

EU:n palkka-avoimuusdirektiivi

Yhteistyötoimikunta 12.8.2026 § 66

Valmistelija

Henkilöstöasiantuntija Anja Marjelund

Euroopan unionin palkka-avoimuusdirektiivi (2023/970) on astunut voimaan, ja kansallisen lainsäädännön siirtymäaika päättyi kesäkuussa 2026. EU:n palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano on Suomessa tällä hetkellä kuitenkin viivästynyt, koska lainsäädäntöä ei saatu voimaan EU-määräaikaan 7. kesäkuuta mennessä. Lainsäädäntö on eduskunnan käsittelyssä, mutta tarkka voimaantulopäivämäärä ei ole vielä selvillä.

Direktiivin ensisijainen tavoite on puuttua sukupuolten välisiin perusteettomiin palkkaeroihin ja lisätä palkkauksen läpinäkyvyyttä työpaikoilla. Palkka-avoimuus on ikään kuin väline, jolla tavoitellaan palkkatasa-arvoa.

KT:n näkemyksen mukaan uudistus tulee lisäämään työnantajien velvollisuutta ilmoittaa sukupuolten välisiin palkkaeroihin liittyviä tietoja. Direktiivi tuo paljon velvoitteita myös raportointiin ja raportoinnissa saatujen tietojen käsittelyyn ja jatkokäsittelyyn. KT linjaa, että velvoitteita tulee täyttää yhteistyössä palkansaajajärjestöjen kanssa.

Ensimmäinen virallinen palkkaraportti on annettava ja julkaistava viimeistään 7. kesäkuuta 2027 ja sen tulee perustua vuoden 2026 aikana kerättyihin palkkatietoihin.

Kunta-alan toiminnan kannalta keskeisimmät muutokset ja velvoitteet ovat:

- Vuosittainen raportointivelvollisuus (7.6.2027 alkaen): Kunnan on julkaistava säännöllisesti tiedot organisaation sisäisistä sukupuolten välisistä palkkaeroista (mukaan lukien täydentävät ja muuttuvat palkanosat) ja toimitettava tiedot valvovalle viranomaiselle.
- Yhteinen palkka-arviointi henkilöstön edustajien kanssa: Mikäli raportointi paljastaa yli 5 prosentin palkkaeron sukupuolten välillä samassa tai samanarvoisessa työssä ilman objektiivista perustetta, työnantajan on tehtävä yhdessä henkilöstön edustajien kanssa

virallinen palkka-arviointi ja laadittava korjaava toimintasuunnitelma.

- Palkka-avoimuus ennen työsuhdetta: Työnhakijoilla on oikeus saada tieto tehtävän aloituspalkasta tai palkkahaitarista jo ennen työhaastattelua (esimerkiksi työpaikkailmoituksessa). Työnantaja ei saa kysyä hakijan nykyistä tai aiempaa palkkaa.
- Työntekijöiden tiedonsaantioikeus: Työntekijöillä on oikeus pyytää ja saada kirjallinen tieto omasta palkkatasostaan sekä keskimääräisestä palkkatasosta sukupuolen mukaan jaoteltuna samaa tai samanarvoista työtä tekevien ryhmissä.
- Palkkausjärjestelmien selkeyttäminen: Palkkojen ja urakehityksen on perustuttava sukupuolineutraaleihin, objektiivisiin ja selkeisiin kriteereihin.

Kunnassa asia koskettaa laajasti esihenkilöitä, yhteistoimintaelimiä sekä henkilöstöhallintoa. Valmistautuminen vuoden 2027 raportointiin ja palkkausjärjestelmien auditointi on käynnistettävä viipymättä. Direktiivin toimeenpano edellyttää tiivistä yhteistyötä työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen välillä yhteistoiminnassa.

Henkilöstöpäällikkö esittelee kokouksessa palkka-avoimuusdirektiivin voimaantulon edellyttämiä toimenpiteitä Raahen kaupungin osalta.

Esittelijä Henkilöstöpäällikkö Sarlin Seppo

Päätösesitys Merkitään tiedoksi.

Päätös Hyväksyi esityksen.

Henkilöstöjaosto 26.8.2026 § 55

499/01.02.01/2026

Valmistelija Henkilöstöasiantuntija Anja Marjelund

Henkilöstöpäällikkö esittelee kokouksessa palkka-avoimuusdirektiivin voimaantulon edellyttämiä toimenpiteitä Raahen kaupungin osalta.

Esittelijä Henkilöstöpäällikkö Sarlin Seppo

Päätösesitys

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Hyväksyi esityksen.