



18.3.2026

Palkka-avoimuusdirektiivi, luonnos hallituksen esitykseksi Lausuntotiivistelmä

1. Lausuntopalaute

Esitysluonnos oli lausuntokierroksella Lausuntopalvelu.fi –sivustolla aikavälillä 22.12.2025- 9.2.2026. Lausuntoja saatiin yhteensä 75 eri taholta.

Lausunnon antoivat: Ahvenanmaan maakuntahallitus, Akava ry, Akavan Erityisalat ry, Ammattiliitto Jyty ry, Ammattiliitto Pro ry, Asiantuntijat ja Esihenkilöt ASIA ry, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Elintarviketeollisuusliitto ry, Energiateollisuus ry, Hanken Svenska handelshögskolan, Henkilöstöala HELA ry, Hyvinvointiala HALI ry, Insinööriliitto IL ry, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Julkisten ja hyvinvointialojen Liitto JHL ry, Kaupan liitto, Kemianteollisuus ry, Kiinteistötyönantajat ry, Kirkon työmarkkinailaitos, Kuljetusliitot KL ry, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry, Medialiitto ry, Metsäteollisuus ry, Miesjärjestöjen Keskusliitto MJKL ry, Miessakit ry, Miesten tasa-arvo ry, Naisasialiitto Unioni ry, Naisjärjestöjen Keskusliitto, Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry, Oikeuskanslerinvirasto, oikeusministeriö, Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Palvelualojen työnantajat Palta ry, Poliisihallitus, Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, Rakennusteollisuus RT ry, Sivistysala ry, Suomen Ekonomit ry, Suomen Fysioterapeutit ry, Suomen Hammaslääkäriliitto ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen Journalistiliitto ry, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Suomen Lääkäriliitto, Suomen Tekstiili & Muoti ry, STTK ry, Suomen Terveystieteiden tutkimuskeskus STTK ry, Suomen Työterveyshoitajaliitto ry, Suomen Varustamot ry, Suomen Yrittäjät ry, tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE, tasa-arvovaltuutettu, Tehy ry, Tekniikan Akateemiset TEK ry, Teknologiateollisuus ry, Teknologiateollisuuden työnantajat ry, Teollisuusliitto ry, Tilastokeskus, Tradenomiliitto TRAL ry, työ- ja elinkeinoministeriö, Vapaa-ajattelijain liitto ry, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, valtiovarainministeriö, Verohallinto, Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry, emeritaprofessori Kevät Nousiainen ja kolme yksityishenkilöä.

Lausuntokoosteen työstämisessä on käytetty osin apuna tekoälyä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Oikeuskanslerinvirasto lausuu, että keskeistä on kertoa, miltä osin esitys perustuu sellaiseen EU-sääntelyyn, joka ei jätä kansallista liikkumavaraa täytäntöönpanossa ja miten EU-säädöksen mahdollisesti sisältämä liikkumavara ehdotetaan käytettäväksi, ja perusteltava ehdotus. Virasto korostaa, että Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisut ovat oikeudellisesti velvoittavia ja että myös muiden sopimusvalvontaelinten suosituksilla ja ratkaisuilla on merkitystä sopimusvelvoitteiden tulkinnessa. Se katsoo, että perus- ja ihmisoikeusvaikutusten arviointia sekä esityksen vaikutusarviointia tulisi täydentää. Lisäksi Oikeuskanslerinvirasto painottaa, että esityksen suhde perustuslakiin, EU:n perusoikeusjärjestelmään ja kansainvälisiin ihmisoikeusvelvoitteisiin on arvioitava oikeudellisesta näkökulmasta ja muistuttaa esityksen yhteensovittamisesta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyä koskevaan tasa-arvolain muutosta käsittelevään hallituksen esitykseen.



18.3.2026

3 § Määritelmät ja 3 a § Samanarvoisen työn tunnistaminen

Tasa-arvovaltuutetun, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä asiantuntijoiden huomiot

Tasa-arvovaltuutettu tuo esiin, että palkka-avoimuusdirektiivin velvoitteet on lisätty olemassa olevan, jo uudistusta vaativan sääntelyn päälle, mikä ei tue työntekijän oikeuksien toteutumista ja tekee työnantajalle vaikeaksi hahmottaa lainmukaiset velvoitteensa. Tasa-arvovaltuutettu pitää myönteisenä, että käsitteet ”sukupuolten palkkaero” ja ”työntekijäryhmä” on määritelty, mutta huomauttaa, että palkkaeron määrittely keskipalkkatasojen perusteella ei vastaa palkkasyrjintäkiellon lähtökohtaa, joka perustuu työntekijän ja verrokin reaalipalkkojen vertailuun. Valtuutettu korostaa, että keskeiset käsitteet – palkka, palkkataso, työhönottoprosessi ja samanarvoinen työ – tulee määritellä selkeästi pykälätasolla, jotta laki on toimiva ja tulkittava.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi lausunnossaan, että 3 a § ei täytä direktiivin velvoitteita, koska se heikentää samapalkkaisuusperiaatteen toimeenpanoa ja jättää huomioimatta direktiivin edellyttämät palkkarakenteet. Lausunnon mukaan direktiivin neljä arviointikriteeriä on muokattu siten, että niiden sivuuttaminen on mahdollista varauksen ”työn luonteesta riippuen” vuoksi, ja siksi arviointikriteereistä pitäisi direktiivin mukaisesti sopia työntekijöiden edustajien kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että palkkoja tulee vertailla saman työnantajan eri työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden välillä, jos työt ovat samanarvoisia, eikä direktiivistä ole tulkittavissa poikkeusmahdollisuutta tästä perusperiaatteesta. Valtuutettu huomauttaa, että palkkaeroja ei voida oikeuttaa eri työehtosopimuksilla, vaan palkkojen vertailu on tehtävä saman työnantajan sisällä, mikäli työt ovat samanarvoisia, koska muutoin voidaan päätyä ristiriitaan samapalkkaisuusperiaatteen, tasa-arvodirektiivien, perustuslain ja tasa-arvolain palkkasyrjintäkiellon kanssa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta huomauttaa, että esitysluonnoksessa ei ole lainkaan samanarvoisen työn määritelmää, ja pitää sen puuttumista esteenä palkkatasa-arvon tehokkaalle toteutumiselle. Lautakunnan mukaan 3 a § ei vastaa direktiivin vaatimuksia, koska arviointikriteerit on jätetty direktiivin edellyttämää tasoa väljemmiksi, ja varauksen ”työn luonteesta riippuen” salliminen mahdollistaa direktiivin kriteerien sivuuttamisen. Lautakunta huomauttaa myös, ettei pykälä sisällä direktiivissä vaadittua veloitetta sopia arviointikriteereistä työntekijöiden edustajien kanssa.

Lautakunta näkee lausunnossaan direktiivin vastaisena perustelun, jonka mukaan työtehtäviä voidaan pitää samanarvoisina vain, jos ne ovat vaatimuksiltaan yhtäläisiä, koska samanarvoisuus perustuu työn vaativuuteen, ei työtehtävien samankaltaisuuteen. Lautakunnan mukaan esityksen perusteluissa esitetty ajatus siitä, että eri työehtosopimuksiin perustuvat työt eivät olisi pääsääntöisesti vertailukelpoisia, hämärtää direktiivin vaatimusta arvioida samanarvoisuus työehtosopimusrajoista riippumatta. Lautakunta lausuu, että esitys ei tuo riittävän selkeästi esiin direktiivin periaatetta, jonka mukaan myös sisällöltään erilaiset työtehtävät voivat olla samanarvoisia, jos ne ovat vaativuudeltaan yhtä vaativia.

Lautakunta tuo esiin 21 §:ään liittyen, että esityksessä ehdotetaan lautakunnalle toimivaltaa velvoittaa sakon uhalla työnantaja täyttämään velvollisuuksiaan tasa-arvolain palkka-avoimuutta koskevien säännösten osalta.

Emeritaprofessori Kevät Nousiainen huomauttaa, että 3 §:ään ehdotetaan lisättäväksi vain sukupuolten palkkaeroa ja työntekijäryhmää koskevat määritelmät, vaikka direktiivissä määritellään paljon laajempi joukko käsitteitä, kuten palkka, palkkataso, mediaanipalkkataso,



18.3.2026

kvartiilipalkkaluokka ja samanarvoinen työ. Nousiaisen mukaan tämä rajausta vaarantaa direktiivin asianmukaisen täytäntöönpanon, ja hän korostaa, että direktiivin johdannon mukaisesti samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä tulee selventää EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti. Nousiainen huomauttaa, että palkan määritelmä olisi olennainen direktiivin velvoitteiden täyttämiseksi, mutta sitä ei ehdoteta lakiin, vaikka Suomessa ei ole ennestään palkan määritelmää tasa-arvolaisissa toisin kuin monissa muissa EU-maissa. Nousiaisen mukaan EU-oikeuden laajan palkkakäsitteen mukaisesti palkkaan sisältyvät myös täydentävät ja muuttuvat erät, kuten bonukset, ylityökorvaukset, matka- ja ateriaedut sekä ammatilliset lisäeläkkeet, joita direktiivin johdanto myös edellyttää.

Emeritusprofessori Niklas Bruun pitää välttämättömänä, että palkan käsite määritellään tasa-arvolaisissa, koska tulos- ja bonustyyppiset palkanosat voivat jäädä työehtosopimusten arvioinnin ulkopuolelle, erityisesti silloin, kun arvioidaan pehmeitä taitoja. Bruun kritisoi 3 a §:n perusteluista siitä, että ne lähtevät virheellisestä oletuksesta, jonka mukaan kaikenlaisia töitä ei tulisi voida vertailla keskenään, vaikka samanarvoisuuden arviointi nimenomaan perustuu mahdollisuuteen vertailla hyvin erilaisia töitä vaatavuuskriteerien avulla. Bruun huomauttaa, että vertailukelpoisuutta ei voida ratkaista yksittäisten kriteerien perusteella, vaan ainoastaan kokonaisarvostelun kautta.

Kevät Nousiainen tuo esiin, että työntekijäryhmän määritelmä kopioi direktiivin mukaisen määritelmän, mutta 3 a §:n rakenne viittaa siihen, että työntekijöiden ryhmittely perustuisi käytännössä usein työehtosopimuksiin, mikä rajoittaa direktiivin mukaisten kriteerien käyttöä. Nousiainen katsoo, että 3 a §:n ratkaisu ei täytä direktiivin vaatimuksia, koska samanarvoinen työ tulisi arvioida EU-oikeuden kriteerien mukaisesti ja direktiivin keskeiset määritelmät tulee ottaa sellaisenaan kansalliseen lakiin. Nousiaisen mukaan 3 a §:n perusteluissa sekoitetaan keskenään samanarvoisuuden arviointi ja mahdollisuus oikeuttaa erilainen palkka, ja hän muistuttaa, että myös valtakunnalliset työehtosopimukset voivat sisältää syrjiviä ehtoja.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta Tane pitää lausunnossaan tärkeänä, että samanarvoisen työn määritelmä sisällytetään osaksi 3 §:ää samanarvoiseen työn termiin liittyvän tulkinnanvaraisuuden välttämiseksi.

Työnantajat

Työnantajajärjestöt lausuvat, että palkka-avoimuutta tulisi edistää yksinomaan EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti ja että lainsäädäntöön ei tulisi tehdä muita kuin direktiivin täytäntöönpanon edellyttämiä muutoksia. Työnantajajärjestöt katsovat, että tasa-arvolain 3 §:ään ehdotetut sukupuolten välisen palkkaeron ja työntekijäryhmän määritelmät ovat tarpeettomia, ja ne esittävät, ettei näitä määritelmiä tule lisätä lakiin. Työnantajajärjestöt tuovat esiin, että tasa-arvolain 6 b §:n palkkakartoitusvelvoitetta on sovellettu jo yli 20 vuoden ajan ja että sen mukaisesti on tehty työntekijäryhmittäisiä palkkaerovertailuja, joiden avulla voidaan todeta, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Työnantajajärjestöjen mukaan sukupuolten palkkaeron ja työntekijäryhmän käsitteillä on jo vakiintunut tulkinta, joka ei ole ristiriidassa direktiivin kanssa.

Lausunnoissa muistutetaan, että työnantajat ovat työehtosopimusten nojalla velvollisia noudattamaan työehtosopimukseen perustuvaa palkkausjärjestelmää, ja tämä velvollisuus koskee sekä työnantajaliittoihin kuuluvia jäseniä että yleissitovuuden piirissä olevia yrityksiä. EK lausuu, että esitysluonnoksessa on huomioitu kohtuullisen hyvin työehtosopimusten erityisasema, mutta esitystä tulisi edelleen selkeyttää. Suomen Yrittäjät toteaa lausunnossaan, että sellainen sääntelymalli ei ole hyväksyttävä, jossa työnantaja voisi joutua vastuuseen toimiessaan työehtosopimukseen perustuvien palkkausjärjestelmien mukaisesti ilman, että voi luottaa niiden täyttävän laissa asetetut vaatimukset.



18.3.2026

Työnantajajärjestöt ovat yksimielisiä siitä, että työehtosopimusten ja niiden palkkausjärjestelmien asema tulee turvata yksiselitteisesti, eikä tasa-arvolakiin tule sisällyttää pakollista kriteerilistaa, jota kaikkien palkkausjärjestelmien tulisi noudattaa. Työnantajajärjestöt vaativat lähes kauttaaltaan, että kaupalliset ja globaalit palkkausjärjestelmät tulee rajata selkeästi esityksen kriteerivaatimusten ulkopuolelle. Lausuntojen mukaan globaalien palkkausjärjestelmien muuttaminen olisi kallista, raskasta ja kansainvälistä yhtenäisyyttä rikkovaa, ja niiden muuttamisvelvoite voisi vaarantaa työntekijöiden tasapuolisen kohtelun.

Lausuntojen mukaan työehtosopimusten palkkausjärjestelmät ovat syrjimättömiä, sukupuolineutraaleja, alakohtaisesti kehitettyjä ja palkka-avoimuusdirektiivin kanssa yhteensopivia. Työnantajajärjestöt tuovat esiin, että kaupalliset palkkausjärjestelmät ovat analyttisiä ja sukupuolineutraaleja, ja niitä käytetään erityisesti ylempien toimihenkilöiden palkkauksen perusteena.

Työnantajajärjestöjen mukaan direktiivin neljä kriteeriä (osaaminen, kuormitus, vastuu ja työoloihin liittyvät tekijät) eivät useinkaan kuvaa ylempien toimihenkilöiden työtehtäviä, ja niiden velvoittava käyttö murentaisi laajasti käytössä olevat kaupalliset järjestelmät. EK tuo esiin, että kaupallisia tai niistä johdettuja palkkausjärjestelmiä sovelletaan useissa yrityksissä erityisesti ylempiin toimihenkilöihin ja että sen palkkausjärjestelmätiedustelun mukaan 39 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä on näiden järjestelmien piirissä. EK huomauttaa, että kansainvälisissä yrityksissä ja konserneissa samaa palkkausjärjestelmää sovelletaan yleensä kaikissa maissa vastaavassa asemassa oleviin työntekijöihin ja että nämä järjestelmät perustuvat systemaattiseen ja sukupuolineutraaliin työn vaativuuden arviointiin.

Teknolohiateollisuuden työnantajat ry esittää lausunnossaan, että 3 a §:n 2 momentin tulisi kirjoittaa muotoon: ”Jos työnantajaa sitovassa työ- ja virkaehtosopimuksessa tai työnantajan käyttämässä palkkausjärjestelmässä on käytössä arviointikriteerit, joiden perusteella palkka määräytyy työn vaativuuteen perustuvien objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerin perusteella, työn samanarvoisuutta voidaan arvioida näiden arviointikriteerien perusteella. Edellytyksenä on, että sanotut kriteerit heijastavat työn vaativuutta tai arvoa kyseisessä työssä tai tehtävässä merkityksellisellä tavalla.”

Osa työnantajajärjestöistä nostaa lausunnoissaan esiin Johanna Maaniemen ja Harri Hietalan selvityksen ”Palkka-avoimuusdirektiivi ja samanarvoisen työn arviointiin liittyvä välineistö” (*Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2026:3*), jossa todetaan, että jos kriteeri, esimerkiksi työolosuhteet, ei ole relevantti tarkasteltavien tehtävien osalta, se ei myöskään erottele tehtäviä vaativuuden mukaan. Tällaista kriteeriä ei pitäisi sisällyttää vaativuuskriteeristöön, vaan siihen tulee valita tekijät, jotka aidosti kuvaavat tarkasteltavien työtehtävien vaativuuseroja.

