

Työ- ja tasa-arvovaliokunta

HE 129/2026 vp

Naisjärjestöt yhteistyössä NYTKIS ry:n lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta

Naisjärjestöt yhteistyössä NYTKIS ry kiittää mahdollisuudesta lausua palkka-avoimuusdirektiivin kansallisesta toimeenpanosta. NYTKIS pitää palkka-avoimuusdirektiivin kansallista toimeenpanoa tärkeänä ja kannattaa hallituksen esityksen keskeisiä tavoitteita. Palkkauksen läpinäkyvyyden vahvistaminen, työntekijöiden tiedonsaantioikeuksien parantaminen, samanarvoisen työn tunnistaminen sekä oikeussuojakeinojen vahvistaminen ovat kaikki tarpeellisia toimia sukupuolten palkkatasa-arvon edistämiseksi.

Palkka-avoimuusdirektiivin toimeenpano on merkittävä mahdollisuus vahvistaa sukupuolten palkkatasa-arvoa Suomessa. Naisten ja miesten palkkaero on Suomessa edelleen noin 16 prosenttia, eikä palkkaero ole kaventunut toivotulla tavalla. Tilastokeskuksen mukaan palkkaero kaventui 19,4 prosentista 16,5 prosenttiin vuosina 1995–2023, joten muutos on ollut hidasta. Palkkatasa-arvon edistäminen edellyttää sekä palkkauksen läpinäkyvyyttä että rakenteellisiin palkkaeroihin puuttumista. Palkka-avoimuusdirektiivin kunnianhimoinen toimeenpano tarjoaa tähän merkittävän mahdollisuuden.

NYTKIS pitää hallituksen esityksessä myönteisenä työntekijöiden tiedonsaantioikeuksien vahvistamista, palkkaerojen järjestelmällisempää seurantaa sekä työnantajille asetettavaa velvollisuutta puuttua perusteettomiin palkkaeroihin. NYTKIS pitää kuitenkin ongelmallisena sitä, että hallitus on useissa keskeisissä kohdissa päätenyt direktiivin vähimmäistasoon, vaikka kansallinen sääntelyliikkumavara mahdollistaisi kunnianhimoisemman toimeenpanon. Erityisesti on huolehdittava siitä, että sääntely muodostaa toimivan ja johdonmukaisen kokonaisuuden. NYTKIS on [lausunut](#) aiheesta myös helmikuussa 2026.

Palkka-avoimuus on välttämätön väline palkkatasa-arvon edistämisessä, mutta se ei yksin riitä. NYTKIS haluaa muistuttaa, että palkka-avoimuusdirektiivin kansallisessa toimeenpanossa ei ole kyse pelkästään siitä, mitä EU-direktiivi vähimmillään edellyttää, vaan myös siitä, miten Suomi täyttää CEDAW-yleissopimuksen mukaiset velvoitteensa edistää sitä, että samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa. CEDAW-komitea on suositellut

Naisjärjestöt Yhteistyössä – Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS ry on kattojärjestö, johon kuuluvat Kokoomuksen Naisten Liitto ry, Kristillisdemokraattiset Naiset ry, Naisasialiitto Unioni ry, Naisjärjestöjen Keskusliitto ry, Perussuomalaiset Naiset ry, Sosialidemokraattiset Naiset, Sukupuolentutkimuksen seura ry, Suomen Keskustanaiset ry, Svenska Kvinnoförbundet r.f, Vasemmistonaiset ja Vihreät Naiset ry.

Suomelle palkka-avoimuuden vahvistamista, samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaatteen tehokasta toteuttamista, sukupuolineutraalien työn arviointi- ja luokittelumenetelmien käyttöä sekä säännöllisiä palkkakartoituksia.

Hallituksen esitys edistää osittain CEDAW-komitean Suomelle antamien suositusten toimeenpanoa, mutta ei vielä vastaa niihin täysimääräisesti. NYTKIS katsoo, että hallituksen esitystä tulee vahvistaa siten, että se toteuttaa CEDAW-komitean suosituksia nykyistä kattavammin. Palkkatasa-arvon saavuttaminen vaatii palkka-avoimuuden lisäksi Suomelta toimia työmarkkinoiden sukupuolisegregaation ja sukupuolten välisen palkkaeron vähentämiseksi.

1. Samanarvoisen työn käsite on määriteltävä laissa (tasa-arvolain 3 a §)

NYTKIS pitää myönteisenä sitä, että esityksen 3 a §ä säädetään työn samanarvoisuuden tunnistamisesta ja että arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa osaaminen, kuormitus, vastuu ja työolot sekä muut työn kannalta merkitykselliset objektiiviset ja sukupuolineutraalit tekijät. NYTKIS pitää tätä tärkeänä parannuksena. Nykyinen muotoilu ei kuitenkaan ole riittävä.

