

**Lausunto**

10.9.2026

Sanna Rantala, juristi
sanna.rantala@sttk.fiTyöelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto TyV 11.9.2026 klo 11.00

HE laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpano), HE 129/2026 vp

- Naisten ja miesten välinen palkkaero on Suomessa EU:n keskiarvoa suurempi ja kaventunut hyvin hitaasti. Suomi on saanut useita huomautuksia ja suosituksia kansainvälisten sopimusten valvontaelimiltä tähän liittyen. Palkka-avoimuusdirektiivin asianmukainen täytäntöönpano on erittäin tärkeää Suomen tilanteessa.
- Hallituksen esitys ei täytä palkka-avoimuusdirektiivin vähimmäisedellytyksiä.
- Suomi on rikkonut Euroopan Unionin jäsenvelvoitteitaan, koska direktiivin täytäntöönpano ei ole tapahtunut direktiivin edellyttämässä määräajassa 7.6.2026 mennessä.
- Hallituksen esitystä on vähintään muutettava direktiivin vähimmäisedellytykset täyttäväksi erityisesti samanarvoisen työn määrittelyn, hypoteettisen verrokin käyttämisen, yhden ainoan alkuperän tilanteiden määrittelyn ja yksilön oikeussuojan kannalta.

Asian tausta ja valmistelu

STTK haluaa kiinnittää huomiota lakiesityksen poikkeukselliseen ja pitkään kestäneeseen käsittelyyn. Direktiivin täytäntöönpanoa käsitellyt kolmikantainen työryhmä päätti työnsä toukokuussa 2025 ja työryhmän esitys julkaistiin 16.5.2025. Tämän jälkeen meni yli puoli vuotta ennen kuin esitys oli lausuntokierroksella 22.12.2025-9.2.2026. Palkka-avoimuusdirektiivi tuli saattaa kansallisesti voimaan viimeistään 7.6.2026. Kuitenkin esitys direktiivin kansallisesta täytäntöönpanosta annettiin eduskunnalle vasta 9.7.2026.

Suomi rikkoo sopimusvelvoitteitaan Euroopan Unionia kohtaan jättäessään noudattamatta direktiivin toimeenpanoaikaa. Direktiivin kansallinen täytäntöönpano olisi voitu hoitaa direktiivin edellyttämässä aikataulussa. Kolmikantainen työryhmä päätti työnsä yli vuosi ennen kuin lakimuutokset olisi tullut saattaa voimaan. Näin ollen lakimuutosten käsittelylle olisi ollut riittävästi aikaa. Hallitus on kuitenkin halunnut viivästyttää direktiivin täytäntöönpanoa yli määräajan, eikä esitetty täytäntöönpano täytä edes direktiivin vähimmäisedellytyksiä.

Nykytila ja sen arviointi

Palkka-avoimuusdirektiivin säännökset, joiden ei arvioida edellyttävän muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön

Hallituksen esityksessä katsotaan, että palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklan 3 kohta ei edellytä muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön. Palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklan 3 kohdan mukaan työnantajien on muun muassa varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Tasa-arvolain 14 §:n mukaan työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä.

Tasa-arvolakiin ei sisälly minkäänlaista velvoitetta siitä, että työnantajien on käytettävä sukupuolineutraaleja nimikkeitä. Nykyinen tasa-arvolain 14 § ei siis täytä direktiivin 5 artiklan 3 kohdan vaatimuksia. Direktiivin vähimmäistäytäntöönpano edellyttää, että kansalliseen lainsäädäntöön lisätään työnantajalle velvoite varmistaa, että työpaikkailmoitukset ja työpaikalla käytössä olevat tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja.

Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Viranomaisvaikutukset

Hallituksen esityksen viranomaisvaikutuksista ilmenee, että tasa-arvovaltuutetulle palkka-avoimuusdirektiivin kansallisen täytäntöönpanon aiheuttamista muutoksista aiheutuvan resurssitarpeen arvioidaan tasa-arvovaltuutetun muistiossa olevan yhteensä neljä henkilötyövuotta, mikä tarkoittaisi yhteensä noin 400 000 euron vuosittaista lisäkustannusta. Oikeusministeriö on esittänyt direktiivin täytäntöönpanoon 270 000 euron lisämäärärahaa tasa-arvovaltuutetulle (3 htv á 90 000 €) vuodesta 2027 lukien. Julkisen talouden suunnitelmassa vuosille 2027-2030 on tasa-arvovaltuutetulle (25.01.03) osoitettu 270 000 euron pysyvä lisärahoitus palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoon vuodesta 2027 lukien siirtona Terveiden ja hyvinvoinnin laitokselta (33.03.04). STTK pitää erittäin tärkeänä, että tasa-arvovaltuutetulle varataan riittävät resurssit niin aiempien kuin uusien tehtävien hoitamiseen ja myöhemmin tehdään tasa-arvovaltuutettua kuullen myös tarkastelua siitä, ovatko resurssit riittävät. Huomionarvoista on, että tasa-arvovaltuutetulle ollaan myöntämässä vähemmän resursseja kuin valtuutettu on laskenut tarvitsevänsä, jotta niin uudet kuin aiemmat tehtävät saadaan suoritettua.

Esityksen vaikutuksista perusoikeuksiin todetaan seuraavaa: "Yksilön oikeuksien tosiasiallisen toteutumisen kannalta olennaista on valvonnan toimivuus, mikä on yhteydessä valvontaan osoitettuihin oikeasuhtaisiin resursseihin. Valvonnan olisi turvattava riittävät takeet sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän estämiseksi ja tehokkaiden oikeussuojakeinojen saatavuuden varmistamiseksi."

STTK kiinnittää erityistä huomioita siihen, että direktiivin myötä tasa-arvovaltuutettu saa runsaasti uusia tehtäviä ja suuri osa yksilön oikeussuojakeinoista on esityksen mukaan riippuvaisia tasa-arvovaltuutetusta.

Tällöin tosiasiallinen oikeussuojan toteutuminen edellyttää, että tasa-arvovaltuutettu pystyy myös toimimaan saamiensa yhteydenottojen perusteella. Mikäli tasa-arvovaltuutettu joutuu resurssien puutteen vuoksi esimerkiksi rajoittamaan, mitä asioita se saattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi, ei yksilön oikeussuoja tosiasiasa toteudu. Tasa-arvovaltuutetulle tulevat uudet tehtävät eivät saa myöskään resurssien puutteen vuoksi johtaa siihen, että tasa-arvovaltuutettu ei pysty hoitamaan sille jo ennestään kuuluvia tehtäviä riittävällä tavalla.

Vaikutukset ihmisoikeuksiin

Hallituksen esityksen ihmisoikeusvaikutuksissa kuvataan ILO:n samapalkkasopimuksen, CEDAW-sopimuksen ja TSS-sopimuksen valvontaelinten sekä Euroopan neuvoston ministerikomitean esittämiä suosituksia ja huomioita, jotka koskevat palkkatasa-arvon toteuttamista Suomessa. ILO:n asiantuntijakomitea kiinnitti vuonna 2016 ja 2022 ILO:n samapalkkasopimusta koskevissa suosituksissaan huomiota tarpeeseen selvittää samanarvoisen työn käsitettä ja soveltamista. CEDAW-komitea viittasi seitsemättä määräaikaishuomautusta koskevissa johtopäätöksissään (CEDAW/C/FIN/CO/7, 28.2.2014, kohta 27) ILO:n samapalkkasopimuksen velvoitteisiin ja suositteli välittömiä toimia palkkaeron kaventamiseksi 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. TSS-sopimusta valvova komitea kiinnitti Suomen seitsemättä määräaikaishuomautusta koskevassa suosituksessaan huomiota sukupuolten palkkaeron hitaaseen kaventumiseen ja esitti yhtenä keinona palkka-avoimuutta koskevaa sääntelyä (E/C.12/FIN/CO/7, 5.3.2021). Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea antoi 29.6.2020 Suomelle langettavan päätöksen asiassa, jossa University Women of Europe kanteli komitealle Suomen ja 14 muun sopimusvaltion toiminnasta viitaten siihen, että samapalkkaisuusperiaate ei toteudu Suomessa (Complaint No 129/2016). Päätöksessään sosiaalisten oikeuksien komitea katsoi, että sukupuolten palkkaeron kaventamistoimet eivät ole olleet Suomessa riittävän tehokkaita, kun mittarina käytetään koko työmarkkinoiden sukupuolten palkkaeroa.

