

EU:n palkka- avoimuus- direktiivi:

Henkilöstö- ja
yrittäjätoiminnan
strateginen mahdollisuus

Yhteistyössä Pihr:n kanssa

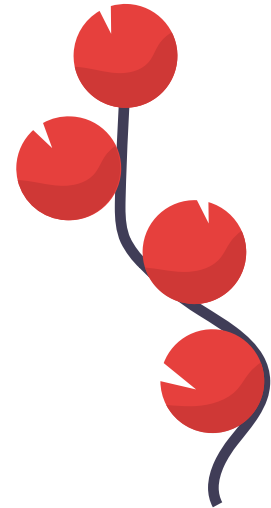


 Sympa

EU:n tuleva palkka-avoimuusdirektiivi on mullistava säädös, jonka vaikutukset voivat ylittää GDPR:n vaikutukset. Direktiivi tulee voimaan vuonna 2026, ja se on todellinen haaste yrityksille, jotka eivät varaudu sen vaikutuksiin ajoissa – ja suuri mahdollisuus niille, jotka ryhtyvät välittömästi toimiin arvioidakseen uudelleen lähestymistapaansa palkka-avoimuuteen.



EU:n palkka- avoimuus- direktiivi - keskeiset asiat



Kesäkuussa 2026 EU:n palkka-avoimuusdirektiivi tuo mukanaan pakolliset raportointivaatimukset kaikille EU:n alueella toimiville yrityksille, joilla on vähintään 100 työntekijää. Näiden yritysten on julkistettava kunkin työtehtävän palkkaluokat organisaatiossaan sekä mahdolliset sukupuoleen liittyvät palkkaerot.

Käytännössä palkkaerolla tarkoitetaan eroa samankaltaisen kokemuksen ja taitotason omaavien tai eri työtehtäviä tekevien työntekijöiden välisessä palkkauksessa, joka luokitellaan "vastaavaksi työksi", kuten esimerkiksi varastotyöntekijät ja supermarkettien myyjät.

Tärkeä asia, joka ei ole yleisessä tiedossa, on se, että direktiivi antaa kaikenkokoisten yritysten työntekijöille mahdollisuuden pyytää tietoja siitä, miten heidän omaa palkkaustaan verrataan samassa asemassa oleviin ja/tai vastaavissa tehtävissä toimiviin kollegoihin. Pienempiä yrityksiä ei ole velvoitettu julkistamaan näitä lukuja, mutta tämä tarkoittaa, että kaikilla EU:n alueen yrityksillä on lakisääteinen velvollisuus kerätä ja asettaa saataville kaikki organisaatiossaan esiintyvät sukupuolten väliset palkkaerot.



Taloudelliset, oikeudelliset ja työnantajabrändivai- kutukset

Näiden tietojen julkistaminen on merkitykseltään järjestyttävä. Ammattiliitot voivat analysoida kaikkien yritysten tietoja pk-yrityksistä monikansallisiin yrityksiin, mikä johtaa todelliseen mahdollisuuteen esittää kollektiivisia palkkavaatimuksia. Myös tiedotusvälineet voivat saada osansa, jos esimerkiksi monikansallisen pankin ruotsalaiset toimistot raportoivat paljon suuremmista sukupuolten välisistä palkkaeroista kuin niiden saksalaiset konttorit.

Iso-Britanniassa, missä vastaava lainsäädäntö on jo voimassa, on havaittu, että yritykset kohtaavat sukupuoleen perustuvien palkkaerojen aiheuttamia kielteisiä asenteita. Tämä on johtanut siihen, että naispuolisten hakijoiden määrä on vähentynyt. Tätä ilmiötä esiintyy sakkoriskistä huolimatta.



Ennakoivalla lähestymistavalla haasteesta voi tulla mahdollisuus

Palkka-avoimuus on pian täällä, eikä mikään tule muuttamaan sitä. Ennen direktiivin voimaantuloa on jäljellä enää kaksi - mahdollisesti kolme - vuosittaista palkkakierrosta. Tästä syystä työ kohti läpinäkyvää palkkausta on aloitettava heti. Henkilöstöhallinnosta voi tulla tärkeä liittolainen yrityksen johdolle, jotka eivät välttämättä ole vielä tietoisia tästä tulevasta muutoksesta, siksi kannattaa jo nyt käynnistää keskustelu palkka-avoimuuteen liittyvistä kysymyksistä. Juuri tässä palkkatasa-arvotyökalut maksavat itsensä enemmän kuin takaisin.

Vaikka palkkaerot voivat olla huomattavia, painopisteen tulisi olla niiden ennakoivassa korjaamisessa. Näin yritykset voivat erottua edukseen, parantaa työnantajabrändiään ja houkutella huippuosaajia.

