohtaan ehdotettavien muutosten sekä ehdotettavan uuden 4 momentin myötä mahdollisen palkkasyrjinnän selvittämiseksi sen arvioiminen, tekevätkö eri sukupuolta olevat työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, ei saisi 3 ja 4 kohdan tilanteissa rajoittaa konserneissa vain tilanteisiin, joissa työntekijät ovat saman muodollisen työnantajan palveluksessa, jos työehdoilla on konsernissa yksi yhteinen alkuperä taikka tilanteisiin, joissa työntekijät työskentelevät samana ajankohtana.

Momentin 3 kohtaan ehdotetulla lisäyksellä ”tai ollut” ulotettaisiin palkkasyrjintää epäiltäessä vertailumahdollisuus myös työntekijöihin, jotka eivät työskentele samaan aikaan. Tällöin vertailukohde voisi löytyä myös esimerkiksi työntekijästä, joka on työskennellyt saman työnantajan palveluksessa aikaisemmin tai myöhemmin. Tätä asiaa on käsitelty esimerkiksi Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisussa *Macarthy Ltd, C-129/79*, jossa tuomioistuin totesi, että miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaate ei rajoitu tilanteisiin, joissa miehet ja naiset tekevät samanaikaisesti samaa työtä samalle työnantajalle. Vertailtaessa työntekijän palkkaa esimerkiksi edeltäjänsä palkkaan olisi arvioinnissa kuitenkin otettava huomioon, että erityisistä syistä palkoissa voi olla sukupuolesta riippumattomia eroja.

Momentin 4 kohtaa muutettaisiin lisäämällä siihen täsmennys ”palkkaus mukaan lukien”. Muutoksella täsmennettäisiin, että sääntely koskisi nimenomaisesti myös palkkaa ja palkkauksen järjestämistä. Myöskään 4 kohdan mukaisessa tilanteessa vertailumahdollisuuden syrjinnän selvittämiseksi ei tulisi rajoittaa ainoastaan samaan aikaan työskenteleviin työntekijöihin. Vastavasti ehdotettavaa konserneja koskevaa 4 momenttia sovellettaisiin 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa.

Pykälään lisättäisiin uusi 4 momentti, jonka mukaan 1 momentin 3 ja 4 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa työnantajaan rinnastetaan konsernissa myös emo- tai tytäryhtiö siltä osin, kun tämä päättää palkka- tai palvelussuhteen ehdoista toisessa konserniyhtiössä. Kyse olisi tilanteesta, jossa palkkaehdoilla voidaan katsoa olevan niin sanottu yksi yhteinen alkuperä eli vastuutaho. Yksi yhteinen alkuperä voisi olla olemassa esimerkiksi silloin, jos emoyhtiö päättäisi tytäryhtiönsä palkkaehdoista ja olisi siten määräysvallan käyttämisen johdosta muodollisen työnantajan sijasta vastuussa palkkatasa-arvovelvoitteiden noudattamisesta. Euroopan yhteisöjen

⁴¹ [https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/26183599/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+\(PDF\).pdf/ea6da9fe-fe5d-2b77-69d1-703126da308a/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+\(PDF\).pdf?t=1651049592867](https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/26183599/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+(PDF).pdf/ea6da9fe-fe5d-2b77-69d1-703126da308a/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+(PDF).pdf?t=1651049592867), ks. s. 49.

tuomioistuimen ratkaisu Lawrence ym., C-320/00 koskee tilannetta, jossa yhtä yhteistä alkupe-
rää ei ollut.

Ehdotettava momentti tulisi sovellettavaksi vain sellaisissa tilanteissa, joissa esimerkiksi emo-
yhtiö tosiasiaassa päättää tytäryhtiönsä työntekijöiden palkoista. Säännös ei tulisi sovellettavaksi
pelkästään sillä perusteella, että konsernissa sovelletaan esimerkiksi yhteisiä henkilöstöpoliitti-
sia ohjeita.

Pykälän 1 momentin 1 ja 2 kohtaan ehdotetut muutokset vastaisivat palkka-avoimuusdirektiivin
5 artiklan 3 kohdassa säädettyä työhönottoprosessien syrjimättömyyttä koskevaa velvoitetta.
Pykälän 1 momentin 3 ja 4 kohtaan ehdotetut muutokset ja ehdotettava 4 momentti vastaisivat
palkka-avoimuusdirektiivin 19 artiklaa, jossa säädetään saman tai samanarvoisen työn todista-
misesta.

9 a §. Todistustaakka. Pykälään lisättäisiin uusi 2 momentti, jossa säädettäisiin todistustaakasta
silloin, kun työnantaja ei ole noudattanut tasa-arvolain mukaisia palkkauksen läpinäkyvyyttä
koskevia velvoitteita. Lisäksi voimassa olevan 1 momentin viimeinen lause poistettaisiin ja kor-
vattaisiin uudella 3 momentilla, jossa säädettäisiin samansisältöisesti, että pykälää ei sovellet-
taisi rikosasian käsittelyssä.

Uusi 2 momentti ei soveltuisi kaikissa asioissa, joissa kantaja väittää tulleen syrjityksi, vaan
ainoastaan käsiteltäessä tasa-arvolakiin perustuvaa, palkkasyrjintää koskevaa asiaa tuomioistui-
messä tai toimivaltaisessa viranomaisessa, kuten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.
Voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:ssä säädetään syrjinnästä työelämässä. Kysymys voisi olla
sekä välillisestä että välittömästä palkkasyrjinnästä. Esimerkiksi jos ilmenisi, että työnantaja on
jättänyt ilmoittamatta sukupuolten palkkaerot siten kuin ehdotetussa uudessa 6 d §:ssä säädet-
täisiin, työnantajan olisi osoitettava, että palkkasyrjintää ei ole tapahtunut.

Ehdotettua 2 momenttia ei kuitenkaan sovellettaisi, jos työnantaja osoittaisi, että momentissa
tarkoitettujen palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien velvoitteiden rikkominen on ollut ilmeisen
tahatonta ja vähäistä. Tällöin sovellettavaksi tulisi pykälän 1 momentti. Laiminlyönnin olisi lii-
tyttävä jollain tavoin siihen syrjintään, josta oikeudenkäynnissä on kyse.

Uudessa 3 momentissa säädettäisiin, että pykälää ei sovellettaisi rikosasian käsittelyssä. Jo voi-
massa olevassa pykälässä on tällainen rajaus, mutta uuden 2 momentin vuoksi sääntely siirret-
täisiin uuteen 3 momenttiin, jotta kävisi selkeästi ilmi, että rikosasian käsittelyssä ei sovellettaisi
kumpaakaan momentteista.

Pykälään ehdotetut muutokset perustuisivat palkka-avoimuusdirektiivin 18 artiklaan.

12 §. Hyvityksen vaatiminen. Pykälän 2 momenttia muutettaisiin siten, että palkkasyrjintätilan-
teissa vanhentumisaika hyvitystä koskevan kanteen nostamiseksi olisi kolme vuotta siitä, kun
kantaja on saanut tietää tai hänen olisi pitänyt tietää palkkasyrjintäkiellon rikkomisesta. Myös
työhönottoon liittyvässä palkkasyrjintätilanteessa kiellon rikkomista koskevan kanteen nosta-
misen määräaika olisi kolme vuotta. Muutoin pykälän sisältö säilyisi ennallaan ja vastaisi voi-
massa olevaa sääntelyä.

Palkkasyrjintäkiellon rikkomisella tarkoitettaisiin sellaista samapalkkaisuuden periaatteen rik-
komista, josta säädetään voimassa olevan tasa-arvolain lisäksi palkka-avoimuusdirektiivissä.

Ehdotuksen mukaan kanne tulisi nostaa kolmen vuoden kuluessa siitä, kun kantaja on saanut
tietää tai hänen on olisi pitänyt tietää palkkasyrjintäkiellon rikkomisesta. Ehdotus perustuu
palkka-avoimuusdirektiivin 21 artiklan 1 kohtaan. Ehdotuksessa käytetyt sanamuodot

vastaisivat vanhentumislain 7 §:n 1 momentin 3 kohtaa. Vanhentumisajan voisi säännöksen mukaisesti katkaista nostamalla kanteen.

Säännöksiä vanhentumisesta on myös velan vanhentumisesta annetussa laissa (728/2003). Sitä sovelletaan myös hyvityskanteisiin, jollei muussa laissa, kuten tasa-arvolain tässä pykälässä, toisin säädetä.

Pykälä koskee vain hyvityksen vaatimista. Samapalkkaisuuden periaatteen loukkaamiseen perustuvan vahingonkorvausvaatimuksen vanhentumiseen sovelletaan velan vanhentumisesta annettua lakia (728/2003), jonka 4 §:n mukaan tällaisen kanteen vanhentumisaika on kolme vuotta, ja työoikeudelliseen lainsäädäntöön sisältyviä erityissäännöksiä vanhentumisesta.

Pykälään ehdotettu muutos vastaisi palkka-avoimuusdirektiivin 21 artiklaa.

20 §. Asian saattaminen yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti, jolloin nykyiset 3-5 momentit siirtyisivät 4-6 momentiksi. Uuden 3 momentin mukaan tasa-arvovaltuutetun toimivaltaa laajennettaisiin siten, että tasa-arvovaltuutettu voisi saattaa myös tasa-arvolain 6 §:n 2 momentin 7 kohdan, 6 §:n 3 ja 4 momentin, 6 d §:n 4-6 ja 8 momentin, 6 e ja 6 f §:n sekä 6 g §:n 1-4 momentin vastaista työnantajan menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ehdotettavaa 21 §:n 5 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

Tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentissa tarkoitettujen tietojen ilmoitusvelvollisuudesta tulorekisteriin säädettäisiin tulotietojärjestelmästä annetun lain (53/2018) 6 §:n 3 momentin 7 ja 8 kohdassa, jotka tässä esityksessä ehdotettaisiin lisättäväksi kyseiseen lakiin. Tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin on vireillä myös 4.1.2027 voimaan tuleva muutos⁴², jonka mukaan lain 21 a §:ssä säädettäisiin Tulorekisteriyksikön mahdollisuudesta asettaa uhkasakko ilmoitusvelvollisuuden täyttämisen tehosteeksi. Tätä olisi mahdollisuus soveltaa, jos työnantaja ei ilmoita tulorekisteriin tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentissa tarkoitettuja tietoja.

Ehdotettu sääntely vastaisi palkka-avoimuusdirektiivin 17 artiklaa.

21 §. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta. Pykälään lisättäisiin uusi 5 momentti, jolloin nykyinen 5 momentti siirtyisi 6 momentiksi. Uudessa 5 momentissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta laajennettaisiin vastaamaan ehdotettua 20 §:n 3 momenttia. Uuden 5 momentin mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi tasa-arvovaltuutetun esityksestä, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan täyttämään velvollisuutensa 6 §:n 2 momentin 7 kohdan, 6 §:n 3 ja 4 momentin, 6 d §:n 4-6 ja 8 momentin, 6 e ja 6 f §:n sekä 6 g §:n 1-4 momentin vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

Menettely lautakunnassa käynnistyisi tasa-arvovaltuutetun esityksestä. Tasa-arvovaltuutettu saattaisi velvoittamista ja sakonuhkaa koskevan asian lautakuntaan sen jälkeen, kun työnantaja ei ole valtuutetun kehotuksesta huolimatta kohtuullisessa ajassa korjannut lain 6 §:n 2 momentin 7 kohdan, 6 §:n 3 ja 4 momentin, 6 d §:n 4-6 ja 8 momentin, 6 e ja 6 f §:n tai 6 g §:n 1-4 momentin vastaista menettelyä. Lautakunnan päätöksessä olisi yksilöitävä työnantajalle asetettava velvoite sekä mihin mennessä asetettu velvoite tulee täyttää.

Uhkasakon asettamista ja maksettavaksi määräämistä koskevaan menettelyyn sovelletaan uhkasakkolakia (1113/1990).

⁴² Ks. HE 216/2024 vp.

Momentti ei vaikuttaisi oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 40 §:n soveltamiseen oikeudenkäynnissä. Tuomioistuimien voisi jatkossakin määrätä mainitun pykälän nojalla ja edellytyksin tuotavaksi tuomioistuimeen sellaisetkin tiedot, jotka yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi momentin nojalla velvoittaa työnantajan toimittamaan.

Uhkasakkolain 7 §:n mukaan päävelvoitteen koskiessa yhteisöä tai säätiötä, uhkasakko kohdistetaan joko yhteisöön tai säätiöön, taikka sen päätösvaltaa käyttävän toimielimen jäseniin tai toimitusjohtajaan tai vastaavassa asemassa olevaan muuhun henkilöön.

Pykälään ehdotettu muutos vastaisi palkka-avoimuusdirektiivin 17 artiklaa.

21 b §. Laiminlyöntimaksu. Tasa-arvolakiin lisättäisiin uusi 21 b §, jossa säädettäisiin ehdotetussa 6 e §:ssä säädettyjen velvoitteiden rikkomiseen liittyvästä seuraamuksesta, laiminlyöntimaksusta. Sääntelyn tarkoituksena olisi palkka-avoimuusdirektiivin 23 artiklan vaatimusten toteuttamiseksi varmistaa todellinen ehkäisevä vaikutus samapalkkaisuuden periaatetta koskevien oikeuksien loukkaamista ja velvoitteiden rikkomista vastaan.

Vaikka EU-säädös mahdollistaisikin lähtökohtaisesti seuraamuslajin valinnan kansallisessa täytäntöönpanossa, EU-säädöksen seuraamussäännös voi edellyttää tietyn tyyppistä seuraamuslajia kansallisesta oikeusjärjestelmästä johtuvista syistä. Esimerkiksi silloin, jos EU-säädöksen rikkomisen johdosta määrättävän seuraamuksen suuruudessa tulee huomioida toimijan liikevaihto, EU-säädöksen seuraamussäännös käytännössä edellyttää kansallisesti hallinnollisesta seuraamusmaksusta säättämistä, jossa tällaiset vaatimukset on mahdollista huomioida. Laiminlyöntimaksu kuuluu luonteeltaan rangaistusluonteisiin hallinnollisiin seuraamuksiin.