Edellä kuvatusti Suomi on saanut useita huomautuksia ja suosituksia sukupuolten palkkaeroon liittyen. Suomessa sukupuolten palkkaero on suurempi kuin EU:ssa keskimäärin. Palkkaeron kaventuminen on ollut hidasta. Yksi merkittävimmistä sukupuolten välisen palkkaeron taustatekijöistä on palkkatietojen puutteellinen läpinäkyvyys. Tämä mahdollistaa palkkasyrjinnän pysymisen piilossa, vaikeuttaa syrjinnän tunnistamista ja tekee palkkaerojen korjaamisesta hyvin haastavaa. Direktiivi pyrkii muuttamaan tätä tilannetta velvoittamalla työnantajat tekemään palkkarakenteistaan läpinäkyvämpiä ja luomalla työntekijöille todellisia mahdollisuuksia selvittää palkkansa perusteita.

STTK kiinnittää huomiota siihen, että kaikista Suomen saamista huomautuksista ja suosituksista huolimatta palkka-avoimuusdirektiivi laitetaan täytäntöön hallitusohjelman mukaisesti minimitasolla ja täytäntöönpanoa ei tehty direktiivin edellyttämässä määräajassa. Todellisuudessa hallituksen esitys ei täytä edes direktiivin minimitäytäntöönpanoa. Nyt esitetyt toimet eivät ole riittäviä, vaan direktiivi tulisi täytäntöön panna vähimmäistasoa kunnianhimoisemmin.

Muut toteuttamisvaihtoehdot

STTK kiinnittää huomiota muissa toteuttamisvaihtoehdoissa erityisesti direktiivin 4 artiklan täytäntöönpanoa koskevaan kohtaan: "Työryhmän ehdotuksessa myös palkka-avoimuusdirektiivin 3 artiklan mukaista samanarvoisen työn määritelmää esitettiin lisättäväksi tasa-arvolakiin. Työryhmän esityksessä tasa-arvolakiin ehdotettu samanarvoisen työn määritelmä yhdessä 4 artiklan sanamuotoja vastanneen pykälän kanssa olisivat selkeyttäneet nykytilaa sen osalta, mitä samanarvoisella työllä tarkoitetaan ja miten (minkä kriteerien mukaan) voidaan arvioida, mikä on samaa tai samanarvoista työtä. Työryhmän esittämään sääntelyyn ei sittemmin päädytty, koska työryhmävaiheen jälkeisessä poliittisessa käsittelyssä ja yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa kyseinen sääntelykokonaisuus muuttui ja muotoutui ensin lausuntovaiheeseen ja sittemmin edelleen tässä esityksessä ehdotettuun muotoonsa." Kuten hallituksen esityksestä käy ilmi, ei muutoksia 4 artiklan täytäntöönpanoon käsitelty kolmikantaisesti. STTK katsoo jäljempänä esitetyn perusteluin, että nyt ehdotettu 3 a § ei täytä direktiivin vähimmäisedellytyksiä.

Säännöskohtaiset perustelut

Tasa-arvolaki

3 § Määritelmiä

STTK kannattaa sukupuolten palkkaeron ja työntekijäryhmien määritelmien lisäämistä tasa-arvolakiin. Määritelmät vastaavat palkka-avoimuusdirektiivin määritelmiä. STTK kuitenkin katsoo, että myös samanarvoisen työn määritelmä on lisättävä tasa-arvolain 3 §:n määritelmiin direktiivin määritelmän mukaisesti.

Samanarvoisen työn käsite on itsenäinen ja keskeinen. Sitä ei ole tällä hetkellä määritelty Suomen lainsäädännössä, eikä sitä voida johtaa nykyisestä lainsäädännöstä. Myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on mietinnössään (TyVM 8/2022) esittänyt, että valtioneuvosto laatii samanarvoista työtä koskevan määritelmän tasa-arvolakiin lisättäväksi.

3 a § Työn samanarvoisuuden tunnistaminen

Ehdotettu pykälä ei täytä direktiivin asettamia minimitäytäntöönpanon vaatimuksia. Direktiivin 4 artiklan 1. kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajilla on palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Edelleen 4 artiklan 4. kohdassa todetaan: "Palkkarakenteiden on oltava sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa, käyttäen objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä, joista on sovittu työntekijöiden edustajien kanssa, jos tällaisia edustajia on. Nämä kriteerit eivät saa perustua suoraan tai välillisesti työntekijöiden sukupuoleen. Niihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä. Niitä on sovellettava objektiivisella ja sukupuolineutraalilla tavalla, johon ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää. Varsinkaan asiaankuuluvia pehmeitä taitoja ei saa aliarvostaa."

Ehdotetussa pykälässä säädetään arvioinnin sijaan samanarvoisen työn tunnistamisesta ja vertailukelpoisessa asemassa olevien työntekijöiden ryhmittelystä. Pykäläehdotuksessa ei velvoiteta työnantajaa käyttämään kriteereitä osaaminen/pätevyys, kuormitus, vastuu ja työolot, vaan työnantaja voi tehdä ryhmittelyn käyttäen muita työn vaativuutta vastaavalla tavalla kuvaavia tekijöitä. Lisäksi perusteluissa todetaan, että olisi mahdollista, että joillakin lainkohdassa mainitulla kriteerillä ei olisi lainkaan painoarvoa, jos työtehtävän luonteesta niin johtuisi. Tältä osin viitataan direktiivin johdanto-osan kohtaan 26. Kyseisessä kohdassa ei todeta, että jonkin kriteereistä voisi jättää vaille painoarvoa. Sen sijaan kyseisessä johdantolauseessa todetaan seuraavasti: ”Koska kaikki tekijät eivät ole yhtä tärkeitä tietyssä työtehtävässä, työnantajan olisi punnittava kutakin näistä neljästä tekijästä sen osalta, mikä on näiden kriteerien merkitys kyseisessä työssä tai tehtävässä. Myös lisäkriteerejä voidaan ottaa huomioon, jos ne ovat merkityksellisiä ja perusteltuja.” Direktiivi yksiselitteisesti edellyttää, että samanarvoisen työn arviointikriteereihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät. Näin ollen direktiivi ei mahdollista sitä, että jokin neljästä edellytetystä kriteeristä jätettäisiin kokonaan huomioimatta tai käytettäisiin yksinomaan direktiivistä poikkeavia kriteerejä.

Perusteluissa todetaan, että direktiivin on arvioitu sallivan työntekijäryhmien muodostamisen työehtosopimuskohtaisesti, jos työehtosopimukset koskevat vaativuudeltaan erilaista työtä ja niihin sisältyy ehdotettavassa pykälässä tarkoitetut sukupuolineutraalit työn vaativuuden luokittelujärjestelmät. STTK huomauttaa, että jo nykyisin tilanne on se, että eri työehtosopimukset eivät ole hyväksyttävä syy eri palkoille työpaikalla, jos työntekijät tekevät samaa tai samanarvoista työtä (EU:n tuomioistuimen tapaus Enderby C-127/92). Näin ollen perusteluissa lähdetään virheellisestä lähtökohdasta, ettei samanarvoista työtä voitaisi arvioida eri työehtosopimusten välillä.