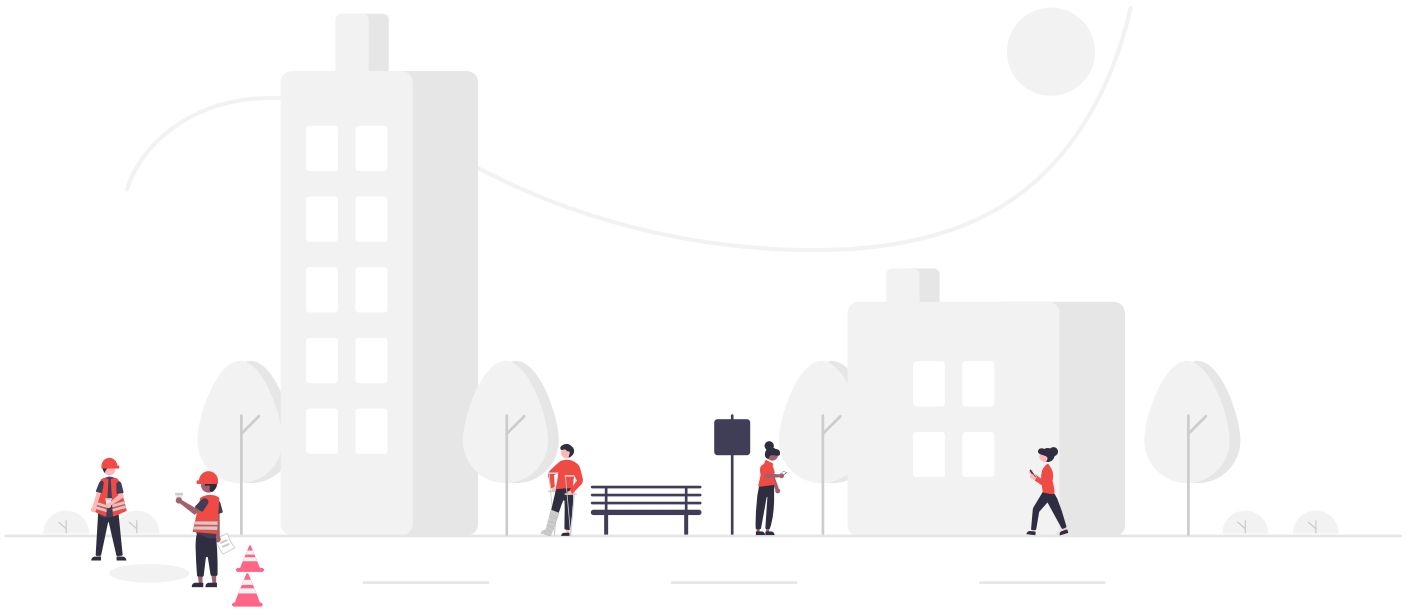


Tehokkaan viestinnän merkitys



Aloita julkaisemalla lähtötilanne - nykyiset peruspalkkatasot ja sukupuolten väliset erot. Koska direktiivissä edellytetään vuosittaista raportointia, on mahdollista osoittaa jatkuvaa kehittymistä, rakentaa positiivista kehityssuuntausta ja pienentää palkkojen vaihteluvälejä ja eroja. Ne henkilöstöhallinnon tiimit, jotka tiedottavat näistä asioista vuoteen 2026 mennessä joko julkisen raportoinnin, työpaikkailmoitusten, verkkosivujen tai tiedotusvälineiden kautta, rakentavat työnantajabrändiä, joka osoittaa niiden sitoutumisen oikeudenmukaisiin palkkakäytänteisiin.





Viimeinen kehoitus toimia

Vuoden 2026 käyttöönottoa varten yrityksiä kannustetaan pitämään tätä direktiiviä myönteisen muutoksen vauhdittajana. Aloittamalla valmistelut nyt yritykset voivat paitsi välttää mahdolliset seuraamukset, myös toimia johtavina toimijoina oikeudenmukaisissa ja avoimissa palkkauskäytännöissä.

Kun on kyse strategiasta, jolla voidaan houkuttaa ja sitouttaa huippuosajia kannattavalla ja kestäväällä tavalla, tätä strategiaa on vaikea päihittää.





Tietoa meistä

Täysin muokattavan HR-järjestelmämme avulla voit keskittyä henkilöstöösi. Tarjoamme helpon, joustavan ja turvallisen tavan automatisoida HR:n rutiinitehtävät ja pysyä kartalla henkilöstödatasta.

Olemme ylpeästi Pohjoismaiden nopeimmin kasvava HR-ratkaisujen toimittaja. Nykyään yli 1 000 organisaatiota maailmanlaajuisesti käyttää Sympaa HR-toimintojensa turvallisena ja luotettavana perustana.

sympa.fi