Joissain työnantajajärjestöjen lausunnoissa nostetaan esiin palkka-avoimuusdirektiivin 4 artiklan 2 kohta, että 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. Suomen Yrittäjät korostavat, että on erittäin tärkeää, että direktiivin mukaisesti valmistellut analyttiset välineet tai menetelmät ovat sääntelyn voimaan tullessa valmiina ja niiden yritysten hyödynnettävissä, jotka eivät sovelta toiminnassaan työehtosopimusta tai joilla ei tällä hetkellä ole käytössä esimerkiksi kaupallista palkkausjärjestelmämallia.

Työntekijäjärjestöt



18.3.2026

Työntekijöitä edustavat järjestöt tuovat lausunnoissaan esiin, että hallituksen esitysluonnos alittaa useissa kohdissa, myös 3 §:n ja 3 a §:n osalta, direktiivin vähimmäisvaatimukset. Työntekijäjärjestöt ilmaisevat pettymyksensä siihen, että samanarvoisen työn määritelmä on poistettu lausuntokierroksella olleesta esityksestä. Valtaosa työntekijäjärjestöistä pitää välttämättömänä, että samanarvoisen työn määritelmä sisällytetään tasa-arvolain 3 §:ään ja 6 f §:ään sosiaali- ja terveysministeriön palkka-avoimuusdirektiivin työryhmän ehdotuksen mukaisesti. Työntekijäjärjestöt katsovat, että direktiivin vähimmäistytäntöönpano edellyttää samanarvoisen työn määritelmän sisällyttämistä tasa-arvolakiin. Järjestöt korostavat lausunnoissaan, että määritelmien puuttuminen heikentäisi ja viivästyttäisi säännösten täytäntöönpanoa, koska määritelmä jouduttaisiin tällöin täsmentämään oikeuskäytännön kautta.

Osa työntekijäjärjestöistä nostaa lausunnoissaan esiin, että myös palkka, palkkataso, työhönottoprosessi ja samanarvoinen työ tulisi määritellä pykälätasolla ja lisätä tasa-arvolain 3 §:n määritelmiin. Lausuntojen mukaan keskipalkkatason käsitettä olisi selkeyden vuoksi tarkennettava.

Työntekijäjärjestöt katsovat, että 3 a §:ään tulisi sisällyttää direktiivin edellyttämät arviointikriteerit (osaaminen, kuormitus, vastuu ja työolot). Monet työntekijäjärjestöt huomauttavat, että ehdotetut kriteerit ovat direktiivin edellyttämiä kriteerejä väljempinä eikä pykälä vaadi kaikkien neljän direktiivissä mainitun kriteerin huomioimista jokaisessa arvioinnissa. Lausuntojen mukaan direktiivi ei salli arviointikriteerien valikointia työn luonteen perusteella, vaan kaikkien neljän tekijän arviointi on välttämätöntä. Lausunnoissa todetaan, että pykäläehdotuksessa ei mainita vaatimusta sopia arviointikriteereistä henkilöstön edustajan kanssa eikä kieltoa perustaa kriteereitä suoraan tai välillisesti sukupuoleen.

Työntekijäjärjestöt nostavat lausunnoissaan esiin 3 a §:n perusteluiden kohdan, jonka mukaan kaikkia töitä ei tarvitsisi vertailla keskenään, koska direktiivin lähtökohtana on, että kaikenlaiset työt voivat olla samanarvoisia ja vertailukelpoisia direktiivin kriteereillä. Lausunnon mukaan palkkoja tulee vertailla saman työnantajan eri työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden kesken, mikäli työt ovat samanarvoisia. Useissa lausunnoissa esitetään poistettavaksi perustelujen lauseet, jotka rajoittavat vertailtavuutta direktiivin vastaisina. Lausunnoissa huomautetaan, että pehmeiden taitojen aliarvostamisen kieltoa ei ole sisällytetty esitysluonnokseen, vaikka direktiivi sitä edellyttää.

Monissa työntekijäjärjestöjen lausunnoissa muistutetaan, että direktiivin keskeiset säännökset voivat olla suoraan sovellettavia kansallisissa tuomioistuimissa. Samoin esiin nostetaan, että direktiivin toimeenpanolla ei voida heikentää nykyistä oikeustilaa, ja pykäläehdotukset on korjattava vastaamaan direktiivin tarkoitusta.

Työntekijäjärjestöjen lausuntopalautteessa korostetaan, että EU-oikeuden mukaan eri työehtosopimukset eivät ole hyväksyttävä peruste palkkaerolle, mikäli työntekijät tekevät samaa tai samanarvoista työtä. Lausunnoissa esitetään, että perusteluihin tulee lisätä EU-oikeuden lähtökohta, jonka mukaan samanarvoisesta työstä on maksettava samaa palkkaa työehtosopimusrajoista riippumatta.

Akava lausuu, että vaikka direktiiviä sovelletaan julkisella ja yksityisellä sektorilla, esitysluonnoksessa mainitaan vain työehtosopimukset eikä virkaehtosopimuksia. Akavan mukaan ehdotettu 3 a § ei vastaa direktiivin vaatimuksia eikä samapalkkaisuuden edistämisvelvollisuutta, koska kriteerit eivät ole riittävän objektiivisia ja sukupuolineutraaleja, eikä pätevyyden ja kelpoisuuden palkkavaikutusta ole turvattu.

SAK muistuttaa lausunnossaan, että 3 a § ei mainitse palkkarakenteita, vaikka direktiivi edellyttää työnantajilta tällaisia rakenteita. SAK näkee, että ehdotettu 3 a § on velvoittavuudeltaan direktiivin vaatimuksiin nähden liian väljä ja tekee sääntelyn voimassaolon riippuvaiseksi siitä, mitä työ- tai



18.3.2026

virkaehtosopimusta työnantaja soveltaa. SAK:n mukaan 3 a §:n 2 momentissa esitetty mahdollisuus perustaa arviointi työehtosopimuksen kriteereihin on direktiivin vastainen, koska nämä kriteerit eivät välttämättä vastaa direktiivin vaatimuksia. SAK katsoo, että epäselvät ja tulkinnanvaraiset sanamuodot voivat heikentää sekä työnantajien että työntekijöiden oikeusturvaa. Jyty ry tuo lausunnossaan esiin, että palkkasyrjinnän kiellon rikkomista arvioidaan vertaamalla palkkoja eikä huomioimalla esimerkiksi vuosilomia tai työaikoja koskevia ehtoja.

Lääkäriliitto lausuu, että lainsäädännöllä ei tule ohittaa työ- ja virkaehtosopimusten palkkausmääräyksiä. Hammaslääkäriliitto katsoo, että eri työehtosopimuksiin perustuvat työt eivät ole useimmiten vertailukelpoisia niiden erilaisen luonteen vuoksi. PAM korostaa, että palkkojen määrittäminen perustuu pitkälti työehtosopimukseen sisältyviin palkkausjärjestelmiin, jotka on rakennettu sektorikohtaisiin tarpeisiin. Suomen Ekonomit korostavat, että jos työpaikalla on käytössä kaksi eri työehtosopimusta, kummankin sopimuksen palkkausjärjestelmään tulisi sisällyttää kriteerit, jotka mahdollistavat samanarvoisen työn vertailun. Tehy ry huomauttaa, että 3 a §:n nimi ”Työn samanarvoisuuden tunnistaminen” on ongelmallinen, koska se heikentää samapalkkaisuusperiaatteen täysimääräistä toimeenpanoa.

6 § Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja palkkatietämystä

Työnantajajärjestöt korostavat lausunnoissaan työnantajavelvoitteiden selkeää erottelua ja pykälän yksinkertaistamista. Samoin tärkeänä nähdään erityisesti palkkakehitystä koskevan tiedottamisvelvoitteen osalta rajaaminen työnantajan koon perusteella. Lausunnoissa muistutetaan, että esityksen ei tule ylittää direktiivin minimitasoa. Lisäksi työnantajajärjestöt nostavat esiin huolen päällekkäisistä velvoitteista, tietojen keruun toimivuudesta ja tietosuoja-asioista.

Työntekijäjärjestöt lausuvat, että palkkakehitystä koskevien tietojen rajaaminen vain vähintään 50 työntekijän työpaikoille on perusteetonta ja heikentää sääntelyn vaikuttavuutta. Järjestöt korostavat, että tiedot ovat olemassa kaikilla työpaikoilla direktiivin täytäntöönpanon myötä, eikä työnantajan koko voi olla hyväksyttävä peruste rajoittaa työntekijöiden tiedonsaantia. Palkkakehityksen läpinäkyvyys nähdään olennaisena sukupuolten palkkaerojen poistamisessa.

Sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet

Valtiovarainministeriö lausuu, että ehdotuksella voi olla vaikutuksia valtion viranomaisten toimintaan tasa-arvolain 6 §:n 2 momentin 7 kohdan osalta, jossa työnantajalle tulisi velvollisuus varmistaa työpaikkailmoitusten ja tehtävänimikkeiden sukupuolineutraalisuus. Käytännössä tämä saattaisi tarkoittaa sitä, että valtion viranomaisten nimikkeet, jotka eivät perustu säädöksiin, muutettaisiin sukupuolineutraaleiksi rekrytointitilanteissa. Muutoksella saattaa olla vaikutuksia myös säädöksiin perustuviin nimikkeistöihin, mikäli näitä säädöksiä muutetaan.

Työntekijäjärjestöt painottavat, että sukupuolineutraalisuuden tulee koskea sekä työpaikkailmoituksissa käytettäviä tehtävänimikkeitä että työpaikalla käytössä olevia nimikkeitä. Rajaaminen pelkkiin ilmoituksiin ei täytä direktiivin vähimmäisvaatimuksia ja jättää rakenteellisen ja kielellisen syrjinnän työpaikoille. Lausuntojen mukaan nimikkeet vaikuttavat työn arvostukseen, palkkaukseen ja urakehitykseen, eikä neutraalisuutta voi rajoittaa vain rekrytointiin. Useat järjestöt nostavat esiin, että pykälässä tulisi suoraan säätää mahdollisuudesta julkaista palkkatietoja julkisesti, koska se kuuluu direktiivin vaatimukseen.

Poliisihallitus tuo esiin, että poliisissa käytetään edelleen erityislainsäädäntöön perustuvia - mies-päätteisiä nimikkeitä, kuten poliisimies, ja siksi sukupuolineutraaleihin nimikkeisiin siirtyminen edellyttäisi ensin poliisin tehtävänimikkeitä koskevan erityislainsäädännön muuttamista.



18.3.2026

Suomen Varustamot ry pitää lausunnossaan sukupuolineutraaleja tehtävänimikkeitä lähtökohtaisesti kannatettavana, mutta korostaa, että merenkulkualan tehtävänimikkeet ja pätevyudet perustuvat osittain pakottavaan lainsäädäntöön. Suomen Varustamot ry lausuu, että pykälän soveltamiseen tulee sisällyttää riittävän pitkä siirtymäaika ja velvoitteen tulee koskea työnantajia vasta sen jälkeen, kun tarvittavat muut lainsäädännölliset pykälät, kuten miehitysasetus, on muutettu vastaamaan uutta vaatimusta.

Emeritaprofessori Kevät Nousiainen lausuu, että työnantajan tulisi varmistaa työpaikkailmoitusten ja niissä käytettävien tehtävänimikkeiden sukupuolineutraalisuus, ei kuitenkaan ole luonteeltaan tasa-arvon edistämistoimi, vaan työnantajaa suoraan velvoittava määräys. Lisäksi lausunnossa todetaan, että vähintään 50 työntekijää työllistävälle työnantajalle esitetty velvollisuus antaa työntekijöille helposti saatavassa muodossa tieto palkkakehityksen määrittämisen kriteereistä ei myöskään ole tasa-arvon edistämistoimi, vaan kyse on velvoittavasta sääntelystä.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta Tane lausuu, että on pitkään edistänyt sukupuolitietoista ja neutraalia kielenkäyttöä työelämässä, mukaan lukien sukupuolittuneiden ammattinimikkeiden muuttamista. Tane muistuttaa, että sukupuolineutraalit ammattinimikkeet edesauttavat osaltaan voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneiden koulutus- ja ammattialojen purkamista ja voivat lisätä kiinnostusta alaa kohtaan, joka ei ole omalle sukupuolelle tyypillinen.

6 d § Työnantajan velvollisuus ilmoittaa palkkaerot

Tasa-arvovaltuutettu tuo lausunnossaan esille, että sen nykyiset resurssit ovat riittämättömät vastaamaan sille esitettyihin työnantajien palkkaerojen raportointiin ja palkka-avoimuusdirektiivin valvontaelimenä toimimiseen. Lausunnossaan toimisto pitää ongelmallisena sitä, että esitys siirtäisi sille rekisterinpitäjän ja tilastanalyysien tuottajan roolin. Näitä lausunnossa pidetään ensisijaisesti hallinnollisina tehtävinä, jotka eivät sovellu lainvalvontaviranomaiselle. Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että Tilastokeskus olisi luontevin taho vastaamaan näistä tehtävistä, koska sillä on jo valmiiksi tarvittava tilastollinen osaaminen, järjestelmät ja analyysivalmiudet. Esityksessä Tilastokeskukselle kaavailut tehtävät eivät myöskään ole lailla riittävän selkeästi säädettyjä. Valtuutettu nostaa lausunnossaan esiin riippumattomuus- ja esteellisyysriskit, jotka korostuvat pienen organisaation rakenteessa. Jos toimisto käsittelee samanaikaisesti sekä laajaa massaraportointia että yksittäisiä syrjintätapauksia, se voisi aiheuttaa tilanteita, joissa viranomaisen riippumattomuus ja objektiivisuus vaarantuvat. Tasa-arvovaltuutetun toimisto lausuu, että työntekijäryhmien muodostaminen on ohjeistettu puutteellisesti. Vaikka esityksessä edellytetään ryhmäkoon ilmoittamista ja yhden sukupuolen ryhmien merkitsemistä, nämä eivät riitä takaamaan tietosuojaan toteutumista eikä arvioinnin luotettavuutta.

Professori emerita Kevät Nousiainen mukaan esityksessä ehdotettu uusi 6 d § toteuttaa direktiivin vaatimukset, mutta kaventaa sääntelyn vaikuttavuutta rajatessaan velvoitteen koskemaan vain suuria työnantajia ja jättää palkkakartoitusvelvoitteen rinnalle toisen, samankaltaisen menettelyn. Hän pitää ongelmallisena, ettei lakiin lisätä palkan määritelmää, vaikka se olisi raportoinnin kannalta tarpeellista. Lausunnossa korostetaan työnantajan velvollisuutta antaa työntekijöille, henkilöstön edustajille ja tasa-arvovaltuutetulle sekä tiedot että lisäselvitykset palkkaeroista ja niiden syistä sekä korjata perusteettomat palkkaerot kohtuullisessa ajassa, viimeistään kuuden kuukauden kuluessa, yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Hän katsoo, että henkilötietojen käsittelyä koskeva ratkaisu on oikeasuhtainen ja tietosuoja-asetuksen mukainen, koska yksilöivä palkkatieto annetaan vain henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle tilanteissa, joissa yksittäinen työntekijä voisi muuten tulla tunnistetuksi.



18.3.2026

Oikeusministeriö nostaa esiin lausunnossaan, että esityksessä ei ole riittävästi selkeyttä siitä, mikä viranomaisen vastaa mistäkin velvoitteesta. Esityksessä työnantajan raportointivelvollisuus olisi säädetty 6 d §:ään, mutta käytännössä Tilastokeskus kokoaisi tiedot tulorekisteristä ja toimittaisi ne valtuutetulle. Oikeusministeriö katsoo, että velvoitteet tulisi asettaa selkeästi ja täsmällisesti. Ministeriö huomauttaa, että tulotietojärjestelmälain perusteella Tilastokeskuksella ei välttämättä ole oikeutta saada kaikkia salassa pidettäviä tietoja ilman selkeää laintasoista tiedonsaantioikeutta. Tiedonsaantioikeus ja tietojen koostamistapa jäävät epäselviksi ja niitä tulisi tarkentaa.

Valtiovarainministeriö nostaa esiin lausunnossaan, että tasa-arvolain 6 d §:n palkkaa koskevat ilmoitusvelvoitteet ovat epäselviä erityisesti täydentävien ja muuttuvien erien määritelmän osalta, mikä voi johtaa siihen, että työnantajien ilmoittamat tiedot poikkeavat toisistaan. Ehdotetun pykälän palkan määritelmän suhde 6 b §:n palkkakartoitukseen jää epäselväksi, koska palkanosien tarkastelusta ei säädetä vastaavalla tavalla. Pykälän 3 momentin tietojen ilmoittamistapaa koskeva muotoilu on harhaanjohtava, koska työnantaja ilmoittaa tiedot tulorekisteriin, josta Tilastokeskus koostaa ne tasa-arvovaltuutetulle. Pykälän 4 momentissa ei täsmennetä riittävästi, mitä tarkoitetaan tietojen keräämisessä käytetyillä menetelmillä eikä sitä, miten menetelmät saatetaan henkilöstön edustajien saataville. Pykälän 9 momentti rajoittaa henkilötietojen käytön samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen, mutta työnantajilla on jo hallussaan tällaisia tietoja, joita käytetään myös muissa virka- tai työsuhteen tilanteissa.

