



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Kaisa Vanhala

Palkkatasa-arvon turvaaminen sukupuolten välillä

Lainsäädännön ja oikeusperiaatteiden rooli sukupuolten välisen
palkkatasa-arvon turvaamisessa

Johtamisen akateeminen yksikkö
Julkisoikeus
Hallintotieteiden kandidaattiohjelma

Vaasa 2026

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Kaisa Vanhala		
Tutkielman nimi:	Palkkatasa-arvon turvaaminen sukupuolten välillä : Lainsäädännön ja oikeusperiaatteiden rooli sukupuolten välisen palkkatasa-arvon turvaamisessa		
Tutkinto:	Hallintotieteiden kandidaatti		
Oppiaine:	Julkisoikeus		
Työn ohjaaja:	Tiina Petrelius		
Valmistumisvuosi:	2026	Sivumäärä:	25

TIIVISTELMÄ:

Tämä lainopillinen tutkielma käsittelee palkkatasa-arvoa ja sen toteutumisen edellytyksiä oikeudellisena ilmiönä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitkä ovat oikeudelliset perusteet ja periaatteet palkkatasa-arvon toteutumiselle Suomessa. Toisin sanoen keskeinen tavoite tutkimuskysymyksen kannalta on selvittää, miten voimassa oleva lainsäädäntö ja oikeusperiaatteet edistävät ja turvaavat palkkatasa-arvon toteutumista Suomessa.

Tulokset osoittavat, että lainsäädäntö ja oikeusperiaatteet ovat keskeisiä välineitä palkkatasa-arvon toteutumisen kannalta muodostaen yhdenvertaisuutta edistävää kokonaisuutta. Kokonaisuus rakentuu monitasoiselle normiperustalle, johon kuuluvat erityisesti perustuslain yhdenvertaisuussäännökset, tasa-arvolaki sekä EU-oikeudelliset periaatteet. EU-oikeudesta ja tasa-arvolaista kumpuavista periaatteista erityisesti samapalkkaisuusperiaate ja syrjinnän kieltö ovat (palkka)tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta keskeisessä roolissa. Syrjintäkieltö periaatteena kieltää kaiken sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun, kuin myös palkkasyrjinnän. Lisäksi tehokas oikeussuoja ja suhteellisuus ohjaavat sääntelyn tulkintaa ja soveltamista käytännössä.

EU-oikeuden merkitys on keskeinen palkkatasa-arvon kehityksessä. Oikeusperiaatteiden rinnalla erityisesti uudehko palkka-avoimuusdirektiivi (2023/970) toimii vahvistavana elementtinä puoltamassa työntekijöiden oikeuksia. Direktiivi asettaa työnantajille uusia velvoitteita, joilla pyritään parantamaan syrjinnän havaitsemista ja ehkäisyä palkkaerojen ollessa sääntelystä huolimatta sitkeästi yhä läsnä Suomessa ja muualla Euroopassa. Tutkimuksessa nousee jatkuvasti esiin myös oikeuskäytännön rooli. Käytännön tapaukset konkretisoivat syrjintäkiellon soveltamista sekä EU- että kansallisella tasolla.

Tutkimuksen keskeisenä johtopäätöksenä todetaan, että palkkatasa-arvoa turvataan Suomessa varsin kattavalla oikeudellisella sääntelyllä. Tästä kaikesta huolimatta sukupuolten väliset palkkaerot ovat säilyneet yhteiskunnassa. Säilyminen viittaa siihen, että ongelma ei ole ensisijaisesti normien puuttumisessa vaan niiden käytännön toteutumisessa. Tutkimus korostaa palkka-avoimuuden ja tehokkaan oikeussuojan merkitystä palkkatasa-arvon edistämisessä. Oikeudellinen arviointi palkkatasa-arvoa ja -syrjintää koskevissa tapauksissa ei myöskään missään nimessä rajoitu ainoastaan tarkoitukselliseen syrjintään, vaan oikeustapaukset ovat silloin tällöin osoittaneet myös näennäisesti neutraalien käytäntöjen muodostavan kiellettyä välillistä syrjintää.