Ehdotetun 1 momentin mukaan laiminlyöntimaksu olisi mahdollinen tilanteissa, joissa työnantaja jättäisi toimittamatta yhteisen palkka-arvioinnin tasa-arvovaltuutetulle tai toimittaisi palkka-arvioinnin tasa-arvovaltuutetulle sisällöllisesti puutteellisenä siten, että se ei olennaisilta osin vastaisi yhteiseltä palkka-arvioinnilta edellytettävää sisältöä. Jos kysymyksessä olisi pienekö sisällöllinen puute tai virheellisyys, tasa-arvovaltuutettu voisi harkintansa mukaan pyytää täydennystä ennen laiminlyöntimaksun määräämistä. Ehdotetussa tasa-arvolain 6 e §:n 2 momentissa määriteltäisiin yhteiseen palkka-arviointiin pakollisena sisällytettävät tiedot. Laiminlyöntimaksun määräisi tasa-arvovaltuutettu esittelyn perusteella, ja se olisi määrättävä kahden vuoden kuluessa laiminlyönnin tapahtumisesta.

Ehdotus olisi oikeasuhtainen direktiivin 23 artiklassa asetettuun aineelliseen velvoitteeseen ja sen rikkomisen laatuun nähden. Nykyisen tasa-arvolain mukaan työnantajan tasa-arvosuunnitelma, jonka on sisällettävä palkkakartoitus, voidaan velvoittaa laadittavaksi sakon uhalla. Ehdotetun yhteisen palkka-arvioinnin sisältö vastaisi pitkälti palkkakartoituksen sisältöä ja koskisi vain isoja yrityksiä. Ehdotettu yhteisen palkka-arvioinnin toimittamisen ja sisällön puutteisiin liitettävä laiminlyöntimaksu olisi uhkasakkoa ankarampi ja oikeasuhtainen seuraamus direktiivissä säädettyyn aineelliseen velvoitteeseen ja sen rikkomisen laatuun nähden.

Ehdotetun 2 momentin mukaan laiminlyöntimaksun vähimmäis- ja enimmäismäärä määriteltäisiin laissa, ja maksua määrättäessä olisi otettava huomioon muun muassa laiminlyönnin laatu, toistuvuus, suunnitelmallisuus ja muut olosuhteet sekä työnantajan vuotuinen bruttolikevaihto. Laiminlyöntimaksu voitaisiin myös jättää määräämättä tai määrätä vähimmäismäärää pienempänä ehdotetussa momentissa säädettyin perustein.

Direktiivin 23 artiklassa on säädetty seuraamuksen sisällöstä ja seuraamusmaksun määrää koskevista kriteereistä luettelemalla seuraamusmaksun suuruudessa huomioon otettavia seikkoja. Direktiivin 55 johdantolauseessa on myös viittaus työnantajan vuotuisen bruttolikevaihtoon tai työnantajan kokonaispalkkakustannuksiin. Ehdotetussa momentissa laiminlyöntimaksun

määrässä huomioon otettavat seikat liittyisivät velvoitteen rikkomiseen, rikkomisen luonteeseen ja vakavuuteen sekä rikkomisesta vastuussa olevaan toimijaan.

Ehdotetun 3 momentin mukaan laiminlyöntimaksua ei voitaisi määrätä pykälässä tarkoitetuille viranomaisille, koska viranomaisten on noudatettava hallinnon lainmukaisuusperiaatetta ja hallinnon yleislakeja. Viranomaisen on kaikissa tilanteissa hoidettava lakisääteiset tehtävänsä, ja viranomaisen toiminnasta voi tehdä hallintokantelun ylemmälle viranomaiselle. Lisäksi eduskunnan oikeusasiamies ja oikeuskansleri valvovat viranomaisten ja virkamiesten toiminnan lainmukaisuutta ja sitä, että viranomaiset ja virkamiehet täyttävät velvollisuutensa. Laillisuusvalvojat voivat antaa viranomaiselle huomautuksen, saattaa viranomaisen tietoon käsityksensä lainmukaisesta menettelystä ja kiinnittää viranomaisten huomiota hyvän hallinnon vaatimukseen, jotka edistävät perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista, sekä tehdä viranomaiselle esityksen virheen oikaisemiseksi tai epäkohdan korjaamiseksi ja hyvittämiseksi. Jos kyse on vakavasta lainvastaisuudesta, laillisuusvalvojat voivat myös kantelun perusteella nostaa syytteen.

Ehdotetuissa 4 ja 5 momentissa säädettäisiin laiminlyöntimaksun määräämisestä maksettavaksi valtiolle, laiminlyöntimaksun täytäntöönpanosta, vanhenemisesta sekä muutoksenhausta laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen.

Pykälä vastaisi palkka-avoimuusdirektiivin 23 artiklaa.

7.2 Laki tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta

2 §. Tasa-arvovaltuutetun tehtävät. Pykälään lisättäisiin uusi 6–10 kohta, joissa säädettäisiin palkka-avoimuusdirektiivin mukaisista tasa-arvovaltuutetun uusista tehtävistä, sekä uusi 2–4 momentti. Muutoin pykälä säilyisi ennallaan.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 d §:ssä ja tulotietojärjestelmästä annettussa laissa säädettäisiin tarkemmin, miten ehdotetun 2 §:n uuden 8 kohdan mukainen tiedon kerääminen toteutettaisiin.

Pykälän 1 momenttiin lisättäväksi ehdotetun uuden 7 kohdan mukaan tasa-arvovaltuutetun tehtävänä olisi analysoida sukupuolten välisen palkkaeron syitä ja kehittää välineitä helpottamaan palkkauksen eriarvoisuuden arviointia. Tällaisia välineitä voitaisiin kehittää esimerkiksi osana valtuutetun 2 ja 3 kohdissa tarkoitettuja edistämis- ja tiedonantotehtäviä. Kyse voisi olla esimerkiksi käytännöllisistä työkaluista, jotka auttaisivat työnantajia ja työntekijöitä ymmärtämään lainsäädännön sisältöä ja siten arvioimaan palkkauksen eriarvoisuutta. Itsenäisenä ja riippumattomana viranomaisena tasa-arvovaltuutettu harkitsisi viime kädessä itse, miten ja missä laajuudessa se toteuttaisi tehtävää.

Kohdassa olisi kyse palkka-avoimuusdirektiivin 29 artiklassa tarkoitetuista tehtävistä. Palkka-avoimuusdirektiivin 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitettujen, työn arvon arvioinnin ja vertailun tukemiseksi ja ohjaamiseksi laadittavien analyttisten välineiden tai menetelmien saataville asettamisesta vastaisi sosiaali- ja terveysministeriö.

Pykälään ehdotetussa uudessa 2 momentissa määriteltäisiin mitä risteävällä syrjinnällä 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettaisiin.

Pykälään ehdotetussa uudessa 3 momentissa säädettäisiin, että tasa-arvovaltuutettu toimisi tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 7 kohdassa tarkoitettuna rekisterinpitäjänä kerätessään ja käsitellessään 1 momentin 8 ja 9 kohdassa tarkoitettuja tietoja, koska ne voivat sisältää henkilötietoja. Tasa-arvovaltuutettu voi tosiasiallisesti määritellä henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot, jotka määriteltäisiin palkka-avoimuusdirektiiviin perustuen tässä lakiehdotuksessa. Henkilötietoja saa tietosuoja-asetuksen mukaan säilyttää vain niin kauan kuin se on tarpeen tietojen

käyttötarkoitusta varten. Tietosuoja-asetuksessa ei ole määritelty tarkkoja säilytysaikoja. Rekisterinpitäjän on arvioitava henkilötietojen säilytysaikaa ja tarpeellisuutta käyttötarkoitukseen nähden. Tasa-arvovaltuutetun keräämien tietojen tarkoitus on mahdollistaa valvonta palkka-avoimuusdirektiivin mukaisesti sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän estämiseksi ja palkka-tasa-arvon edistämiseksi.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin myös henkilötietojen käsittelyn suojatoimena, että tasa-arvovaltuutettu ei saa käyttää pykälän 1 momentin 8 ja 9 kohdassa tarkoitettuja tietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

Pykälään ehdotetussa uudessa 4 momentissa olisi informatiivinen viittaus tilastokeskuksesta annettuun lakiin, jonka uuden 2 c §:n mukaan Tilastokeskus voisi tuottaa tasa-arvovaltuutetulle palkka-avoimuusdirektiiviin perustuvia tasa-arvolain mukaisia asiantuntijapalveluita.

Pykälään ehdotetut muutokset perustuisivat palkka-avoimuusdirektiivin 29 artiklaan ja 12 artiklan 2 kohtaan.

7.3 Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

6 §. *Tulorekisteriin talletettavat tulotiedot ja muut tiedot.* Pykälän 3 momenttiin lisättäisiin uusi 7 ja 8 kohta, joissa säädettäisiin tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentin mukaisen ilmoitusvelvollisuuden täyttämiseksi tarvittavien tietojen tallettamisesta tulorekisteriin. Ilmoitusvelvollisuuden tarkempi sisältö määräytyisi pykälän voimassa olevassa 1 momentissa olevan muualla laissa säädettyyn ilmoitusvelvollisuuteen viittaavan yleissäännöksen perusteella tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentin mukaisesti. Ehdotettujen 7 ja 8 kohdan perusteella ilmoitettavat tiedot määräytyisivät siten tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentin 1-7 kohdan mukaisesti ja ilmoitusvelvollisuus myös koskisi vain työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää. Työnantajan vastuulle kuuluisi siten myös ilmoitusvelvollisuuden ennakointi tilanteissa, joissa työntekijöiden määrä vaihtelee 100 työntekijän molemmin puolin. Henkilöstön laskentatapaa on selostettu tasa-arvolain 6 d §:n säännöskohtaisissa perusteluissa.

Pykälän 3 momentin 7 kohdan mukaan tulorekisteriin talletettaisiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 d §:n 1 momentin 1-6 kohdassa tarkoitettujen tietojen koostamiseksi tarvittavat tiedot. Kyseisissä kohdissa tarkoitettuja tietoja ovat 1) sukupuolten palkkaero; 2) sukupuolten palkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta; 3) sukupuolten mediaanipalkkaero; 4) sukupuolten mediaanipalkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta; 5) täydentäviä tai muuttuvia eriä saavien nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus sekä 6) nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus kussakin kvartiilipalkkaluokassa. Työnantajat eivät kuitenkaan ilmoittaisi kyseisiä tietoja tulorekisteriin sellaisenaan vaan ainoastaan näiden tietojen muodostamiseksi tarvittavat tiedot. Ilmoitusvelvollisuuden täyttämiseksi hyödynnettäisiin tulorekisteriin jo nykyisin ilmoitettavia tietoja mahdollisimman laajasti ja Tilastokeskus muodostaisi kohdassa tarkoitettut tiedot työnantajien puolesta siten kuin tasa-arvolain 6 d §:n 3 momentissa ja tilastokeskuksesta annetun lain 2 c §:ssä asiasta säädettäisiin. Ilmoitusvelvollisuuden täyttämiseksi tulorekisteriin ei tarvittaisi lainkaan täysin uusia tietoja, mutta eräät tulorekisteriin tulotietojärjestelmästä annetun lain 7 §:n nojalla nykyisin vapaaehtoisesti ilmoitettavat tiedot muuttuisivat pakollisesti ilmoitettaviksi niille työnantajille, joita tasa-arvolain 6 d §:n mukainen ilmoitusvelvollisuus koskisi. Käytännössä pakollisiksi tiedoiksi muuttuisivat työntekijän säännöllinen sovittu viikkotyöaika, palvelussuhteen tyyppi ja osa-aikaisuuden prosentti -tiedot. Lisäksi maksetut rahapalkat tulisi ilmoittaa eriteltyinä rahapalkkojen ilmoittamisen laajemmalla tarkkuustasolla eli tulorekisterin niin sanotulla ilmoitustavalla 2, jota isommat työnantajat ilmoittamisessa jo nykyisinkin lähes poikkeuksetta käyttävät. Muilta osin kohdassa tarkoitettut tiedot pysyttäisiin koostamaan tulorekisteriin jo nykyisinkin pakollisesti ilmoitettavien tietojen perusteella. Koska tiedot muodostettaisiin tulorekisteriin myös muita käyttötarkoituksia varten

ilmoitettavien tietojen perusteella, olisi tietojen ilmoittaminen jatkuvaa ja tarvittavat tiedot olisi ilmoitettava työntekijäkohtaisesti jokaisen palkanmaksutapahtuman yhteydessä.

Pykälän 3 momentin 8 kohdan mukaan tulorekisteriin talletettaisiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot. Kyseisessä kohdassa tarkoitettuja tietoja ovat sukupuolten välinen palkkaero työntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin, tavallisen peruspalkan ja täydentävien tai muuttuvien osien mukaan eriteltyinä tunti- ja vuosiansioittain sekä henkilömäärä kussakin työntekijäryhmässä. Lisäksi, jos työntekijäryhmässä on vain samaa sukupuolta olevia henkilöitä, olisi kyseisen työntekijäryhmän osalta ilmoitettava tieto tästä asiasta. Näitä tietoja ei ole mahdollista koostaa tulorekisteriin ilmoitettavien tietojen perusteella vaan työnantaja muodostaisi kyseiset tiedot itse ja ilmoittaisi ne tulorekisteriin valmiiksi laskettuina. Ilmoittaminen tapahtuisi tulorekisteriin toteutettavalla erillisellä työnantajakohtaisella ilmoituksella joko kerran vuodessa tai kerran kolmessa vuodessa sen mukaisesti kuin asiasta 12 §:ään lisättäväksi ehdotetussa uudessa 12 momentissa säädettäisiin.

11 §. Tietojen antamistapa ja allekirjoittaminen. Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että ehdotetun 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitetut tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentin 7 kohdan mukaiset tiedot olisi mahdollista antaa ainoastaan sähköisesti, eikä niitä voisi ilmoittaa paperilomakkeella erityisestä syystä. Mahdollisuus ilmoittaa tietoja tulorekisteriin erityisestä syystä paperilomakkeella on säädetty kaikkein pienimpien yritysten sekä työnantajana toimivien kotitalouksien tarpeista lähtien, koska tällaisilla työnantajilla ei aina ole mahdollisuutta asioida sähköisesti. Velvollisuus tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentin mukaisen ilmoituksen antamiseen kuitenkin koskisi vain suuria työnantajia, joilla on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää. Tällaiset työnantajat ilmoittavat tiedot tulorekisteriin jo nykyisinkin käytännössä yksinomaan sähköisesti, eikä niillä voida katsoa olevan erityistä syytä tai tarvetta tietojen ilmoittamiseen paperilomakkeella. Jotta Tulorekisteriysikön ei tarvitsisi toteuttaa näille tiedoille käytännössä tarpeetonta paperilomakkeella ilmoittamisen mahdollisuutta, säädettäisiin tiedot annettavaksi yksinomaan sähköisesti.