Työnantajajärjestöt lausuvat laajasti, että uusi 6 d § aiheuttaa päällekkäisyyksiä nykyisen palkkakartoituksen ja 6 e §:n kanssa, mikä lisäisi huomattavasti yli 100 työntekijän yritysten hallinnollista taakkaa. Niiden mukaan sääntely tulisi yhdistää ja toteuttaa palkkakartoitusta laajentamalla sen sijaan, että luodaan erillinen raportointivelvoite. Useat järjestöt korostavat, että työnantajan ei tule olla vastuussa Tilastokeskuksen koosteen oikeellisuudesta, vaan velvollisuuden tulee rajoittua tietojen toimittamiseen tulorekisteriin. Kuuden kuukauden määräaikaa perusteettomien palkkaerojen korjaamiselle pidetään direktiivin vastaisena, tarpeettomana ja tilanteisiin nähden kohtuuttomana. Lisäksi työnantajat vastustavat sitä, että heiltä kiellettäisiin pykälässä tarkoitettujen palkkatietojen käyttäminen muihin lakisääteisiin tarkoituksiin, ja katsovat rajoituksen kuuluvan henkilöstön edustajille. Järjestöt nostavat lausunnoissaan esiin myös epäselvät palkkanerämääritelmät, ryhmäkorajojen tarpeen ja sen, että sääntelyn kokonaisvaikutuksia ja kustannuksia ei ole arvioitu riittävästi.

Työntekijäjärjestöjen lausunnoissa korostetaan, että työnantajille säädettävä velvollisuus raportoida sukupuolten välisistä palkkaeroista on lähtökohtaisesti myönteinen ja tarpeellinen, mutta sen vaikuttavuus edellyttää selkeitä sääntelyratkaisuja, direktiivin aikataulujen ja raportointijaksojen täsmällistä huomioimista sekä tietojen koostamisen keskittämistä Tilastokeskukselle. Järjestöt pitävät työntekijäryhmittäistä tarkastelua välttämättömänä ja edellyttävät, että ryhmittely tehdään objektiivisin ja sukupuolineutraalein kriteerein aidossa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Merkittävä osa järjestöistä kritisoi sitä, että raportointi koskisi vain vähintään 100 työntekijän työpaikkoja, ja katsoo velvoitteiden soveltamisrajan tulisi olla sama kuin nykyisessä palkkakartoituksessa, eli vähintään 30 työntekijää, jotta sääntely olisi johdonmukaista ja tehokasta. Järjestöt painottavat myös, että selittämättömien palkkaerojen korjaamiseen liittyvien velvoitteiden on oltava uskottavia ja niihin tulee liittää selkeät valvonta- ja seuraamusmekanismit sekä direktiivin edellyttämä takautuva korvaus. Lisäksi ne tuovat esiin huolen siitä, että monilla työpaikoilla ei ole henkilöstön edustajaa, mikä edellyttää sääntelyltä ratkaisuja, jotka turvaavat myös näiden työntekijöiden tosiasiallisen tiedonsaannin ja oikeussuojan. Kokonaisuutena järjestöt katsovat, että esitys vahvistaa palkka-avoimuutta, mutta vaatii täsmennyksiä, jotta velvoitteet tukevat palkkatasa-arvon toteutumista käytännössä eivätkä jää muodollisiksi.

18.3.2026

6 e § Yhteinen palkka-arviointi

Tasa-arvovaltuutettu korostaa lausunnossaan, että yhteinen palkka-arviointi edellyttää toimivaa henkilöstön edustusta, mutta esitys ei selkeästi takaa edustajien asemaa työpaikoilla, joilla ei ole virallista edustajaa. Valtuutettu painottaa, että edustajaksi tulee voida nimetä myös ulkopuolinen asiantuntija ja että menettelyjen onnistuminen ja oikeussuoja ovat riippuvaisia henkilöstön edustajien osaamisesta. Ilman edustajia arviointi jää käytännössä työnantajan harkintaan, mikä lisää valvonnan merkitystä ja edellyttää riittäviä resursseja viranomaiselle.

Valtiovarainministeriö lausuu, että tasa-arvolain 6 e §:n 1 momentin 1 kohta on riippuvainen ehdotetun 6 d §:n 7 kohdan keskipalkkaeron toteutumisesta, joten palkan määritelmää koskevat samat kysymykset kuin 6 d §:n kommentteissa. Sama epäselvyys koskee myös 6 e §:n 2 momentin kohtaa 2. Pykälän 5 momentissa todetaan, että työnantaja ei saa käyttää siinä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen, vaikka työnantajilla on jo työ- tai virkasuhteen myötä tällaisia henkilötietoja, joita käytetään myös muuten virka- tai työsuhteen aikana.

Työntekijäjärjestöt pitävät lausunnoissaan yhteistä palkka-arviointia pääosin kannatettavana ja direktiivin tavoitteita tukevana, mutta huomauttavat soveltamisrajojen ja kynnysarvojen olevan liian korkeita. Useat järjestöt katsovat, että velvoitteet tulisi ulottaa vähintään 30 työntekijän työpaikkoihin yhdenmukaisuuden ja tehokkuuden varmistamiseksi. Ne korostavat, että arvioinnin tulee olla kokonaisvaltainen ja toteutua aidosti yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, myös työpaikoilla, joilla edustajaa ei ole. Monet järjestöt vaativat selkeitä valvonta- ja seuraamusmekanismeja sekä takautuvaa korvausvelvollisuutta direktiivin mukaisesti. Työntekijäjärjestöjen mukaan pykälä ei saa hämärtää palkkakartoituksen velvoitteita, ja sääntelyn tulee olla johdonmukaista ja läpinäkyvää.

Työnantajajärjestöt nostavat lausunnoissaan esiin erityisesti esityksen määräaikoja, joita ei direktiivissä vaadita, ja vaatii niiden poistamista kohtuullisen ajan arvioinnin tieltä. Laajalti katsotaan, että 6 e § on päällekkäinen palkkakartoituksen ja 6 d §:n kanssa ja että velvoitteet tulisi yhdistää nykyiseen järjestelmään hallinnollisen taakan vähentämiseksi. Työnantajat korostavat myös tarvetta selkeyttää arvioinnin laukeamiskriteerejä, ryhmäkokorajoja ja tietosuojaa. Heidän lausumansa mukaan henkilötietojen käyttötarkoituksien tulee koskea henkilöstön edustajia, ei työnantajaa. Useissa lausunnoissa varoitetaan kustannuksista, päällekkäisistä velvoitteista ja siitä, että työnantajille ei tule säätää direktiivin ylittäviä vastuuta.

Poliisihallitus korostaa lausunnossaan, että poliisiorganisaatiossa työskentelee virkamiehiä, joiden henkilötiedot on salattu järjestelmissä heidän työtehtäviensä vuoksi. Tämä asettaa erityisvaatimuksia tietosuojalle myös silloin, kun työnantaja toteuttaa tasa-arvolain 6 e §:n mukaista yhteistä palkka-arviointia. Poliisihallituksen mukaan esitetty sääntely johtaisi tilanteeseen, jossa palkkaerojen korjausvelvoite olisi vaikeasti toteutettava taloudellisesti ja hallinnollisesti.

6 f § Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa

Työntekijäjärjestöt korostavat lausunnoissaan, että työnantajan velvollisuuden ilmoittaa tehtävän alkupalkka tai sen vaihteluväli on oltava yksiselitteinen ja ajoitettu rekrytointiprosessin alkuun. Järjestöjen mukaan palkkatiedot on ilmoitettava ensisijaisesti työpaikkailmoituksessa, jos sellainen julkaistaan, ja muissa tilanteissa ennen työhaastattelua tai muuta rekrytointitoimenpidettä. Ne katsovat, että nykyinen sanamuoto ”riittävän ajoissa” tai ”mahdollisimman aikaisessa vaiheessa” on liian tulkinnanvarainen eikä takaa palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämää tietoon perustuvaa ja läpinäkyvää palkkaneuvottelua. Työntekijäjärjestöjen lausunnoissa korostetaan, että työnantajan ei



18.3.2026

tule missään vaiheessa pyytää työnhakijalta palkkatoivetta ennen palkkatietojen antamista. Tällainen käytäntö voi ylläpitää palkkaeroja ja heikentää työnhakijoiden syrjintäsuojaa, mikä käy ilmi myös aiemmasta oikeuskäytännöstä. Järjestöjen mukaan myös palkkahaarukan tulee olla aidosti informatiivinen, eikä sen tule olla niin laaja, ettei se kerro todellista palkkatasoa. Työntekijäjärjestöt painottavat, että sääntelyn tulee olla täsmällistä ja direktiivin mukaista, jotta rekrytoinnin käytännöt eivät jatkaisi nykyisiä palkkaeroja ylläpitäviä rakenteita. Selkeä lainsäädäntö on järjestöjen mukaan välttämätön sekä syrjintäsuojan että palkkaneuvottelujen tasapuolisuuden varmistamiseksi.

Työnantajajärjestöjen lausuntojen mukaan 6 f §:n perusteluihin lisätty vaatimus palkkatietojen antamisesta ”mahdollisimman aikaisessa vaiheessa” ylittää direktiivin vaatimukset ja on poistettava, sillä palkka-avoimuusdirektiivi edellyttää ainoastaan tietojen antamista riittävän ajoissa ja viimeistään ennen työsopimuksen tekemistä. Työnantajajärjestöjen lausunnot korostavat, että paras ajankohta palkkatietojen antamiselle vaihtelee tilanteen mukaan, eikä tietoa voida usein antaa jo työpaikkailmoituksessa, koska tehtävän sisältö ja palkkataso täsmentyvät vasta rekrytointiprosessin aikana. Heidän näkemyksensä mukaan velvollisuuden tulisi koskea vain niitä hakijoita, joiden kanssa neuvotellaan työsopimuksesta, eikä kaikkia hakijoita. Työnantajapuoli lausuu, että direktiivin minimitason ylittäviä velvoitteita ei tule luoda, palkkatietoa on voitava antaa joustavasti myös viittaamalla työehtosopimukseen, eikä lainsäädännön tule pakottaa työnantajaa antamaan mahdollisesti virheellistä palkkatietoa liian varhaisessa vaiheessa.

6 g § Työntekijän tiedonsaantioikeus palkoista

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että työntekijöiden oikeus saada tieto omasta palkastaan ja vertailuryhmien keskipalkoista on merkittävä parannus, mutta korostaa samalla tarvetta varmistaa tiedon saavutettavuus kaikille työntekijöille sekä turvata riittävät tiedot myös tilanteissa, joissa vertailuryhmät ovat niin pieniä, että tietosuoja rajoittaa tietojen luovutusta. Valtuutetun lausunnon mukaan tietosuojan ei tule syrjintäepäilyissä estää työntekijää saamasta tarvittavia tietoja, eikä sääntely saa heikentää nykyistä oikeutta saada verrokipalkka tasa-arvovaltuutetun selvittäessä syrjintäepäilyä, minkä vuoksi työntekijällä tulisi olla oikeus saada suoraan työnantajalta toisen, verrannollisessa asemassa olevan työntekijän palkkatieto silloin, kun hän epäilee palkkasyrjintää.

Valtiovarainministeriö lausuu, että tasa-arvolain 6 g §:n 1 momentissa säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallisesti tieto työntekijän omasta yksilöllisestä palkkatasosta sekä hänen kanssaan samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltyinä. Mikäli tietojen antaminen johtaa toisen yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, tiedot luovutetaan vain henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle. Valtiovarainministeriö katsoo, että tätä yksittäisten henkilöiden tietojen paljastumisen mahdollisuutta välittömästi tai välillisesti tulisi selvemmin rajoittaa. Pykälän 6 momentissa todetaan, että työnantaja voi vaatia työntekijää olemaan käyttämättä tietoja muuhun tarkoitukseen kuin mahdollisen palkkasyrjinnän selvittämiseen, mutta esityksestä ei ilmene kiellon rikkomiseen liittyviä seurauksia tai sanktioita. Pykälän 7 momentissa todetaan, että työnantaja tai henkilöstön edustaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen, vaikka työnantajilla on jo työ- tai virkasuhteen myötä tällaisia henkilötietoja, joita käytetään myös muuten virka- tai työsuhteen aikana.

Työntekijäjärjestöt lausunnoissaan tukevat 6 g §:ää keskeisenä keinona edistää palkka-avoimuutta ja samapalkkaisuuden toteutumista, mutta korostavat, että tiedonsaantioikeuden on toimittava käytännössä myös niillä työpaikoilla, joilla ei ole henkilöstön edustajaa, ja että tietosuojaa ei tule soveltaa tavalla, joka estää palkkasyrjinnän havaitsemisen. Järjestöt pitävät lausunnoissaan tärkeänä, että työntekijä saa riittävät ja ymmärrettävät tiedot omasta palkastaan sekä vertailuryhmien



18.3.2026

keskipalkoista ja että tiedot annetaan kohtuullisessa ajassa. Monet järjestöt lausunnoissaan vastustavat perusteluissa esitettyä viiden henkilön vähimmäisryhmärajaa, koska se ei perustu direktiiviin ja voi estää syrjinnän tunnistamisen, ja ne edellyttävät joustavampaa ja tarkoituksenmukaista ryhmäkokoa. Järjestöt korostavat myös vuosittaista tiedottamisvelvoitetta työntekijöille sekä tarvetta varmistaa, etteivät salassapitosäännökset rajoita työntekijöiden oikeutta selvittää palkkasyrjintää.

Työnantajatahot lausuvat 6 g §:n osalta erityisesti yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen suojaamisen tärkeyttä ja katsovat, että Tilastokeskuksen ja työehtosopimusten ryhmärajojen (esimerkiksi vähintään 5 tai 6 henkilöä) tulee koskea myös uusia palkkatietojen luovutusvelvoitteita, jotta yksilöiviä tietoja ei paljastuisi suoraan tai välillisesti. Niiden mukaan esitystä on täsmennettävä siten, että ryhmärajoista säädetään selkeästi eikä jätetä tilaa tapauskohtaisille tulkinnoille, joita pidetään epävarmoina ja käytännössä hankalina. Useat työnantajajärjestöt lausunnoissaan vaativat, että työntekijöiden oikeutta käyttää saatuja tietoja tulee rajoittaa lain tasolla ja että tähän liittyvät väärinkäytökset tulee sanktioida. Lisäksi ne katsovat, että työnantajalla ei tulisi olla velvollisuutta antaa palkkatietoja liian pienistä ryhmistä ja että työnantajan tiedonantovelvollisuutta, mukaan lukien lisäselvitysten antamista, ei saa venyttää direktiivin yli. Osa työnantajista esittää myös määräaikojen pidentämistä, tietopyyntöjen tiheydelle asetettavia rajoituksia ja velvoitteiden tarkkaa kohdentamista, jotta hallinnollinen taakka ei kasvaisi kohtuuttomaksi. Kokonaisuutena työnantajapuoli tukee ryhmätasoisista palkkatarkastelua mutta painottaa tietosuojaa, velvoitteiden rajauksia ja direktiivin minimitason noudattamista.

8 § Syrjintä työelämässä

Tasa-arvovaltuutettu pitää lausunnossaan tärkeänä, että tasa-arvolain 8 §:ää laajennetaan koskemaan koko työhönottoprosessia, jotta työnhakijoilla olisi todellinen mahdollisuus saada hyvitystä jo rekrytoinnin alkuvaiheissa tapahtuvasta syrjinnästä. Valtuutettu korostaa, että palkkasyrjinnän arvioinnissa vertailua ei tule rajoittaa vain saman työnantajan tai konsernin sisällä samanaikaisesti työskenteleviin henkilöihin, vaan tarkastelun on ulotuttava kaikkiin tilanteisiin, joissa palkkaehdot määräytyvät yhdestä tosiasiallisesta lähteestä, kuten lainsäädännön tai työehtosopimusten kautta. Lausunnon mukaan direktiivin edellyttämä hypoteettisen verrokin mahdollisuus on keskeinen oikeussuojakeino erityisesti sukupuolen mukaan eriytyneillä aloilla, mutta se puuttuu esityksestä kokonaan. Lisäksi valtuutettu lausuu, että esityksessä on poistettu viittaukset työehtosopimusten rooliin yhden ainoan alkuperän määrittämisessä, mikä heikentää pykälän toimivuutta suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä.