Helmikuussa 2026 NYTKIS esitti lausunnossaan, että tasa-arvolakiin tulee sisällyttää palkka-avoimuusdirektiivin mukainen samanarvoisen työn määritelmä. Myös hallituksen esityksessä todetaan, että aiemmassa valmistelussa lakiin ehdotettiin sisällytettäväksi samanarvoisen työn määritelmää. Määritelmä kuitenkin poistettiin myöhemmässä valmistelussa.

NYTKIS pitää tätä puutteena. Samanarvoisen työn arvioinnissa on olennaista pystyä vertailemaan myös erilaisia töitä, jotka ovat vaativuudeltaan ja arvoltaan samanarvoisia. Tämä on erityisen tärkeää Suomessa, jossa työmarkkinat ovat vahvasti sukupuolittuneet ja palkkaeron kaventuminen on ollut hidasta. Pelkkä velvollisuus käyttää arviointimenetelmää ei anna riittävää oikeudellista selkeyttä sille, mitä samanarvoisella työllä tarkoitetaan ja milloin erilaiset työt ovat keskenään samanarvoisia.

Tämä on merkittävä puute myös CEDAW-yleissopimuksen toimeenpanon näkökulmasta. CEDAW-komitea on jo aiemmin kiinnittänyt huomiota Suomessa samanarvoisen työn käsitteen puutteelliseen oikeudelliseen selkeyteen ja suositellut Suomelle sukupuolineutraalien työn arviointi- ja luokittelumenetelmien vahvistamista.

NYTKIS esittää, että tasa-arvolain 3 §:ään tai uuteen 3 a §:ään lisätään nimenomainen samanarvoisen työn määritelmä. Määritelmän tulee perustua työn vaatimusten kokonaisarviointiin ja objektiivisiin, sukupuolineutraaleihin kriteereihin, kuten osaamiseen, vastuuseen, kuormitukseen ja työolosuhteisiin.

2. Palkkauksen läpinäkyvyyden tulee koskea työnantajia koosta riippumatta (Tasa-arvolain 6 §:n 3 momentti)

NYTKIS esitti helmikuussa, että työntekijöille on annettava tieto palkan, palkkatasojen ja palkkakehityksen määrittämisen kriteereistä kaikilla työpaikoilla, riippumatta työnantajan koosta.

Hallituksen esityksessä palkkakehityksen määrittämistä koskeva lakisääteinen tiedonantovelvoite rajataan kuitenkin vähintään 50 työntekijää työllistäviin työnantajiin. Alle 50 työntekijän työnantajat voivat antaa tiedot vapaaehtoisesti.

NYTKIS esittää, että tämä rajausta poistetaan. Työnantajan koko ei saa määrittää työntekijän oikeutta tietää, millä perusteilla hänen palkkansa ja palkkakehityksensä määräytyvät. Palkkakehityksen perusteiden läpinäkyvyys on keskeinen osa palkka-avoimuutta riippumatta työnantajan koosta. Työntekijän on voitava ymmärtää, millä perusteilla palkka kehittyy ja millä perusteilla palkankorotuksia myönnetään.

On myös huomionarvoista, että lausuntopalautteessa työntekijäjärjestöt ovat pitäneet alle 50 työntekijän työpaikkojen rajaamista perusteettomana ja todenneet, että tiedot palkkakehityksestä ovat direktiivin myötä työnantajilla joka tapauksessa saatavilla.

NYTKIS esittää, että tasa-arvolain 6 §:n 3 momenttia muutetaan siten, että työnantajan velvollisuus antaa tietoa myös palkkakehityksen määrittämisen kriteereistä koskee kaikkia työnantajia.

3. Palkkaerojen seuranta ja yhteinen palkka-arviointi tulee ulottaa myös pienempiin työnantajiin (Tasa-arvolain 6 d § ja 6 e §)

Hallituksen esityksessä uusi 6 d § koskisi työnantajan velvollisuutta ilmoittaa sukupuolten palkkaeroja koskevia tietoja. Tietoja toimitettaisiin tulorekisterin ja Tilastokeskuksen kautta tasa-arvovaltuutetulle. Velvollisuus koskisi vähintään 100 työntekijää työllistäviä työnantajia.

Uudessa 6 e §:ssä säädettäisiin yhteisestä palkka-arvioinnista. Myös tämä velvoite kohdistuisi vähintään 100 työntekijän työnantajiin.