12 §. Tietojen antamisaika. Pykälään lisättäisiin uusi 12 momentti, jossa säädettäisiin ehdotetussa 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitettujen tietojen antamisajasta tulorekisteriin. Tiedot olisi annettava kalenterivuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä edellistä kalenterivuotta koskien. Työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 250 työntekijää, olisi annettava tiedot joka vuosi ja työnantajan, jolla on säännöllisesti 100–249 työntekijää, olisi annettava tiedot joka kolmas vuosi. Raportointijaksot ja ilmoittamissyklit noudattaisivat palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklan 2-4 kohdassa asetettuja vähimmäisvaatimuksia. Se, mistä vuodesta alkaen vuosittaiset jaksot säännöllisesti vähintään 250 työntekijää työllistävien työnantajien kohdalla ja kolmen vuoden jaksot säännöllisesti 100-149 ja 150-249 työntekijää työllistävien työnantajien kohdalla laskettaisiin, määräytyisi voimaantulosäännöksen 3-5 momentin perusteella. Lisäyksen johdosta pykälän nykyiset 12-16 momentit siirtyvät 13-17 momentiksi.

13 §. Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä. Pykälän 1 momentin tilastokeskusta koskevaan 22 kohtaan lisättäisiin säännös Tilastokeskuksen oikeudesta saada tietoja tulorekisteristä aiemman lisäksi myös tilastokeskuksesta annetun lain 2 c §:ssä tarkoitettujen asiantuntijapalveluiden tuottamiseksi. Säännös mahdollistaisi tulorekisterissä olevien tietojen luovuttamisen Tilastokeskukselle myös tätä käyttötarkoitusta varten ja sisältäisi nimenomaisen maininnan siitä, että Tilastokeskus tältä osin hyödyntää tulorekisteristä saamia tietoja asiantuntijapalveluiden tuottamiseksi. Tilastokeskus muodostaisi tulorekisteriin ilmoitettujen tietojen perusteella tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentin 1-6 kohdassa tarkoitetut tiedot ja välittäisi näin muodostamansa tiedot sekä tulorekisteristä saamansa tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot edelleen tasa-arvovaltuutetulle tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentissa työnantajille säädetyn ilmoitusvelvollisuuden täyttämiseksi tai tasa-arvolain 6 d §:n 2 momentissa säädetyn ilmoitusmahdollisuuden toteuttamiseksi.

Pykälään lisättäisiin uusi 4 momentti, jossa säädettäisiin, että 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitettuja tietoja ei välitetä tai luovuteta muuta tarkoitusta kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista varten.

Voimaantulo. Laki ehdotetaan tulemaan voimaan 18.5.2026. Ajankohta vastaisi 6 §:n 3 momentin 7 ja 8 kohdassa tarkoitetun ilmoittamisvelvollisuuden synnyttävän tasa-arvolain uuden 6 d §:n voimaantulon ajankohtaa.

Voimaantulosäännöksen 2 momentin mukaan lain 6 §:n 3 momentin 7 kohtaa sovellettaisiin kuitenkin työnantajiin, joilla on säännöllisesti 100-149 työntekijää vasta 1.1.2030 alkaen. Edellistä kalenterivuotta koskevat tiedot olisivat tällöin koostettavissa tulorekisteriin ilmoitetuista tiedoista tällaisten työnantajien osalta kesäkuussa 2031 siten kuin palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklan 4 kohdassa tietojen ilmoittamisesta ensimmäisen kerran säädetään.

Voimaantulosäännöksen 3 momentin mukaan työnantajien, joilla on säännöllisesti vähintään 150 työntekijää, olisi annettava 6 §:n 3 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot ensimmäisen kerran ensimmäiseltä lain voimaantulopäivänä tai sen jälkeen alkavalta palkanmaksukaudelta. Tällaisten työnantajien olisi siten ilmoitettava momentin perusteella tulorekisteriin pakollisesti ilmoitettaviksi muuttuvat tiedot viimeistään sellaisilta palkanmaksukausilta, jotka alkavat 18.5.2026 tai sen jälkeen. Näin ollen olisi mahdollista, että ilmoitusvelvollisuus ei kaikkien organisaation palveluksessa olevien työntekijöiden osalta alkaisi samana päivänä, jos organisaation kaikkien työntekijöiden kohdalla ei käytetä samaa palkanmaksukautta. Vuotta 2026 koskevat tiedot olisivat tällöin koostettavissa tulorekisteriin ilmoitetuista tiedoista kesä-joulukuun 2026 väliseltä ajanjaksolta kesäkuussa 2027 siten kuin palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklan 2 ja 3 kohdassa tietojen ilmoittamisesta ensimmäisen kerran säädetään.

Voimaantulosäännöksen 4 momentin mukaan työnantajien, joilla on säännöllisesti vähintään 250 työntekijää, olisi annettava 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitetut tiedot ensimmäisen kerran viimeistään 7. päivänä kesäkuuta 2027 koskien ajanjaksoa 1.6.-31.12.2026. Tämän jälkeen tiedot olisi annettava vuosittain edellistä kalenterivuotta koskien lain 12 §:n 12 momentin mukaisessa määräajassa.

Voimaantulosäännöksen 5 momentin mukaan työnantajien, joilla on säännöllisesti 150–249 työntekijää, olisi annettava 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitetut tiedot ensimmäisen kerran viimeistään 7. päivänä kesäkuuta 2027 koskien ajanjaksoa 1.6.-31.12.2026. Tämän jälkeen tiedot olisi annettava joka kolmas vuosi edellistä kalenterivuotta koskien lain 12 §:n 12 momentin mukaisessa määräajassa. Kolmen vuoden ilmoittamissyklin laskenta alkaisi siten vuodesta 2027 vuoden 2026 tietoja koskien.

Voimaantulosäännöksen 6 momentin mukaan työnantajien, joilla on säännöllisesti 100–149 työntekijää, olisi annettava 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitetut tiedot ensimmäisen kerran viimeistään 7. päivänä kesäkuuta 2031 edellistä kalenterivuotta koskien. Tämän jälkeen tiedot olisi annettava joka kolmas vuosi lain 12 §:n 12 momentin mukaisessa määräajassa. Kolmen vuoden ilmoittamissyklin laskenta alkaisi siten vuodesta 2031 vuoden 2030 tietoja koskien.

7.4 Laki tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

2 c §. Lakiin lisättäisiin uusi 2 c §. Pykälän mukaan Tilastokeskus toteuttaisi palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämien tietojen keräämisen, analyysin ja raportoinnin toimeksiantona. Tiedonkeruu ja tietojen julkistaminen tehtäisiin tiiviissä yhteistyössä tasa-arvovaltuutetun kanssa, joka toimisi direktiivin tarkoittamana valvontaviranomaisena. Direktiivin 9 artiklan ja 10 artiklan mukaiset tiedot kerättäisiin 8 artiklan mukaisesti hallinnollisia lähteitä hyödyntäen tai vaihtoehtoisesti suoralla tiedonkeruulla työnantajilta.

Pykälän mukaan direktiivin perusteella kerättävien tietojen analysoinnissa ja raportoinnissa hyödynnettäisiin tilastotuotannossa syntyneitä tietoja mahdollisuuksien mukaan taulukkomuodossa ja ilman työnantajakohtaista tietoa tai tulorekisterilainsäädännön mahdollistamassa laajuudessa. Lisäksi tietoihin voitaisiin yhdistää tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa (1328/2014) ja laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) säädettyjä tietoja, jotka vastaisivat 9 artiklan 1 kohdan tietoja. Suoralla tiedonkeruulla kerättäviin tietoihin voitaisiin liittää julkisia työnantajakohtaisia tietoja. Tiedot täydentäisivät osaltaan samapalkkaohjelman seurannassa käytettäviä palkkaerotietoja ja tietojen analysoinnissa painotetaan työnantajakohtaisia tietoja. Tasa-arvovaltuutettu julkistaisi työnantajakohtaiset direktiivin artiklan 1 kohdan a-f alakohdan mukaiset tiedot julkisena verkkopalveluna. Tiedot raportoitaisiin raporteina sekä yrittäjäasemalla tunnistettuna.

Ehdotus ei sellaisenaan merkitsisi tilastosalaisuuden rikkomista, koska toimeksianto toteutettaisiin muilla kuin tilastointitarkoituksiin kerätyillä tiedoilla, eikä ehdotus mahdollistaisi tilastotarkoituksiin kerättyjen tietojen luovuttamista tasa-arvovaltuutetulle. Sen sijaan ehdotus mahdollistaisi sen, että Tilastokeskus voisi maksullisena palveluna sekä erillisestä maksullisesta toimeksiantosta tuottaa direktiivin 9 artiklan 8 kohdan mukaisesti hallinnollisia lähteitä hyödyntäen tai kerätä suoralla tiedonkeruulla tasa-arvovaltuutetun puolesta niitä direktiivissä mainittuja tietoja, joihin tasa-arvovaltuutetulla on laissa määritelty oikeus, että edelleen luovuttaa nämä tiedot tasa-arvovaltuutetulle. Tilastokeskus voisi luovuttaa esimerkiksi tulorekisterissä olevia tietoja tasa-arvovaltuutetulle vain laissa tulotietojärjestelmästä säädettyssä laajuudessa. Vastaavasti tilastotarkoituksiin kerättyjä tietoja ei voisi luovuttaa tasa-arvovaltuutetulle, koska tilastolaki ei salli näiden tietojen luovuttamista.

Tilastokeskuksen tilastotarkoituksiin keräämiä tietoja ei luovutettaisi tasa-arvovaltuutetulle, mutta niistä voitaisiin laatia tilastoja tasa-arvovaltuutetulle.

Tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 8 kohdan mukaisella henkilötietojen käsittelijällä tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, viranomaista, virastoa tai muuta elintä, joka käsittelee henkilötietoja rekisterinpitäjän lukuun. Esityksessä henkilötietojen käsittelijänä toimisi Tilastokeskus, joka välittäisi tasa-arvovaltuutetulle toimeksiantona tämän esityksen tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentin tarkoittamia tietoja.

7.5 Laki sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta

1 §. Lain soveltamisala. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 37 kohta. Eri lakien nojalla määrättävien laiminlyönti- ja seuraamusmaksujen täytäntöönpanosta huolehtii Oikeusrekisterikeskus sakon täytäntöönpanosta säädettyä menettelyä noudattaen. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka nojalla myös tässä esityksessä tarkoitettu naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muutoslain mukainen laiminlyöntimaksu pantaisiin täytäntöön sakon täytäntöönpanosta annetun lain mukaisessa järjestyksessä.

8 Voimaantulo

Palkka-avoimuusdirektiivi on annettu 10.5.2023, ja se on tullut voimaan 6.6.2023. Jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 7.6.2026. Tämän vuoksi ehdotetaan, että tässä esityksessä ehdotetut lait tulisivat voimaan 18.5.2026.

9 Toimeenpano ja seuranta

Palkka-avoimuusdirektiivin kansallisen täytäntöönpanon jälkeen jäsenvaltioiden on viipymättä ilmoitettava asiasta komissiolle. Samalla jäsenvaltioiden tulee toimittaa myös yhteenveto vaikutuksista työntekijöihin ja työnantajiin, joilla on alle 250 työntekijää.

Jäsenvaltioiden on tiedotettava komissiolle palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanosta ja sen käytännön vaikutuksista viimeistään 7.6.2031. Komissio toimittaa viimeistään 7.6.2033 Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanosta. Kertomuksessa tarkastellaan muun muassa palkka-avoimuusdirektiivin 9 ja 10 artiklassa säädettyjä työnantajia koskevia kynnysarvoja sekä 10 artiklan 1 kohdassa säädetyn yhteisen palkka-arvioinnin viiden prosentin raja-arvoa. Tarvittaessa komissio ehdottaa kyseisen kertomuksen perusteella tarpeelliseksi katsomansa säädösmuutokset. Komissio voi palkka-avoimuusdirektiivin 4 artiklan 3 kohdan mukaan myös tarvittaessa päivittää sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä koskevia unionin laajuisia suuntaviivoja Euroopan tasa-arvoinstituuttia kuullen.

Palkka-avoimuusdirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle (Eurostat) vuosittain ajantasaiset kansalliset tiedot tasoittamattoman sukupuolten välisen palkkaeron laske-
miseksi. Nämä tiedot on toimitettava 31.1.2028 alkaen viitevuoden 2026 osalta.

Palkka-avoimuusdirektiivin 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti kansallisesti on tarkoitus ryhtyä toimenpiteisiin, jotta työnantajien avuksi tuotaisiin analyttiset välineet tai menetelmät työn arvon arvioinnin ja vertailun tukemiseksi.

10 Suhde muihin esityksiin

10.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä

Esityksellä on yhtymäkohtia samaan aikaan valmistelussa olevaan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemistä koskevaan tasa-arvolain muuttamista koskevaan hallituksen esitykseen <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM092:00/2025>.

10.2 Suhde talousarvioesitykseen

Esitys liittyy valtion vuoden 2026 ensimmäiseen lisätalousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Koska esitys vaikuttaa valtion vuoden 2026 talousarvioon, se on annettava lisätalousarvioesityksen aikataulussa.

11 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

11.1 Ehdotukseen sisältyvät perusoikeudet

Ehdotuksella toteutettaisiin erityisesti perustuslain 6 §:n 1 ja 2 momentissa säädettyjä yhdenvertaisuutta ja syrjäntäkieltoa koskevia säännöksiä sekä saman pykälän 4 momentissa säädettyä tasa-arvon edistämisen velvoitetta, perustuslain 21 §:n 1 momentissa säädettyä oikeusturvasäännöstä sekä perustuslain 22 §:ssä säädettyä julkisen vallan velvollisuutta perus- ja ihmisoikeuksien turvaamiseen. Ehdotuksella on liittymäkohta myös 10 §:n 1 momentissa säädettyyn yksityiselämän ja henkilötietojen suojaan.

Perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännökseen sisältyvällä yleisellä yhdenvertaisuuslausekkeella ilmaistaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva pääperiaate. Siihen sisältyy mielivallan kielto ja vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa (HE 309/1993 vp, s. 42). Yleinen yhdenvertaisuuslauseke kohdistuu myös lainsäätäjään. Lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa ihmisiä tai ihmisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Lausekkeella ei kuitenkaan edellytetä kaikkien ihmisten kaikissa suhteissa samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Yhdenvertaisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä myönnettäessä lailla etuja ja oikeuksia,

että asetettaessa velvollisuuksia. Toisaalta lainsäädännölle on ominaista, että siinä kohdellaan tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin muun muassa tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi (HE 309/1993 vp, s. 42—43, ks. myös PeVL 31/2014 vp, s. 3/I). Perustuslakivaliokunta on vakiintuneesti todennut, ettei yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta johdu tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn. Oikeuskirjallisuuden mukaan yhdenvertaisuussäännös toteuttaa lisäksi osaltaan perustuslain 1 §:n 2 momentin yleistä arvolähtökohtaa oikeudenmukaisuuden edistämisestä yhteiskunnassa. Perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetty syrjintäkielto täydentää yleistä yhdenvertaisuuslauseketta. Säännöksen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan muun muassa sukupuolen perusteella.

