

9.2.2026

Sosiaali- ja terveysministeriölle:

Asia: Lausuntopyyntö; luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) ja eräiden muiden lakien muuttamisesta (palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano)

Viite: Lausuntopyyntö 22.12.2025, diaarinumero VN/7728/2024

1 Johdanto

OAJ kiittää mahdollisuudesta lausua palkka-avoimuusdirektiivin kansallisesta täytäntöönpanosta. EU:n palkka-avoimuusdirektiivi (EU) 2023/970 perustuu periaatteeseen samasta ja samanarvoisesta työstä maksettavasta samasta palkasta. Suomessa yksi sukupuolten palkkaerojen kaventamista hidastava tekijä on läpinäkyvyyden puute palkkauksessa. Sen seurauksena sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä ja selittämättömät palkkaerot voivat jäädä paljastumatta. Direktiivin tarkoituksena ei ole ainoastaan vahvistaa jälkikäteistä oikeussuojaa, vaan ennen kaikkea ennaltaehkäistä palkkasyrjintää lisäämällä läpinäkyvyyttä, ennakoitavuutta ja työntekijöiden tosiasiallisia mahdollisuuksia arvioida palkkaeroja.

2 Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoa valmistelleen työryhmän esitysluonnoksessa on säännöskohtaisissa perusteluissa mainittu pätevyys yhtenä pykälässä tarkoitetuista kriteereistä. Luonnoksessa on todettu: "Tässä tarkoitettu pätevyys on mahdollista hankkia monin tavoin, kuten koulutuksen, käytännön harjoittelun, kelpoisuuden, työkokemuksen, itseopiskelun tai näiden yhdistelmän avulla. Pätevyyteen kuuluisivat esimerkiksi tietotaito, vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot sekä ongelmanratkaisukyky. Arvioinnissa tarkasteltavaksi tulisi kokonaisuus niistä osatekijöistä, joilla on merkitys kyseisen työn kannalta."

Hallituksen esitysluonnoksessa pätevyyttä ei sen sijaan pykäläehdotuksessa enää mainita, vaan se on korvattu sanalla "osaaminen". Esitysluonnoksen perusteluissa on todettu: "Osaaminen tarkoittaisi asiantuntemusta sekä niitä tietoja ja taitoja, joita työn suorittaminen edellyttää. Tässä tarkoitettu osaaminen on mahdollista hankkia monin tavoin, kuten koulutuksen, käytännön harjoittelun, kelpoisuuden, työkokemuksen, itseopiskelun tai näiden yhdistelmän avulla."

OAJ:n näkemyksen mukaan samanarvoisen työn tunnistaminen ei saa menetelmänä johtaa siihen, että kelpoisille ja ei-kelpoisille viranhaltijoille/työntekijöille tulisi maksaa saman verran palkkaa. Kelpoiselle henkilölle tulee jatkossakin voida maksaa enemmän kuin ei-kelpoiselle. Koulutus, roolivaatimukset ja pätevyys muodostavat

9.2.2026

kelpoisuuden arvioinnin perustan. Samanarvoisuuden arviointi tulisi tehdä ennen kaikkea pätevyydestä ja kelpoisuudesta käsin ja se tulisi ottaa pykälässä huomioon.

Hallituksen esityksessä on perusteluissa sivulla 46 todettu: "Jos työehtosopimusrajat ylittävä palkkavertailu olisi mahdollista ja osoittaisi palkkaeroja nais- ja miesvaltaisten työntekijäryhmien välillä, ei tämä välttämättä vielä itsessään merkitsisi sitä, että kyse olisi lain 8 §:ssä tarkoitetusta kielletystä syrjinnästä. "

Käytännön tasolla eri työehtosopimuksiin perustuvat työt eivät pääsääntöisesti ole vertailukelpoisia, koska ne koskevat luonteeltaan yksiselitteisesti erilaista työtä. OAJ:n näkemyksen mukaan työehtosopimusrajat ylittävä palkkavertailu ei saa pykälän myötä tulla mahdolliseksi siten, että pätevyys ja siihen tiiviisti kytkeytyvä kelpoisuus vaarantuisivat.

OAJ toteaa lisäksi, että pykälä asettaa työntekijät samanarvoisen työn arvioinnin kriteerien ja säätelyn velvoittavuuden osalta eri asemaan sen perusteella, sovelletaanko heihin työ- tai virkaehtosopimuksen mukaista palkkausjärjestelmää, työehtosopimusta, jossa ei ole sovittu palkkausjärjestelmästä vai työnantajan käyttöön ottamaa palkkausjärjestelmää, joka ei perustu työ- tai virkaehtosopimukseen.

Direktiivi edellyttää, että työn samanarvoisuuden arviointikriteereinä on käytettävä ainakin pätevyyttä, kuormitusta, vastuun määrää ja työoloja. Ehdotetun uuden 3 a §:n mukaan arviointikriteerit on puolestaan muotoiltu niin, että kriteereinä voidaan käyttää esimerkiksi osaamista, kuormitusta, vastuuta ja työoloja. Ehdotus on siten sanamuodoltaan väljempi kuin direktiivin vähimmäistaso edellyttää.