NYTKIS pitää esityksessä määriteltyä 100 työntekijän rajaa liian korkeana. Lisäksi esitys jää tarpeettoman kauas nykyisestä suomalaisesta tasa-arvolainsäädännöstä: voimassa olevan tasa-arvolain 6 a § mukaan palkkakartoitusvelvoite koskee työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Hallituksen esityksessä todetaan, että palkkakartoituksen ja direktiivin mukaisen palkkaraportoinnin sekä yhteisen palkka-arvioinnin yhdistämistä valmisteltiin vaihtoehtona.

Direktiivi mahdollistaa kansallisesti tiukemman sääntelyn. Hallituksen esityksessä todetaan myös, että yhteisen palkka-arvioinnin velvoite olisi voitu ulottaa alle 100 työntekijän työnantajiin. Tätä mahdollisuutta ei kuitenkaan ehdoteta käytettäväksi.

NYTKIS pitää ratkaisua ongelmallisena. On vaikea perustella, miksi uuden palkka-avoimuutta vahvistavan sääntelyn pitäisi kaventaa sitä työnantajajoukkoa, johon tehokkaampi palkkaerojen tarkastelu kohdistuu.

NYTKIS esittää, että tasa-arvolain 6 d ja 6 e §:ssä säädettyt palkkaerojen seuranta- ja yhteisen palkka-arvioinnin velvoitteet ulotetaan vähintään 30 työntekijää työllistäviin työnantajiin.

Näin uusi sääntely muodostaisi johdonmukaisen kokonaisuuden nykyisen tasa-arvolain palkkakartoitusvelvoitteen kanssa eikä loisi kahta toisistaan poikkeavaa henkilöstöräjällä määräytyvää järjestelmää. Palkkaerojen systemaattinen seuranta on tärkeää erityisesti siksi, että palkkasyrjintä ei välttämättä tule ilmi yksittäisen työntekijän palkkatietojen perusteella. Rakenteellisten palkkaerojen havaitseminen edellyttää eri työntekijäryhmien ja samanarvoisen työn vertailua.

4. Sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet ovat keskeinen osa palkka-avoimuusdirektiivin toimeenpanoa

Palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklan 3 kohdan mukaan työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. NYTKIS esittää syvän huolensa siitä, että sukupuolineutraaleja työpaikkailmoituksia ja tehtävänimikkeitä koskeva sääntely on poistettu hallituksen esityksestä lausuntokierroksen jälkeen kokonaan. Jo edelliselle lausuntokierrokselle toimitetussa esitysluonnoksessa ehdotettu sääntely oli direktiivissä edellytettyä huomattavasti suppeampi. Sääntelyn kokonaan pois jättäminen vie lainsäädäntöä edelleen heikompaan suuntaan.

NYTKIS pitää sukupuolineutraaleja työpaikkailmoituksia ja tehtävänimikkeitä tärkeänä osana tasa-arvoista rekrytointia ja palkkatasa-arvon edistämistä. Sukupuolittuneet tehtävänimikkeet voivat ylläpitää käsityksiä siitä, millaiset tehtävät soveltuvat naisille ja miehille, ja siten vahvistaa työmarkkinoiden sukupuolisegregaatiota. Siksi sukupuolineutraalius tulee nähdä osana laajempaa palkkatasa-arvon ja työmarkkinoiden tasa-arvon kokonaisuutta.

Sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet tukevat myös CEDAW-komitean Suomelle asettamaa tavoitetta vähentää työmarkkinoiden sukupuolisegregaatiota. Tehtävänimikkeiden sukupuolineutraalius tulee nähdä osana laajempaa kokonaisuutta, johon kuuluvat myös sukupuolineutraali työn arviointi ja samanarvoisen työn tunnistaminen.

NYTKIS esittää, että palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklan 3 kohdan mukainen sääntely sukupuolineutraaleista työpaikkailmoituksista ja tehtävänimikkeistä sisällytetään tasa-arvolakiin. Sääntelyn tulee olla työnantajaa suoraan velvoittavaa ja koskea yksiselitteisesti sekä työpaikkailmoituksia että työpaikoilla käytettäviä tehtävänimikkeitä.

5. Viiden prosentin kynnys ei saa muodostua hyväksyttävän palkkaeron rajaksi

NYTKIS pitää tärkeänä, että työnantajia veloitetaan puuttumaan perusteettomiin palkkaeroihin.

Hallituksen esityksen mukaan yhteinen palkka-arviointi käynnistyy kuitenkin vasta tilanteessa, jossa naisten ja miesten keskipalkkatason ero on vähintään viisi prosenttia, eroa ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä eikä työnantaja ole korjannut eroa kuuden kuukauden kuluessa.