Perustuslain 6 §:n 4 momentti sisältää yleisen, sääntelyvarauksen muotoon kirjoitetun velvollisuuden edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Tasa-arvon edistämällä työelämässä viitataan tasa-arvoiseen kohteluun sekä työssä että työhön otettaessa. Asian erityisen merkityksen vuoksi lainkohdassa on erillinen maininta tasa-arvon edistämisestä palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä (HE 309/1993 vp, s. 45, PeVM 25/1994 vp, s. 7, PeVL 40/2016 vp, PeVL 4/2016 vp, PeVL 31/2014 vp). Lainkohdassa korostetaan naisten ja miesten samapalkkaisuusvaatimusta, joka perustuu myös useaan Suomea sitovaan kansainväliseen sopimukseen (PeVL 38/2006 vp). Lainkohdassa ei ole täsmennetty keinoja, joilla sukupuolten tasa-arvoa edistetään, vaan keinojen valinta on jätetty lainsäätäjän tehtäväksi (HE 309/1993 vp, s. 46). Tasa-arvolaki on tärkeä yksittäinen tätä perustuslaillista toimeksiantoa toteuttava säädös (PeVL 40/2004 vp, s. 2). Perustuslain 6 §:n 4 momentti täydentää perustuslain 22 §:ssä säädettyä velvoitetta.

Perustuslain 8 §:ssä säädetään laillisuusperiaatteesta. Siitä määrätään myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen 7 artiklassa sekä EU:n perusoikeuskirjan 49 artiklassa. Hallinnolliset kurinpitoseuraamukset ja muut hallinnollisessa järjestyksessä määrättävät rangaistusluonteiset sanktiot eivät yleensä ole rikoksesta tuomittavia rangaistuksia perustuslain 8 §:ssä tarkoitetussa mielessä. Hallinnollisen sanktion yleisistä perusteista on säädetty perustuslain 2 §:n 3 momentissa edellytetyllä tavalla lailla, koska sen määrittämiseen sisältyy julkisen vallan käyttöä. Perustuslakivaliokunta on lisäksi katsonut, että vaikka perustuslain 8 §:n rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen täsmällisyysvaatimus ei sellaisenaan kohdistu hallinnollisten sanktioiden sääntelyyn, ei tarkkuuden yleistä vaatimusta kuitenkaan voida tällaisen sääntelyn yhteydessä sivuuttaa (ks. esim. PeVL 9/2012 vp, PeVL 74/2002 vp, PeVL 57/2010 vp). Hallinnollisia sanktioita koskevista säännöksistä tulee käydä yksiselitteisesti ilmi, minkä lainsäädännön vastaisista teoista tai laiminlyönneistä voi olla seuraamuksena sanktio. Lisäksi sanktioitavat teot ja laiminlyönnot on laissa luonnehdittava niiden yksilöimiseksi. Erityisen tärkeää on, että säännökset antavat sääntelyn kohteena oleville riittävän ennustettavuuden sanktioiden määrittämisestä.

Esimerkiksi seuraamusmaksua koskevassa laissa on täsmällisesti ja selkeästi säädetty maksuvelvollisuuden ja maksun suuruuden perusteista sekä maksuvelvollisen oikeusturvasta samoin kuin lain täytäntöönpanon perusteista (PeVL 9/2012 vp, PeVL 57/2010 vp, PeVL 55/2005 vp, PeVL 32/2005 vp). Laista tulee käydä yksiselitteisesti ilmi myös seuraamusmaksun määrä tai sen enimmäismäärä ja se, mitkä seikat vaikuttavat maksun määrittämiseen. Enimmäismäärän määrittely voidaan sitoa esimerkiksi maksuvelvollisen liikevaihtoon. Seuraamusmaksun määrittämiseen vaikuttavilla seikoilla tulee olla välitön yhteys sanktioituun tekoon.

Perustuslain 10 § koskee yksityiselämän suojaa. Pykälän ensimmäisen momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Momentin toisen lauseen lakivarauksen mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Perustuslakivaliokunnan vakiintuneen käytännön mukaan lainsäätäjän liikkumavaraa on rajoittanut lisäksi se, että henkilötietojen suoja osittain sisältyy samassa momentissa turvattuun yksityiselämän suojan piiriin. Henkilötietojen suoja on myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan mukainen perusoikeus.

Perusoikeuskirjan 8 artiklan mukaan jokaisella on oikeus henkilötietojensa suojaan. Sen mukaan henkilötietojen käsittelyn on oltava asianmukaista ja tapahduttava tiettyä tarkoitusta varten ja laissa säädetyn oikeuttavan perusteen nojalla tai asianomaisen henkilön suostumuksella. Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ei ole nimenomaista mainintaa henkilötietojen suojasta, mutta sen yksityiselämän suoja koskevan 8 artiklan on katsottu kattavan myös henkilötietojen suojan.

Perustuslakivaliokunta on vakiintuneesti pitänyt henkilötietojen suojan kannalta tärkeinä sääntelykohteina ainakin rekisteröinnin tavoitetta, rekisteröitävien henkilötietojen sisältöä, niiden sallittuja käyttötarkoituksia mukaan lukien tietojen luovutettavuus sekä tietojen säilytysaikaa henkilörekisterissä ja rekisteröidyn oikeusturvaa (esimerkiksi PeVL 31/2017 vp, PeVL 13/2016 vp). Perustuslakivaliokunta on painottanut, että yksityiselämän ja henkilötietojen suoja tulee suhteuttaa toisiin perus- ja ihmisoikeuksiin sekä muihin painaviin yhteiskunnallisiin intresseihin, kuten yleiseen turvallisuuteen liittyviin intresseihin, jotka voivat ääritapauksessa palautua henkilökohtaisen turvallisuuden perusoikeuteen (PeVL 5/1999 vp). Lainsäätäjän tulee turvata yksityiselämän ja henkilötietojen suoja tavalla, jota voidaan pitää hyväksyttävänä perusoikeusjärjestelmän kokonaisuudessa. Valiokunta on katsonut, että yksityiselämän ja henkilötietojen suojalla ei ole etusijaa muihin perusoikeuksiin nähden. Arvioinnissa on kyse kahden tai useamman perusoikeussäännöksen yhteensovittamisesta ja punninnasta (ks. esim. PeVL 14/2018 vp, PeVL 26/2018, PeVL 54/2014 vp ja PeVL 10/2014 vp). Perustuslakivaliokunta on EU:n tietosuoja-asetuksen soveltamisalalla tarkistanut kantaansa henkilötietojen suojasta lailla säätämisen vaatimuksen osalta. Valiokunnan näkemyksen mukaan henkilötietojen suoja tulee jatkossa turvata ensisijaisesti yleisen tietosuoja-asetuksen ja kansallisen yleislainsäädännön nojalla (PeVL 14/2018 vp). Tähän liittyen tulisi välttää kansallisen erityislainsäädännön säätämistä sekä varata sellaisen säätäminen vain tilanteisiin, joissa se on yhtäältä sallittua tietosuoja-asetuksen kannalta ja toisaalta välttämätöntä henkilötietojen suojan toteuttamiseksi (ks. myös PeVL 2/2018 vp, s. 5, PeVL 1/2020 vp, s. 2, PeVL 4/2020 vp, s. 8).

Perustuslakivaliokunnan mukaan (ks. esim. PeVL 20/2020 vp) on selvää, että kansallisen erityislainsäädännön tarpeellisuutta on arvioitava myös tietosuoja-asetuksen edellyttämän riskiperusteisen lähestymistavan mukaisesti kiinnittämällä huomiota tietojen käsittelyn aiheuttamiin uhkiin ja riskeihin. Mitä suurempi riski käsittelystä aiheutuu luonnollisen henkilön oikeuksille ja vapauksille, sitä perustellumpaa on yksityiskohtaisempi sääntely. Tällä seikalla on erityistä merkitystä arkaluonteisten tietojen käsittelyn osalta (ks. PeVL 14/2018 vp, s. 5). Perustuslakivaliokunta korostaa, että siltä osin kuin Euroopan unionin lainsäädäntö edellyttää kansallista sääntelyä tai mahdollistaa sen, tätä kansallista liikkumavaraa käytettäessä otetaan huomioon perus- ja ihmisoikeuksista seuraavat vaatimukset (ks. esim. PeVL 1/2018 vp, PeVL 25/2005 vp). Perustuslakivaliokunta on tämän johdosta painottanut, että hallituksen esityksessä on erityisesti perusoikeuksien kannalta merkityksellisen sääntelyn osalta syytä tehdä selkoa kansallisen liikkumavaran alasta (PeVL 26/2017 vp, s. 42, PeVL 2/2017 vp, s. 2, PeVL 44/2016 vp, s. 4).

Perustuslain oikeusturvaa koskevan 21 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Lähelläkohtana on yksilön oikeus omasta aloitteestaan saada asiansa käsitellyksi. Säännöksellä turvataan Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklan 1 kappaleen ja KP-sopimuksen 14 artiklan 1 kappaleen edellyttämä oikeus oikeudenkäyntiin kaikissa sopimusmääräysten tarkoittamissa tilanteissa. Toisaalta perusoikeus kohdistuu laajemmalle alueelle kuin mainitut ihmisoikeussopimusten vaatimukset. EU:n perusoikeuskirjan 47 artiklan (Oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin ja puolueettomaan tuomioistuimeen) mukaan jokaisella, jonka unionin oikeudessa taattuja oikeuksia ja vapauksia on loukattu, on oltava tässä artiklassa määrättyjen edellytysten mukaisesti käytettävissään tehokkaat oikeussuojakeinot tuomioistuimessa.

Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Usein perusoikeuksien tosiasiallinen toteutuminen edellyttää julkisen vallan aktiivisia toimenpiteitä, esimerkiksi yksilön perusoikeuksien suojaamiseksi ulkopuolisilta loukkauksilta tai tosiasiallisten edellytysten luomiseksi perusoikeuksien käyttämiselle. Turvaamiskeinoihin kuuluu myös perusoikeuden käyttöä turvaavan ja täsmentävän lainsäädännön aikaansaaminen. Säännös korostaa pyrkimystä perusoikeuksien aineelliseen turvaamiseen muodollisen, menettelyvaatimuksiin liittyvän perusoikeusturvan rinnalla. Säännös ulottaa julkisen vallan turvaamisvelvollisuuden perusoikeuksien ohella myös Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa turvattuihin ihmisoikeuksiin. Tältä osin säännös vastaa ihmisoikeussopimusten lähtökohtia ja niiden kansainvälisissä valvontaelimissä saamaa tulkintaa. Julkiselle vallalle asetettu perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumisen turvaamisvelvollisuus koskee myös oikeuksien toteutumista yksityisten keskinäisissä suhteissa. Käytännössä velvoite kohdistuu lähinnä lainsäätäjään, jonka tehtävänä on täsmentää yleisellä tasolla ilmaistua perusoikeutta niin, että sen vaikutus ulottuu myös yksityisiin suhteisiin (HE 309/1993, s. 75).

EU-lainsäädännön lisäksi useat ihmisoikeussopimukset sisältävät sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän kiellon sekä velvoitteen edistää palkkatasa-arvoa. Näitä velvoitteita on tarkasteltu kohdassa 3.2 Kansainväliset sopimukset ja kohdassa 4.2.3 Sukupuolivaikutusten arviointi.

11.2 Arviointia perusoikeuksien näkökulmasta

Kaikkien esityksessä ehdotettujen muutosten pääasiallisena tavoitteena on palkkojen ja palkkauksen läpinäkyvyyttä, samanarvoisen työn tunnistamista sekä oikeussuojaa vahvistamalla estää sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää ja edistää sukupuolten palkkatasa-arvon toteutumista. Palkkojen ja palkkauksen läpinäkyvyyttä lisäävillä ehdotuksilla (erityisesti ehdotetut tasa-arvolain 6 §:n 3 ja 4 momentit, 6 d §, 6 e §, 6 f §, 6 g §) pyritään lisäämään läpinäkyvyyttä ja luomaan työntekijöille parempia edellytyksiä palkkauksen ja palkkojen arvioimiseen. Samaan ja samanarvoiseen työhön liittyvillä ehdotuksilla (erityisesti ehdotetut tasa-arvolain 3 a §, 6 d §, 6 e §) pyritään vahvistamaan edellytyksiä mahdollisten sukupuoleen perustuvien perusteettomien palkkaerojen havaitsemiseen ja korjaamiseen sekä estämään siten palkkasyrjintää. Kaikilla edellä mainituilla ehdotuksilla toteutettaisiin PL 6 §:n 1 ja 2 sekä 4 momentissa ja PL 22 §:ssä säädettyjä oikeuksia ja vaikutettaisiin PL 21 §:ssä säädetyn oikeuden toteuttamiseen.

Ehdotuksessa vahvistettaisiin palkkasyrjintään liittyvää oikeussuojaa pidentämällä kanneaikaa palkkasyrjintätilanteissa kahdesta kolmeen vuoteen (ehdotettu tasa-arvolain 12 § 2), vahvistamalla jaetun todistustaakan periaatetta (ehdotettu tasa-arvolain 9 a § 2) ja laajentamalla uhkasakon soveltamisalaa (ehdotetut tasa-arvolain 20 ja 21 §:n muutokset). Esityksessä ehdotetun mukaisilla muutoksilla vaikutettaisiin PL 21 §:n 1 momentissa säädetyn oikeuden toteuttamiseen.

Perustuslain 8 § on otettu huomioon ehdotuksen 21 b §:ään sisältyvää laiminlyöntimaksua säädettyä. Ehdotuksessa aineelliset velvoitteet, joiden rikkomisesta laiminlyöntimaksu olisi määrättävä, ovat täsmällisiä ja yksiselitteisiä, ja niistä käy yksiselitteisesti ilmi, minkä lainsäädännön vastaisista teoista tai laiminlyönneistä laiminlyöntimaksu voidaan määrätä. Säännös antaisi myös sääntelyn kohteena oleville riittävän ennustettavuuden laiminlyöntimaksun määräämisestä.

Ehdotuksilla edistettäisiin osaltaan myös kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin sisältyvien samapalkkaisuutta koskevien velvoitteiden toteutumista. (Ks. myös kohta 3.2 Kansainväliset sopimukset ja kohta 4.2.3 Sukupuolivaikutusten arviointi).