Pykäläehdotuksen perusteluissa todetaan: ”Käytännön tasolla työn vaativuuden arviointi ja palkkauksen perusteet voivat kytkeytyä työnantajan soveltamassa palkkausjärjestelmässä toisiinsa hyvin läheisesti. Direktiivi ei kuitenkaan määritä työntekijän palkan perusteita. Tästä syystä samanarvoisen työn tunnistamiseen käytettävä menetelmä ja palkkauksen perusteista päättäminen on syytä erottaa toisistaan terminologisesti. Direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa ”palkkarakenne”-termin voidaan käytännössä katsoa tarkoittavan esimerkiksi menetelmää, jolla samanarvoista työtä tekevät työntekijät voidaan tunnistaa ja ryhmitellä läpinäkyvästi. Sen sijaan direktiivi ei vaikuta palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin järjestelmiin, jotka voivat perustua työehtosopimuksiin ja/tai työnantajan päättämiin tekijöihin. ”Palkkarakenne” -termi on epäselvä ja altis virheellisille ja direktiivin tarkoitusta laajentaville tulkinnoille. Tästä syystä kansallisessa laissa ei ole perusteltua käyttää ”palkkarakenne”-termiä. Ehdotus ei merkitse sitä, että työntekijän palkan tulisi perustua ehdotettavassa 3 a §:ssä mainittuihin kriteereihin. Palkkauksen perusteista päättäminen kuuluisi jatkossakin työsuhteen osapuolten ja työmarkkinaosapuolten päätäntävaltaan.”

Pykälä ja sen perustelut lähtevät direktiivin vastaisesti siitä, että direktiivissä käytetty termi ”palkkarakenne” tarkoittaisi pelkästään työntekijöiden ryhmittelyä vailla yhteyttä palkan määräytymiseen. Direktiivin sanamuodosta on yksiselitteisesti luettavissa, että siinä säädetään palkkarakenteista.

Direktiivin kohteena oleva samapalkkaisuusperiaate, eli että miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, menettää merkityksensä, jos työnantaja vain ryhmittelisi työntekijöitä samanarvoisen työn mukaan, mutta maksaisi tehtävästä palkkaa täysin erilaisten ja mahdollisesti syrjivien kriteerien perusteella. Samanarvoisen työn tunnistamista ei voi erottaa palkkarakenteista. Työnantajan on arvioitava direktiivissä määriteltujen kriteerien perusteella, ovatko työt samanarvoisia. Tehtäväkohtaisten palkkojen on myös perustuttava samaan arvioon, koska muutoin ei voida varmistua siitä, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.

Pykäläehdotus perusteluineen on muutettava direktiivin vähimmäisvaatimusten mukaiseksi.

6 § Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja palkkatietämystä

Direktiivin 5 artiklan 3. kohdan mukaan työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Pykälään on lisättävä työnantajalle velvoite varmistaa, että työpaikkailmoitukset ja työpaikalla käytössä olevat tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja.

STTK pitää ongelmallisena, että palkkakehitystietojen jakamista rajataan vain yli 50 työntekijän työpaikoille, vaikka tiedot ovat olemassa käytännössä kaikilla työpaikoilla. Tällainen keinotekoinen raja on paitsi tarpeeton myös osoitus hallituksen haluttomuudesta aidosti lisätä palkkojen läpinäkyvyyttä, vaikka juuri sen puute on tunnistettu yhdeksi suurimmista esteistä palkkasyrjinnän kitkemiselle Suomessa.

6 d § Palkkaerotietojen ilmoittaminen

Nykyisin tasa-arvolain mukaan vähintään 30 työntekijän työpaikoilla on tehtävä palkkakartoitus, jossa tarkastellaan, ettei naisten ja miesten välillä esiinny perusteettomia palkkaeroja. Direktiivi tuo tähän lisäksi raportointi- ja arviointivelvoitteen vähintään 100 työntekijän työpaikoille, pitkälti samasta tietopohjasta, jota jo kansallisesti kerätään.

Sen sijaan, että direktiivin vaatimukset olisi yhdistetty saumattomasti olemassa oleviin velvoitteisiin, nyt esitetään erillistä ja hajanaista toteutustapaa. Raportointi- ja palkka-arviointivelvoitteiden soveltamisrajat ollaan säätämässä koskemaan ainoastaan vähintään 100 työntekijää työllistäviä työpaikkoja, mikä tekee sääntelystä epäselvää ja luo riskin, että työnantajat kokevat nykyisen palkkakartoitusvelvoitteen täyttyvän pelkällä raportoinnilla. Tämä voi johtaa velvoitteiden laiminlyöntiin, erityisesti suurilla työpaikoilla, ja heikentää käytännössä nykyistä suojan tasoa, mikä on vastoin direktiivissä säädettyä heikentämiskieltoa.

STTK:n näkemyksen mukaan uudet palkkaraportointi- ja arviointivelvoitteet olisi ollut perusteltua ulottaa vähintään 30 työntekijän työpaikkoihin, kuten on toimittu tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen osalta nykyisin. Tämä olisi parantanut sääntelyn johdonmukaisuutta ja edistänyt laajemmin palkkatasa-arvoa.

Pykäläehdotuksen perusteluissa todetaan, että tasa-arvolain osalta tulisi noudattaa vastaavia henkilöstön laskentavan periaatteita kuin yhteistoimintalain osalta noudatetaan.

Perusteluissa ei kuitenkaan avata, mitä laskentaperiaatetta tasa-arvolain osalta on nykyisin noudatettu ja voisiko yhteistoimintalain mukainen laskentaperiaate johtaa työntekijöiden suojan tason alenemiseen. Direktiivin täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa peruste alentaa suojan tasoa.

Ehdotetun pykälän 4 momentin mukaan työnantajan on kuultuaan henkilöstön edustajia varmistettava 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettujen tietojen oikeellisuus ennen tietojen ilmoittamista 3 momentin mukaisesti. Direktiivin 9 artiklan 6. kohdan mukaan työnantajan johdon on vahvistettava tietojen oikeellisuus kuultuaan työntekijöiden edustajia. Direktiivi ei siis rajaa vahvistettavia tietoja vain tiettyihin tietoihin. Pykälän perusteluissa todetaan: "Pykälän 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettut tiedot perustuisivat palkka-avoimuuksidirektiivin 9 artiklan 8 kohdan mahdollistamalla tavalla tulorekisteristä kerättyihin tietoihin. Työnantajan tulisi tarkastella yhdessä työntekijöiden kanssa, esimerkiksi osana tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta, myös näitä työnantajan tulorekisteriin ilmoittamien pohjatietojen perusteella Tilastokeskuksen muodostamia ja tasa-arvovaltuutetulle toimittamia tietoja, jotka tasa-arvovaltuutetun tulee julkaista tässä esityksessä ehdotetun tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n 8 kohdan mukaisesti." Ei ole riittävää, että tämä työnantajaa koskeva velvoite mainitaan vain perusteluissa. Pykälään on lisättävä työnantajan velvollisuus varmistaa tietojen oikeellisuus käymällä tiedot läpi henkilöstön edustajan kanssa myös 1 momentin 1–6 kohtien osalta.

Ehdotetun pykälän 8 momentin mukaan, jos palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan on korjattava tilanne kohtuullisessa ajassa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. STTK:n näkemyksen mukaan kohtuullinen aika tulisi määritellä laissa, jotta perusteettomien palkkaerojen korjaaminen tapahtuisi mahdollisimman nopeasti.

Direktiivin 16 artiklassa todetaan muun muassa, että korvauksen tai hyvityksen on asetettava vahinkoa kärsinyt työntekijä asemaan, jossa kyseinen henkilö olisi ollut, jos häntä ei olisi syrjitty sukupuolen perusteella tai jos mitään samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia ei olisi loukattu tai velvoitteita rikottu. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että korvaukseen tai hyvitykseen sisältyy maksamattoman palkan ja siihen liittyvien bonusten tai luontoisetujen täysimääräinen palauttaminen sekä menetettyjen mahdollisuuksien, aineettomien vahinkojen ja muiden merkityksellisten tekijöiden, joihin voi kuulua intersektionaalinen syrjintä, aiheuttamien vahinkojen korvaaminen sekä viivästyskorko. STTK katsoo, että perusteluissa tulisi mainita, että tilanteen korjaaminen tarkoittaa täyden vahingon korvaamista, eli vahingon korvaamista takautuvasti sen syntyhetkestä lukien. Nyt esitetyssä muodossa pykälästä ja perusteluista voi saada käsityksen, että on riittävää korjata palkkaerot vain korjaushetkestä eteenpäin.