NYTKIS korostaa, **että viiden prosentin palkkaeroa ei tule lainsäädännön tasolla tulkita hyväksyttävän palkkaeron rajaksi**. Kyse on yhteisen palkka-arvioinnin käynnistymiseen liittyvästä menettelykynnyksestä, ei siitä, että tätä pienemmät palkkaerot olisivat hyväksyttäviä. Myös alle viiden prosentin perusteettomat palkkaerot voivat olla merkityksellisiä, ja toistuvina ne voivat ylläpitää rakenteellista palkkaepätasa-arvoa. Yhteisen palkka-arvioinnin käynnistymisen kynnystä tuleekin tarkastella tästä näkökulmasta. NYTKIS pitää tärkeänä, että lainsäädännön soveltamisessa tämä ero tehdään selväksi.

6. Valvontaan on turvattava riittävät resurssit (Tasa-arvolain 6 d–6 g § sekä 20 §, 21 § ja uusi 21 b §)

Uudet valvonta- ja tietojensaanntitehtävät tulevat lisäämään tasa-arvovaltuutetun tehtäviä merkittävästi. Esityksessä tasa-arvovaltuutetun valvontatehtäviä vahvistetaan useilla tavoilla, mikä on ehdottoman kannatettavaa. Erityisesti direktiivin lisärahoituksen osalta toimet jäävät kuitenkin vaillinaiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun oman arvion mukaan direktiivin toimeenpano edellyttää yhteensä neljää henkilötyövuotta ja noin 400 000 euron vuosittaista lisärahoitusta. Hallituksen esityksessä lisärahoitukseksi esitetään kuitenkin 270 000 euroa vuodesta 2027. Resurssilisäys on tärkeä parannus, mutta se ei vastaa tasa-arvovaltuutetun omaa arviota resurssitarpeesta.

NYTKIS korostaa, että uudet valvonta- ja tietojensaanntitehtävät edellyttävät riittäviä resursseja. Valvonnan tehokkuutta ei voida rakentaa uuden lainsäädännön varaan ilman, että valvovalla viranomaisella on tosiasiallinen mahdollisuus toteuttaa tehtävänsä.

NYTKIS esittää, että tasa-arvovaltuutetulle turvataan täysimääräisesti tämän arvioon perustuvat resurssit palkka-avoimuusdirektiivin tehokkaan toimeenpanon ja valvonnan varmistamiseksi.

Lopuksi

NYTKIS pitää palkka-avoimuusdirektiivin toimeenpanoa tärkeänä askeleena kohti palkkatasa-arvoa. Hallituksen esitys sisältää useita merkittäviä parannuksia nykytilaan: työntekijöiden

tiedonsaantioikeuksia vahvistetaan, palkkaerojen seuranta lisätään ja perusteettomiin palkkaeroihin puuttumista vahvistetaan.

Samalla esitys jää NYTKISin näkemyksen mukaan liian monessa kohdassa direktiivin vähimmäistasolle. Suomen tulee hyödyntää kansallinen sääntelyliikkumavaransa täysimääräisesti ja varmistaa, että palkka-avoimuuden uudistus aidosti edistää palkkatasa-arvoa.

Palkka-avoimuusdirektiivin toimeenpano tarjoaa Suomelle mahdollisuuden vahvistaa CEDAW-yleissopimuksen velvoitteiden toteutumista käytännössä. CEDAW-komitea on jo kiinnittänyt huomiota Suomen palkkaeroihin, samanarvoisen työn arviointiin, palkka-avoimuuteen ja työn sukupuolineutraaliin arviointiin. Direktiivin kansallisen toimeenpanon ei tule jäädä näiden velvoitteiden vähimmäistasolle.

Lopuksi NYTKIS haluaa korostaa myös tasa-arvolain kokonaisuudistuksen tarvetta. Tähän mennessä lakia on uudistettu pistemäisesti, vaikka todellisuudessa lakia tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti ja uudistaa vastaamaan paremmin nykypäivän tarpeita. NYTKIS toivoo tasa-arvolain kokonaisuudistuksen sisältyvän keväällä 2027 työnsä aloittavan hallituksen hallitusohjelmaan. NYTKIS kannustaa tulevaa hallitusta selvittämään [Islannin tasa-arvoisen palkkauksen sertifiointimallin](#) käyttöönottoa Suomessa.

Hallituksella on käsissään mahdollisuus tehdä palkka-avoimuudesta väline, joka aidosti kaventaa palkkaeroa eikä ainoastaan täytä direktiivin vähimmäisvaatimuksia. Kun Suomen sukupuolten palkkaero on edelleen merkittävä ja sen kaventuminen on hidastunut, tätä mahdollisuutta ei pidä jättää käyttämättä.