Työntekijäjärjestöt lausuvat, että tasa-arvolain 8 §:ää tulee vahvistaa niin, että syrjinnän kieltö ja hyvitysseuraamus ulottuvat koko työhönottoprosessiin, koska syrjintää voi ilmetä jo hakemusten käsittelyssä ja haastatteluvaiheessa. Järjestöt painottavat, että pykälän tulee noudattaa direktiivin mukaisesti laajaa single source -periaatetta, jota ei saa rajata vain konserneihin, sillä palkkaehdot voivat määräytyä monissa muissakin rakenteissa yhden tosiasiallisen päätöksentekijän kautta. Ne katsovat, että esityksestä poistettu hypoteettinen vertailukohde heikentää olennaisesti palkkasyrjinnän todentamista erityisesti sukupuolen mukaan eriytyneillä aloilla ja että mahdollisuus käyttää sekä hypoteettista verrokkia että tilastollista näyttöä tulee palauttaa lakiin. Lisäksi työntekijäjärjestöt lausunnoissaan huomauttavat, että esityksen perustelut ovat monin kohdin epäselviä ja että lain soveltaminen edellyttää täsmällisempää ohjeistusta siitä, miten eri momentteja tulee käyttää käytännössä. Kokonaisuutena ne katsovat, että nykyinen esitysmuoto alittaa direktiivin minimivaatimukset ja että pykälää tulee täydentää, jotta palkkasyrjintää voidaan tehokkaasti tunnistaa ja ehkäistä.



18.3.2026

Työnantajajärjestöt katsovat lausunnoissaan laajasti, ettei tasa-arvolain 8 §:ää ole tarpeen muuttaa ja että esityksessä ehdotetut lisäykset laajentavat työnantajavastuuta tarpeettomasti ja direktiivin vaatimuksia pidemmälle. Ne korostavat, että konserniin kuuluvan muun yhtiön rinnastaminen työnantajaan on perusteltua vain silloin, kun tämä yhtiö tosiasiallisesti päättää työntekijän palkasta, eikä pelkkä konsernirakenne saa johtaa vastuun laajenemiseen. Useat työnantajajärjestöt lausunnoissaan vastustavat myös sitä, että entisiä työntekijöitä voitaisiin käyttää palkkasyrjintävertailussa, koska työtehtävät ja ehdot voivat muuttua ajan myötä ja tietojen säilyttäminen olisi hallinnollisesti raskasta ja tietosuojaan vastaista. Lisäksi osa työnantajista vastustaa hyvitysseuraamuksen laajentamista koko työhönottoprosessiin ja katsoo, ettei direktiivi edellytä tätä muutosta. Kokonaisuutena työnantajapuoli pitää ehdotettuja muutoksia joko ylimitoitettuina tai epäselvinä ja painottaa tarvetta rajattuihin, selkeisiin säännöksiin, jotka eivät aiheuta perusteetonta oikeudellista epävarmuutta tai hallinnollisia velvoitteita.

9 a § Todistustaakka

Tasa-arvovaltuutettu pitää ehdotettua 9 a §:n uutta 2 momenttia ongelmallisena, koska se loisi rinnakkaisen ja nykyistä monimutkaisemman todistustaakkajärjestelmän, jota sovellettaisiin vain palkkasyrjintää koskevissa asioissa ja joka pirstoisi kanneajat useisiin eri kokonaisuuksiin. Valtuutetun mukaan poikkeus, jonka perusteella todistustaakka ei siirtyisi työnantajalle ”ilmeisen tahattomissa ja vähäisissä” rikkomuksissa, on epämääräinen ja antaa viranomaisille liian laajan harkintavallan, eikä tahattomuutta tai vähäisyyttä voida arvioida ilman laajaa todistelua. Lisäksi sääntely ei istu luontevasti voimassa olevaan lainsäädäntöön heikentämättä työntekijän asemaa, ja se voi vaikeuttaa oikeuksiin pääsyä erityisesti, koska työsyryntäasiat ovat monimutkaisia ja järjestelmän hahmottaminen vaatisi oikeudellista asiantuntemusta. Valtuutettu varoittaa myös, että ehdotuksella voi olla haitallisia vaikutuksia tuomioistuinten toimintaan, koska vaadittava harkinta ja todistelutarve kasvaisivat merkittävästi.

Oikeusministeriö lausuu, että ehdotuksen mukaan työnantajan tulisi osoittaa, ettei palkkasyrjintää ole tapahtunut, jos tietyt velvoitteet on laiminlyöty. Ministeriö kehottaa varmistamaan, että kaikki momentissa luetellut velvoitteet kuuluvat direktiivin edellyttämiin todistustaakkasääntöihin. Ministeriö katsoo, ettei työnantajan näyttövelvollisuutta tule säätää laajemmin kuin direktiivi edellyttää. Oikeusministeriö lausuu, että jatkovalmistelussa tulisi arvioida siirtymäsäännöksen tarpeellisuus, esimerkiksi että ehdotettu 9 a §:n 2 momentissa todistustaakkaa koskeva sääntely muuttuisi kesken oikeudenkäynnin tai että myös sellainen vanhentumisaika, joka on lain voimaan tullessa juuri päättynyt, voisi vanhentumisaajan pidentämisen myötä kuitenkin vielä jatkua (ehdotettu 12 §:n 2 momentti).

Työntekijäjärjestöt pitävät lausunnoissaan tärkeänä, että 9 a §:ään lisätään säännös todistustaakan siirtymisestä silloin, kun työnantaja rikkoo palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita, sillä se parantaa työntekijöiden oikeussuojaa ja helpottaa palkkasyrjinnän osoittamista. Ne ovat kuitenkin yksimielisiä siitä, että poikkeus ”ilmeisen tahattomasta ja vähäisestä” rikkomuksesta on epäselvä, tulkinnanvarainen ja voi heikentää suojan tehokkuutta. Järjestöt korostavat, ettei poikkeusta tule soveltaa tilanteissa, joissa velvoitteiden laiminlyönti vaikeuttaa syrjinnän todentamista, ja että ehdotettu sääntely ei saa johtaa monimutkaisiin tai päällekkäisiin todistustaakkajärjestelmiin, jotka vaikeuttaisivat työntekijän oikeuksiin pääsyä. Järjestöt katsovat, että säännöksen tarkoitus on oikea, mutta sen muotoilu vaatii selkeyttämistä, jotta työntekijöiden asema ei heikkene.

Työnantajajärjestöt katsovat lausunnoissaan laajasti, ettei tasa-arvolain 9 a §:ää tule muuttaa, koska voimassa oleva lainsäädäntö sisältää jo direktiivin edellyttämät säännökset todistustaakan jakautumisesta palkkasyrjintäasioissa ja täyttää siten vähimmäisvaatimukset. Useat työnantajatahot

18.3.2026

korostavat, että ehdotettu uusi 2 momentti on tarpeeton ja loisi päällekkäisen, tulkinnanvaraisen ja hallinnollisesti raskaamman todistustaakkajärjestelmän, joka voisi myös aiheuttaa oikeusvarmuuden heikentymistä ja epäselvyyttä kanneaikojen suhteen. Erityisesti poikkeusta, jonka mukaan todistustaakka ei siirtyisi työnantajalle ”ilmeisen tahattomissa ja vähäisissä” rikkomuksissa, pidetään epäselvänä ja ongelmallisena, koska sen tulkinta olisi vaikeaa ja se saattaisi johtaa vaihteleviin ratkaisuihin. Kokonaisuutena työnantajat katsovat, että esitys ei ole tarpeellinen ja että nykyinen sääntely on riittävä ilman uusia todistustaakkaa koskevia muutoksia.

12 § Hyvityksen vaatiminen

Tasa-arvovaltuutettu pitää lausunnossaan ehdotettuja 12 §:n kanneaikoja ongelmallisina, koska palkkasyrjintää, muuta syrjintää ja työhönottotilanteita koskevat eri määräajat muodostaisivat monimutkaisen ja vaikeasti hahmotettavan kokonaisuuden. Tasa-arvovaltuutettu kehottaa kanneaikojen yhteensovittamiseen. Lisäksi valtuutettu toteaa, että on myönteistä, että hyvitysseuraamus ulotetaan myös rekrytointiprosessin aikaiseen syrjintään, mikä korjaa aiemman puutteen.

Työntekijäjärjestöt lausunnoissaan korostavat, että tasa-arvolain kanneaikojen tulisi olla selkeitä ja yhdenmukaisia, ja lähes kaikki järjestöt esittävät, että kaikki 12 §:ssä tarkoitetut kanneajat olisi yhtenäistettävä kolmeksi vuodeksi. He pitävät nykyisiä eripituisia ja eri tavoin alkavia määräaikoja epäselvinä ja voivat johtaa oikeudenmenetyksiin. Monet järjestöt huomauttavat, että pykälän sanamuoto ”kantaja on saanut tietää tai hänen olisi pitänyt tietää” ei vastaa direktiivin vaatimusta, ja että se asettaa työntekijälle kohtuuttoman riskin erityisesti palkkasyrjintätilanteissa, joissa tietoja usein salataan. Useat työntekijäjärjestöt painottavat myös, että hyvitysten tason on oltava todellinen, tehokas, varoittava ja oikeasuhtainen, ja että nykyiset hyvitysmäärät ovat liian alhaisia eivätkä täytä direktiivin edellytyksiä. Lisäksi järjestöt varoittavat, että samanaikaisesti valmisteilla olevat eri lakimuutokset pirstovat kokonaisuutta ja vaikeuttavat lain käytännön soveltamista.

Suomen Yrittäjät ry lausuu, että sääntely vastaa direktiiviä, mutta työnantajan näkökulmasta kolmen vuoden määräaika työhönottotilanteissa on liian pitkä ja lisää hallinnollista taakkaa, koska rekrytointiin liittyvä aineisto olisi säilytettävä koko tämän ajan.

Emeritaprofessori Kevät Nousiaisen lausunnon mukaan esitys toteuttaa vain palkka-avoimuusdirektiivin minimitason, koska kolmen vuoden vanhentumisaika koskee vain palkkasyrjintää, kun taas muut hyvityskanteet jäisivät kahteen vuoteen, mikä heikentää sääntelyn selkeyttä. Hän katsoo myös, ettei tasa-arvolain nykyinen hyvitysjärjestelmä täytä direktiivin vaatimuksia tehokkaista, varoittavista ja oikeasuhtaisista seuraamuksista, koska hyvityksiä voidaan alentaa EU-oikeudesta poikkeavin perustein. Lisäksi hän huomauttaa, että direktiivin edellyttämä täysimääräinen korvaus – mukaan lukien henkinen kärsimys työn aliarvostuksesta – tulisi tuoda esiin ainakin lain perusteluissa, jotta seuraamukset vastaisivat direktiivin tavoitetasoa.

20 § Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvovaltuutettu korostaa lausunnossaan, että on ehdottoman tärkeää, että uudet velvoitteet voidaan saattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi, mutta pitää valitettavana sitä, että tämä mahdollisuus on esityksessä rajattu yksinomaan valtuutetulle. Valtuutetun mukaan oikeussuojan tehokkuus edellyttää, että myös yksittäisillä työntekijöillä olisi mahdollisuus saada asiansa lautakunnan arvioitavaksi. Valtuutettu painottaa lisäksi, että lautakunnalla tulisi olla mahdollisuus antaa suositus hyvityksen maksamisesta tasa-arvolain mukaisissa asioissa yhdenvertaisuuslain tapaan.



18.3.2026

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta pitää muutosta välttämättömänä, mutta huomauttaa, että esityksessä ei perustella, miksi työmarkkinoiden keskusjärjestöille ei ole annettu oikeutta saattaa palkka-avoimuusdirektiivin mukaisia asioita lautakuntaan. Lautakunnan mukaan tämä olisi tärkeää oikeussuojan tehokkuuden kannalta, koska yksilöillä ei ole mahdollisuutta saattaa tasa-arvolain asioita suoraan lautakunnan käsiteltäväksi. Lautakunta tuo esiin, että tasa-arvovaltuutettu ei ole koskaan saattanut yhtään työelämäasiaa lautakuntaan, ja ainoa käsitelty tapaus on tullut työmarkkinajärjestöltä.

Työntekijäjärjestöt katsovat lausunnossaan, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan rajaaminen yksin tasa-arvovaltuutetulle heikentää oikeusturvaa, koska valtuutetulla ei ole riittäviä resursseja saattaa kaikkia työnantajien laiminlyöntejä lautakunnan käsiteltäväksi, mikä voi estää tehokkaiden seuraamusten toteutumisen. Järjestöt lausuvat, että myös yksittäisillä työntekijöillä ja työmarkkinajärjestöillä tulisi olla itsenäinen oikeus viedä asioita lautakuntaan, jotta direktiivin edellyttämät tehokkaat ja varoittavat oikeussuojakeinot toteutuvat käytännössä. Useat järjestöt kritisoivat uhkasakon ja hallinnollisen seuraamusmaksun käytännön tehottomuutta sekä korostavat, että tasa-arvolain mukaiset hyvityssummat ovat liian matalia eivätkä täytä direktiivin vaatimuksia, minkä vuoksi hyvityksiä tulisi korottaa. Yhteisesti järjestöt korostavat, että oikeussuojakeinojen vaikuttavuus edellyttää lautakunnan roolin vahvistamista, vireillepano-oikeuden laajentamista sekä riittäviä resursseja valvontaan ja seuraamusten määräämiseen.

Työnantajajärjestöt lausunnoissaan vastustavat yksiselitteisesti tasa-arvolain 20 §:ään ehdotettua muutosta ja erityisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista, koska niiden näkemyksen mukaan nykyinen järjestelmä täyttää jo direktiivin edellyttämät oikeussuojavaatimukset eikä uusia toimivaltakerroksia tarvita. Monet työnantajatahot korostavat myös lautakunnan heikkoa työelämäosaamista ja työnantajanäkökulman puuttumista sen kokoonpanosta, ja pitävät välttämättömänä, että mikäli toimivaltaa laajennetaan, kokoonpanoa on muutettava tasapuoliseksi. Samalla useat järjestöt painottavat, ettei uusia valvonta- ja seuraamusprosesseja tule luoda ilman selkeää tarvetta, sillä ne eivät parantaisi oikeussuojaa ja voisivat johtaa tarpeettomaan hallinnolliseen kuormitukseen. Kokonaisuutena työnantajapuoli katsoo, että 20 §:n toimivallan laajentamiselle ei ole perusteita ja että voimassa oleva sääntely on riittävä ilman lisäsääntelyä.

21 § Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta

Tasa-arvovaltuutettu lausuu, että esityksen mukainen menettely johtaa kohtuuttoman pitkään prosessiin, koska ennen asian viemistä lautakuntaan valtuutetun olisi kuultava osapuolia ja selvitettävä asia kirjallisesti, ja työnantajalle on lisäksi varattava aikaa korjata menettelynsä. Valtuutetun mukaan selvitysmenettely, työnantajan korjausaika, lautakuntamenettely ja uhkasakon määrääjän yhdistelmä merkitsevät, että yksittäisen työntekijän oikeussuoja toteutuu liian hitaasti. Lisäksi esitys jättää epäselväksi palkka-arvioinnin ja 6 e §:n laiminlyöntimaksun välisen suhteen, ja käytetty viittaustekniikka tekee säännöksestä vaikealukuisen.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta lausuu, että esityksen mukaan lautakunta voisi tasa-arvovaltuutetun esityksestä velvoittaa työnantajan täyttämään useisiin tasa-arvolain pykäliin liittyvät velvollisuutensa ja määrätä veloitteen uhkasakon tehostamana.

Oikeusministeriö huomauttaa lausunnossaan, että 21 §:n viittaukset ovat epä johdonmukaisia.

Työntekijäjärjestöt lausunnoissaan korostavat, että sekä yksittäisille työntekijöille että työmarkkinakeskusjärjestöille on annettava oikeus viedä uusia syrjintäasioita yhdenvertaisuus- ja



18.3.2026

tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi, koska pelkkä tasa-arvovaltuutetun kautta toimiminen ei turvaa tehokasta oikeussuojaa ja valtuutetulla ei ole riittäviä resursseja hoitaa kaikkia vireillepanoja. Järjestöt pitävät uhkasakkoa ja muita seuraamuksia liian hitaina ja monimutkaisina, jolloin niiden varoittava vaikutus jää heikoksi. Ne katsovat, että hyvitysten ja seuraamusten taso ei täytä direktiivin vaatimuksia ja että lautakunnan toimivaltaa sekä sen mahdollisuuksia antaa hyvityssuosituksia tulee vahvistaa. Kokonaisuutena järjestöt painottavat tarvetta selkeälle, nopealle ja laajemmin käytettävissä olevalle menettelylle sekä riittäville resursseille tasa-arvoelimille.

