



Valmistaudu EU:n palkka-avoimuusdirektiiviin ajoissa

Direktiivi saatettava voimaan kansallisessa lainsäädännössä viimeistään kesäkuussa 2026.

Organisaatioiden on syytä valmistautua direktiivin mukaiseen lainsäädäntöön ajoissa, sillä sen edellyttämät uudet ratkaisut ja mahdollisten vinoumien korjaaminen vaativat oman aikansa. EU:n palkka-avoimuusdirektiivi on suunniteltu varmistamaan, että naiset ja miehet saavat yhtä suurta palkkaa samanarvoisesta työstä. Tavoitteena on sekä lisätä palkkojen läpinäkyvyyttä että vähentää palkkasyrjintää, tuoden ratkaisuja miesten ja naisten väliin palkkaeroihin. Palkka-avoimuuden toteuttaminen on yrityksille myös mahdollisuus houkutella ja sitouttaa osaajia, kehittää suorituksen johtamista sekä edistää siten kasvua ja kannattavuutta.

Direktiivi koskee kaikkia yksityisen ja julkisen sektorin työnantajia

[Direktiivin \(EU\) 2023/970](#) myötä palkkarakenteiden on jatkossa perustuttava sukupuolineutraaleihin kriteereihin, ja säädösten seuraaminen edellyttää objektiivisia ja sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelumenetelmiä.

Palkka-avoimuusdirektiivi vaikuttaa laaja-alaisesti työsuhteen elinkaaren eri vaiheissa. Rekrytointiprosessiin liittyvät säännökset velvoittavat työnantajia antamaan työnhakijoille tietoa ilmoitetusta työstä maksettavasta alkupalkasta tai palkan vaihteluvälistä. Työsuhteen aikana työntekijällä on oikeus pyytää työnantajaltaan tietoa samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan jaoteltuna. Lisäksi työnantajayritysten on säännöllisesti raportoitava sukupuolten palkkaeroista viranomaiselle ja omalle organisaatiolle.

Jos direktiivin vaatimassa viranomaisraportoinnissa ilmenee yli viiden prosentin palkkaero, jota ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, edellytetään työnantajalta palkka-arvioinnin toteuttamista yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Näin valmistaudut tuleviin vaatimuksiin

Varmista organisaatiosi valmius ja systemaattinen eteneminen kohti palkka-avoimuusdirektiivin mukaisia velvoitteita ja raportointia.

1. Palkkarakenteiden mahdollistettava samanarvoisen työn arviointi ja palkkojen vertailu

Palkkarakenteet ovat jatkossa erityisen huomion kohteena. Jos sellaisia ei organisaatiossa vielä ole, ne tulee luoda. Jos palkkarakenteet ovat olemassa, on syytä arvioida, ovatko ne linjassa uusien vaatimusten kanssa ja toisaalta, onko niitä hallinnoitu ja päivitetty asianmukaisesti. Kokemuksemme mukaan suuremmissakin organisaatioissa löytyy varsin usein puutteita, jotka johtavat epäjohtonmukaisuuksiin. Vaikka palkkarakenteiden epäjohtonmukaisuuksien riskit ovat olleet olemassa aiemminkin, nousevat ne direktiivin myötä nyt uudella tavalla näkyviksi.

Vankan perustan varmistamiseksi tulee nykytila ymmärtää palkka-avoimuusdirektiivin näkökulmasta, kuten myös mahdollisesti edellytettävät toimenpiteet:

- Keskeiset sidosryhmät ymmärtävät, mitä direktiivi tarkoittaa ja mitä vaikutuksia sillä on.
- Tehtäväarkkitehtuuri on ajan tasalla ja huomioi asianmukaisesti erityyppiset työtehtävät sekä työntekijöiden asianmukaisen sijoittelun.
- Tehtävänimikkeet ovat linjassa direktiivin kanssa.
- Työtehtävien luokittelu ja vaativuuden arviointi on toteutettu analyttististä arviointityökalua ja objektiivisia sekä sukupuolineutraaleja kriteerejä käyttäen – näin samanarvoista työtä voidaan vertailla.
- Palkkarakenne on linjassa työn luokittelun kanssa, jolloin palkkojen vertailu on mahdollista.
- Hallintomalli varmistaa rakenteiden laadun ja ajantasaisuuden.

2. Palkkaerojen laskenta- ja raportointikyvykkyuden rakentaminen

Työnantajien on raportoitava sukupuolten välisestä palkkaerosta koko henkilöstön osalta sekä työntekijäryhmittäin. Jos palkitsemisen rakenteet eivät ole kestävä, tehdyt laskelmat antavat todennäköisesti virheellisen kuvan.

Edellytetyn läpinäkyvyystvaatimuksen noudattamiseksi työnantajilla on oltava kyvykkyys luokitella työtehtävät ja toteuttaa tasa-arvoisen palkkauksen tarkastelu.