Esityksessä ehdotettu sääntely liittyy myös henkilötietojen suojaan. Yleinen tietosuoja-asetus on jäsenvaltioissa suoraan sovellettavaa oikeutta. Yleistä tietosuoja-asetusta täsmentävää kansallista sääntelyä on mahdollista antaa vain, kun asetus sen nimenomaisesti sallii. Esityksessä

ehdotetun mukainen henkilötietojen käsittely perustuisi yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan c alakohtaan (käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi). Yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohta edellyttää, että henkilötietojen käsittelyn perustasta säädetään joko unionin oikeudessa tai rekisterinpitäjään sovellettavassa jäsenvaltion lainsäädännössä. Esityksessä ehdotetussa 6 d, 6 e ja 6 g §:ssä säädettäisiin samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden muodostamista työntekijäryhmistä, joita koskevia keskipalkkatietoja annettaessa voisi satunnaisesti pienten ryhmien kohdalla paljastua yksittäisen työntekijän palkkatietoja. Palkkatieto ei ole arkaluonteinen henkilötietotieto.

Esityksessä tasa-arvolakiin ehdotetuissa 6 d, 6 e ja 6 g §:ssä ehdotetun sääntelyn on arvioitu olevan oikeasuhtainen sillä tavoiteltuun päämäärään nähden eli sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän estämiseen ja palkkatasa-arvon edistämiseen. Ehdotettu sääntely perustuisi palkka-avoimuusdirektiivin 7, 9 ja 10 artiklaan sekä 12 artiklaan, jossa säädetään nimenomaisesti tietosuojasta. Palkka-avoimuusdirektiivin 12 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat päättää, että jos tietojen ilmaiseminen 7, 9 ja 10 artiklan nojalla johtaisi yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, ainoastaan työntekijöiden edustajat, työsuojeluviranomaiset tai tasa-arvoelin saavat pääsyn kyseisiin tietoihin.

Sääntelyn oikeasuhteisuus on huomioitu rajaamalla tiedonsaantioikeutta siten, että tällaisessa tilanteessa vain henkilöstön edustaja ja tasa-arvovaltuutettu saisivat kyseiset tiedot. Julkisuuslain (621/1999) 6 luvun 23 §:n 1 momentin mukaan viranomaisen palveluksessa oleva samoin kuin luottamustehtävää hoitava ei saa paljastaa asiakirjan salassa pidettävää sisältöä tai tietoa, joka asiakirjaan merkittynä olisi salassa pidettävä, eikä muutakaan viranomaisessa toimiessaan tietoonsa saamaa seikkaa, josta lailla on säädetty vaitiolovelvollisuus. Vaitiolovelvollisuuden piiriin kuuluvaa tietoa ei saa paljastaa senkään jälkeen, kun toiminta viranomaisessa tai tehtävän hoitaminen viranomaisen lukuun on päättynyt. Henkilötietoja on säilytettävä niin kauan kuin se on tarpeen henkilötietojen säilytystä varten. Rekisterinpitäjän on myös suunniteltava ja pystyttävä perustelevaan säilytysaika. Palkka-avoimuusdirektiivin tarkoituksen toteutumiseksi ei olisi välttämätöntä, että yksittäinen työntekijä saisi sellaiset palkkatiedot, joista voi paljastua toisen työntekijän palkka. Perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, että yksityiselämän suojaan kohdistuvia rajoituksia on arvioitava kulloisessakin sääntely-yhteydessä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten valossa (PeVL 14/2018 vp, s. 5 ja siinä viitatus lausunnot). Merkityksellistä on ollut, että valiokunnan vakiintuneen käytännön mukaan lainsäätäjän liikkumavaraa rajoittaa henkilötietojen käsittelystä säädettäessä erityisesti se, että henkilötietojen suojaa osittain sisältyy perustuslain 10 §:n samassa momentissa turvattu yksityiselämän suojan piiriin. Lainsäätäjän tulee turvata tämä oikeus tavalla, jota voidaan pitää hyväksyttävänä perusoikeusjärjestelmän kokonaisuudessa. Henkilötietojen käsittelyä koskevan sääntelyn on oltava tietosuoja-asetuksen mahdollistamissa puitteissa yksityiskohtaista ja kattavaa (PeVL 20/2020 vp, s. 4, PeVL 65/2018 vp, s. 45, PeVL 15/2018 vp, s. 40).

Tässä esityksessä tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin ehdotetun muutoksen myötä tasa-arvovaltuutetusta tulisi tietosuoja-asetuksen 4 artiklassa 7 kohdassa tarkoitettu rekisterinpitäjä kerätessään ja käsitellessään palkka-avoimuusdirektiivin 29 artiklaan perustuvia työntekijäryhmitäisiä tietoja. Tasa-arvovaltuutetun uusia tehtäviä olisivat a) kerätä työnantajilta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 d §:n mukaiset tiedot ja -julkaista viipymättä sen 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettut tiedot, jotka mahdollistavat vertailun työnantajien, toimialojen ja alueiden välillä, sekä varmistaa, että neljän edellisen vuoden tiedot ovat saatavilla, jos ne ovat käytettävissä, b) kerätä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 e §:ssä tarkoitettut yhteiset palkka-arvioinnit. Lähtökohtaisesti näihin tietoihin ei sisälly henkilötietoja muuta kuin niissä poikkeustapauksissa, joissa ilmoitettava tietojoukko koskee niin pientä työntekijäryhmää, että sieltä voi ilmetä yksittäisen työntekijän palkkatieto. Tasa-arvovaltuutettu voi tosiasiallisesti määritellä henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot, jotka määriteltäisiin palkka-avoimuusdirektiiviin perustuen tässä lakiehdotuksessa.

Tietosuoja-asetuksessa ei säädetä tarkasta säilytysajasta, vaan henkilötietoja on säilytettävä niin kauan kuin se on tarpeen henkilötietojen säilytystä varten. Rekisterinpitäjän on suunniteltava ja pystyttävä perustelemaan säilytysaika. Henkilötietoja saa tietosuoja-asetuksen mukaan säilyttää vain niin kauan kuin se on tarpeen tietojen käyttötarkoitusta varten. Tietosuoja-asetuksessa ei ole määritelty tarkkoja säilytysaikoja. Rekisterinpitäjän on arvioitava henkilötietojen säilytysaikaa ja tarpeellisuutta käyttötarkoitukseen nähden. Tasa-arvovaltuutetun keräämien tietojen tarkoitus on mahdollistaa valvonta palkka-avoimuusdirektiivin mukaisesti sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän estämiseksi ja palkkatasa-arvon edistämiseksi.

Tilastokeskus tuottaa tasa-arvovaltuutetulle 1 momentin 8 kohdan hoitamiseksi tarvittavia asiantuntijapalveluita tilastokeskuksesta annetussa laissa (48/1992) säädetyn mukaisesti.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyksityksessä.

Ponsi

Koska palkka-avoimuusdirektiivissä on säännöksiä, jotka ehdotetaan pantaviksi täytäntöön lailla, annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 §, 8 §:n 1 momentin 1–4 kohta, 9 a § ja 12 §:n 2 momentti,
sellaisina kuin niistä ovat 6 § ja 9 a § laissa 232/2005, 8 §:n 1 momentin 1–4 kohta laissa 1329/2014 ja 12 §:n 2 momentti laissa 1023/2008, sekä
lisätään 3 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 1329/2014, 657/2021 ja 101/2023, uusi 9 ja 10 momentti, 8 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1329/2014, uusi 4 momentti, 20 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 915/2016 ja 101/2023, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3–5 momentti siirtyy 4–6 momentiksi, 21 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1329/2014, 915/2016 ja 101/2023, uusi 5 momentti, jolloin nykyinen 5 momentti siirtyy 6 momentiksi, ja lakiin uusi 3 a §, 6 d–6 g § sekä 21 b § seuraavasti:

3 §

Määritelmiä

Sukupuolten palkkaerolla tarkoitetaan tässä laissa työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasosta.

Työntekijäryhmällä tarkoitetaan tässä laissa samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä, jotka työntekijöiden työnantaja on ryhmitellyt muutoin kuin sattumanvaraisesti 3 a §:n 1 momentissa tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella ja tapauskohtaisesti yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

3 a §

Työn samanarvoisuuden tunnistaminen

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

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

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja palkkatietämystä

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin;
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä; ja
- 7) varmistaa, että työpaikkailmoitukset ja niissä käytettävät tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja.

Työnantajan on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa tieto työntekijöidensä palkan ja palkkatasojen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä. Lisäksi työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 50 työntekijää, on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa myös tieto työntekijöidensä palkkakehityksen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä. Kaikkien tässä momentissa tarkoitettujen kriteerien on oltava objektiivisia ja sukupuolineutraaleja.

Työnantajan on annettava 3 momentissa tarkoitettut tiedot vammaiselle työntekijälle saavutettavassa muodossa ja hänen erityistarpeensa huomioon ottaen.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa palkkaerot

Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää, on salassapitosäännösten estämättä ilmoitettava tasa-arvovaltuutetulle:

- 1) sukupuolten palkkaero;
- 2) sukupuolten palkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta;
- 3) sukupuolten mediaanipalkkaero;
- 4) sukupuolten mediaanipalkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta;
- 5) täydentäviä tai muuttuvia eria saavien nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus;
- 6) nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus kussakin kvartiilipalkkaluokassa;
- 7) sukupuolten välinen palkkaero työntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin, tavallisen peruspalkan ja täydentävien tai muuttuvien osien mukaan eriteltyinä.

Työnantaja, jonka palveluksessa on vähemmän kuin 100 työntekijää, voi ilmoittaa 1 momentissa tarkoitettut tiedot vapaaehtoisesti.

Työnantajan on ilmoitettava 1 momentissa tarkoitettut tiedot tilastokeskuksen välityksellä. Tietojen ilmoittamisesta tulorekisteriin säädetään tulotietojärjestelmästä annetussa laissa (53/2018). Tilastokeskus koostaa 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettut tiedot tulorekisteriin ilmoitettavien tietojen perusteella ja toimittaa 1 momentissa tarkoitettut tiedot eteenpäin tasa-arvovaltuutetulle. Tilastokeskuksen tehtävästä tuottaa tasa-arvolain edellyttämiä asiantuntijapalveluita säädetään tilastokeskuksesta annetussa laissa (48/1992).

Työnantajan on vahvistettava 1 momentissa tarkoitettujen tietojen oikeellisuus kuultuaan henkilöstön edustajia. Työnantajan tietojen keräämiseen käyttämien menetelmien on oltava henkilöstön edustajien saatavilla.

Työnantajan on toimitettava 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot kaikille työntekijöilleen ja henkilöstön edustajille. Myös neljän edellisen vuoden tiedot on pyynnöstä toimitettava, jos ne ovat saatavilla.

Työnantajan on pyynnöstä annettava työntekijöille, henkilöstön edustajille ja tasa-arvovaltuutetulle lisäselvitystä 1 momentin 1–7 kohdassa tarkoitetuista tiedoista ja palkkaerojen syistä. Työnantajan on vastattava lisäselvityspyyntöihin kohtuullisessa ajassa ja perusteltava vastauksensa.

Jos 5 tai 6 momentissa säädetty 1 momentin 7 kohdan mukaisten tietojen antaminen johtaa toisen yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, työnantajan on annettava kyseiset tiedot henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle.

Jos palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan on korjattava tilanne kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Työnantaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

6 e §

Yhteinen palkka-arviointi

Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää, on tasa-arvo-suunnitelmaan sisältyvän 6 a ja 6 b §:ssä tarkoitetun palkkakartoituksen lisäksi tehtävä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa yhteinen palkka-arviointi, jos:

1) edellä 6 d §:ssä säädettyssä palkkatietojen ilmoittamisessa käy ilmi, että nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatason ero on vähintään 5 prosenttia missä tahansa 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettussa työntekijäryhmässä; eikä

2) työnantaja ole perustellut 1 kohdassa tarkoitettua keskipalkkatason eroa objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä; eikä

3) työnantaja ole korjannut perusteetonta keskipalkkatason eroa kuuden kuukauden kuluessa siitä päivästä, jona työnantajan on tullut ilmoittaa 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot tasa-arvovaltuutetulle.

Yhteisen palkka-arvioinnin tarkoituksena on määrittää, korjata ja estää sellaiset nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaerot, joita ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, ja sen on sisällettävä seuraavat:

1) analyysi nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuudesta kussakin työntekijäryhmässä;

2) tiedot nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskimääräisistä palkkatasoista ja täydentävistä tai muuttuvista eristä kussakin työntekijäryhmässä;

3) nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen erot kussakin työntekijäryhmässä;

4) edellä 3 kohdassa tarkoitettujen keskipalkkatasojen erojen syyt sellaisten mahdollisten objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella, jotka henkilöstön edustajat ja työnantaja ovat yhdessä vahvistaneet;

5) niiden nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus, jotka ovat saaneet palkankorotuksen raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain-, hoito-, tai omaishoitovapaalla ollessaan, jos heidän työntekijäryhmässään on edellä tarkoitetun vapaan aikana annettu palkankorotus;

6) toimenpiteet palkkaerojen korjaamiseksi, jollei niitä voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä;

7) arviointi aiempien yhteisten palkka-arviointien perusteella toteutettujen toimenpiteiden vaikuttavuudesta.

Työnantajan on toimitettava yhteinen palkka-arviointi tasa-arvovaltuutetulle 12 kuukauden kuluessa siitä päivästä, jona työnantajan on tullut toimittaa 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot tasa-arvovaltuutetulle 6 d §:n 3 momentissa tarkoitettulla tavalla. Lisäksi työnantajan on asetettava yhteinen palkka-arviointi työntekijöiden ja henkilöstön edustajien saataville. Jos yhteisen palkka-arvioinnin sisältämät tiedot johtavat yksilöitävissä olevan työntekijän

palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, työnantajan tulee asettaa yhteinen palkka-arviointi työntekijöiden saataville ilman kyseisiä tietoja.

Toteuttaessaan yhteiseen palkka-arviointiin perustuvia toimenpiteitä työnantajan on yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa korjattava perusteettomat palkkaerot kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa yhteisen palkka-arvioinnin valmistumisesta tai siitä, kun yhteisen palkka-arvioinnin olisi tullut valmistua. Yhteiseen palkka-arviointiin perustuvien toimenpiteiden toteuttamiseen on sisällyttävä analyysi nykyisistä sukupuolineutraaleista työn arviointi- ja luokittelujärjestelmistä tai tällaisten järjestelmien käyttöönotosta, jotta varmistetaan, että niihin ei sisälly sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä palkkasyrjintää.

Työnantaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

6 f §

Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa

Työnantajan on annettava työnhakijoille seuraavat tiedot:

- 1) tehtävästä maksettava objektiivisiin ja sukupuolineutraaleihin kriteereihin perustuva alku-palkka tai sen vaihteluväli; sekä
- 2) tarvittaessa tehtävää koskevat työnantajan soveltaman työehtosopimuksen asiaankuuluvat määräykset.

Työnantajan on annettava 1 momentissa tarkoitettut tiedot vammaiselle työnhakijalle saavutettavassa muodossa ja hänen erityistarpeensa huomioon ottaen.

Työnantajan on varmistettava tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu antamalla tässä pykälässä tarkoitettut tiedot työnhakijalle riittävän ajoissa, kuten julkaisemalla tiedot työpaikkailmoituksessa, antamalla ne ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.

Työnantaja ei saa tiedustella työnhakijalta hänen nykyisten tai aiempien työsuhteidensa palkkatietoja.

6 g §

Työntekijän tiedonsaantioikeus palkoista

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava kirjallisesti tieto kyseisen työntekijän yksilöllisestä palkkatasosta ja hänen kanssaan samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltynä. Työntekijä voi pyynnöstä saada tiedot työnantajalta henkilöstön edustajan välityksellä tai toissijaisesti tasa-arvovaltuutetun välityksellä. Jos tietojen antaminen johtaa toisen yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, työnantajan on annettava tässä tarkoitettut työntekijäryhmiä koskevat tiedot henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle.

Työnantajan on annettava 1 momentissa tarkoitettut tiedot kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kahden kuukauden kuluttua pyynnön esittämisestä. Vammaiselle työntekijälle työnantajan on annettava 1 momentissa tarkoitettut tiedot saavutettavassa muodossa ja hänen erityistarpeensa huomioon ottaen.

Työnantajan on ilmoitettava vuosittain työntekijöille heidän tiedonsaantioikeudestaan ja toimista sen käyttämiseksi.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava kohtuullinen lisäselvitys toimittamistaan tiedoista ja perusteltava vastauksensa.

Työnantaja ei saa kieltää työntekijää ilmoittamasta omaa palkkaansa. Sopimusehdot, jotka estävät työntekijää antamasta tietoja palkastaan, ovat mitättömiä.

Työnantaja voi vaatia, että työntekijä, joka on saanut tämän pykälän nojalla muita kuin omaa palkkaansa tai palkkatasoaan koskevia tietoja, ei käytä kyseisiä tietoja muuhun tarkoitukseen kuin selvittääkseen häneen kohdistuvaa mahdollista palkkasyrjintää.

Työnantaja tai henkilöstön edustaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

8 §

Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhönottoprosessin aikana, työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhönottoprosessin aikana, työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;

3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva tai ollut työntekijä;

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot palkkaus mukaan lukien siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

Edellä 1 momentin 3 ja 4 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa työnantajaan rinnastetaan konsernissa myös emo- tai tytäryhtiö siltä osin, kun tämä päättää palkka- tai palvelussuhteen ehdoista toisessa konserniyhtiössä.

9 a §

Todistustaakka

Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosi-seikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Jos työnantaja ei ole noudattanut 6 §:n 3 ja 4 momentissa, 6 d §:n 1, 3–6 ja 8 momentissa, 6 e, 6 f ja 6 g §:n 1–4 momentissa säädettyjä velvoitteitaan, työnantajan on tässä laissa tarkoitettua palkkasyrjintää koskevaa asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä osoitettava, että palkkasyrjintää ei ole tapahtunut. Mitä tässä momentissa säädetään ei kuitenkaan sovelleta, jos työnantaja osoittaa, että tässä momentissa tarkoitettujen velvoitteiden rikominen on ollut ilmeisen tahatonta ja vähäistä.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

12 §

Hyvityksen vaatiminen

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopii-
rissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yle-
nen oikeuspaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon
rikkomisesta. Palkkasyrjintäkieltoa rikottaessa kanne on kuitenkin nostettava kolmen vuoden
kuluessa siitä, kun kantaja on saanut tietää tai hänen olisi pitänyt tietää palkkasyrjintäkiellon
rikkomisesta, ja työhönottotilanteissa vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammilla
on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimuk-
set, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä.

20 §

Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 6 §:n 2 momentin 7 kohdan, 6 §:n 3 ja 4 momentin, 6 d §:n
4-6 ja 8 momentin, 6 e ja 6 f §:n sekä 6 g §:n 1-4 momentin vastaista työnantajan menettelyä
koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 5 momentissa
tarkoitettua menettelyä varten.

21 §

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sa-
kon uhalla, velvoittaa työnantajan täyttämään velvollisuutensa 6 §:n 2 momentin 7 kohdan,
6 §:n 3 ja 4 momentin, 6 d §:n 4-6 ja 8 momentin, 6 e ja 6 f §:n sekä 6 g §:n 1-4 momentin
vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

21 b §

Laiminlyöntimaksu

Tasa-arvovaltuutettu voi määrätä työnantajalle laiminlyöntimaksun, jos työnantaja ei toimita
tasa-arvovaltuutetulle 6 e §:ssä tarkoitettua yhteistä palkka-arviointia tai jos toimitettu yhteinen
palkka-arviointi ei olennaisilta osin vastaa sisällöltään 6 e §:n 2 momenttia. Laiminlyöntimaksu
on määrättävä kahden vuoden kuluessa laiminlyönnin tapahtumisesta.

Laiminlyöntimaksu on suuruudeltaan vähintään 5000 euroa ja enintään 80 000 euroa. Laimin-
lyöntimaksua määrättäessä on otettava huomioon teon laatu, toistuvuus, suunnitelmallisuus, ja
muut olosuhteet sekä työnantajan vuotuinen bruttoliikevaihto. Laiminlyöntimaksu voidaan jät-
tää määräämättä tai määrätä vähimmäismäärää pienempänä, jos laiminlyöntiä voidaan pitää vä-
häisenä ja maksun määräämättä jättäminen tai määrääminen vähimmäismäärää pienempänä on
kohtuullista laiminlyönnin laatu ja muut olosuhteet huomioon ottaen.

Laiminlyöntimaksua ei voi määrätä valtion viranomaisille, valtion liikelaitoksille, hyvinvoin-
tialueille tai -yhtymille, kunnallisille viranomaisille, itsenäisille julkisoikeudellisille laitoksille,
eduskunnan virastoille, tasavallan presidentin kanslialle, eikä Suomen evankelisluterilaiselle

kirkolle ja Suomen ortodoksiselle kirkolle tai niiden seurakunnille, seurakuntayhtymille ja muille elimille.

Laiminlyöntimaksu määrätään maksettavaksi valtiolle. Laiminlyöntimaksun täytäntöönpanosta säädetään sakon täytäntöönpanosta annetussa laissa (672/2002). Laiminlyöntimaksu vanhene viiden vuoden kuluttua sen määräämispäivästä.

Muutoksenhausta laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään tasa-arvovaltuutetusta annetun lain (1328/2014) 2 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi laissa 916/2016, uusi 6-10 kohta ja pykälään uusi 2-4 momentti seuraavasti:

2 §

Tasa-arvovaltuutetun tehtävät

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on:

1) valvoa tasa-arvolain sekä ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista;

2) aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista;

3) antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä;

4) seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla;

5) ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa;

6) edistää tasa-arvolaissa säädettyjen samapalkkaisuuden periaatteen ja palkkauksen läpinäkyvyyden toteutumista tietoisuutta lisäämällä, myös ottamalla huomioon risteävän syrjinnän;

7) analysoida sukupuolten välisen palkkaeron syitä ja kehittää välineitä helpottamaan palkkauksen eriarvoisuuden arviointia;

8) kerätä työnantajilta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 d §:n mukaiset tiedot ja julkaista viipymättä sen 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettut tiedot, jotka mahdollistavat vertailun työnantajien, toimialojen ja alueiden välillä, sekä varmistaa, että neljän edellisen vuoden tiedot ovat saatavilla, jos ne ovat käytettävissä;

9) kerätä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 e §:ssä tarkoitettut yhteiset palkka-arvioinnit;

10) koota tiedot tasa-arvovaltuutetun toimistossa ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa vireille tulleiden palkkasyrjintää koskevien asioiden sekä tuomioistuimissa vireille tulleiden palkkasyrjintää koskevien kanteiden ja valitusten määrästä ja tyypeistä.

Edellä 1 momentin 6 kohdassa risteävällä syrjinnällä tarkoitetaan syrjintää, joka perustuu sukupuolen sekä yhden tai useamman muun syrjintäperusteen yhteisvaikutukseen.

Tasa-arvovaltuutettu toimii 1 momentin 8 ja 9 kohdassa tarkoitettujen tietojen rekisterinpitäjänä. Jos näihin kohtiin sisältyy henkilötietoja, tasa-arvovaltuutettu ei saa käyttää niitä mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

Tilastokeskus tuottaa tasa-arvovaltuutetulle 1 momentin 8 kohdan hoitamiseksi tarvittavia asiantuntijapalveluita tilastokeskuksesta annetussa laissa (48/1992) säädetyn mukaisesti.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan tulotietojärjestelmästä annetun lain (53/2018) 6 §:n 3 momentin 6 kohta, 11 §:n 1 momentti ja 13 §:n 1 momentin 22 kohta sellaisina kuin niistä 11 §:n 1 momentti ja 13 §:n 1 momentin 22 kohta ovat laissa 176/2019 sekä

lisätään 6 §:n 3 momenttiin uusi 7 ja 8 kohta, 12 §:ään uusi 12 momentti, jolloin nykyinen 12-16 momentti siirtyy 13-17 momentiksi ja 13 §:ään uusi 4 momentti, seuraavasti:

6 §

Tulorekisteriin talletettavat tulotiedot ja muut tiedot

Lisäksi palkanmaksajan maksamista suorituksista ja muuna kuin rahana antamista eduista talletetaan seuraavat tiedot:

7) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 d §:n 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettujen tietojen koostamiseksi tarvittavat tiedot;

8) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettut tiedot.

11 §

Tietojen antamistapa ja allekirjoittaminen

Edellä 6–8 §:ssä tarkoitettut tiedot on annettava sähköisesti. Erityisestä syystä palkanmaksaja voi antaa 6 §:n 2 momentissa, 3 momentin 1–7 kohdassa ja 4 momentissa sekä 8 §:ssä tarkoitettut tiedot muutoin kuin sähköisesti Tulorekisteriyksikön vahvistamalla lomakkeella.

12 §

Tietojen antamisaika

Edellä 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava kalenterivuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä edellistä kalenterivuotta koskien. Työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 250 työntekijää, on annettava tiedot joka vuosi ja työnantajan, jolla on säännöllisesti 100–249 työntekijää, on annettava tiedot joka kolmas vuosi.

Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

22) Tilastokeskukselle tilastojen laatimista varten sekä tilastokeskuksesta annetun lain (48/1992) 2 c §:ssä tarkoitettujen asiantuntijapalveluiden tuottamiseksi;

Edellä 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitettuja tietoja ei välitetä tai luovuteta muuta tarkoitusta kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista varten.

Tämä laki tulee voimaan 18.5.2026.

Lain 6 §:n 3 momentin 7 kohtaa sovelletaan kuitenkin työnantajiin, joilla on säännöllisesti 100-149 työntekijää vasta 1.1.2030 alkaen.

Työnantajien, joilla on säännöllisesti vähintään 150 työntekijää, on annettava 6 §:n 3 momentin 7 kohdassa tarkoitettut tiedot ensimmäisen kerran ensimmäiseltä lain voimaantulopäivänä tai sen jälkeen alkavalta palkanmaksukaudelta.

Työnantajien, joilla on säännöllisesti vähintään 250 työntekijää, on annettava 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitettut tiedot ensimmäisen kerran viimeistään 7. päivänä kesäkuuta 2027 koskien ajanjaksoa 1.6.-31.12.2026 ja sen jälkeen joka vuosi edellistä kalenterivuotta koskien 12 §:n 12 momentin mukaisessa määräajassa.

Työnantajien, joilla on säännöllisesti 150–249 työntekijää, on annettava 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitettut tiedot ensimmäisen kerran viimeistään 7. päivänä kesäkuuta 2027 koskien ajanjaksoa 1.6.-31.12.2026 ja sen jälkeen joka kolmas vuosi edellistä kalenterivuotta koskien 12 §:n 12 momentin mukaisessa määräajassa.

Työnantajien, joilla on säännöllisesti 100–149 työntekijää, on annettava 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitettut tiedot ensimmäisen kerran viimeistään 7. päivänä kesäkuuta 2031 edellistä kalenterivuotta koskien ja sen jälkeen joka kolmas vuosi 12 §:n 12 momentin mukaisessa määräajassa.

4.

Laki

tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään tilastokeskuksesta annettuun lakiin (48/1992) uusi 2 c § seuraavasti:

2 c §

Tilastokeskus voi tuottaa tasa-arvovaltuutetulle naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 d §:n edellyttämiä asiantuntijapalveluita.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) 1 §:n 2 momenttiin, sellaisena kuin se on laeissa 1183/2023, 23/2024, 36/2024, 545/2024, 651/2024, 845/2024, 952/2024, 1122/2024, 138/2025 ja 197/2025, uusi 37 kohta seuraavasti:

1 §

Lain soveltamisala

Siten kuin tässä laissa säädetään, pannaan täytäntöön myös:

37) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 21 b §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Etunimi Sukunimi

..ministeri Etunimi Sukunimi

1.

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 §, 8 §:n 1 momentin 1–4 kohta, 9 a § ja 12 §:n 2 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 6 § ja 9 a § laissa 232/2005, 8 §:n 1 momentin 1–4 kohta laissa 1329/2014, 12 §:n 2 momentti laissa 1023/2008, sekä lisätään 3 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 1329/2014, 657/2021 ja 101/2023, uusi 9 ja 10 momentti, 8 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 1329/2014, uusi 4 momentti, 20 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 915/2016 ja 101/2023, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3–5 momentti siirtyy 4–6 momentiksi, 21 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1329/2014, 915/2016 ja 101/2023, uusi 5 momentti, jolloin nykyinen 5 momentti siirtyy 6 momentiksi, ja lakiin uusi 3 a §, 6 d – 6 g § sekä 21 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

3 §

Määritelmiä

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, hyvinvointialueeseen, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös muun

Ehdotus

3 §

Määritelmiä

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, hyvinvointialueeseen, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös muun

Voimassa oleva laki

palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan.

Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tässä laissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Mitä tässä laissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Varhaiskasvatuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa varhaiskasvatusta.

Ehdotus

palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan.

Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tässä laissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Mitä tässä laissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Varhaiskasvatuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa varhaiskasvatusta.

Sukupuolten palkkaerolla tarkoitetaan tässä laissa työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasosta.

Työntekijäryhmällä tarkoitetaan tässä laissa samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä, jotka työntekijöiden työnantaja on ryhmitellyt muutoin kuin sattumanvaraisesti 3 a §:n 1 momentissa tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella ja tapauskohtaisesti yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

3 a §

Työn samanarvoisuuden tunnistaminen

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

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

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja palkkatietämystä

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin;
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä; ja
- 7) varmistaa, että työpaikkailmoitukset ja niissä käytettävät tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja.

Työnantajan on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa tieto työntekijöidensä palkan ja palkkatasojen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä. Lisäksi työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 50 työntekijää, on annettava työntekijöilleen

Voimassa oleva laki

(uusi)

Ehdotus

helposti saatavassa muodossa myös tieto työntekijöidensä palkkakehityksen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä. Kaikkien tässä momentissa tarkoitettujen kriteerien on oltava objektiivisia ja sukupuolineutraaleja.

Työnantajan on annettava 3 momentissa tarkoitettut tiedot vammaiselle työntekijälle saavutettavassa muodossa ja hänen erityistarpeensa huomioon ottaen.

6 d §

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa palkkaerot

Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää, on salassapitosäännösten estämättä ilmoitettava tasa-arvovaltuutetulle:

- 1) sukupuolten palkkaero;
- 2) sukupuolten palkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta;
- 3) sukupuolten mediaanipalkkaero;
- 4) sukupuolten mediaanipalkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta;
- 5) täydentäviä tai muuttuvia eriä saavien nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus;
- 6) nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus kussakin kvartiilipalkkaluokassa;
- 7) sukupuolten välinen palkkaero työntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin, tavallisen peruspalkan ja täydentävien tai muuttuvien osien mukaan eriteltyinä.

Työnantaja, jonka palveluksessa on vähemmän kuin 100 työntekijää, voi ilmoittaa 1 momentissa tarkoitettut tiedot vapaaehtoisesti.

Työnantajan on ilmoitettava 1 momentissa tarkoitettut tiedot tilastokeskuksen välityksellä. Tietojen ilmoittamisesta tulorekisteriin säädetään tulotietojärjestelmästä annetussa laissa (53/2018). Tilastokeskus koostaa 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettut tiedot tulorekisteriin ilmoitettavien tietojen perusteella ja toimittaa 1 momentissa tarkoitettut tiedot eteenpäin tasa-arvovaltuutetulle. Tilastokeskuksen tehtävästä tuottaa tasa-arvolain edellyttämiä asiantuntijapalveluita säädetään tilastokeskuksesta annetussa laissa (48/1992).

Työnantajan on vahvistettava 1 momentissa tarkoitettujen tietojen oikeellisuus kuultuaan

Voimassa oleva laki

Ehdotus

henkilöstön edustajia. Työnantajan tietojen keräämiseen käyttämien menetelmien on oltava henkilöstön edustajien saatavilla.

Työnantajan on toimitettava 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot kaikille työntekijöilleen ja henkilöstön edustajille. Myös neljän edellisen vuoden tiedot on pyynnöstä toimitettava, jos ne ovat saatavilla.

Työnantajan on pyynnöstä annettava työntekijöille, henkilöstön edustajille ja tasa-arvovaltuutetulle lisäselvitystä 1 momentin 1–7 kohdassa tarkoitetuista tiedoista ja palkkaerojen syistä. Työnantajan on vastattava lisäselvityspyyntöihin kohtuullisessa ajassa ja perusteltava vastauksensa.

Jos 5 tai 6 momentissa säädetty 1 momentin 7 kohdan mukaisten tietojen antaminen johtaa toisen yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, työnantajan on annettava kyseiset tiedot henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle.

Jos palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan on korjattava tilanne kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Työnantaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

(uusi)

6 e §

Yhteinen palkka-arviointi

Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää, on tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvän 6 a ja 6 b §:ssä tarkoitetun palkkakartoituksen lisäksi tehtävä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa yhteinen palkka-arviointi, jos:

1) edellä 6 d §:ssä säädettyssä palkkatietojen ilmoittamisessa käy ilmi, että nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatason ero on vähintään 5 prosenttia missä tahansa 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetussa työntekijäryhmässä; eikä

2) työnantaja ole perustellut 1 kohdassa tarkoitettua keskipalkkatason eroa objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä; eikä

3) työnantaja ole korjannut perusteetonta keskipalkkatason eroa kuuden kuukauden kuluessa siitä päivästä, jona työnantajan on tullut ilmoittaa 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot tasa-arvovaltuutetulle.

Yhteisen palkka-arvioinnin tarkoituksena on määrittää, korjata ja estää sellaiset nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaerot, joita ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, ja sen on sisällettävä seuraavat:

1) analyysi nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuudesta kussakin työntekijäryhmässä;

2) tiedot nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskimääräisistä palkkatasoista ja täydentävistä tai muuttuvista eristä kussakin työntekijäryhmässä;

3) nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen erot kussakin työntekijäryhmässä;

4) edellä 3 kohdassa tarkoitettujen keskipalkkatasojen erojen syyt sellaisten mahdollisten objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella, jotka henkilöstön edustajat ja työnantaja ovat yhdessä vahvistaneet;

5) niiden nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus, jotka ovat saaneet palkankorotuksen raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain-, hoito-, tai omaishoitovapaalla ollessaan, jos heidän työntekijäryhmässään on edellä tarkoitetun vapaan aikana annettu palkankorotus;

6) toimenpiteet palkkaerojen korjaamiseksi, jollei niitä voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä;

7) arviointi aiempien yhteisten palkka-arviointien perusteella toteutettujen toimenpiteiden vaikuttavuudesta.

Työnantajan on toimitettava yhteinen palkka-arviointi tasa-arvovaltuutetulle 12 kuukauden kuluessa siitä päivästä, jona työnantajan on tullut toimittaa 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot tasa-arvovaltuutetulle 6 d §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla. Lisäksi työnantajan on asetettava yhteinen palkka-arviointi työntekijöiden ja

Voimassa oleva laki

Ehdotus

henkilöstön edustajien saataville. Jos yhteisen palkka-arvioinnin sisältämät tiedot johtavat yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, työnantajan tulee asettaa yhteinen palkka-arviointi työntekijöiden saataville ilman kyseisiä tietoja.

Toteuttaessaan yhteiseen palkka-arviointiin perustuvia toimenpiteitä työnantajan on yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa korjattava perusteettomat palkkaerot kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa yhteisen palkka-arvioinnin valmistumisesta tai siitä, kun yhteisen palkka-arvioinnin olisi tullut valmistua. Yhteiseen palkka-arviointiin perustuvien toimenpiteiden toteuttamiseen on sisällyttävä analyysi nykyisistä sukupuolineutraaleista työn arviointi- ja luokitelujärjestelmistä tai tällaisten järjestelmien käyttöönotosta, jotta varmistetaan, että niihin ei sisälly sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä palkkasyrjintää.

Työnantaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

(uusi)

6 f §

Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa

Työnantajan on annettava työnhakijoille seuraavat tiedot:

1) tehtävästä maksettava objektiivisiin ja sukupuolineutraaleihin kriteereihin perustuva alkupalkka tai sen vaihteluväli; sekä

2) tarvittaessa tehtävää koskevat työnantajan soveltaman työehtosopimuksen asiaan kuuluvat määräykset.

Työnantajan on annettava 1 momentissa tarkoitettut tiedot vammaiselle työnhakijalle saavutettavassa muodossa ja hänen erityistarpeensa huomioon ottaen.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Työnantajan on varmistettava tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu antamalla tässä pykälässä tarkoitetut tiedot työnhakijalle riittävän ajoissa, kuten julkaisemalla tiedot työpaikkailmoituksessa, antamalla ne ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.

Työnantaja ei saa tiedustella työnhakijalta hänen nykyisten tai aiempien työsuhteidensa palkkatietoja.

(uusi)

6 g §

Työntekijän tiedonsaantioikeus palkoista

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava kirjallisesti tieto kyseisen työntekijän yksilöllisestä palkkatasosta ja hänen kanssaan samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä. Työntekijä voi pyynnöstä saada tiedot työnantajalta henkilöstön edustajan välityksellä tai toissijaisesti tasa-arvovaltuutetun välityksellä. Jos tietojen antaminen johtaa toisen yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, työnantajan on annettava tässä tarkoitetut työntekijäryhmiä koskevat tiedot henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle.

Työnantajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kahden kuukauden kuluttua pyynnön esittämisestä. Vammaiselle työntekijälle työnantajan on annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot saavutettavassa muodossa ja hänen erityistarpeensa huomioon ottaen.

Työnantajan on ilmoitettava vuosittain työntekijöille heidän tiedonsaantioikeudestaan ja toimista sen käyttämiseksi.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava kohtuullinen lisäselvitys toimittamistään tiedoista ja perusteltava vastauksensa.

Työnantaja ei saa kieltää työntekijää ilmoittamasta omaa palkkaansa. Sopimusehdot, jotka estävät työntekijää antamasta tietoja palkastaan, ovat mitättömiä.

Työnantaja voi vaatia, että työntekijä, joka on saanut tämän pykälän nojalla muita kuin omaa palkkaansa tai palkkatasoaan koskevia

Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän synn perusteella epäedulliseen asemaan;

3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää

tietoja, ei käytä kyseisiä tietoja muuhun tarkoitukseen kuin selvittääkseen häneen kohdistuvaa mahdollista palkkasyrjintää.

Työnantaja tai henkilöstön edustaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

1) *työhönottoprosessin aikana*, työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) *työhönottoprosessin aikana*, työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän synn perusteella epäedulliseen asemaan;

3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva *tai ollut* työntekijä;

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot *palkkaus mukaan lukien* siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää

Voimassa oleva laki

myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

Ehdotus

myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

Edellä 1 momentin 3 ja 4 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa työnantajaan rinnastetaan konsernissa myös emo- tai tytäryhtiö siltä osin, kun tämä päättää palkka- tai palvelussuhteen ehdoista toisessa konserniyhtiössä.

9 a §

Todistustaakka

Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. *Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.*

9 a §

Todistustaakka

Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Jos työnantaja ei ole noudattanut 6 §:n 3 ja 4 momentissa, 6 d §:n 1, 3-6 ja 8 momentissa, 6 e, 6 f ja 6 g §:n 1-4 momentissa säädettyjä velvoitteitaan, työnantajan on tässä laissa tarkoitettua palkkasyrjintää koskevaa asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä osoitettava, että palkkasyrjintää ei ole tapahtunut. Mitä tässä momentissa säädetään ei kuitenkaan sovelleta, jos työnantaja osoittaa, että tässä momentissa tarkoitettujen velvoitteiden rikkominen on ollut ilmeisen tahatonta ja vähäistä.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

Hyvityksen vaatiminen

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yleinen oikeuspaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa *kanne on kuitenkin nostettava* vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä.

Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.

Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 5 a, 5 b ja 6 a §:n vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

Hyvityksen vaatiminen

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yleinen oikeuspaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. *Palkkasyrjintäkieltoa rikottaessa kanne on kuitenkin nostettava kolmen vuoden kuluessa siitä, kun kantaja on saanut tietää tai hänen olisi pitänyt tietää palkkasyrjintäkiellon rikkomisesta, ja työhönottotilanteissa* vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä.

Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.

Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 5 a, 5 b ja 6 a §:n vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 6 §:n 2 momentin 7 kohdan, 6 §:n 3 ja 4 momentin, 6 d §:n 4–6 ja 8 momentin, 6 e ja 6 f §:n sekä 6 g §:n 1–4 momentin vastaista työnantajan menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 5 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

Syrjintää koskevassa asiassa saavutetun sovinnon osapuolet yhdessä tai tasa-

Voimassa oleva laki

Syrjintää koskevassa asiassa saavutetun sovinnon osapuolet yhdessä tai tasa-arvovaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten, valtioneuvoston oikeuskanslerin tai eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaa. Eduskuntaa koskeva asia voidaan saattaa lautakunnan käsiteltäväksi vain, kun kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana.

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014).

21 §

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a–8 e tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kielto koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltoa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohtuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa koulutuksen järjestäjän, varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan taikka työnantajan, joka on laiminlyönyt 5 a, 5 b tai 6 a §:ssä tarkoitettua velvollisuuden, määrääjässä laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Ehdotus

arvovaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten, valtioneuvoston oikeuskanslerin tai eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaa. Eduskuntaa koskeva asia voidaan saattaa lautakunnan käsiteltäväksi vain, kun kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana.

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014).

21 §

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a–8 e tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kielto koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltoa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohtuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa koulutuksen järjestäjän, varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan taikka työnantajan, joka on laiminlyönyt 5 a, 5 b tai 6 a §:ssä tarkoitettua velvollisuuden, määrääjässä laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Voimassa oleva laki

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinto, jonka lautakunta on vahvistanut, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.

(uusi)

Ehdotus

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakan uhalla, velvoittaa työnantajan täyttämään velvollisuutensa 6 §:n 2 momentin 7 kohdan, 6 §:n 3 ja 4 momentin, 6 d §:n 4-6 ja 8 momentin, 6 e ja 6 f §:n sekä 6 g §:n 1-4 momentin vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinto, jonka lautakunta on vahvistanut, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.

21 b §

Laiminlyöntimaksu

Tasa-arvovaltuutettu voi määrätä työnantajalle laiminlyöntimaksun, jos työnantaja ei toimita tasa-arvovaltuutetulle 6 e §:ssä tarkoitettua yhteistä palkka-arviointia tai jos toimitettu yhteinen palkka-arviointi ei olellaisilta osin vastaa sisällöltään 6 e §:n 2 momenttia. Laiminlyöntimaksu on määrättävä kahden vuoden kuluessa laiminlyönnin tapahtumisesta.

Laiminlyöntimaksu on suuruudeltaan vähintään 5000 euroa ja enintään 80 000 euroa. Laiminlyöntimaksua määrättäessä on otettava huomioon teon laatu, toistuvuus, suunnitelmallisuus, ja muut olosuhteet sekä työnantajan vuotuinen bruttolikevaihto. Laiminlyöntimaksu voidaan jättää määräämättä tai määrätä vähimmäismäärää pienempänä, jos laiminlyöntiä voidaan pitää vähäisenä ja maksun määräämättä jättäminen tai määrääminen vähimmäismäärää pienempänä on kohtuullista laiminlyönnin laatu ja muut olosuhteet huomioon ottaen.