AVAINSANAT: samapalkkaisuus, palkkaerot, yhdenvertaisuus, EU-oikeus Finto: <http://finto.fi/yso/fi/?clang=fi&anylang=on>

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Palkkatasa-arvon lainsäädännöllinen perusta	8
2.1	Palkkatasa-arvo käsitteenä	8
2.2	Perus- ja ihmisoikeudellinen pohja	9
2.3	Työoikeudellinen sääntely	10
2.4	Syrjintäkielto	12
2.5	Toimeentulon teoria	14
3	EU-oikeudellinen sääntely ja sen vaikutus palkkatasa-arvoon	16
3.1	Samapalkkaisuusperiaate	16
3.2	Uudet EU-aloitteet ja direktiivit	17
3.3	Oikeusperiaatteet palkkatasa-arvon edistämisessä	19
4	Pohdinta ja johtopäätökset	21
	Lähteet	23

Lyhenteet

CEDAW	Kaikkinaisten naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus
EIS	Euroopan ihmisoikeussopimus (SopS 63/1999)
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EU	Euroopan unioni
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
HE	Hallituksen esitys
PL	Suomen perustuslaki 731/1999
SEU	Euroopan unionista tehty sopimus
SEUT	Sopimus Euroopan unionin toiminnasta
SopS	Suomen säädöskokoelman sopimussarja
TT	Työtuomioistuin
vp	Valtiopäivät
YhdenvertL	Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014
YK	Yhdistyneet kansakunnat

1 Johdanto

Tämä tutkielma käsittelee sukupuolten välistä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa palkka-asioissa. Palkkatasa-arvo on yksi suomalaisen oikeusjärjestyksen ja Euroopan unionin (EU) oikeuden peruskysymyksistä, ja se onkin ollut jo pitkään sekä poliittisen että oikeudellisen keskustelun keskiössä¹. Sukupuolten väliset palkkaerot ovat sääntelystä huolimatta säilyneet, johtuen ensisijaisesti työmarkkinoiden voimakkaasta sukupuolten välillä vallitsevasta segregaatiosta². Siksi aihe on yhä tänäkin päivänä ajankohtainen ja lainopillisesti kiinnostava.

Metodologisesti tutkielma keskittyy oikeusdogmaattiseen eli lainopilliseen näkökulmaan. Tutkielmassa tarkastelen palkkatasa-arvoa siis ensisijaisesti oikeudellisesta näkökulmasta. Tutkimuksen kannalta olennaista on hahmottaa, millaiselle normiperustalle oikeus samapalkkaisuuteen rakentuu, ja miten keskeiset oikeusperiaatteet vaikuttavat palkka-tasa-arvon toteutumiseen käytännössä. Oikeudenaloilla tarkasteltuna tutkielma sijoittuu ensisijaisesti julkisoikeuden osa-alueille, mutta tarkennettuna siihen liittyy erityisesti EU-oikeus ja työoikeudelliset ulottuvuudet. Tarkoituksena on muodostaa systemaattinen kokonaiskuva nykypäivän sääntelystä ja arvioida sen toimivuutta perusoikeuksien toteutumisen näkökulmasta. Tutkimuksessa pyritään vastaamaan seuraavaan tutkimuskysymykseen: ”Miten voimassa oleva lainsäädäntö ja oikeusperiaatteet turvaavat sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa Suomessa?”