6 e § Yhteinen palkka-arviointi

STTK:n näkemyksen mukaan uudet palkkaraportointi- ja arviointivelvoitteet olisi ollut perusteltua ulottaa vähintään 30 työntekijän työpaikkoihin, kuten on toimittu tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen osalta nykyisin. Tämä olisi parantanut sääntelyn johdonmukaisuutta ja edistänyt laajemmin palkkatasa-arvoa.

Ehdotetun pykälän 4 momentin mukaan toteuttaessaan yhteiseen palkka-arviointiin perustuvia toimenpiteitä työnantajan on yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa korjattava perusteettomat palkkaerot kohtuullisessa ajassa. STTK:n näkemyksen mukaan kohtuullinen aika tulisi määritellä laissa, jotta perusteettomien palkkaerojen korjaaminen tapahtuisi mahdollisimman nopeasti.

Direktiivin 16 artiklassa todetaan muun muassa, että korvauksen tai hyvityksen on asetettava vahinkoa kärsinyt työntekijä asemaan, jossa kyseinen henkilö olisi ollut, jos häntä ei olisi syrjitty sukupuolen perusteella tai jos mitään samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia ei olisi loukattu tai velvoitteita rikottu. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että korvaukseen tai hyvitykseen sisältyy maksamattoman palkan ja siihen liittyvien bonusten tai luontoisetujen täysimääräinen palauttaminen sekä menetettyjen mahdollisuuksien, aineettomien vahinkojen ja muiden merkityksellisten tekijöiden, joihin voi kuulua intersektionaalinen syrjintä, aiheuttamien vahinkojen korvaaminen sekä viivästyskorko. STTK katsoo, että perusteluissa tulisi mainita, että perusteettomien palkkaerojen korjaaminen tarkoittaa täyden vahingon korvaamista, eli vahingon korvaamista takautuvasti sen syntyhetkestä lukien. Nyt esitetyssä muodossa pykälästä ja perusteluista voi saada käsityksen, että on riittävää korjata palkkaerot vain korjaushetkestä eteenpäin.

6 f § Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa

Ehdotettu lain sanamuoto yhdessä hallituksen esityksen perusteluiden kanssa jättää liikaa tulkinnanvaraa siitä, missä konkreettisessa vaiheessa työnantajan on pykälässä mainittavat tiedot annettava. Pykälässä tai vähintäänkin perustelutekstissä tulisi yksiselitteisesti todeta, että työnantajan käyttäessä työpaikkailmoituksia, pykälässä mainitut tiedot tulisi ilmoittaa jo työpaikkailmoituksissa. Sen sijaan pykälässä käytetty ilmaisu ”muulla tavoin” tarkoittaisi puolestaan tilanteita, joissa työnantaja ei käytä työpaikkailmoituksia tai työhaastatteluja, jolloin työnantajan tulisi ilmoittaa kyseiset tiedot erikseen ennen työsopimuksen tekemistä. Ehdotettu pykälä ja hallituksen esityksen perustelut eivät kuitenkaan selkeästi ilmaise tätä portaittaista menettelyä, johon myös komissio on ohjeistuksellaan kehottanut.

6 g § Työntekijän tiedonsaantioikeus palkoista

STTK katsoo, että tämän pykälän lisääminen tasa-arvolakiin on välttämätöntä, jotta direktiivin minimitäytäntöönpano toteutuu.

8 § Syrjintä työelämässä

STTK kannattaa ja pitää välttämättöminä pykälään ehdotettuja lisäyksiä, joilla varmistettaisiin tasa-arvolain mukaisen hyvitysseuraamuksen ulottaminen syrjintään, joka tapahtuu työhön valitsemista edeltävän työhönottoprosessin aikana.

Ehdotetut muutokset pykälään direktiivin 19 artiklan toimeenpanemiseksi eivät kaikilta osin täytä direktiivin minimitäytäntöönpanoa. Direktiivin 19 artiklassa todetaan: ”1. Arvioitaessa, tekevätkö nais- ja miespuoliset työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, sen arvioiminen, ovatko työntekijät vertailukelpoisessa tilanteessa, ei saa rajoittua tilanteisiin, joissa nais- ja miespuoliset työntekijät työskentelevät saman työnantajan palveluksessa, vaan se on laajennettava koskemaan yhtä ainoaa

alkuperää, jossa vahvistetaan palkkaehdot. Yksi ainoa alkuperä on olemassa, jos siinä määritellään työntekijöiden vertailun kannalta keskeiset palkan osatekijät. 2. Sen arviointia, ovatko työntekijät vertailukelpoisessa tilanteessa, ei saa rajoittaa työntekijöihin, jotka työskentelevät samana ajankohtana kuin kyseinen työntekijä. 3. Jos todellista vertailukohdetta ei voida määrittää, voidaan käyttää mitä tahansa muuta näyttöä väitetyn palkkasyrjinnän todistamiseksi, mukaan lukien tilastot tai vertailu siihen, kuinka työntekijää kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.”

Ehdotettu pykälä rajaa direktiivin vastaisesti 19 artiklan 1. kohdan mukaisen yhden ainoan alkuperän tarkastelun konsernitilanteisiin. Direktiivi ei sisällä mitään tällaista rajoitusta, eikä ehdotettu muotoilu täytä direktiivin minimitäytäntöönpanoa, koska se rajoittaa yhden ainoan alkuperän tilanteita. Direktiivissä nimenomaisesti todetaan, että samanarvoisen työn arvioiminen ei saa rajoittua tilanteisiin, joissa nais- ja miespuoliset työntekijät työskentelevät saman työnantajan palveluksessa. Ehdotettu 8 §:n 4 momentti on poistettava, koska se ei täytä direktiivin minimitäytäntöönpanoa.

Ehdotetusta pykälästä ei myöskään käy ilmi mitenkään direktiivin 19 artiklan 3. kohdan velvoittama hypoteettisen verrokin käyttämisen mahdollisuus. Nykytilan arvioinnissa saman tai samanarvoisen työn todistamisen osalta todetaan: ”Lisäksi tasa-arvolain 8 §:ssä työntekijöiden vertailukelpoisuuden arviointi rajoittuu samana ajankohtana työskenteleviin työntekijöihin eikä siinä säädetä tilanteesta, jossa todellinen vertailukohta puuttuu. Hallituksen esityksen (HE 195/2004 vp, s. 30) perusteluiden mukaan vertailu voi kuitenkin kohdistua myös hypoteettiseen työntekijään, mikäli voidaan näyttää toteen, miten työnantaja häntä kohtelisi. Palkka-avoimuusdirektiivin 19 artikla edellyttäisi tasa-arvolain täydentämistä.” Hypoteettisen verrokin käyttämisen mahdollisuudesta on säädetävä pykälätasoisesti. Pelkkä maininta siitä aiemmissa lain esitöissä ei täytä direktiivin minimitäytäntöönpanoa.

9 a § Todistustaakka

STTK kannattaa ehdotettuja pykälämuutoksia ja katsoo niiden olevan välttämättömiä direktiivin minimitäytäntöönpanon kannalta. Ehdotettu käännetty todistustaakka on kuitenkin ulotettava esityksestä poiketen koskemaan koko 6 f §:ää. Hallituksen esityksessä todistustaakka on rajattu koskemaan vain 6 f §:n 1–3 momentteja. Tämä raja on direktiivin vastainen.

12 § Hyvityksen vaatiminen

STTK katsoo, että olisi ollut tarkoituksenmukaista yhdenmukaistaa kaikki tasa-arvolaissa mainitut kanneajat kolmeen vuoteen, kuten direktiivi velvoittaa palkkasyrjintätilanteiden osalta. Tämä vähentäisi oikeudellista epävarmuutta siitä, minkä kanneajan piiriin mahdollinen syrjintätilanne kuuluu ja edistäisi tasa-arvon toteutumista.