Työnantajajärjestöt vastustavat laajasti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista ja katsovat, ettei esitetylle muutokselle ole tarvetta. Ne korostavat, että direktiivi ei edellytä uutta seuraamusjärjestelmää ja että nykyiset oikeussuojakeinot ovat riittäviä. Useat työnantajatahot kritisoivat myös lautakunnan kokoonpanoa ja sen puutteellista työelämäosaamista sekä työnantajanäkökulman puuttumista. Lisäksi monet järjestöt pitävät uhkasakon käyttöä epäselvänä, päällekkäisenä tai tehottomana, ja katsovat, että sen määrääminen olisi hidas ja raskas prosessi ilman lisäarvoa. Kokonaisuutena työnantajapuoli katsoo, että toimivallan laajentamista ei tule toteuttaa.

21 b § Laiminlyöntimaksu

Oikeusministeriö katsoo, että laiminlyöntimaksun perustelut ovat liian niukat ja säännöksestä ei käy ilmi, täytyykö teon olla tahallinen tai tuottamuksellinen, sääntelyn suhde syyttömyysolettamaan on epäselvä, ”olennaisilta osin” -kriteeri on liian väljä ja aiheuttaa tulkintaongelmia. Ministeriö edellyttää, että sääntämisyjärjestysperusteluja on syvennettävä huomattavasti. Ministeriö katsoo, että seuraamussäännöksen tulee täyttää perustuslakivaliokunnan linjaukset rangaistusluonteisista maksuista.

Työntekijäjärjestöt pitävät lausunnoissaan laiminlyöntimaksua pääosin perusteltuna ja direktiivin edellyttämien tehokkaiden, oikeasuhtaisten ja varoittavien seuraamusten kannalta tarpeellisenä. Ne korostavat, että nykyiset seuraamukset ovat liian heikkoja ja hyvitysten taso liian matala. Järjestöt lausuvat, että maksun käyttöala on liian suppea ja että sen tulisi koskea myös tilanteita, joissa työnantaja ei korjaa perusteettomia palkkaeroja. Useat järjestöt painottavat, että seuraamusten vaikuttavuus edellyttää riittäviä resursseja tasa-arvovaltuutetulle ja lautakunnalle. Kokonaisuutena työntekijäjärjestöt näkevät laiminlyöntimaksun tärkeänä, mutta edellyttävät sen käyttöalan laajentamista ja järjestelmän selkeyttämistä.

Työnantajajärjestöt lausunnoissaan vastustavat laiminlyöntimaksua lähes yksimielisesti ja katsovat, ettei sille ole esitetty asianmukaisia perusteita. Ne korostavat, että tasa-arvolaissa on jo olemassa kattavat seuraamukset — hyvitys, uhkasakko, vahingonkorvaus ja rikosoikeudelliset seuraamukset — eikä direktiivi edellytä uuden seuraamuslajin käyttöönottoa. Työnantajatahot pitävät uutta maksua päällekkäisenä, tarpeettomana ja mahdollisesti työnantajan oikeusturvaa heikentävänä. Monien mielestä esitys on myös vastoin direktiivin minimiharmonisointia. Kokonaisuutena työnantajajärjestöt katsovat, että laiminlyöntimaksu tulisi poistaa esityksestä.

Muita huomioita

Oikeusministeriö lausuu, että direktiivin 16 artiklassa säädetään oikeudesta korvaukseen. Hallituksen esitysluonnoksessa on arvioitu, ettei kyseinen artikla edellytä muutoksia lainsäädäntöön. Tätä on perusteltu voimassa olevan tasa-arvo-lain 11 §:llä ja vahingonkorvauslain säännöksillä. Oikeusministeriö pitää päätelmää asianmukaisena mutta katsoo, että tässä yhteydessä olisi aiheellista tuoda esiin myös työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentti työnantajan



18.3.2026

vahingonkorvausvelvollisuutta koskevana yleissäännöksenä. Oikeusministeriö nostaa lausunnossaan esiin, että esityksessä on tunnistettu tietosuojaan merkitys, mutta kokonaisuus on vaikeasti hahmotettava ja puutteellinen. Ministeriö huomauttaa, että henkilötietojen käsittelyperusteet ovat epäselvät ja vaativat selkeyttämistä.

Oikeusministeriö toteaa, että esityksestä ei käy riittävästi ilmi, mihin tietosuoja-asetuksen liikkumavaraan kansallinen sääntely perustuu. Ministeriö edellyttää, että kaikki liikkumavaraa koskevat linjaukset tulee kirjata selkeästi esitykseen. Oikeusministeriö toteaa, että on epäselvää, mikä käsittelyperuste (GDPR 6.1.c vai 6.1.e) soveltuu millekin viranomaistehtävälle. Käsittelyperusteet tulee yksilöidä viranomais- ja tehtäväkohtaisesti. Oikeusministeriö katsoo, että esityksestä ei käy selvästi ilmi, kuka on rekisterinpitäjä ja kuka henkilötietojen käsittelijä. Ministeriö huomauttaa, että Tilastokeskuksen ja tasa-arvovaltuutetun roolit ovat epäselvät. Ministeriö edellyttää, että roolit täsmennetään jatkovalmistelussa, jotta tietosuoja-asetuksen vaatimukset täyttyvät.

3. Laki tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 § muuttamisesta

Tasa-arvovaltuutettu pitää lausunnossaan lakiesitystä ongelmallisena, koska se laajentaa viranomaisen tehtäviä merkittävästi ja siirtää painopistettä riippumattomasta lainvalvonnasta kohti hallinnollisia rekisteri- ja analyysitehtäviä, joita valtuutettu ei voi tai pidä tarkoituksenmukaisina hoitaa. Valtuutetun mukaan erityisesti analysointi-, kehittämis- ja tietojenkeruutehtävät eivät kuulu valvontaelimen rooliin ja vaarantavat sen riippumattomuuden sekä oikeussuojan toteutumisen. Risteävää syrjintää koskeva sääntely on epäselvää, eikä toimivaltaa ole määritelty lain tasolla. Valtuutettu katsoo, että vain tietoisuuden lisäämistä ja palkkasyrjintätapausten koontia koskevat tehtävät voisivat olla toteutettavissa, edellyttäen että lakiin tehdään tarvittavat tarkennukset ja resurssit turvataan pysyvästi. Kokonaisuutena valtuutettu varoittaa, että ilman muutoksia uudistus voi kuormittaa viranomaista liikaa ja heikentää yksilöiden oikeussuojaa.

Oikeusministeriö nostaa lausunnossaan esiin, että esityksen mukaan tasa-arvovaltuutetulle ehdotetaan huomattavia uusia tehtäviä ja nykyinen valvonnan kohde laajenisi selvästi. Oikeusministeriö korostaa, että osa tehtävistä poikkeaa valtuutetun nykyisistä tehtävistä. Ministeriö kehottaa arvioimaan, olisiko jokin suurempi viranomainen tarkoituksenmukaisempi näiden tehtävien hoitaja. Ministeriö pitää tärkeänä ottaa huomioon tasa-arvovaltuutetun oma näkemys uusista tehtävistä, koska valtuutettu toimii itsenäisesti ja riippumattomasti. Oikeusministeriö lausuu, että kunkin tehtävän konkreettisesta sisällöstä tulee ilmetä selkeästi, mitä tehtävä käytännössä tarkoittaa. Oikeusministeriö huomauttaa, että tasa-arvovaltuutettu voi jo nykyisin käsitellä moniperusteista syrjintää silloin, kun yhtenä perusteena on sukupuoli. Ministeriö muistuttaa, että direktiivin mukaan intersektionaalinen syrjintä tulee kattaa valvonnassa. Ministeriö katsoo, ettei ole lainsäädännöllisiä esteitä sille, että tasa-arvovaltuutettu valvoo myös risteävää syrjintää.

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus katsoo lausunnossaan, että esitys laajentaa tasa-arvovaltuutetun tehtäviä merkittävästi ilman varmuutta riittävästä resursseista palkkaerojen seurantaan. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus huomauttaa, että Tilastokeskuksen aineistot eivät sisällä tehtäväryhmäkohtaisia tietoja, mikä voi johtaa epätarkkoihin eriarvoisuusmittauksiin. Lausunnon mukaan palkkatietojen julkistaminen ja tietoisuuden lisääminen ovat valvontaviranomaiselle uusia tehtäviä, joiden vaikuttavuuden arvioinnissa olisi hyödyllistä hyödyntää tutkijoiden asiantuntemusta. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus korostaa tarvetta selkeyttää perusteettomien palkkaerojen arviointitapoja ja kehittää tulorekisteriä tehtäväryhmätiedon lisäämiseksi. Se muistuttaa myös, että sukupuolten väliset palkkaerot ovat tärkeä seurannan kohde riippumatta siitä, tarkastellaanko tehtäväryhmiä vai ei.



18.3.2026

Valtiovarainministeriö nostaa lausunnossaan esiin, että tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n 1 momenttiin ehdotetaan muutosta, jossa kohdassa 8 veloitetaan tasa-arvovaltuutettu julkaisemaan työnantajilta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain ehdotetun 6 d §:n mukaiset tiedot. Ehdotuksesta jää epäselväksi se, koskeeko näitä julkaistavia tietoja yksilöitävien tietojen suojaus, kuten esimerkiksi edellä mainitun lain ehdotetun 6 d §:n 7 momentissa ehdotetaan työnantajaa koskevaksi.

Työntekijäjärjestöt lausuvat, että tasa-arvovaltuutetun laajenevien tehtävien vuoksi on turvattava riittävät resurssit ja palautettava palkkaerojen korjaamiseen liittyvät direktiivin mukaiset tehtävät valtuutetulle. Ne toivovat valtuutetulle selkeää roolia palkka-arviointien tekemisessä, palkkaerojen seurannassa ja palkkasyrjinnän ehkäisyssä. Järjestöt pitävät risteävän syrjinnän käsitettä tervetulleena, mutta toivovat sen tarkempaa määrittelyä myös tasa-arvolaisissa. Ne painottavat, että palkkatasa-arvon valvonnan tulee olla tehokasta ja avoimuuden lisääminen parantaa työntekijöiden yhdenvertaisuutta, kunhan tietojen julkaisu ei vaaranna yksityisyyttä tai liikesalaisuuksia. Järjestöjen mukaan uudistuksen onnistuminen riippuu erityisesti valvonnan toimivuudesta ja valtuutetun riittävästä resursseista.

Työnantajajärjestöt lausuvat, että palkkatietojen julkaiseminen ei saa vaarantaa työntekijöiden yksityisyyttä tai yritysten liikesalaisuuksia, ja ne vaativat poistamaan perusteluista viittaukset tietojen julkaisemisesta tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilla, koska direktiivi ei sitä edellytä. Ne vastustavat uusia tiedonkeruu- ja julkaisemisvelvoitteita, joita pidetään raskaiksi ja riskejä sisältäviksi, ja osa järjestöistä vastustaa koko valtuutetun tehtävien laajentamista. Työnantajatahot painottavat, että palkka-avoimuus on toteutettava tavalla, joka ei heikennä yritysten kilpailuasemaa tai henkilöstön yksityisyyttä, ja ne ovat huolissaan siitä, että kontekstista irrotetut tiedot voivat johtaa virheellisiin tulkintoihin palkkaeroista.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta Tane nostaa lausunnossaan esiin, että palkka-avoimuusdirektiivin 28 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on myönnettävä tasa-arvoelimilleen riittävät resurssit, jotta ne voivat tuloksellisesti hoitaa samaa palkkaa koskevan oikeuden noudattamiseen liittyvät tehtävänsä. Tane muistuttaa, että hallituksen esityksen luonnoksessa tasa-arvovaltuutetulle palkka-avoimuusdirektiivin kansallisen täytäntöönpanon aiheuttamista muutoksista aiheutuvan resurssitarpeen arvioidaan olevan yhteensä neljä henkilötyövuotta, mikä tarkoittaisi yhteensä noin 400 000 euron vuosittaisista lisäkustannuksista. 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. Tane täydentää lausunnossaan, että Ruotsissa vastaavan valvontaviranomaisen (Diskrimineringsombudsmannen) palkka-avoimuusdirektiiviin liittyvien uusien tehtävien hoitamiseen on esitetty noin 2,2 miljoonan euron pysyvää lisäystä vuodesta 2026 alkaen sekä vuodelle 2027 reilun 800 000 euron kertalisäystä. Tane esittääkin vakavan huolensa tasa-arvovaltuutetun resurssien riittävydestä ja valtuutetun toimintaedellytysten turvaamisesta sekä tämän myötä kansalaisten oikeussuojan toteutumisesta.

Naisjärjestöt korostavat, että tasa-arvovaltuutetun tehtäviä on vahvistettava, jotta palkkatasa-arvon valvonta ja risteävän syrjinnän tunnistaminen toteutuvat direktiivin edellyttämällä tavalla. Ne painottavat, että risteävän syrjinnän käsittely vaatii selkeää toimivaltaa, jota nykyinen lakiluonnos ei tarjoa, ja pelkän tietoisuuden lisäämisen katsotaan olevan riittämätöntä ilman valtuuksia puuttua moniperusteiseen palkkasyrjintään. Järjestöt tuovat esiin myös sen, että työnantajille ei ole asetettu veloitetta kerätä muita syrjintäperusteita koskevia tietoja, mikä vaikeuttaa intersektionaalisen syrjinnän havaitsemista. Lisäksi ne korostavat, että valtuutetun toimistolle on varattava riittävät resurssit laajenevien tehtävien hoitamiseen.

18.3.2026

4. Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus pitää lausunnossaan tulorekisterin käyttöä tasa-arvon toteutumisen seurannassa kannatettavana. Esityksellä olisi vaikutuksia tulorekisterin tietosisältöön, joka jatkossa parantaa edellytyksiä työmarkkinoiden tutkimukselle, myös mm. sukupuoleen perustuvien palkkaerojen tutkimukselle. Näiden avulla voidaan myös tehdä lakimuutosten luotettavampaa jälkiarviointia. Olisi tärkeää varmistaa, että nämä kattavammat tulorekisterin tiedot tulevat tutkijoiden käyttöön Tilastokeskuksen tutkijapalveluiden kautta.

Valtiovarainministeriö lausuu, että tulotietojärjestelmästä annetun lain 6 §:än 3 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uudet kohdat 7 ja 8, joissa määritellään tallennettavaksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain ehdotetun 6 d §:n 1 momentin kohtien 1—6 ja 7 koostamiseksi tarvittavat tiedot. Tähän kohtaan pätee samat arviot palkan ja palkan täydentävien tai muuttuvien osien määrittelystä kuin kommentteissamme ehdotuksiin tasa-arvolain 6 d ja 6 e §:iksi.

Ammattiliitto Pro lausuu, että ei kannata soveltamisalan laajennusta ja haluaa sen poistettavaksi. PAM korostaa resurssitarpeita tulorekisterin ylläpitäjälle uusien tehtävien toteuttamiseksi. Medialiitto toteaa, että työnantajille esitetään uusia velvoitteita ilmoittaa tulorekisteriin tunti- ja osa-/kokoaikaisuustiedot, vaikka osalla työntekijöistä ei seurata työaikaa työaikalain ulkopuolisuuden vuoksi. Järjestön mukaan työnantajaa ei voida velvoittaa ilmoittamaan tietoja, joita sillä ei ole, eikä raportointivelvollisuus voi toteutua työntekijöiden kohdalla, joiden työajasta ei ole velvollisuutta pitää kirjaa. Pykäläehdotusta tulisi siksi muokata vastaamaan tilanteita, joissa työaikaa ei seurata.

5. Laki tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

Tasa-arvovaltuutettu katsoo lausunnossaan, että esityksessä sille ehdotetut uudet tehtävät kuuluvat luonteensa vuoksi paremmin tilastoviranomaiselle, koska ne edellyttävät rekisterinpitoa ja tilastollista analyysiosaamista, jota lainvalvontaviranomaiselta ei voida edellyttää. Valtuutettu arvioi esitetyt määrärahat selvästi riittämättömiksi ja toteaa, että sen omia resurssiarvioita ei ole huomioitu eikä valtioneuvoston ole tiedossa tarjoavan edes esityksen mukaista rahoitusta. Lausunnon mukaan tilastollisten tehtävien hoitaminen edellyttäisi ostopalveluja, mikä heikentäisi valtuutetun mahdollisuuksia tarjota oikeudellista apua ja selvittää syrjintätapauksia. Valtuutettu pitää esitettyä tehtävänjakoa kestäättömänä ja varoittaa sen vaarantavan lainvalvonnan sekä syrjinnän uhrien oikeussuojan. Sen mukaan direktiivin toimeenpano on pysyvää viranomaistyötä, joka on jaettava useammalle toimijalle, ja tilastoviranomaiselle on säädettävä omat tehtävänsä ja varmistettava pysyvät resurssit.

PAM lausunnossaan pitää tärkeänä, että Tilastokeskukselle varmistetaan riittävät resurssit uusien tehtävien toteuttamiseen.