3 Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

OAJ pitää lähtökohtaisesti myönteisenä, että hallituksen esitysluonnoksessa säädetään työnantajille velvollisuus raportoida nais- ja miespuolisten työntekijöiden välisistä palkkaeroista sekä palkkauksen rakennetta kuvaavista tunnusluvuista palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämällä tavalla.

Direktiivi edellyttää erikokoisille työnantajille porrastettuja raportointitiheyksiä ja määräaikoja siten, että vähintään 250 työntekijää työllistävät työnantajat raportoivat tiedot vuosittain, 150–249 työntekijää työllistävät kolmen vuoden välein ja 100–149 työntekijää työllistävälle raportointivelvollisuus alkaa siirtymäajan jälkeen vuonna 2031.

Hallituksen esitysluonnoksessa raportointivelvoite rajautuu työnantajiin, joiden palveluksessa on vähintään 100 työntekijää, mutta direktiivin edellyttämät raportointisyklit ja määräajat näyttävät kytkeytyvän tulotietojärjestelmää koskevaan sääntelyyn. OAJ pitää tärkeänä, että direktiivin mukaiset aikataulut ja raportointijaksot ilmenevät kokonaisuudesta yksiselitteisesti ja ovat sekä työnantajien että valvonnan näkökulmasta selkeitä ja ennakoitavia.

9.2.2026

4 Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Velvoitteen syntyminen edellyttää vähintään viiden prosentin keskipalkkatason eroa työntekijäryhmässä sekä sitä, ettei työnantaja ole perustellut eroa objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä tai korjannut sitä kuuden kuukauden kuluessa. Voimassa olevassa tasa- arvolaisissa säädetty palkkakartoitus sisältää pitkälti samoja elementtejä kuin ehdotuksen palkka-arviointi, joskin ensin mainitussa on 30 työntekijän raja ja jälkimmäisessä 100 työntekijän raja.

Palkkakartoituksen kynnys on palkka-arvioinnin kynnystä matalampi. OAJ pitää ongelmallisena, että yhteisen palkka-arviointivelvoitteen syntyminen on varsin korkealla. Vaikka OAJ pitää yhteisen palkka-arvioinnin tuomista kansalliseen lainsäädäntöön myönteisenä, kiinnittää se huomiota siihen, että työntekijämääriä koskevat erilaiset soveltamisrajat palkkakartoituksessa ja yhteisessä palkka-arvioinnissa monimutkaistavat sääntelyä. Pykälässä tulisi käydä selkeämmin esille se, ettei yhteinen palkka-arviointi ole vaihtoehto palkkakartoitukselle eikä korvaa sitä. Yhteisen palkka-arvioinnin laiminlyöntiin tulisi liittyä valvonta- ja seuraamusjärjestelmä, jotta velvollisuus olisi aidosti tehokas.

5 Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Esitys jättää epäselväksi sen missä vaiheessa ennen työhönottoa työnantajan on annettava pykälässä tarkoitetut tiedot. Esityksen perusteluissa todetaan, että tiedot tulisi antaa "mahdollisimman ajoissa" rekrytointiprosessia. Itse pykälässä edellytetään tietojen antamista "riittävän ajoissa". Tämä aiheuttaa liikaa tulkinnanvaraa eikä tue palkkauksen aitoa läpinäkyvyyttä ennen työhönottoa.

6 Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

OAJ pitää tärkeänä sitä, että työntekijöitä ei saa estää ilmoittamasta omaa palkkaansa samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamiseksi ja että palkkaa koskevia salassapitoa koskevat rajoitukset säädetään mitättömiksi. Esityksen mukaan tiedot tulisi antaa henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle tilanteissa, joissa yksittäisen työntekijän palkka voisi olla suoraan tai välillisesti tunnistettavissa.

Esityksen perusteluissa nostetaan esille se, että on olemassa riski, että henkilö olisi epäsuorasti tunnistettavissa momentissa tarkoitetuista keskipalkkatasoa koskevista tiedoista, jos kyseinen työntekijäryhmä on hyvin pieni tai ryhmässä olevien naisten tai miesten määrä olisi hyvin pieni. OAJ pitää tärkeänä sitä, ettei edellä todetulla menettelyllä käytännössä hankaloiteta työntekijän tiedonsaantioikeutta ja mahdollisuutta selvittää ja arvioida palkkasyrjintää.

7 Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Esityksen mukaan todistustaakka ei siirry työnantajalle, jos työnantaja osoittaa, että velvoitteiden rikkominen on ollut "ilmeisen tahatonta ja vähäistä". OAJ:n näkemyksen

9.2.2026

mukaan tämä sanamuoto jättää paljon tulkinnanvaraa ja vaatisi näin ollen täsmentämistä.

8 Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

OAJ:n näkemyksen mukaan yhteinen kolmen vuoden kanneaika kaikissa tasa-arvolain mukaisissa syrjintätilanteissa selkeyttäisi sääntelyä ja loisi oikeusvarmuutta.

9 Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

OAJ pitää tärkeänä, että tasa-arvovaltuutetun ohella myös työmarkkinakeskusjärjestöille annettaisiin lainsäädännössä mahdollisuus saattaa työelämän syrjintää koskevia asioita uusien säännösten osalta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ

Karoliina Huuskonen
Juristi