STTK kiinnittää huomioita pykälän sanamuotoon ”kolmen vuoden kuluessa siitä, kun kantaja on saanut tietää tai *hänen olisi pitänyt tietää* palkkasyrjintäkiellon rikkomisesta”. Direktiivin 21 artiklan 1. kohdassa todetaan: ”Vanhentumisajkojen ei pidä alkaa kulua ennen kuin kantaja on tietoinen tai hänen voidaan kohtuudella olettaa olevan tietoinen loukkaamisesta.” Nyt esitetty pykälämuotoilu ”hänen olisi pitänyt tietää” voi johtaa työntekijän kannalta huonompaan tulkintaan kuin direktiivin edellyttämä ”hänen voidaan kohtuudella olettaa olevan tietoinen loukkaamisesta.” Pykälän sanamuoto tulisi muuttaa direktiivin sanamuotoa vastaavaksi.

Esityksessä pitäisi myös korottaa tasa-arvolain mukaisten hyvitysten euromääriä (tasa-arvolain 11 §). Esityksen yhteydessä ei ole tehty arviota siitä, täyttävätkö nykyiset hyvitysten euromäärät direktiivin vaatimukset seuraamusten tehokkuudesta, oikeasuhtaisuudesta ja varoittavuudesta. STTK:n näkemyksen mukaan nämä edellytykset eivät hyvitysten osalta nykyisellään täyty. Tasa-arvolain rikkomisesta aiheutuvien hyvitysten matala euromäärä heikentää erityisesti syrjintää ennaltaehkäisevää, eli toisin sanoen niiden varoittavaa vaikutusta. Suuremmat hyvityssummat loisivat nykyistä tehokkaamman insentiivin tasa-arvolain syrjinnän kieltojen noudattamiseen. Lisäksi suuremmat hyvityssummat kompensoisivat paremmin syrjinnän aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia yksilölle. Hyvitysten euromäärien korotus vahvistaisi myös viestiä siitä, että syrjintää ei yhteiskunnassamme pidetä hyväksyttävänä. Euromäärien korottaminen vahvistaisi siten hyvitysten oikeasuhtaisuutta seuraamuksena.

20 § Asian saattaminen yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Yksittäinen työntekijä tai työnhakija voi ehdotuksen mukaan saattaa työnantajan menettelyjä useiden uusien pykälien osalta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ainoastaan tasa-arvovaltuutetun kautta. Tämä ei vastaa direktiivin vähimmäistäytäntöönpanoa. Direktiivin 17 artiklassa todetaan: "1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia loukataan tai velvoitteita rikotaan, toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet voivat kansallisen lainsäädännön mukaisesti kantajan pyynnöstä ja vastaajan kustannuksella antaa a) määräyksen loukkauksen tai rikkomisen lopettamiseksi; b) määräyksen toteuttaa toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia tai velvoitteita sovelletaan. 2. Jos vastaaja ei noudata mitä tahansa 1 kohdan nojalla annettua määräystä, jäsenvaltioiden on varmistettava, että niiden toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet voivat tarvittaessa määrätä uhkasakon määräyksen noudattamisen varmistamiseksi." Direktiivi edellyttää, että toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet voivat toimia suoraan kantajan, eli työntekijän tai työnhakijan, pyynnöstä. Lakiehdotusta on muutettava siten, että myös yksittäinen työntekijä tai työnhakija voi saattaa laissa mainitun asian yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Lisäksi työmarkkinakeskusjärjestöillä tulisi olla mahdollisuus saattaa työnantajan menettelyä koskevia asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle myös nyt säädettävien uusien pykälien osalta. STTK viittaa tältä osin direktiivin 15 artiklaan: "Jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdistykset, järjestöt, tasa-arvoelimet, työntekijöiden edustajat tai muut oikeushenkilöt, joilla on kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen kriteerien mukaisesti oikeutettu etu varmistaa miesten ja naisten välinen tasa-arvo, voivat joko aloittaa minkä tahansa hallinnollisen menettelyn tai tuomioistuinmenettelyn samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden väitetyn loukkaamisen tai rikkomisen vuoksi tai osallistua tällaiseen menettelyyn. Ne voivat toimia sellaisen työntekijän puolesta tai tukemiseksi, joka on väitetyksi kärsinyt minkä tahansa samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden loukkaamisesta tai velvoitteen rikkomisesta, kyseisen henkilön suostumuksella." Työmarkkinakeskusjärjestöillä on jo nykyisin mahdollisuus saattaa tasa-arvolain 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskeva asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi, joten direktiivin 15 artikla huomioiden

mahdollisuus saattaa työnantajan menettelyä koskevia asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle nyt säädettävien uusien pykälien osalta tulisi koskea myös työmarkkinakeskusjärjestöjä.

Ehdotetun 6 f §:n 4 momentin mukaan työnantaja ei saa tiedustella työnhakijalta hänen nykyisten tai aiempien työsuhteidensa palkkatietoja. Tämän veloitteen rikkomisesta ei olla säätämässä lainkaan sanktiota. Pykäläehdotukseen tulee lisätä mahdollisuus saattaa ehdotetun 6 f §:n 4 momenttia koskeva asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Direktiivin minimitäytäntöönpano ei täyty, jos veloitteiden rikkomiseen ei säädetä seuraamuksia.

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

Edellä 20 §:n kohdalla esiin tuodut asiat on huomioitava vastaavasti myös 21 §:ssä. Lisäksi STTK toteaa, että uhkasakon käyttö on esityksessä sidottu yksittäisen työntekijän ja -hakijan kannalta niin monimutkaiseen ja pitkälliseen prosessiin, että sen varoittava vaikutus jää käytännössä olemattomaksi. Seuraamuksia ei voida pitää tehokkaina, jos niiden toteutuminen edellyttää vuosien byrokratiaa.

21 b § Laiminlyöntimaksu

Minimitäytäntöönpanon kannalta on välttämätöntä, että täytäntöönpanon yhteydessä säädetään hallinnollisesta seuraamusmaksusta. Laiminlyöntimaksun käyttöala jää kuitenkin liian suppeaksi, kun sitä esitetään mahdolliseksi ainoastaan palkka-arvioinnin laiminlyöntitilanteisiin.

Palkka-arvioinnin laiminlyöntitilanteissa laiminlyöntimaksu tulisi voida määrätä myös tilanteissa, joissa toimitettu yhteinen palkka-arviointi ei vastaa sisällöltään 6 e §:n 2 momentissa arvioinnin sisällölle asetettuja edellytyksiä. Laiminlyöntimaksun määäämisäikaa tulisi myös pidentää ehdotetusta yhdestä vuodesta kahteen vuoteen. Tämä on perusteltua ottaen huomioon tasa-arvoaltuutetun tosiasialliset mahdollisuudet toimia sillä olevien resurssien rajoissa.

11 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Kohdat 11.5 Oikeusturva ja 11.6 Perusoikeuksien turvaaminen

Uusien lainsäädäntömuutosten seuraamukset ovat jäämässä tosiasiasa hyvin näennäisiksi ja tehottomiksi siltä osin, kun seuraamusten täytäntöönpano edellyttää pitkän byrokraattisen prosessin läpikäymistä ennen todellista seuraamuksen uhkaa. Tämä voi heikentää yksittäisen työntekijän perusoikeuksien toteutumista.

Seuraamusten täytäntöönpanossa on kiinnitettävä erityistä huomiota yksilön oikeusturvaan. Nykyinen esitys ei tarjoa riittäviä keinoja yksittäiselle työntekijälle tai työnhakijalle puuttua epäkohtiin. Seuraamusten on oltava paitsi muodollisesti olemassa, myös aidosti käytettävissä ja vaikuttavia. Tältä osin hallituksen esitys jää selvästi puutteelliseksi.

Lopuksi

Jäsenvaltioiden on mahdollista säätää direktiiviä pidemmälle menevistä velvoitteista tai toteuttaa pidemmälle meneviä toimenpiteitä edistääkseen sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa. Esityksessä ehdotetaan kuitenkin, että direktiivi pannaan täytäntöön direktiivissä asetetun vähimmäistason mukaan sekä käytetään kansalliset harkintamahdollisuudet, joilla heikennetään direktiivin vaikuttavuutta. STTK pitää tätä ratkaisua erityisen valitettavana, sillä uudistus ei tule tällä tavoin edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa palkkauksessa niin tehokkaasti kun olisi tarvetta ja mahdollista.

