Palkka-avoimuusdirektiivi

Yhteist 25.11.2026
486/01.00.01/2026

Valmistelija

Hallintojohtaja Jaana Salo

Palkka-avoimuus tulee Suomessa voimaan 1.1.2027, jos eduskunta hyväksyy heinäkuussa annetun hallituksen esityksen (HE 129/2026) esitetyssä muodossa.

Direktiivin tarkoituksena on lisätä palkkauksen avoimuutta, läpinäkyvyyttä sekä tasa-arvoa naisten ja miesten välillä.

Velvoitteita tulee kaikenkokoisille työnantajille: palkkauksen kriteerit on dokumentoitava ja viestittävä, rekrytoinnissa palkka on kerrottava hakijalle ja työntekijät saavat oikeuden palkkatietoihin.

1. Palkkauksen kriteerit on dokumentoitava ja kerrottava henkilöstölle

Työnantajalla on oltava palkkarakenne, josta ilmenee, millä perusteilla palkka määräytyy. Kriteerien on oltava objektiivisia ja sukupuolineutraaleja – esimerkiksi osaaminen, kuormitus, vastuu ja työolot. Pelkkä dokumentointi ei riitä: kriteerit on myös viestittävä työntekijöille. Käytännössä tarvitaan kirjallinen kuvaus tehtäväryhmistä, niiden vaativuustasoista ja palkan määräytymisen perusteista, ja sen on vastattava todellisia maksettuja palkkoja.

2. Työntekijä saa oikeuden palkkatietoihin – ja palkkasalaisuus poistuu

Työntekijä voi pyytää kirjallisesti tiedon omasta palkkatasostaan sekä samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkoista sukupuolen mukaan eriteltynä. Työnantajan on vastattava kahden kuukauden kuluessa ja lisäksi kerran vuodessa muistutettava henkilöstöä tästä oikeudesta.

Samalla palkkasalaisuuslausekkeet kielletään: työsopimuksessa tai muualla ei saa olla ehtoa, joka estää työntekijää kertomasta omaa palkkaansa. Jos sopimuspohjissasi on tällainen ehto, se poistetaan.

3. Rekrytoinnissa palkka kerrotaan hakijalle

Työnhakijalle on kerrottava tehtävän palkka tai palkkahaarukka viimeistään ennen haastattelua – työpaikkailmoituksessa kertominen ei ole pakollista, mutta säästää molempien aikaa. Hakijan aiempaa palkkaa tai palkkahistoriaa ei saa kysyä, ja tehtävänimikkeiden on oltava sukupuolineutraaleja.

4. Palkkaerot on pystyttävä perustelemaan

Vähintään 50 työntekijän työnantajan on kerrottava palkkakehityksen kriteerit, ja vähintään 100 työntekijän työnantajaa koskee palkkaeroraportointi.

Samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka, elleivät erot perustu objektiivisiin ja sukupuolineutraaleihin kriteereihin. Palkkaeroja saa siis jatkossakin olla – kokemus, osaaminen ja työsuoritus kelpaavat perusteiksi – mutta perusteen on oltava todellinen ja osoitettavissa. Huomionarvoista on, että vertailu ei rajoitu samaan aikaan työskenteleviin: vertailukohtana voi olla myös esimerkiksi tehtävän edellinen hoitaja. Jos seuraaja aloittaa selvästi pienemmällä palkalla ilman perustetta, sekin voi nousta kysymykseksi.

Työnantajan on hyvä valmistella palkka-avoimuuteen liittyvien velvoitteiden käytännöt ja prosessit yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Valmistelussa tulee huomioida kuka antaa, mitä tietoja, kenelle, missä muodossa ja aikataulussa sekä mitä tietoja laitetaan näkyviin ja mihin, niin että ne ovat lakiuudistuksen edellyttämällä tavalla niihin oikeutettujen käytössä.

Esittelijä	Hallintojohtaja Jaana Salo

Päätösehdotus:

Yhteistoimintaneuvosto nimeää työryhmän jäsenet valmistelemaan palkka-avoimuus direktiivin mukaisten velvoitteiden täyttämiseen liittyvät toimenpiteet.

Päätös:

Lisätietojen antaja	Hallintojohtaja Jaana Salo, jaana.salo@kuortane.fi, 040 5057 803