- Edellytyksenä asianmukainen työn vaativuuden arvioinnin toteutus, palkkaluokitus ja selkeä tehtävä rakenne.
- Palkkausta tarkastellaan taulukoiden tai analytiikkatyökalun kautta, joka parantaa merkittävästi raportoinnin tehokkuutta ja tarkkuutta.

3. Palkkaerojen analysointi ja raportointi

Jos palkkaerot ylittävät 5 prosenttia missä tahansa työntekijäryhmässä miesten ja naisten välillä, tulee ne voida analysoida ja perustella objektiivisin ja sukupuolineutraalein kriteerein. Jotta voidaan ottaa kantaa palkkaerojen perusteltavuuteen, on ymmärrettävä, mitkä tekijät muodostavat perustellun syyn ja missä määrin ne eroa selittävät.

- Palkkaan voivat vaikuttaa mm. koulutusvaatimukset, osaaminen, työmäärä ja vastuu sekä mahdolliset markkinapalkkalisät. Erot on perusteltava tietoon perustuvalla lähestymistavalla.
- Jos eroja ei voida perustella, tulee niiden korjaamiseksi laatia suunnitelma kuuden kuukauden kuluessa palkkaraportoinnin jättämisestä tai työnantaja voi joutua toteuttamaan yhteisen palkka-arvioinnin henkilöstön edustajien kanssa.

4. Viestintä ja muutosjohtaminen

Ennakoiva lähestymistapa viestinnässä on keskeistä. Johdon ja henkilöstön tulee ymmärtää direktiivin tuomat muutokset sekä sitoutua niihin. Näin muodostuu työympäristö, jossa työntekijät kokevat itsensä informoiduiksi, luottamus säilyy ja varmistetaan sääntöjen noudattaminen.

- Henkilöstön tietoisuus ja kyselyt työnantajalle kasvavat, jolloin organisaation tulee olla valmis avoimeen viestintään.
- Esihenkilöiden on kyettävä vastaamaan henkilöstön kysymyksiin ja huoliin sekä proaktiivisesti informoimaan työntekijöitä.
- Organisaation tulee laatia viestintästrategia ja -suunnitelma.



Jukka Rautiainen, HR Transformation

Jukalla on kattava kokemus henkilöstöpääomaan liittyvien hankkeiden johtamisesta, henkilöstöprosessien suunnittelusta, sekä asiakkaiden neuvonantajana toimimisesta strategiasta johdettujen osaamistarpeiden osalta. Hänen asiantuntemustaan on hyödynnetty mm. liiketoiminnan transformaatioissa ja uudelleenjärjestelyissä, strategian jalkauttamisessa, HR-toiminnon modernisoinnissa, sekä yrityskauppojen yhteydessä henkilöstöalueen due diligence -työssä.

Aiempien liiketoimintajohdon tehtäviensä ansiosta Jukka ymmärtää, kuinka tärkeää on linjata henkilöstöprosessit tukemaan liiketoimintastrategian toteuttamista. Siksi hän aina korostaa, että tämä yhteys sisällytetään asiakastoimeksiannoissa rakennettaviin ratkaisuihin, ja että asiakkaalle toteutettavat ratkaisut ovat helposti implementoitavissa.

Ville Mäki, HR Transformation

Ville on työskennellyt KPMG:llä vuodesta 2022 alkaen erilaisissa organisaatioiden ja johtamisen kehittämisen hankkeissa. Ville on sertifioitu KPMG Job Grading – metodologian ja DEIB (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging) asiantuntija. Lisäksi Ville on psykologisen turvallisuuden arvioinnin ja kehittämisen erityisasiantuntija. Ville työskentelee lisäksi erilaisissa arviointeihin ja selvityksiin liittyvissä toimeksiannoissa ja on ollut toteuttamassa mm. organisaation sosiaalisten vaikutusten arviointia.

Ennen People & Change -asiantuntijana aloittamista hän työskenteli HR-funktiossa osallistuen laaja-alaisesti eri HR-prosessien koordinoitiin. Fasilitointi sekä koulutusratkaisujen toteuttaminen kuuluvat myös keskeisesti Villen toimenkuvaan People & Change –tiimissä ja hän on osallistunut eri rooleissa useisiin eri työpajoihin ja koulutustilaisuuksiin niin KPMG:n sisällä kuin asiakastyössä.



KPMG Oy Ab on osa maailmanlaajuisia asiantuntijapalveluyritysten verkostoa, joka tarjoaa tilintarkastus- ja varmennus-, vero- ja lakipalveluita sekä neuvontapalveluita yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioille. KPMG-yritykset toimivat 142 maassa ja alueella, ja yli 275 000 partneria ja asiantuntijaa työskentelee jäsenyrityksissä ympäri maailmaa. KPMG Oy Ab:llä on 18 toimipistettä eri puolilla Suomea ja kaksi toimistoa Virossa, ja sillä oli 1900 työntekijää vuonna 2024.