Hallituksen esitys ei täytä edes minimitäytäntöönpanon edellytyksiä muun muassa samanarvoisen työn määrittelyn, hypoteettisen verrokin käyttämisen, yhden ainoan alkuperän tilanteiden määrittelyn ja yksilön oikeussuojan kannalta. STTK pitää esitystä tältä osin suoraan direktiivin vastaisena ja esitys on korjattava vastaamaan direktiivin vaatimuksia.

Tilanteessa, jossa jäsenvaltio toimeenpanee direktiivin alle minimin, eli puutteellisesti, komissio voi nostaa jäsenvaltiota vastaan rikkomuskanteen. Rikkomuskanteen seurauksena voi olla jäsenvaltion maksettavaksi tuleva taloudellinen sanktio, kuten uhkasakko ja kiinteämääräinen hyvitys.

Lisäksi on huomioitava välitön oikeusvaikutus. Euroopan unionin perussopimuksessa säädetään samapalkkaisuuden periaatteesta. Asiasta on säädetty sopimuksessa Euroopan unionin toiminnasta (SEUT) 157 artiklassa. Kyseisellä artiklalla on välitön oikeusvaikutus yksityisten välisissä oikeusriidoissa, joissa vedotaan siihen, että kyseisessä artiklassa tarkoitettua periaatetta ei ole noudatettu (C-624/19 Tesco Stores). Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä voi vedota kyseiseen määräykseen suoraan työnantajaa vastaan tuomioistuimessa. Direktiivin samanarvoisen työn kriteerit käytännössä vain täsmentävät perussopimuksen 157 artiklaa. Koska kriteerit täsmentävät perussopimuksen artiklaa, on mahdollista, että työntekijä vetoaa suoraan näihin työnantajaa vastaan tuomioistuimessa, eikä puutteellinen kansallinen toimeenpano voi sitä estää.

Lausunnon liite: Taulukko, josta käy ilmi palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotukset muutoksiksi, jotta vähimmäistytäntöönpano toteutuisi

STTK ry

sttk@sttk.fi

www.sttk.fi

Mikonkatu 8 A, 6. krs

00100 Helsinki

HE 129/2026, ehdotetut muutokset tasa-arvolakiin	Palkka-avoimuusdirektiivi	Palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotus sääntelyksi, jotta minimitäytäntöönpano toteutuisi
3 § Määritelmiä Sukupuolten palkkaerolla tarkoitetaan tässä laissa työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasosta. Työntekijäryhmällä tarkoitetaan tässä laissa samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä, jotka työntekijöiden työnantaja on ryhmitellyt muutoin kuin sattumanvaraisesti 3 a §:ssä tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella ja tapauskohtaisesti yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.	3 artikla Määritelmät 1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan: c) 'sukupuolten palkkaerolla' työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasosta; g) 'samanarvoisella työllä' työtä, joka katsotaan samanarvoiseksi 4 artiklan 4 kohdassa tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien mukaisesti; h) 'työntekijäryhmällä' samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä, jotka työntekijöiden työnantaja on ryhmitellyt muutoin kuin sattumanvaraisesti 4 artiklan 4 kohdassa tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuoli neutraalien kriteerien perusteella ja tapauskohtaisesti yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti;	3 § Määritelmiä Samanarvoisella työllä tarkoitetaan tässä laissa työtä, joka katsotaan samanarvoiseksi toisen työn kanssa syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien, joista säädetään 3 a §:ssä, mukaisesti. Sukupuolten palkkaerolla tarkoitetaan tässä laissa työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasosta. Työntekijäryhmällä tarkoitetaan tässä laissa samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä, jotka työntekijöiden työnantaja on ryhmitellyt muutoin kuin sattumanvaraisesti 3 a §:ssä tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella ja tapauskohtaisesti yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.
3 a § Työn samanarvoisuuden tunnistaminen Työnantajan on käytettävä samanarvoisen työn tunnistamiseksi työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvaa tai muuta menetelmää, jonka avulla voidaan ryhmitellä työn vaativuuden suhteen vertailukelpoisessa asemassa olevat työntekijät kyseisessä työssä tai tehtävässä merkityksellisten, objektiivisten ja sukupuolineutraalien tekijöiden avulla. Tällaisia tekijöitä ovat osaaminen, kuormitus, vastuu ja työolot sekä muut työn vaativuutta vastaavalla tavalla kuvaavat tekijät.	4 artikla Sama ja samanarvoinen työ 1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajilla on palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. 4. Palkkarakenteiden on oltava sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa, käyttäen objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä, joista on sovittu työntekijöiden edustajien kanssa, jos tällaisia edustajia on. Nämä kriteerit	3 a § Sama ja samanarvoinen työ Työnantajalla on oltava palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Palkkarakenteiden on oltava sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa, käyttäen objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä, joista on sovittu työntekijöiden edustajien kanssa, jos tällaisia edustajia on. Nämä kriteerit eivät saa perustua

HE 129/2026, ehdotetut muutokset tasa-arvolakiin	Palkka-avoimuusdirektiivi	Palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotus sääntelyksi, jotta minimitäytäntöönpano toteutuisi
	eivät saa perustua suoraan tai välillisesti työntekijöiden sukupuoleen. Niihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä. Niitä on sovellettava objektiivisella ja sukupuolineutraalilla tavalla, johon ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää. Varsinkaan asiaankuuluvia pehmeitä taitoja ei saa aliarvostaa.	suoraan tai välillisesti työntekijöiden sukupuoleen. Niihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä. Niitä on sovellettava objektiivisella ja sukupuolineutraalilla tavalla, johon ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää. Varsinkaan asiaankuuluvia pehmeitä taitoja ei saa aliarvostaa.
6 § Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja palkkatietämystä Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat: 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä; 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen; 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa; 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille; 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. Työnantajan on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa tieto työntekijöidensä palkan ja palkkatasojen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä. Lisäksi työnantajan on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa myös tieto työntekijöidensä palkkakehityksen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä, jos sen palveluksessa on vähintään 50 työntekijää. Kaikkien tässä momentissa tarkoitettujen kriteerien on oltava objektiivisia ja sukupuolineutraaleja.	5 artikla Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa 3. Työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja - - 6 artikla Palkanmuodostus- ja palkkakehityspolitiikan läpinäkyvyys 1. Työnantajien on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa tieto kriteereistä, joita käytetään työntekijöiden palkan, palkkatasojen ja palkkakehityksen määrittämisessä. Näiden kriteerien on oltava objektiivisia ja sukupuolineutraaleja. 2. Jäsenvaltiot voivat vapauttaa työnantajat, joilla on alle 50 työntekijää, 1 kohdassa säädetystä palkkakehitystä koskevasta veloitteesta. 8 artikla Tietojen esteettömyys Työnantajien on annettava kaikki 5, 6 ja 7 artiklan nojalla työntekijöiden tai työnhakijoiden kanssa jaettavat tiedot muodossa, joka on esteetön vammaisille henkilöille ja jossa otetaan huomioon heidän erityistarpeensa.	6 § Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja palkkatietämystä Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat: 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä; 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen; 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa; 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille; 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä; ja 7) varmistaa, että työpaikkailmoitukset ja työpaikalla käytössä olevat tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Työnantajan on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa tieto työntekijöidensä palkan ja palkkatasojen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä. Lisäksi työnantajan on annettava