Tilastokeskus tuo lausunnossaan esiin, että 6 d §:ssä käytetty muotoilu ”Tilastokeskuksen välityksellä” on virheellinen. Työnantaja ilmoittaa tiedot tulorekisteriin, josta Tilastokeskus koostaa tiedot edelleen tasa-arvovaltuutetulle. Tilastokeskus nostaa esiin lausunnossaan, että vaikutukset työnantajiin riippuvat käytetystä tietolähteestä.

Tilastokeskus muistuttaa, että vaikutusarviot voivat poiketa toisistaan sen mukaan, käytetäänkö työssäkäyntitilaston vai yritysrekisterin henkilöstötietoja. Osa-aikaisten erilainen käsittely sekä direktiivin epäselvä työntekijän määritelmä voivat aiheuttaa tulkintaongelmia työnantajien vastaamisvelvollisuuden suhteen.



18.3.2026

Lisäksi Tilastokeskus korostaa, että se tuottaa tiedot maksullisena asiantuntijapalveluna, minkä tulisi näkyä esityksessä. Tilastokeskus korostaa, että sen rooli on toimia tietotuottajana tasa-arvoviranomaisen tai STM:n toimeksiannosta. Lainsäädäntö ei Tilastokeskuksen mukaan anna sille uutta tehtävää, vaan mahdollistaa maksullisen palvelun tuottamisen.

6. Laki sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 § muuttamisesta

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että sakon täytäntöönpanoa koskeva esitys vaikuttaa selkeältä. Lähes kaikki työnantajajärjestöt lausunnoissaan vastustavat tasa-arvolain 21 b §:ään ehdotettua laiminlyöntimaksua ja siten myös sakon täytäntöönpanolain muutosta, osa vedoten siihen, ettei direktiivi edellytä uutta seuraamusta ja osa siihen, että muutokselle ei ole tarvetta. Suurin osa työntekijäjärjestöistä ei anna sisällöllistä lausuntoa.

7. Vaikutukset työnantajiin

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että vaikka ehdotus lisää työnantajille uusia velvoitteita, palkka-avoimuuden kasvun odotetaan tuovan työnantajille myös merkittäviä hyötyjä, kuten työntekijöiden tyytyväisyyden, pysyvyyden, motivaation ja työnantajakuvan paranemista sekä mahdollisesti parempaa kannattavuutta. Lausunnossa nostetaan esiin, että direktiivin minimivaatimuksiin rajoittuva täytäntöönpano tekee tasa-arvolaista entistä vaikeaselkoisemman ja lisää työnantajien hallinnollista taakkaa, erityisesti koska eri kokoisia työnantajia koskevat erilaiset velvoitteet ja osa velvoitteista menee päällekkäin nykyisen lainsäädännön kanssa. Valtuutetun mukaan työnantajille, joilla on jo läpinäkyvät ja tasapuoliset palkkausjärjestelmät, vaikutukset jäänevät vähäisiksi, ja lisäksi raportointivelvollisuus kohdistuu pääosin suuriin työnantajiin, joilla on parhaat valmiudet vastata uusiin velvoitteisiin. Palkka-arviointivelvoitteet koskisivat vain harvoja tilanteita, joissa palkkaepäkohtia ei pystyttäisi perustelemaan tai korjaamaan.

Valtiovarainministeriö katsoo, että ehdotukset lisäävät valtion työnantajien työmäärää, hallinnollista taakkaa ja kustannuksia. Valtiolla on 150 työnantajavirastoa, joista 97 ylittää tasa-arvolain ehdotettujen muutosten 6 d ja 6 e §:ien määrittelemän vähintään 100 työntekijän rajan. Velvoite palkkaerojen ilmoittamiseen, ilmoitusten vahvistamiseen ja mahdolliseen yhteiseen palkka-arviointiin kohdistuu ainakin näihin työnantajavirastoihin. On vaikea arvioida tarkasti näihin velvoitteisiin kuluva työmäärää, mutta on oletettavissa, että erityisesti lain mahdollista voimaantuloa seuraavina vuosina velvoitteiden täyttäminen lisää työmäärää ja hallinnollista taakkaa. Lisäys syntyy uusien toimintatapojen kehittämistarpeesta. Myöhemmin työmäärän ja hallinnollisen taakan kasvu voi hieman laskea, mutta sen arvioidaan jäävän korkeammalle tasolle kuin ennen mahdollisia lakimuutoksia. Koska ei vielä ole tietoa siitä, miten 6 d §:n 1 momentin 7 kohdan mukainen ilmoittaminen tulorekisteriin toteutetaan, tämä voi vaatia tietojärjestelmämuutoksia ja siten aiheuttaa vähintään kertaluonteisia kustannuksia. Mikäli palkkausjärjestelmien sisältöä joudutaan muuttamaan tasa-arvolakiin ehdotetun 3 a §:n arviointikriteeristön perusteella, palkkakustannukset saattavat nousta työnantajakohtaisesti merkittävästikin. Valtion työnantajavirastojen osalta tätä riskiä ei pidetä suurena, mutta vaikutus on syytä tunnistaa.

Tilastokeskus toteaa, että vaikutusarvio työnantajille vaihtelee sen mukaan, mitä tietolähdettä ja tilastointitapaa käytetään, sillä työssäkäyntitilasto ja yritysrekisteri käsittelevät henkilöstöä eri tavoin, erityisesti osa-aikaisten osalta. Lausunnon mukaan arvioinnissa käytetyt työntekijämäärät perustuvat vuoden 2023 työssäkäyntitietoihin, ja uudemmat tiedot julkaistaan kesäkuussa 2026. Tilastokeskus huomauttaa myös, että direktiivissä ei ole tarkkaa työntekijän määritelmää, mikä voi aiheuttaa epäselvyyttä työnantajien vastaamisvelvollisuudessa.



18.3.2026

Työntekijäjärjestöt lausuvat, että esitys vaikuttaa laajasti kaikkiin työnantajiin ja että direktiivin vaatimukset tulee tuoda kansalliseen lainsäädäntöön vähintään sen edellyttämällä tasolla, sillä nykyinen luonnos ei järjestöjen mukaan täytä vähimmäisvaatimuksia. Useat järjestöt painottavat direktiivin täysimääräisen toimeenpanon tärkeyttä yhdenmukaisten markkinaolosuhteiden saavuttamiseksi.

Työnantajajärjestöt lausuvat laajasti, että esitysluonnos lisäisi merkittävästi työnantajien hallinnollista taakkaa ja aiheuttaisi huomattavia, osin arvioimattomia lisäkustannuksia, erityisesti siksi, että velvoitteet ovat päällekkäisiä nykyisen tasa-arvolain kanssa ja ylittävät direktiivin edellyttämän minimitasen. Kustannusten suuruuden täsmällistä arviointia pidetään mahdottomana, mutta lakiluonnoksessa esitettyjä arvioita selvästi liian alhaisia. Monet järjestöt varoittavat erityisesti siitä, että kustannukset kasvaisivat erittäin suuriksi, jos työnantajat joutuisivat muuttamaan jo nykyisin syrjimättömiä ja sukupuolineutraaleja palkkausjärjestelmiä. Useat lausijat korostavat, että vaikutusarviointi on puutteellinen, päällekkäisiä velvoitteita ei ole poistettu ja byrokratia lisääntyisi vastoin hallitusohjelman tavoitteita.

8. Vaikutukset julkiseen talouteen

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus arvioi, että esityksen odotukset köyhyyden vähenemisestä, verokertymän kasvusta ja sosiaalietuuksien tarpeen pienenemisestä ovat epävarmoja, koska tutkimustulosten perusteella palkka-avoimuus voi heikentää heikommassa työmarkkina-asemassa olevien rekrytointia eikä yritystason kasvuvaikutuksia ole havaittu. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus korostaa, että palkka-avoimuusvalvontaa tulee kehittää siten, ettei heikossa asemassa olevien työllistyminen vaarannu, ja pitää esityksen taloudellisia hyötyodotuksia epärealistisina.

Valtiovarainministeriö lausuu, että ehdotettujen muutosten keskeisimmät viranomaisvaikutukset kohdistuisivat tasa-arvovaltuutettuun, tulorekisteriin ja Tilastokeskukseen, ja vähäisempiä vaikutuksia kohdistuisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, Oikeusrekisterikeskukseen, hallinto-oikeuksiin sekä sosiaali- ja terveysministeriöön. Tulorekisteriyksikölle arvioidaan aiheutuvan 120 000 euron kertaluonteiset kustannukset, Tilastokeskukselle 80 000 euron kertaluonteiset kustannukset ja lisäksi 140 000 euron pysyvät vuotuiset kustannukset. Tasa-arvovaltuutetulle aiheutuvan resurssitarpeen arvioidaan olevan neljä henkilötyövuotta, mikä merkitsee noin 400 000 euron vuosittaista lisäkustannusta. Lisärahoituksen tarve olisi vuonna 2026 yhteensä 250 000 euroa, vuonna 2027 yhteensä 350 000 euroa ja vuodesta 2027 eteenpäin 400 000 euroa vuodessa. Kehysehdotuksessa vuosille 2027–2030 resurssitarve on tarkentunut kolmeen henkilötyövuoteen ja 270 000 euroon. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, Oikeusrekisterikeskukseen, hallinto-oikeuksiin sekä sosiaali- ja terveysministeriöön kohdistuvat vaikutukset ovat vähäisiä eikä niihin esitetä lisärahoitusta.

Valtiovarainministeriö katsoo, että talouspoliittisen ministerivaliokunnan 6.2.2024 antaman linjauksen mukaisesti esitys tulee toteuttaa nykyisen menokehyksen puitteissa. Esitys liittyy valtion vuoden 2026 toiseen lisätalousarvioesitykseen, ja mahdollisesta lisäresurssitarpeen rahoituksesta päätetään osana lisätalousarvion käsittelyä, minkä jälkeen lopullinen hallituksen esitys tulee saattaa yhteneväiseksi lisätalousarvioesityksen kanssa.

Tasa-arvovaltuutetun lausunnon mukaan esityksen arviot palkka-avoimuuden myönteisistä vaikutuksista julkiseen talouteen ovat epärealistisia, koska esitys ei sisällä riittäviä resursseja palkkasyrjinnän valvontaan. Riittämätön resursointi kaventaisi matalan kynnyksen oikeussuojaa ja lisäisi painetta tuomioistuimiin ja oikeusapuun. Lisäksi sääntely on vaikeaselkoista ja luo eri



18.3.2026

työnantajaryhmiä eri tavoin velvoittavan päällekkäisjärjestelmän, jonka noudattaminen edellyttää oikeudellista tukea; ilman tähän kohdennettavia resursseja lain toimeenpanon tehokkuus heikkenee.

Työntekijäjärjestöjen lausunnoissa korostuu direktiivin vähimmäisvaatimusten toteuttaminen täysimääräisesti, jotta eriarvoisuus ja palkkauksen sukupuolivoumat vähenisivät. STTK korostaa, että julkiseen talouteen liittyvät vaikutusarviot ovat puutteellisia ja että arvioinnissa tulisi avata perustelut sekä tarkastella laajempia taloudellisia ja käyttäytymiseen liittyviä seurauksia.

Työnantajajärjestöt arvioivat lausunnoissaan esitysluonnoksen julkiseen talouteen liittyviä vaikutusarvioita poikkeuksetta spekulatiivisiksi, tutkimattomiksi ja epärealistisiksi. Useat lausijat katsovat, että vaikutuksia julkiseen talouteen ei ole analysoitu asianmukaisesti ja että arviot ovat hypoteettisia, jolloin ne eivät anna uskottavaa pohjaa lainsäädäntömuutoksille.

9. Sukupuolivaikutukset

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus katsoo lausunnossaan, että esityksen arvio sukupuolivaikutuksista on pääosin oikeansuuntainen, sillä aiempi tutkimus osoittaa palkka-avoimuuden kaventaneen sukupuolten palkkaeroja myös Suomessa, osittain naisten siirtyessä paremmin palkattuihin tehtäviin. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus kuitenkin huomauttaa, että uuden lain lisävaikuttavuus on epävarmaa, koska osa sääntelystä toistaa jo olemassa olevia velvoitteita ja osa perustuu ulkomaiseen näyttöön, joka ei täysin vastaa Suomen olosuhteita. Lisäksi tutkimuksissa on havaittu myös mahdollisia haittavaikutuksia, kuten samanarvoisen työn sääntelyn myötä lisääntyvää sukupuolisegregaatiota yritysten välillä. Rekrytointivaiheen palkka-avoimuuden vaikutuksista on vain rajallista ja epävarmaa tutkimusnäyttöä, ja muiden ehdotettujen muutosten vaikuttavuudesta on vielä vähemmän tietoa. Siksi tutkimuskeskus katsoo, että uudistusten vaikutuksia tulee arvioida jatkossa huolellisesti jälkiarvioinnin keinoin.

Valtiovarainministeriö lausuu, että budjettivaltion henkilöstön piirissä naisten keskimääräinen palkka oli seitsemän prosenttia miesten vastaavaa matalampi syyskuussa 2025. Tätä on edelleen analysoitu valtiovarainministeriössä siten, että palkkaerosta noin kuusi prosenttia voidaan luokitella joko horisontaaliseen tai vertikaaliseen segregaatioon syistä johtuviksi ja noin prosentti on niin sanottua selittämätöntä osuutta tai muista syistä johtuvaa osuutta. Palkkaero on kaventunut käytännössä koko 2000-luvun oltuaan lähes 20 prosenttia vuonna 2000. Odotuksena on, että valtion osalta sukupuolivaikutukset palkan suhteen ovat vähäiset.

Tasa-arvovaltuutettu lausuu, että vaikka esityksen tavoitteena on vahvistaa sukupuolten tasa-arvoa ja tasa-arvolain vaikuttavuutta, ehdotettu sääntely on rakenteeltaan niin vaikeaselkoinen ja tulkinnanvarainen, että se vaarantaa tavoitellun vaikuttavuuden ja luo päällekkäisjärjestelmän, joka heikentää nykyisiä velvoitteita. Lausunnon mukaan vaikutusarviot ovat epätodennäköisiä, koska esitys ei turvaa direktiivin edellyttämiä riittäviä resursseja tasa-arvoelimille, mikä uhkaa matalan kynnyksen oikeussuojan saatavuutta ja palkkasyrjinnän tehokasta valvontaa. Valtuutettu korostaa, että samapalkkaisuus on perus- ja ihmisoikeus ja että palkkaerot johtuvat harvoin selittämättömistä tekijöistä, vaan useimmiten historiallisista rakenteista, sukupuolittuneesta työjaosta, alojen arvostuseroista ja suorasta tai rakenteellisesta syrjinnästä, joten sääntelyä tulisi selkeyttää ja vahvistaa, ei heikentää.

Työntekijäjärjestöjen lausunnoissa korostuu, että esityksen vaikutukset sukupuolten palkkatasa-arvoon riippuvat siitä, kuinka kunnianhimoisesti direktiivin velvoitteet toimeenpannaan. Työnantajajärjestöt ovat lausunnoissaan laajasti yhtä mieltä siitä, että lakiluonnoksen sukupuolivaikutukset jäävät hyvin vähäisiksi, koska työnantajilla on jo nykyisen lainsäädännön



18.3.2026

mukaan velvollisuus maksaa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä, tehdä palkkakartoitus ja korjata perusteettomat palkkaerot, minkä vuoksi esitys ei tuo heidän mukaansa mitään aidosti uutta tai vaikuttavaa sääntelyä.

Naisjärjestöjen Keskusliitto lausuu, että Suomessa naisten ja miesten välinen palkkaero on EU-keskiarvoa suurempi, eikä se ole kaventunut tehottomien ja vapaaehtoisuuteen perustuvien toimien vuoksi. Järjestö pitää erittäin valitettavana, että hallitus aikoo toimeenpanna palkka-avoimuusdirektiivin vain minimivaatimusten tasolla, vaikka palkkaeron kaventaminen ja naisten työmarkkina-aseman parantaminen edellyttäisi selvästi kunnianhimoisempia toimia.

10. Vaikutukset palkansaajiin

Valtion taloudellisen tutkimuslaitoksen lausunnon mukaan palkka-avoimuuden lisääminen voi jonkin verran kaventaa yleistä palkkojen jakaumaa työpaikoilla. Tämä johtuu osittain siitä, että uusia työntekijöitä palkataan harvemmin matalapalkkaisiin tehtäviin sen jälkeen, kun palkkakartoitus otettiin käyttöön. Uudella esitetyllä lainsäädännöllä voi olla samansuuntaisia vaikutuksia rekrytointipäätöksiin. Toisaalta uusi sääntely lisäisi palkkaerojen julkisuutta, jolloin se voi vaikuttaa myös työnhakuun työnhakijoiden kautta.