Laiminlyöntimaksua ei voi määrätä valtion viranomaisille, valtion liikelaitoksille, hyvinvointialueille tai -yhtymille, kunnallisille viranomaisille, itsenäisille julkisoikeudellisille laitoksille, eduskunnan virastoille, tasavallan presidentin kanslialle, eikä Suomen evankelisluterilaiselle kirkolle ja Suomen

Voimassa oleva laki

Ehdotus

ortodoksiselle kirkolle tai niiden seurakunnille, seurakuntayhtymille ja muille elimille.

Laiminlyöntimaksu määrätään maksettavaksi valtiolle. Laiminlyöntimaksun täytäntöönpanosta säädetään sakon täytäntöönpanosta annetussa laissa (672/2002). Laiminlyöntimaksu vanhene viiden vuoden kuluttua sen määräämis päivästä.

Muutoksenhausta laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

.

2.

Laki

tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään tasa-arvovaltuutetusta annetun lain (1328/2014) 2 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi laissa 916/2016, uusi 6-10 kohta ja pykälään uusi 2-4 momentti seuraavasti:
Voimassa oleva laki *Ehdotus*

2 §

Tasa-arvovaltuutetun tehtävät

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on:

- 1) valvoa tasa-arvolain sekä ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista;
- 2) aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista;
- 3) antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä;
- 4) seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla;
- 5) ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

2 §

Tasa-arvovaltuutetun tehtävät

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on:

- 1) valvoa tasa-arvolain sekä ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista;
- 2) aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista;
- 3) antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä;
- 4) seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla;
- 5) ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa;
- 6) edistää tasa-arvolaissa säädettyjen samapalkkaisuuden periaatteen ja palkkauksen läpinäkyvyyden toteutumista tietoisuutta lisäämällä, myös ottamalla huomioon risteävän syrjinnän;
- 7) analysoida sukupuolten välisen palkkaeron syitä ja kehittää välineitä helpottamaan palkkauksen eriarvoisuuden arviointia;
- 8) kerätä työnantajilta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 d §:n mukaiset tiedot ja julkaista viipymättä sen 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettut tiedot, jotka mahdollistavat vertailun työnantajien, toimialojen ja alueiden välillä, sekä varmistaa, että neljän edellisen vuoden tiedot ovat saatavilla, jos ne ovat käytettävissä;
- 9) kerätä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 e §:ssä tarkoitettut yhteiset palkka-arvioinnit;
- 10) koota tiedot tasa-arvovaltuutetun toimistossa ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa vireille tulleiden palkkasyrjintää

koskevien asioiden sekä tuomioistuimissa viireille tulleiden palkkasyrjintää koskevien kanteiden ja valitusten määrästä ja tyypeistä.

Edellä 1 momentin 6 kohdassa risteävällä syrjinnällä tarkoitetaan syrjintää, joka perustuu sukupuolen sekä yhden tai useamman muun syrjintäperusteen yhteisvaikutukseen.

Tasa-arvovaltuutettu toimii 1 momentin 8 ja 9 kohdassa tarkoitettujen tietojen rekisterinpitäjänä. Jos näihin kohtiin sisältyy henkilötietoja, tasa-arvovaltuutettu ei saa käyttää niitä mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

Tilastokeskus tuottaa tasa-arvovaltuutetulle 1 momentin 8 kohdan hoitamiseksi tarvittavia asiantuntijapalveluita tilastokeskuksesta annetussa laissa (48/1992) säädetyn mukaisesti.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

.

3.

Laki

tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan tulotietojärjestelmästä annetun lain (53/2018) 6 §:n 3 momentin 6 kohta, 11 §:n 1 momentti ja 13 §:n 1 momentin 22 kohta sellaisina kuin niistä 11 §:n 1 momentti ja 13 §:n 1 momentin 22 kohta ovat laissa 176/2019 sekä

lisätään 6 §:n 3 momenttiin uusi 7 ja 8 kohta, 12 §:ään uusi 12 momentti, jolloin nykyinen 12-16 momentti siirtyy 13-17 momentiksi ja 13 §:ään uusi 4 momentti, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 §

6 §

*Tulorekisteriin talletettavat tulotiedot ja
muut tiedot*

*Tulorekisteriin talletettavat tulotiedot ja
muut tiedot*

Lisäksi palkanmaksajan maksamista suorituksista ja muuna kuin rahana antamista eduista talletetaan seuraavat tiedot:

1) työntekijän eläkelain (395/2006) 3 §:ssä mainittujen työeläkelakien mukaiset työansiota koskevat tiedot lukuun ottamatta yrittäjän eläkelaisissa (1272/2006) ja maatalousyrittäjän eläkelaisissa (1280/2006) tarkoitettua työtuloa, eläkejärjestelynumero, julkisten alojen eläkelain (81/2016) 153 §:ssä tarkoitetut palvelusaikoja koskevat tiedot sekä työsuhteen päättymistä koskeva tieto, kun työsuhte päätetään vanhuuseläkkeelle siirtymisen perusteella;

2) työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:ssä ja 168 §:n 2 momentissa tarkoitettuja työansioita koskevat tiedot sekä tieto työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen vakuutusnumerosta ja -yhtiöstä, jos työnantajalla on useita samanaikaisesti voimassa olevia vakuutuksia;

3) työtapaturma- ja ammattitautilain 21 luvussa tarkoitetun vakuutusmaksun määrittämiseksi tieto työntekijän ammattiluokasta;

4) työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:ssä tarkoitettut

Lisäksi palkanmaksajan maksamista suorituksista ja muuna kuin rahana antamista eduista talletetaan seuraavat tiedot:

1) työntekijän eläkelain (395/2006) 3 §:ssä mainittujen työeläkelakien mukaiset työansiota koskevat tiedot lukuun ottamatta yrittäjän eläkelaisissa (1272/2006) ja maatalousyrittäjän eläkelaisissa (1280/2006) tarkoitettua työtuloa, eläkejärjestelynumero, julkisten alojen eläkelain (81/2016) 153 §:ssä tarkoitetut palvelusaikoja koskevat tiedot sekä työsuhteen päättymistä koskeva tieto, kun työsuhte päätetään vanhuuseläkkeelle siirtymisen perusteella;

2) työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 81 §:ssä ja 168 §:n 2 momentissa tarkoitettuja työansioita koskevat tiedot sekä tieto työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen vakuutusnumerosta ja -yhtiöstä, jos työnantajalla on useita samanaikaisesti voimassa olevia vakuutuksia;

3) työtapaturma- ja ammattitautilain 21 luvussa tarkoitetun vakuutusmaksun määrittämiseksi tieto työntekijän ammattiluokasta;

4) työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 19 §:ssä tarkoitettut

palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perustetta koskevat tiedot;

5) työttömyysetuuksien rahoituksesta annettussa laissa tarkoitettu tieto siitä, onko suorituksen saaja työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettu osaomistaja;

6) työnantajan ilmoittamat tiedot sijaismaksajan maksamista palkoista, joista työnantaja on velvollinen maksamaan muut kuin 2 momentissa tarkoitettut työnantajan sosiaalivakuutusmaksut.

palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun perustetta koskevat tiedot;

5) työttömyysetuuksien rahoituksesta annettussa laissa tarkoitettu tieto siitä, onko suorituksen saaja työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettu osaomistaja;

6) työnantajan ilmoittamat tiedot sijaismaksajan maksamista palkoista, joista työnantaja on velvollinen maksamaan muut kuin 2 momentissa tarkoitettut työnantajan sosiaalivakuutusmaksut;

7) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 d §:n 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettujen tietojen koostamiseksi tarvittavat tiedot;

8) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettut tiedot.

11 §

Tietojen antamistapa ja allekirjoittaminen

Edellä 6–8 §:ssä tarkoitettut tiedot on annettava sähköisesti. Erityisestä syystä palkanmaksaja voi antaa 6 ja 8 §:ssä tarkoitettut tiedot muutoin kuin sähköisesti Tulorekisteriyksikön vahvistamalla lomakkeella.

11 §

Tietojen antamistapa ja allekirjoittaminen

Edellä 6–8 §:ssä tarkoitettut tiedot on annettava sähköisesti. Erityisestä syystä palkanmaksaja voi antaa 6 §:n 2 momentissa, 3 momentin 1–7 kohdassa ja 4 momentissa sekä 8 §:ssä tarkoitettut tiedot muutoin kuin sähköisesti Tulorekisteriyksikön vahvistamalla lomakkeella.

12 §

Tietojen antamisaika

12 §

Tietojen antamisaika

Edellä 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava kalenterivuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä edellistä kalenterivuotta koskien. Työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 250 työntekijää, on annettava tiedot joka vuosi ja työnantajan, jolla on säännöllisesti 100–249 työntekijää, on annettava tiedot joka kolmas vuosi.

Edellä 6 §:n 4 momentissa tarkoitettu tieto on annettava viimeistään kyseistä kalenterikuukautta seuraavan kalenterikuukauden viidentenä päivänä. Tieto voidaan antaa etukäteen enintään kuudelta kalenterikuukaudelta.

Edellä 6 §:n 5 momentin 7 kohdassa ja 6 momentin 3 kohdassa tarkoitettut tiedot perusteettomista eduista on annettava ilman aiheutonta viivytystä ja viimeistään kuukauden kuluessa sen jälkeen, kun perusteetonta etua koskeva päätös on tehty tai maksamisessa tapahtunut virhe muutoin havaittu ja tiedot tulonsaajalta takaisin perityistä määristä viimeistään viidentenä kalenteripäivänä sen päivän jälkeen, jona tieto takaisin perityn määrän maksamisesta, sen maksajasta ja siitä, mihin suoritukseen maksu liittyy, on saatu.

Edellä 6 §:n 7 momentissa tarkoitettut etuudenmaksajan vastaanottamaa suoritusta koskevat tiedot on annettava ilman aiheutonta viivytystä ja viimeistään kuukauden kuluessa sen päivän jälkeen, jona tieto suorituksen maksamisesta, sen maksajasta ja siitä, mihin eläkkeeseen tai muuhun etuuteen maksu liittyy, on saatu.

Poiketen siitä, mitä määräaajoista edellä säädetään, on tietojen antamisen määräaika lomakkeella ilmoitettaessa viiden kalenteripäivän sijaan kahdeksan kalenteripäivää.

Verohallinto voi määräyksellään pidentää 1, 2, 4, 5 ja 13 momentissa säädettyjä määräaikoja sellaisten 6 §:n 2 momentissa tarkoitettujen tietojen osalta, joiden antaminen mainittujen määräaikojen sisällä ei ole verotuksen toimittamisen ja verovalvonnan kannalta välttämätöntä.

13 §

Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen

Edellä 6 §:n 4 momentissa tarkoitettu tieto on annettava viimeistään kyseistä kalenterikuukautta seuraavan kalenterikuukauden viidentenä päivänä. Tieto voidaan antaa etukäteen enintään kuudelta kalenterikuukaudelta.

Edellä 6 §:n 5 momentin 7 kohdassa ja 6 momentin 3 kohdassa tarkoitettut tiedot perusteettomista eduista on annettava ilman aiheutonta viivytystä ja viimeistään kuukauden kuluessa sen jälkeen, kun perusteetonta etua koskeva päätös on tehty tai maksamisessa tapahtunut virhe muutoin havaittu ja tiedot tulonsaajalta takaisin perityistä määristä viimeistään viidentenä kalenteripäivänä sen päivän jälkeen, jona tieto takaisin perityn määrän maksamisesta, sen maksajasta ja siitä, mihin suoritukseen maksu liittyy, on saatu.

Edellä 6 §:n 7 momentissa tarkoitettut etuudenmaksajan vastaanottamaa suoritusta koskevat tiedot on annettava ilman aiheutonta viivytystä ja viimeistään kuukauden kuluessa sen päivän jälkeen, jona tieto suorituksen maksamisesta, sen maksajasta ja siitä, mihin eläkkeeseen tai muuhun etuuteen maksu liittyy, on saatu.

Poiketen siitä, mitä määräaajoista edellä säädetään, on tietojen antamisen määräaika lomakkeella ilmoitettaessa viiden kalenteripäivän sijaan kahdeksan kalenteripäivää.

Verohallinto voi määräyksellään pidentää 1, 2, 4, 5 ja 13 momentissa säädettyjä määräaikoja sellaisten 6 §:n 2 momentissa tarkoitettujen tietojen osalta, joiden antaminen mainittujen määräaikojen sisällä ei ole verotuksen toimittamisen ja verovalvonnan kannalta välttämätöntä.

13 §

Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen

Voimassa oleva laki

Ehdotus

maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

22) Tilastokeskukselle tilastojen laatimista varten;

maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

22) Tilastokeskukselle tilastojen laatimista varten sekä tilastokeskuksesta annetun lain (48/1992) 2 c §:ssä tarkoitettujen asiantuntijapalveluiden tuottamiseksi;

Edellä 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitettuja tietoja ei välitetä tai luovuteta muuta tarkoitusta kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista varten.

Tämä laki tulee voimaan 18.5.2026.

Lain 6 §:n 3 momentin 7 kohtaa sovelletaan kuitenkin työnantajiin, joilla on 100–149 työntekijää vasta 1.1.2030 alkaen.

Työnantajien, joilla on säännöllisesti vähintään 150 työntekijää, on annettava 6 §:n 3 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot ensimmäisen kerran ensimmäiseltä lain voimaantulopäivänä tai sen jälkeen alkavalta palkanmaksukaudelta.

Työnantajien, joilla on säännöllisesti vähintään 250 työntekijää, on annettava 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitetut tiedot ensimmäisen kerran viimeistään 7. päivänä kesäkuuta 2027 koskien ajanjaksoa 1.6.-31.12.2026 ja sen jälkeen joka vuosi edellistä kalenterivuotta koskien 12 §:n 12 momentin mukaisessa määräajassa.

Työnantajien, joilla on säännöllisesti 150–249 työntekijää, on annettava 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitetut tiedot ensimmäisen kerran viimeistään 7. päivänä kesäkuuta 2027 koskien ajanjaksoa 1.6.-31.12.2026 ja sen jälkeen joka kolmas vuosi edellistä kalenterivuotta koskien 12 §:n 12 momentin mukaisessa määräajassa.

Työnantajien, joilla on säännöllisesti 100–149 työntekijää, on annettava 6 §:n 3 momentin 8 kohdassa tarkoitetut tiedot ensimmäisen kerran viimeistään 7. päivänä kesäkuuta 2031 edellistä kalenterivuotta koskien ja sen jälkeen joka kolmas vuosi 12 §:n 12 momentin mukaisessa määräajassa.