HE 129/2026, ehdotetut muutokset tasa-arvolakiin	Palkka-avoimuusdirektiivi	Palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotus sääntelyksi, jotta minimityöntäntöönpano toteutuisi
Työnantajan on annettava 3 momentissa tarkoitetut tiedot vammaiselle työntekijälle saavutettavassa muodossa ja hänen erityistarpeensa huomioon ottaen.		työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa myös tieto työntekijöidensä palkkakehityksen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä, jos sen palveluksessa on vähintään 50 työntekijää. Kaikkien tässä momentissa tarkoitettujen kriteerien on oltava objektiivisia ja sukupuolineutraaleja. Työnantajan on annettava 3 momentissa tarkoitetut tiedot vammaiselle työntekijälle saavutettavassa muodossa ja hänen erityistarpeensa huomioon ottaen.
8 § Syrjintä työelämässä Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja: 1) työhönottoprosessin aikana, työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut sellaisesta hyväksyttävästä seikasta, joka ei liity sukupuoleen, taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä; 2) työhönottoprosessin aikana, työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan; 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva tai ollut työntekijä; 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella; 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.	5 artikla Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa 3. Työnantajien on varmistettava, -- että työhönottoprosessit hoidetaan syrjimättömällä tavalla, jotta ei heikennetä oikeutta samaan palkkaan samasta tai samanarvoisesta työstä, jäljempänä 'samaa palkkaa koskeva oikeus'. 19 artikla Saman tai samanarvoisen työn todistaminen 1. Arvioitaessa, tekevätkö nais- ja miespuoliset työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, sen arvioiminen, ovatko työntekijät vertailukelpoisessa tilanteessa, ei saa rajoittua tilanteisiin, joissa nais- ja miespuoliset työntekijät työskentelevät saman työnantajan palveluksessa, vaan se on laajennettava koskemaan yhtä ainoaa alkuperää, jossa vahvistetaan palkkaehdot. Yksi ainoa alkuperä on olemassa, jos siinä määritellään työntekijöiden vertailun kannalta keskeiset palkan osatekijät. 2. Sen arviointia, ovatko työntekijät vertailukelpoisessa tilanteessa, ei saa rajoittaa työntekijöihin, jotka työskentelevät samana ajankohtana kuin kyseinen työntekijä. 3. Jos todellista vertailukohdetta ei voida määrittää, voidaan käyttää mitä tahansa muuta näyttöä väitetyin palkkasyrjinnän todistamiseksi, mukaan lukien tilastot tai vertailu siihen, kuinka työntekijää kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.	8 § Syrjintä työelämässä Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja: 1) työhönottoprosessin aikana, työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut sellaisesta hyväksyttävästä seikasta, joka ei liity sukupuoleen, taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä; 2) työhönottoprosessin aikana, työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan; 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa tai vertailukelpoisessa tilanteessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva tai ollut työntekijä tai työntekijä, joka olisi samassa tai samanarvoisessa työssä (hypoteettinen verrokki); 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

HE 129/2026, ehdotetut muutokset tasa-arvolakiin	Palkka-avoimuusdirektiivi	Palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotus sääntelyksi, jotta minimitäytäntöpano toteutuisi
Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitetusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä. Edellä 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa työnantajaan rinnastetaan konsernissa myös emo- tai tytäryhtiö siltä osin, kun tämä päättää palkka- tai palvelussuhteen ehdoista toisessa konserniyhtiössä.		5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella. Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitetusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä. Edellä 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa työnantajaan rinnastetaan konsernissa myös emo- tai tytäryhtiö siltä osin, kun tämä päättää palkka- tai palvelussuhteen ehdoista toisessa konserniyhtiössä.
9 a § Todistustaakka Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut sellaisesta hyväksyttävästä seikasta, joka ei liity sukupuoleen. Jos työnantaja ei ole noudattanut 6 §:n 3 tai 4 momentissa, 6 d §:n 1, 3–6 tai 8 momentissa, 6 e §:ssä, 6 f §:n 1–3 momentissa tai 6 g §:n 1–4 momentissa säädettyjä velvoitteitaan, työnantajan on tässä laissa tarkoitettua palkkasyrjintää koskevaa asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä osoitettava, että palkkasyrjintää ei ole tapahtunut. Tässä momentissa säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos työnantaja osoittaa, että edellä mainittujen velvoitteiden rikkominen on ollut ilmeisen tahatonta ja vähäistä.	18 artikla Todistustaakan siirtyminen 1. Jäsenvaltioiden on toteutettava kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun työntekijät, jotka katsovat kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu samapalkkaisuuden periaatetta, esittävät toimivaltaiselle viranomaiselle tai kansalliselle tuomioistuimelle tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai väliillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, ettei välitöntä tai väliillistä palkkasyrjintää ole tapahtunut. 2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että väitettyä välitöntä tai väliillistä palkkasyrjintää koskevilla hallinnollisissa menettelyissä tai tuomioistuinmenettelyissä tilanteissa, joissa työnantaja ei ole pannut täytäntöön 5, 6, 7, 9 ja 10 artiklassa säädettyjä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita, työnantajan vastuulla on näyttää toteen, ettei tällaista syrjintää ole tapahtunut. Tämän kohdan ensimmäistä alakohtaa ei sovelleta, jos työnantaja osoittaa, että 5, 6, 7, 9 ja 10 artiklassa säädettyjen	9 a § Todistustaakka Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut sellaisesta hyväksyttävästä seikasta, joka ei liity sukupuoleen. Jos työnantaja ei ole noudattanut 6 §:n 3 tai 4 momentissa, 6 d §:n 1, 3–6 tai 8 momentissa, 6 e §:ssä, 6 f §:n 1–3 momentissa tai 6 g §:n 1–4 momentissa säädettyjä velvoitteitaan, työnantajan on tässä laissa tarkoitettua palkkasyrjintää koskevaa asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä osoitettava, että palkkasyrjintää ei ole tapahtunut. Tässä momentissa säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos työnantaja

HE 129/2026, ehdotetut muutokset tasa-arvolakiin	Palkka-avoimuusdirektiivi	Palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotus sääntelyksi, jotta minimitäytäntöönpano toteutuisi
Tässä pykälässä säädettyä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.	velvoitteiden rikkominen on ollut ilmeisen tahatonta ja vähäistä. 3. Tämä direktiivi ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön todistelusääntöjä, jotka ovat suotuisampia työntekijälle, joka aloittaa hallinnollisen menettelyn tai tuomioistuinmenettelyn samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden väitetyistä loukkaamisesta tai rikkomisesta. 4. Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa 1 kohtaa menettelyihin ja käsittelyihin, joissa asiaa koskevien tosiseikkojen tutkiminen on toimivaltaisen viranomaisen tai kansallisen tuomioistuimen vastuulla. 5. Tätä artiklaa ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin, jollei kansallisessa lainsäädännössä toisin säädetä	osoittaa, että edellä mainittujen velvoitteiden rikkominen on ollut ilmeisen tahatonta ja vähäistä. Tässä pykälässä säädettyä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.
20 § Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 6 §:n 3 ja 4 momentin, 6 d §:n 4–6 ja 8 momentin, 6 e §:n, 6 f §:n 1–3 momentin sekä 6 g §:n 1–4 momentin vastaista työnantajan menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 5 momentissa tarkoitettua menettelyä varten. Syrjintää koskevassa asiassa saavutetun sovinnon osapuolet yhdessä tai tasa-arvovaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten, valtioneuvoston oikeuskanslerin tai eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaa. Eduskuntaa koskeva asia voidaan saattaa lautakunnan käsiteltäväksi vain, kun kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana.	15 artikla Menettelyt työntekijöiden puolesta tai heidän tukemisekseen Jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdistykset, järjestöt, tasa-arvoelimet, työntekijöiden edustajat tai muut oikeushenkilöt, joilla on kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen kriteerien mukaisesti oikeutettu etu varmistaa miesten ja naisten välinen tasa-arvo, voivat joko aloittaa minkä tahansa hallinnollisen menettelyn tai tuomioistuinmenettelyn samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden väitetyn loukkaamisen tai rikkomisen vuoksi tai osallistua tällaiseen menettelyyn. Ne voivat toimia sellaisen työntekijän puolesta tai tukemiseksi, joka on väitetyksi kärsinyt minkä tahansa samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden loukkaamisesta tai velvoitteen rikkomisesta, kyseisen henkilön suostumuksella. 17 artikla Muut oikeussuojakeinot 1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia loukataan tai velvoitteita rikotaan, toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet voivat kansallisen lainsäädännön mukaisesti kantajan pyynnöstä ja vastaajan kustannuksella antaa a) määräyksen loukkauksen tai rikkomisen lopettamiseksi;	20 § Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi Se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi, tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 6 §:n 2 momentin 7 kohdan, 6 §:n 3 ja 4 momentin, 6 d §:n 4–6 ja 8 momentin, 6 e §:n, 6 f §:n 1–3 momentin sekä 6 g §:n 1–4 momentin vastaista työnantajan menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 5 momentissa tarkoitettua menettelyä varten. Syrjintää koskevassa asiassa saavutetun sovinnon osapuolet yhdessä tai tasa-arvovaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista tässä laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten, valtioneuvoston oikeuskanslerin tai eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaa. Eduskuntaa koskeva asia voidaan saattaa lautakunnan käsiteltäväksi vain, kun kysymys on eduskunnan tai