Työntekijäjärjestöjen lausunnoissa painotetaan, että palkka-avoimuusdirektiivin velvoitteita ei ole viety kansalliseen lainsäädäntöön riittävän täysimääräisesti ja siksi vaikutukset palkansaajiin jäävät vähäisemmiksi kuin olisi mahdollista. Työnantajajärjestöt katsovat laajasti, että esityksen vaikutukset palkansaajiin jäävät vähäisiksi, koska työnantajilla on jo nykyisen lain mukaan velvollisuus maksaa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä, tehdä palkkakartoitus ja korjata perusteettomat palkkaerot.

Kommentit koskien asian taustaa ja valmistelua, EU-säädöksen tavoitteita ja pääasiallista sisältöä sekä nykytilaa ja sen arviointia

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että esityksen valmistelu ei osoita, miten kansainväliset velvoitteet ja oikeuskäytäntö on huomioitu, ja että minimitason täytäntöönpano on johtanut monilta osin epäselvään ja tulkinnanvaraiseen sääntelyyn. Lausunnon mukaan valmistelu ei ole sovittanut yhteen useita samanaikaisia lainsäädäntöhankkeita, mikä heikentää sääntelyn selkeyttä ja perusoikeuksien toteutumista. Kokonaisuus vaarantaa säännösten ymmärrettävyyden sekä yksilöiden tosiasiallisen oikeussuojan.

Emeritusprofessori Niklas Bruun (Hanken) lausunnon mukaan hallituksen esitys ei täytä EU-oikeuden vähimmäisvaatimuksia. Lausunnossa korostetaan, että lakiluonnos on oikeudellisesti puutteellinen ja altistaa Suomen rikkomusmenettelylle.

Työntekijäjärjestöt pitävät palkka-avoimuusdirektiiviä tärkeänä välineenä palkkatasa-arvon edistämisessä, mutta korostavat, että hallituksen linjaama minimitason täytäntöönpano heikentää vaikutuksia ja voi olla vastoin direktiivin vaatimuksia. Useissa lausunnoissa nostetaan esiin, että poliittiset muutokset heikensivät työryhmän alkuperäistä esitystä ja että direktiivin puutteellinen täytäntöönpano voi johtaa EU-sanktioihin. Järjestöt painottavat selkeää sääntelyä, oikeussuojan vahvistamista ja palkka-avoimuuden toteuttamista direktiivin tarkoituksen mukaisesti.

Työnantajajärjestöt katsovat, että esitys ei noudata hallitusohjelman linjausta direktiivin minimisäännösten mukaisesta toteutuksesta ja että valmistelu on ollut puutteellista ja epätasapuolista. Useat tahot nostavat esiin, että esitys sisältää kansallista lisäsääntelyä,



18.3.2026

päällekkäisiä velvoitteita ja vaikeaselkoisia säännöksiä. Työnantajapuoli varoittaa, että kokonaisuus on yrityksille kuormittava.

11. Viranomaisvaikutukset

Oikeusministeriö lausuu, että esitysluonnoksessa tasa-arvovaltuutetulle ehdotetut tehtävät muodostavat kokonaan uusia viranomaisvastuita, kuten yritysten palkkaeroja koskevien tietojen keräämisen ja analysoinnin sekä samapalkkaisuuden edistämisen ja seurannan. Uudet työnantajavelvoitteet, erityisesti palkkaraportointiin ja yhteiseen palkka-arviointiin liittyvät säännökset, lisäävät merkittävästi valvontatyötä ja koskevat arviolta noin 2 800 työnantajaa.

Tasa-arvovaltuutetun arvion mukaan alkuvaiheessa korostuvat ohjaus- ja neuvontatarpeet, mutta jatkossa valvontatyö painottuu palkkaeroihin ja palkkasyrjintään liittyviin tehtäviin. Uudistuksen arvioidaan lisäävän työntekijöiden palkkatietoisuutta ja kasvattavan palkkasyrjintäkanteluiden määrää.

Oikeusministeriö nostaa lausunnossaan esiin, että valvontatehtävät edellyttävät merkittävää lisäpanostusta erityisesti samapalkkaisuuden valvontaan, sillä palkkausta koskevat kysymykset ovat monimutkaisia ja vaativat laaja-alaista osaamista. Ehdotetut tilastointi- ja analysointitehtävät ovat valtuutetulle uuden tyyppisiä ja edellyttävät sellaista erityisosaamista, jota nykyiset tehtävät eivät ole vaatineet. Esitysluonnoksessa arvioidaan, että direktiivin täytäntöönpano edellyttää neljää henkilötyövuotta, mikä on merkittävä lisäys nykyisiin resursseihin nähden. Esityksessä ei kuitenkaan konkretisoida, sisältykö lisärahoitus vuoden 2026 lisätalousarvioon.

Uusien tehtävien hoitaminen nykyisillä resursseilla ei ole mahdollista, ja oikeusministeriö esittää vuosille 2027–2030 kolmen henkilötyövuoden lisämäärärahaa. Oikeusministeriö kuitenkin huomauttaa, ettei kehusehdotus ole vaihtoehtoinen vaikutusarvio esitysluonnokselle ja että julkisen talouden heikko tilanne rajoittaa lisämäärärahojen esittämistä. Mikäli direktiivi pannaan täytäntöön ilman lisämäärärahoja, tehtävät tulisi oikeusministeriön mukaan osoittaa toiselle viranomaiselle, koska nykyinen resurssitilanne ei mahdollista tehtävien haltuunottoa. Tasa-arvovaltuutettu on lisäksi katsonut, että tehtävät edellyttävät esitysluonnoksessa arvioitua suurempia lisäresursseja.

Oikeusministeriö lausuu, että esityksessä todetaan, ettei laiminlyöntimaksujen täytäntöönpano aiheuttaisi Oikeusrekisterikeskukselle määrärahatarpeita, mutta esityksestä puuttuu arvio maksujen vuotuisesta määrästä. Oikeusministeriö katsoo, että arviota tulee tarkentaa ja että tekstiosuutta tulisi täydentää maininnalla siitä, että seuraamusmaksujen yhteisvaikutus voi näkyä viiveellä ja lisäresursoinnin tarve täsmentyä myöhemmin. Seuraamusmaksujen täytäntöönpano on pysyväisluonteinen tehtävä, ja mahdolliset lisämäärärahatarpeet käsitellään julkisen talouden suunnitelmissa ja valtiontalouden arvioissa.

12. Muut toteuttamisvaihtoehdot

Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että esityksessä ei avata lainkaan sitä, mitä minimitäytäntöönpano tarkoittaa eri velvoitteiden osalta eikä miten vaihtoehtoiset toteutustavat olisi voitu toteuttaa ilman päällekkäisiä velvoitteita. Lausunnon mukaan esitys luo sekavan ja ristiriitaisen järjestelmän, jossa vanhat ja uudet velvoitteet kohdistuvat työnantajiin epä johdonmukaisesti. Myöskään vaihtoehtoisia tehtävänjakoja tai malleja ei ole arvioitu.

Työntekijäjärjestöt, korostavat, että esityksessä ei ole kuvattu työryhmässä käsiteltyjä vaihtoehtoja samanarvoisen työn määritelmän tai arviointimenetelmien osalta. Useat järjestöt huomauttavat, että poliittisessa valmistelussa useita alkuperäisiä vaihtoehtoja poistettiin, mikä johti direktiivin



18.3.2026

minimitason alittaviin ratkaisuihin. Mm. STTK lausuu, että hallinnollista taakkaa vähentäviä toteuttamisvaihtoehtoja, kuten palkkakartoituksen ja palkka-arvioinnin yhdistämistä, ei ole selvitetty.

Työnantajajärjestöt lausuvat, että esityksessä ei ole arvioitu toteuttamisvaihtoehtoja riittävällä laajuudella ja että vaihtoehto esimerkiksi yhdistää päällekkäiset palkkakartoitus- ja palkka-arviointivelvoitteet olisi merkittävästi keventänyt hallinnollista taakkaa. Useat järjestöt lausuvat, että esitys ylittää direktiivin minimivaatimukset eikä säätämisyjärjestysperustelut

Oikeusministeriö lausuu, että säätämisyjärjestysperusteluja tulisi jatkovalmistelussa syventää. Erityisesti henkilötietojen käsittelyyn ja tiedonluovutuksiin liittyvät ehdotukset tulisi kuvata ja perustella niiden perustuslainmukaisuus selkeämmin esityksessä. Vastaavasti myös ehdotetun uuden seuraamusmaksusäännöksen (1. LE 21 b §) perusteluja olisi syytä syventää ainakin edellä 21 b §:n osalta todetuin osin

13. Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, ettei esitys käsittele riittävästi samapalkkaisuutta perus- ja ihmisoikeutena eikä arvioi sääntelyn suhdetta perustuslain 6 §:ään, 21 §:ään ja 22 §:ään. Lausunnon mukaan esitys voi heikentää oikeussuojaa, koska valvontatehtäviä lisätään ilman resursointia ja yksilöltä puuttuu mahdollisuus viedä syrjintäasia itse lautakuntaan. Valtuutettu lausuu, että esitys tulisi saattaa perustuslakivaliokunnan arvioitavaksi. Professori emerita Kevät Nousiainen mukaan direktiivin minimivaatimuksiin rajoittuva täytäntöönpano voi olla ristiriidassa perustuslain 6 §:n tasa-arvon edistämismääräyksen kanssa. Hän arvioi, että palkkatasa-arvoa koskevan EU-oikeuden omaksuminen vain minimivaatimuksina voi estää perustuslain edellyttämän sukupuolten tasa-arvon toteutumisen.

Suomen Yrittäjät pitävät esitystä ongelmallisena yksityisyyden suojan ja tietosuojalainsäädännön kannalta ja katsovat, että esitys edellyttäisi perustuslakivaliokunnan kannanottoa, ellei tietosuojaongelmia korjata. EK, Kaupan liitto ja HELA lausuvat esityksen olevan ongelmallinen yksityisyyden suojan ja tietosuoja-asetuksen vuoksi. EK katsoo, että lakiluonnos edellyttäisi näiltä osin eduskunnan perustuslakivaliokunnan kannanottoa. Palta toteaa esityksen olevan ongelmallinen tietosuojan kannalta. Teknologiateollisuus, Teknologiateollisuuden työnantajat ry ja Energiateollisuus lausuvat, että esitys on problematiivinen yksityisyyden suojan ja tietosuojalainsäädännön näkökulmasta ja vaatii perustuslakivaliokunnan arviota. Metsäteollisuus katsoo, että esitys on useissa kohdin ongelmallinen yksityisyyden suojan ja EU:n tietosuoja-asetuksen näkökulmasta.

Akava pitää esitystä puutteellisena perusoikeuksien kannalta, erityisesti koska samanarvoisen työn määritelmä puuttuu ja oikeussuojakeinot eivät ole riittäviä. Akava korostaa, että palkkatiedot eivät ole arkaluonteisia tietosuoja-asetuksen mukaan ja yksityisyyden suojaa koskevat väitteet on ymmärrettävä oikein. SAK katsoo, että seuraamusten tehottomuus ja vaikea täytäntöönpano voivat heikentää työntekijöiden perusoikeuksien toteutumista. Järjestön mukaan esitys ei anna työntekijälle riittäviä keinoja puuttua epäkohtiin. STTK:n mukaan esityksen seuraamusjärjestelmä on hidas ja tehottomasti toteutettavissa, mikä voi heikentää perusoikeuksia. Järjestö painottaa erityisesti yksilön oikeusturvan puutteita.

18.3.2026

14. Muut huomiot (tiivistettynä)

Tasa-arvovaltuutettu

- Tasa-arvolakiin ja lakiin tasa-arvovaltuutetusta esitetään mittavia muutoksia palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanemiseksi.
- Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa on arvioitu esitysluonnosta erityisesti lain vaikuttavuuden ja yksilön oikeussuojan näkökulmasta. Esitysluonnoksen ehdotukset sisältävät merkittäviä puutteita, jotka tulee jatkovalmistelussa korjata.
- Tasa-arvolakia muutetaan parhaillaan kolmessa erillisessä hankkeessa. On varmistettava niiden yhteensovittaminen siten, että tuloksena on laki, jota niin työntekijät ja -antajat, valvontaviranomaiset kuin tuomioistuimet voisivat asianmukaisesti soveltaa ja tulkita.
- Palkka-avoimuusdirektiivi ollaan panemassa täytäntöön ilman uusien säännösten yhteensovittamista suhteessa voimassa oleviin säännöksiin. Lopputulos on monilta osin ristiriitainen. Erityisesti työn samanarvoisuuden arviointia koskeva ehdotus ei vastaa sitä, mitä palkka-avoimuusdirektiivi ja eurooppalainen oikeuskäytäntö edellyttävät.
- Ehdotettu kanneaikojen ja todistustaakan pirstaloiminen tarkoittaa sitä, että syrjintää epäilevän yksilön on vaikeaa hahmottaa oikeuksiaan ja hänen käytettävissään olevia oikeussuojakeinoja.
- Tasa-arvovaltuutettu on perustettu valvomaan tasa-arvolain noudattamista ja tarjoamaan oikeussuojaa syrjintää kokeneille. Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanemiseksi tasa-arvovaltuutetulle ehdotetaan merkittäviä kehittämis-, hallinto- ja rekisteriviranomaistehtäviä, jotka eivät sovi itsenäisen ja riippumattoman lainvalvontaviranomaisen tehtäviksi. Ne vaarantaisivat valvontaelimen toimintakyvyn, ja siten syrjintää epäilevän oikeussuojan. Valtioneuvoston on haettava muita, direktiivin mahdollistamia toteuttamisvaihtoehtoja.
- Tasa-arvovaltuutettu muistuttaa hallitusta valtiovallan vastuusta varmistaa täytäntöönpanon tehokkuus, asianmukaiset oikeussuojakeinot ja ihmis- ja perusoikeuksien toteutuminen.

Poliisihallitus

- Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpano kansallisesti saattaa aiheuttaa valtiolla käytössä olevien vanhempien palkkausjärjestelmien osalta riskin siitä, etteivät järjestelmät täytä laissa säädettäviä palkkatasa-arvoa koskevia määräyksiä tai näiden määräysten täyttymistä voi olla vaikeaa osoittaa yksittäisissä tapauksissa.
- Tästä saattaa seurata tarpeita uudistaa vanhimpia palkkausjärjestelmiä, jotta virastot pystyvät täyttämään lain tuomat velvollisuudet. Palkkausjärjestelmät uudistetaan aina neuvotteluteitse, jolloin palkkausjärjestelmän uudistaminen tarvitsee myös rahoituksen. Rahoitustarve esimerkiksi poliisin kaltaisessa yli 10 000 htv:n organisaatiossa saattaa osoittautua kohtuullisen suureksi.
- Valtiotyönantajien näkökulmasta on tärkeää, että Valtion työmarkkinalaitokselta tulee tarkemmat, erityisesti raportointivelvollisuuden täyttämiseen liittyvät seikkaperäiset ohjeet ennen lain voimaan astumista.
- Tärkeää on myös, että käytössä olevien valtiotyönantajien raportointijärjestelmien tarvittava kehitystyö tasa-arvolaissa säädetyt raportointivelvollisuuden toteuttamiseksi valmistuu ennen lain voimaantuloa.

Tilastokeskus

- Lainsäädäntökokonaisuudesta ja sen perusteluista tulee käydä selvästi esiin, että Tilastokeskuksen rooli on toimia tiedontuotannossa Tasa-arvoviranomaisen tai Sosiaali- ja

18.3.2026

terveysministeriön toimeksiannosta maksullisia asiantuntijapalveluita tuottavana toimijana. Lainsäädännössä ei määrätä Tilastokeskukselle tehtävää vaan mahdollistetaan erikseen määritelty asiantuntijapalvelukokonaisuuden maksullinen tuottaminen ja ylläpito. Tilastokeskus pyytää kiinnittämään huomiota kauttaaltaan tekstiin tältä osin ja erityisesti ehdottaa lisäystä kohtaan 4.2.2 Viranomaisvaikutukset (ks. kommentti ao. kohdassa).

- Tilastokeskus pyytää lisäksi kiinnittämään huomiota siihen viitattaessa lainsäädännössä käytettyjen verbien välittää, tuottaa ja koostaa yhdenmukaiseen käyttöön läpi hallituksen esityksen.
- Lakimuutokset ovat tarpeellisia ja muilta kuin kommentoiduilta osilta Tilastokeskus pitää sitä hyvänä. Tilastokeskus kiittää lainvalmistelusta vastaavia ja mukana olleita erittäin hyvästä yhteistyöstä.