HE 129/2026, ehdotetut muutokset tasa-arvolakiin	Palkka-avoimuusdirektiivi	Palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotus sääntelyksi, jotta minimitäytäntöönpano toteutuisi
Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014).	b) määräyksen toteuttaa toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia tai velvoitteita sovelletaan. 2. Jos vastaaja ei noudata mitä tahansa 1 kohdan nojalla annettua määräystä, jäsenvaltioiden on varmistettava, että niiden toimivaltaiset viranomaiset tai kansalliset tuomioistuimet voivat tarvittaessa määrätä uhkasakon määräyksen noudattamisen varmistamiseksi. 23 artikla Seuraamukset 1. Jäsenvaltioiden on säädettävä tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan samapalkkaisuuden periaatetta koskevien oikeuksien loukkaamiseen ja velvoitteiden rikkomiseen. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet kyseisten sääntöjen täytäntöönpanon varmistamiseksi ja ilmoitettava viipymättä komissiolle nämä säännöt ja toimenpiteet sekä niihin vaikuttavat myöhemmät muutokset. 2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että 1 kohdassa tarkoitetuilla seuraamuksilla taataan todellinen ehkäisevä vaikutus samapalkkaisuuden periaatetta koskevien oikeuksien loukkaamiseen ja velvoitteiden rikkomiseen. Näihin seuraamuksiin on sisällyttävä sakot, joiden määräämisen on perustuttava kansalliseen lainsäädäntöön. 3. Edellä 1 kohdassa tarkoitetuissa seuraamuksissa on otettava huomioon kaikki rikkomisen tai loukkaamisen olosuhteisiin sovellettavat asiaankuuluvat raskauttavat tai lieventävät tekijät, joihin voi sisältyä intersektionaalinen syrjintä. 4. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tiettyjä seuraamuksia sovelletaan, jos samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia loukataan ja velvoitteita rikotaan toistuvasti. 5. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tämän artiklan mukaisesti säädettyjä seuraamuksia sovelletaan tuloksellisesti käytännössä.	sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana. Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014).
21 § Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta Tasa-arvovaltuutetun esityksestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi tarvittaessa sakon uhalla velvoittaa työnantajan täyttämään velvollisuutensa 6 §:n 3	Ks. edeltä artiklat 15, 17 ja 23	21 § Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta Tasa-arvovaltuutetun esityksestä Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi tarvittaessa sakon uhalla

HE 129/2026, ehdotetut muutokset tasa-arvolakiin	Palkka-avoimuusdirektiivi	Palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotus sääntelyksi, jotta minimitäytäntöönpano toteutuisi
ja 4 momentin, 6 d §:n 4–6 ja 8 momentin, 6 e §:n, 6 f §:n 1–3 momentin sekä 6 g §:n 1–4 momentin vastaista menettelyä koskevassa asiassa.		velvoittaa työnantajan täyttämään velvollisuutensa 6 §:n 2 momentin 7 kohdan , 6 §:n 3 ja 4 momentin, 6 d §:n 4–6 ja 8 momentin, 6 e §:n, 6 f §:n 1–3 momentin sekä 6 g §:n 1–4 momentin vastaista menettelyä koskevassa asiassa.
21 b § Laiminlyöntimaksu Tasa-arvovaltuutettu voi määrätä työnantajalle laiminlyöntimaksun, jos työnantaja ei toimita tasa-arvovaltuutetulle 6 e §:ssä tarkoitettua yhteistä palkka-arviointia mainitun pykälän 3 momentissa säädetystä määräajassa. Laiminlyöntimaksu on määrättävä vuoden kuluessa laiminlyönnin tapahtumisesta. Laiminlyöntimaksu on suuruudeltaan vähintään 5 000 euroa ja enintään 80 000 euroa. Laiminlyöntimaksua määrättäessä on otettava huomioon laiminlyönnin kesto, toistuvuus, muut olosuhteet sekä työnantajan vuotuinen bruttoliikeyvaihto. Laiminlyöntimaksu voidaan jättää määräämättä tai määrätä vähimmäismäärää pienempänä, jos laiminlyöntiä voidaan pitää vähäisenä ja maksun määräämättä jättäminen tai määrääminen vähimmäismäärää pienempänä on kohtuullista laiminlyönnin kesto ja muut olosuhteet huomioon ottaen. Laiminlyöntimaksua ei voi määrätä valtion viranomaisille, valtion liikelaitoksille, hyvinvointialueille tai -yhtymille, kunnallisille viranomaisille, itsenäisille julkisoikeudellisille laitoksille, eduskunnan virastoille, tasavallan presidentin kanslialle, eikä Suomen evankelisluterilaiselle kirkolle tai Suomen ortodoksiselle kirkolle tai niiden seurakunnille, seurakuntayhtymille eikä muille elimille. Tämän lain nojalla maksettavaksi määrätyn laiminlyöntimaksun täytäntöönpanosta säädetään sakon täytäntöönpanosta annetussa laissa (672/2002). Muutoksenhausta laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).	23 artikla Seuraamukset 2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että 1 kohdassa tarkoitetuilla seuraamuksilla taataan todellinen ehkäisevä vaikutus samapalkkaisuuden periaatetta koskevien oikeuksien loukkaamiseen ja velvoitteiden rikkomiseen. Näihin seuraamuksiin on sisällyttävä sakot, joiden määräämisen on perustuttava kansalliseen lainsäädäntöön.	21 b § Laiminlyöntimaksu Tasa-arvovaltuutettu voi määrätä työnantajalle laiminlyöntimaksun, jos työnantaja ei toimita tasa-arvovaltuutetulle 6 e §:ssä tarkoitettua yhteistä palkka-arviointia mainitun pykälän 3 momentissa säädetystä määräajassa tai jos toimitettu yhteinen palkka-arviointi ei vastaa sisällöltään 6 e §:n 2 momentissa arvioinnin sisällölle asetettuja edellytyksiä. Laiminlyöntimaksu on määrättävä kahden vuoden kuluessa laiminlyönnin tapahtumisesta. Laiminlyöntimaksu on suuruudeltaan vähintään 5000 euroa ja enintään 80 000 euroa. Laiminlyöntimaksua määrättäessä on otettava huomioon laiminlyönnin laatu, kesto, toistuvuus, muut olosuhteet sekä työnantajan vuotuinen bruttoliikeyvaihto. Laiminlyöntimaksu voidaan jättää määräämättä tai määrätä vähimmäismäärää pienempänä, jos laiminlyöntiä voidaan pitää vähäisenä ja maksun määräämättä jättäminen tai määrääminen vähimmäismäärää pienempänä on kohtuullista laiminlyönnin kesto ja muut olosuhteet huomioon ottaen. Laiminlyöntimaksua ei voi määrätä valtion viranomaisille, valtion liikelaitoksille, hyvinvointialueille tai -yhtymille, kunnallisille viranomaisille, itsenäisille julkisoikeudellisille laitoksille, eduskunnan virastoille, tasavallan presidentin kanslialle, eikä Suomen evankelisluterilaiselle kirkolle tai Suomen ortodoksiselle kirkolle tai niiden seurakunnille, seurakuntayhtymille eikä muille elimille.

HE 129/2026, ehdotetut muutokset tasa-arvolakiin	Palkka-avoimuusdirektiivi	Palkansaajakeskusjärjestöjen ehdotus sääntelyksi, jotta minimitäytäntöönpano toteutuisi
		Tämän lain nojalla maksettavaksi määrätyn laiminlyöntimaksun täytäntöönpanosta säädetään sakon täytäntöönpanosta annetussa laissa (672/2002). Muutoksenhausta laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).