Oikeuskanslerinvirasto, Valtioneuvoston oikeuskansleri: Direktiivin täytäntöönpano

- Esitysluonnos koskee Euroopan unionin oikeuteen palautuvaa sääntelyä. Hallituksen esitysten laatimisohteissa käsitellään EU-taustaisen hallituksen esityksen laatimista. Ohjeen mukaan esityksessä on tiiviisti kuvattava esityksen kannalta merkityksellinen kansallinen nykytila eli lainsäädäntö ja käytäntö ja tehtävä selkoa siitä, miltä osin EU-säädös edellyttää muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.
- Myös siitä, miten EU-säädöksen säännökset ehdotetaan pantaviksi täytäntöön, on tehtävä selkoa. Keskeistä on kertoa, miltä osin esitys perustuu sellaiseen EU-sääntelyyn, joka ei jätä kansallista liikkumavaraa täytäntöönpanossa. Samoin on kerrottava, miten EU-säädöksen mahdollisesti sisältämä liikkumavara ehdotetaan käytettäväksi, ja perusteltava ehdotus. Erityisesti jos esitetään EU-säädöksen vähimmäistason ylittävää sääntelyä, tämä mainitaan ja esitetään perustelut sääntelylle. Jos liikkumavaraa ei ehdoteta käytettävän, myös tämä tulee kertoa.
- Direktiivin sisältöä ja sen edellyttämiä muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön on kuvattu jaksoissa 2, 3 ja 4.1. Direktiivin säännösten sisältämää kansallista liikkumavaraa ei ole kuitenkaan kaikilta osin käsitelty edellä esitetyllä tavalla muun muassa esitysluonnoksen sivulla 8 mainittujen palkkakehitystä koskevien kriteerien antamista ja palkkaerojen raportointivelvollisuutta koskien. Kansallisen liikkumavaran ja sen käytön selvittäminen on keskeistä muun muassa eduskunnan tiedonsaantioikeuden kannalta.
- Edellä mainitun ohjeen mukaan vaihtoehdot ja niiden vaikutukset -jaksossa kerrotaan muista pääasiallisista toteuttamisvaihtoehdoista, jotka ovat olleet esillä, ja niiden arvioiduista vaikutuksista erityisesti siltä osin kuin EU-säädös jättää kansallista liikkumavaraa täytäntöönpanossa. Jaksossa ei ole käsitelty toteuttamisvaihtoehtoja kansallisen liikkumavaran kannalta.
- Esitysluonnosta tulisi täydentää edellä esitetyllä tavalla. Lisäksi teknisenä huomiona voidaan todeta, että edellä mainitun ohjeen mukaan direktiivin täytäntöönpanoa koskevan hallituksen esityksen liitteeksi suositellaan otettavaksi taulukko, jossa havainnollistetaan, miten direktiivi ehdotetaan pantavaksi täytäntöön.
- Perus- ja ihmisoikeusvaikutusten arviointi lainvalmistelussa -ohjeen (s. 9) mukaan perus- ja ihmisoikeusvaikutukset tulee huomioida myös kansainvälisten velvoitteiden valmistelun, hyväksymisen ja voimaansaattamisen yhteydessä sekä Euroopan unionin lainsäädännön valmistelussa ja täytäntöönpanossa kansallisella tasolla. Esityksen konkreettisia vaikutuksia perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiseen käytännön tasolla tulee käsitellä pääasiallisia vaikutuksia koskevassa jaksossa (s. 18).
- Edellä mainitussa ohjeessa (s. 24) käsitellään myös kansainvälisten ihmisoikeussopimusten valvontaelinten suositusten ja Suomea koskevien ratkaisujen huomioimista. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisut ovat oikeudellisesti velvoittavia, mutta myös muiden

18.3.2026

sopimusvalvontaelinten suositukset ja ratkaisut ovat merkittäviä sopimusvelvoitteiden tulkinnan kannalta. Siksi valvontaelinten suositukset ja ratkaisut tulee ottaa huomioon lainsäädäntöprosessissa.

- Lausuntokappaleen mukaan perus- ja ihmisoikeusvaikutukset tulee arvioida lainvalmistelussa myös silloin, kun kyse on EU-lainsäädännön täytäntöönpanosta, ja konkreettiset vaikutukset tulisi käsitellä pääasiallisia vaikutuksia koskevassa jaksossa.
- Kansainvälisten ihmisoikeuselinten ratkaisujen ja suositusten huomioiminen on keskeistä, sillä ne vaikuttavat velvoitteiden tulkintaan ja tulisi tuoda esiin laajemmin vaikutusarvioinnissa.
- Esityksessä on todettu, että palkka-avoimuusdirektiivin muutoksilla voidaan tukea perustuslain 6, 21 ja 22 §:n toteutumista sekä vastata ILO:n, CEDAW:n, TSS-sopimuksen ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan huomioihin, mutta näiden velvoitteiden tarkempi analyysi puuttuu.
- Arviointia tulisi täydentää käsittelemällä myös perustuslain 10 §:ään kuuluvaa henkilötietojen suojaa sekä laajemmin perustuslain 21 ja 22 §:n mukaista oikeusturvaa ja perusoikeuksien turvaamisvelvoitetta.
- Koska EU-säädös jättää joissain kohdissa kansallista liikkumavaraa, vaikutusarvioinnissa olisi arvioitava, miten liikkumavaran käyttö tai käyttämättä jättäminen vaikuttaa perus- ja ihmisoikeuksiin.
- Esityksen suhdetta perustuslakiin, EU:n perusoikeusjärjestelmään ja kansainvälisiin ihmisoikeusvelvoitteisiin tulisi arvioida täsmällisemmin oikeudellisesta näkökulmasta.
- Suhde perustuslakiin -jaksossa esitettyjä perusoikeussäännöksiä ja perustuslakivaliokunnan tulkintaa tulisi jäsentää paremmin ja arvioida säännökset kunkin perusoikeuspykälän näkökulmasta selkeyttä parantaen.
- Esityksessä todetaan, että muutokset edistävät kansainvälisten ihmisoikeussopimusten palkkasyrjintäkiellon toteutumista, mutta esityksessä ei ole tarkkaa arviointia suhteesta EU-perusoikeuksiin, kansainvälisiin velvoitteisiin eikä Suomen perustuslakiin.
- Laiminlyöntimaksua koskevan säännöksen osalta tulisi avata yksityiskohtaisemmin sen suhde perustuslakivaliokunnan vakiintuneeseen käytäntöön hallinnollisista seuraamuksista.
- Lausunnon mukaan esityksellä on merkittäviä liittymäpintoja toiseen samanaikaisesti valmisteltavaan tasa-arvolain muutokseen (raskaus- ja perhevapaasyrjintä), ja näiden esitysten yhteensovittaminen on välttämätöntä.
- Koska molemmat esitykset sisältävät muutoksia samoihin pykäliin (8 ja 12 §), ristiriitojen välttämiseksi yhteisvalmistelu tulisi varmistaa.

Suomen Yrittäjät ry

- Yleisenä huomiona toteamme, että esitysluonnoksessa käytetään monissa kohdin sekaisin, rinnakkain ja synonyymeinä termejä ”palkka-avoimuus” sekä ”palkkauksen läpinäkyvyys”. Katsomme, että olisi perusteltua käyttää johdonmukaisesti termiä palkkauksen läpinäkyvyys, joka on suora käännös direktiivin englanninkielisestä nimestä.

Kemianteollisuus ry

- Esityksen vaikutukset yrityksiin tulisi tehdä täysin uudestaan. Nyt arvioinnit perustuvat pitkälle komission arviointeihin direktiivin vaikutuksista, mutta lähtötilanne Suomessa ei ole se, että ei olisi olemassa mitään velvoitteita. Arvioinnit tulisi tehdä siltä pohjalta, että miten kokonaisuus, johon kuuluu tasa-arvolain olemassa olevat velvoitteet ja uudet velvoitteet, rasittavat yrityksiä.
- Miksi hallinnollista taakkaa ja byrokratiaa ei ole aidosti pyritty esityksessä vähentämään, vaan sen määrää ei edes selvitetä? Miksi ei ole arvioitu sitä, missä määrin direktiivi olisi ollut



18.3.2026

täytäntöönpantavissa nykyisen tasa-arvosuunnitelman ja siihen sisällytettävän palkkakartoituksen kautta?

- Esiin nostetaan myös Johanna Maaniemen ja Harri Hietalan selvitys sen suhteen, minkä merkityksen toimialakohtaiset työehtosopimusosapuolet antavat työehtosopimusten palkkausjärjestelmille direktiivin täytäntöönpanossa. Lisäksi toivomme, että valmistelijoille avautuu selvityksestä myös kaupallisten ja niistä johdettujen yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien sukupuolineutraali luonne.

Suomen Varustamot ry

- Suomen Varustamot toteaa, että annettu hallituksen esitys lisää viranomaistyötä ja hallinnollista taakkaa yrityksissä. Päällekkäistä raportointia tulisi välttää ja palkkaerojen ilmoittaminen ja yhteinen palkka-arviointi tulisi yhteensovittaa jo olemassa olevan palkkakartoituksen kanssa.

Kaupan liitto

- Lakiluonnoksessa käytetään vaihtelevasti termejä ”palkka-avoimuus” ja ”palkkauksen läpinäkyvyys”, jopa samassa kappaleessa. Oikeampi ja vähemmän harhaanjohtava termi olisi palkkauksen läpinäkyvyys, joka vastaa suoraan direktiivin englanninkielistä nimeä. Direktiivissä ei ole kyse palkka-avoimuudesta yksittäisten palkkojen tasolla.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

- Lakiluonnoksessa käytetään sekaisin termejä ”palkka-avoimuus” ja ”palkkauksen läpinäkyvyys”, jopa samassa kappaleessa. Oikeampi ja vähemmän harhaanjohtava termi olisi kautta linjan palkkauksen läpinäkyvyys, joka on suora käänнос direktiivin englanninkielisestä nimestä. Direktiivissä ei ole kyse palkkauksen avoimuudesta.
- Muiden viimeaikaisten työelämän lainsäädäntöä koskevien hankkeiden valmistelun yhteydessä on korostettu ILO:n yleissopimuksista johtuvia velvoitteita, joiden mukaan lainsäätäjän ei tule puuttua työehtosopimusten osapuolten neuvottelutoimintaan ja sopimusautonomiaan. Esimerkiksi hallituksen esityksessä laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi todetaan, että ILO:n yhdistymisvapauskomitean mukaan valtion elinten tulisi pidättäytyä puuttumasta vapaasti tehtyjen työehtosopimusten sisällön muuttamiseen ja kollektiivisiin neuvotteluihin osapuolten välillä. Pidämme epäjohdonmukaisena, että lausunnon kohteena olevassa lakiluonnoksessa ei ole vastaavalla tavalla kiinnitetty huomiota ILO:n yleissopimuksiin riippumatta siitä, kuinka velvoittavina kyseisiä kannanottoja tosiasiallisesti pidetään.

Teknologiateollisuus ry ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry

- HE-luonnoksen terminologiaa on syytä yhdenmukaistaa siten, että käytetään johdonmukaisesti termiä ”palkkauksen läpinäkyvyys” termin ”palkka-avoimuus” sijaan. Palkkauksen läpinäkyvyys on suora käänнос direktiivin englanninkielisestä nimestä ja se kuvaa oikeammin direktiivin sisältöä ja tarkoitusta.

Suomen Varustamot ry

- Suomen Varustamot toteaa, että annettu hallituksen esitys lisää viranomaistyötä ja hallinnollista taakkaa yrityksissä.

Akava ry

- Naisten ja miesten syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus on yksi Suomen työelämän keskeisimmistä tasa-arvokysymyksistä. Palkkatasa-arvon edistyminen on ollut hidasta, ja naisten ja miesten välinen palkkaero on Suomessa edelleen suurempi kuin EU-maissa keskimäärin.



18.3.2026

- Akava katsoo, että palkka-avoimuusdirektiivin kansallisessa täytäntöönpanossa on huolehdittava samapalkkaisuusperiaatteen tosiasiallisesta toteutumisesta. Tämä edellyttää palkkarakenteiden läpinäkyvyyttä, selkeitä määritelmiä ja toimivia oikeussuojakeinoja, joiden avulla palkkasyrjintä voidaan tunnistaa ja siihen puuttua tehokkaasti.

Teollisuusliitto ry

- Suomessa sukupuolten väliset palkkaerot ovat kaventuneet hitaasti, ja tehokkaat keinot palkkatasa-arvon edistämiseksi ovat siitä syystä välttämättömiä. Nykyinen esitysluonnos ei täytä monin paikoin edes direktiivin vähimmäisvaatimuksia. Direktiivin mukaisin keinoin olisi mahdollista parantaa palkkauksen läpinäkyvyyttä, kannustaa työpaikkoja tarkistamaan palkkarakenteitaan sekä antaa syrjinnän uhreille tosiasiallinen mahdollisuus saattaa tilanteensa selvitetäväksi. Direktiivin kunnianhimoisempi täytäntöönpano edistäisi tehokkaammin palkkatasa-arvoa.

SAK ry

- Palkka-avoimuusdirektiivin tavoitteena on vahvistaa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen toteutumista palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla. Direktiivin taustalla on samapalkkaisuusperiaate, jonka mukaan naisille ja miehille on maksettava samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Tämä periaate on kirjattu SEUT 157 artiklaan.
- SAK muistuttaa, että Suomi on saanut langettavan päätöksen Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitealta ja että palkkaeron kaventaminen edellyttää tehokkaita toimia. SAK katsoo, että direktiivin toimeenpanon tulisi olla kunnianhimoista eikä minimitasolle rajattua.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

- Tasa-arvovaltuutettu tulee saamaan uusia tehtäviä direktiivin täytäntöönpanon vuoksi ja tasa-arvovaltuutetulla tulee olemaan keskeinen rooli myös seuraamusjärjestelmän kannalta. Täytäntöönpanossa on varmistettava riittävät resurssit tasa-arvovaltuutetulle ja Tilastokeskukselle, jotta direktiivin velvoitteet voidaan toteuttaa asianmukaisesti.

SuPer ry

- Direktiivi sallii jäsenvaltioiden säätää direktiiviä pidemmälle menevistä velvoitteista palkkatasa-arvon edistämiseksi. SuPer pitää valitettavana, että esitysluonnos toteuttaa ainoastaan direktiivin vähimmäistason ja että kaikilta osin minimitasoa ei edes saavuteta.

Insinööriliitto IL ry

- Insinööriliitto pitää palkka-avoimuusdirektiivin kansallista toimeenpanoa tärkeänä keinona vahvistaa samapalkkaisuutta ja työelämän luottamusta. Liitto korostaa, että Suomessa ongelmana ei ole normien puute, vaan niiden käytännön toteutuminen ja valvottavuus. Palkka-avoimuus lisää läpinäkyvyyttä ja tekee jo olemassa olevista oikeuksista tosiasiallisia.

Ammattiliitto Pro ry

- Ammattiliitto Pro toteaa, että lausuntopyynnön järjestys vaikeutti lausunnon antamista ja että lausuntopyynnöstä puuttui kohta 4.1 Keskeiset ehdotukset.

PAM ry

- PAM katsoo, että Suomella olisi ollut mahdollisuus ja tarve implementoida direktiivi paremmin kuin minimitasoisesti. Palvelualoilla suuri määrä työntekijöitä jää tarkemman avoimuuden ulkopuolelle, koska raportointivelvoite koskee vain yli 100 työntekijän yrityksiä.



18.3.2026

Tehy ry

- Tehy katsoo, että direktiivin minimitason toteuttaminen ja kansallisten harkintamahdollisuuksien käyttäminen direktiivin vaikuttavuutta heikentävällä tavalla estävät tasa-arvon edistämistä palkkauksessa. Esitys ei täytä minimitäytäntöönpanon edellytyksiä ja on monelta osin direktiivin vastainen.

Sivistysala ry

- Ehdotamme, että lakiluonnoksessa käytetään johdonmukaisesti termiä ”palkkojen läpinäkyvyys”, eikä esimerkiksi ”palkka-avoimuus” tai ”palkkauksen läpinäkyvyys.”

STTK ry

- Jäsenvaltioiden on mahdollista säätää direktiiviä pidemmälle menevistä velvoitteista. STTK pitää valitettavana, että hallitus toteuttaa vain minimitason, ja huomauttaa, että esitys ei täytä edes direktiivin minimitasoa muun muassa samanarvoisen työn määrittelyn osalta.

Suomen Hammaslääkäriliitto ry

- Hammaslääkäriliitto korostaa, että sukupuolten palkkaero on Suomessa suurempi kuin muissa Pohjoismaissa, ja pitää minimitason toimeenpanoa riittämättömänä sekä tasa-arvon että lainsäätäjän uskottavuuden näkökulmasta.

JHL ry

- JHL toteaa, että palkka-avoimuuden puute on työelämän tasa-arvon keskeinen este ja että hallituksen esitysluonnos ei täytä edes direktiivin vähimmäisvaatimuksia. JHL vaatii esityksen palauttamista uuteen valmisteluun.

Naisasialiitto Unioni ry

- Naisasialiitto Unioni peräänkuuluttaa direktiivin täytäntöönpanolta kunnianhimoisempaa tasa-arvopolitiikkaa ja katsoo, että minimitason täytäntöönpano ei riitä purkamaan rakenteellisia palkkaeroja.