Sukupuolten väliset palkkaerot ovat sääntelystä huolimatta sitkeästi säilyneet. ”Naisen euro” on melko vakiintunut termi Suomessa. Tällä hetkellä naisen euro on noin 84 senttiä sekä naisten ja miesten keskimääräinen palkkaero on ollut noin 16 prosenttia³. Viime vuosina palkkatasa-arvon rinnalle keskusteluun ovat tulleet myös kysymykset palkka-avoimuudesta ja syrjinnän todentamisen vaikeudesta. EU-tason sääntelytoimilla

¹ HE 146/2024, vp, s. -

² HE 146/2024, vp, s. -

³ Tilastokeskus, 2025.

pyritään vahvistamaan oikeutta samaan palkkaan samasta tai samanarvoisesta työstä. Palkkatasa-arvo onkin osa sekä kansallista että kansainvälistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussääntelyä. Suomessa oikeus samaan palkkaan perustuu muun muassa Suomen perustuslakiin (731/1999), tasa-arvolakiin (609/1986) ja työsopimuslakiin (55/2001). Perustuslain 6 §:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan muun muassa sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tutkielman aiheajaus kytkeytyy palkkauksen syrjäntäperusteisiin. Tutkielmassa ei käsitellä kaikkia syrjäntäperusteita, vaan keskitytään sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjäntään. Yhä sitkeästi säilyneiden palkkaerojen taustalla vaikuttavat monet rakenteelliset tekijät, kuten naisten ja miesten eriytyminen eri alojen tehtäviin⁴. Sukupuolen lisäksi syrjäntäperusteita on tunnistettavissa valitettavasti useita muitakin, joita voisi olla mielekäästä tutkia. Unionin tuomioistuimessa on käsitelty runsaasti etenkin ikään, mutta myös muihin syrjäntäperusteisiin liittyviä palkkasyrjäntätapauksia⁵.

Sukupuolen syrjäntäperusteen toimiessa rajauksena tutkielmassani, on keskeistä tunnistaa sukupuoli-identiteetin moninaisuus. Sukupuolen ilmenemismuodot voivat siis olla moninaisia. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan ihmisen omaa kokemusta sukupuolestaan⁶. Sukupuoli-identiteetin määritelmän kannalta on myös olennaista tunnistaa sen yksilöllisyys sekä se, ettei se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli⁷. Vaikka palkkatasa-arvoa koskeva sääntely on historiallisesti ja yhä pitkälti rakentunut binääriseen sukupuolikäsityksen varaan, tasa-arvolaki kattaa myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjäntän. Oikeudellinen sääntely siis tunnistaa sukupuolen moninaisuuden, mutta palkkatasa-arvoa koskevat mekanismit, kuten palkkavertailu, perustuvat edelleen enimmäkseen perinteiseen kaksijakoiseen sukupuolikäsitykseen.

⁴ Viitamaa-Tervonen, 2019, s. 12.

⁵ Anttila, 2019, s. 412.

⁶ Santalahti, 2024, s. 3.

⁷ HE 189/2022, vp, s. 9.

Sukupuolisyrittäjien lisäksi tutkielmassa keskitytään EU-oikeudelliseen näkökulmaan. Suomi on EU-jäsenvaltiona velvollinen noudattamaan EU-oikeutta sekä huolehtimaan siitä johtuvien velvoitteiden täytäntöönpanosta kansallisessa oikeusjärjestyksessä (PL 1 §). Direktiivit sitovat ja ohjaavat myös palkkatasa-arvoa koskevaa sääntelyä, joten EU-oikeudellinen näkökulma on tutkielman aiheen ja lainopillisen metodin kannalta väistämätön ja täten perusteltu. EU-oikeudellisesta painotuksesta huolimatta en aio toteuttaa tutkielmassani vertailua muihin jäsenvaltioihin, vaan keskityn puhtaasti vain suomalaiseen palkkatasa-arvosääntelyyn ja EU-oikeuden merkitykseen siinä.

Tutkielman tutkimuskysymys eli voimassa olevan lainsäädännön ja oikeusperiaatteiden rooli sukupuolten välisen palkkatasa-arvon edistämässä toimii punaisena lankana läpi tutkielman. Johdantoluvusta tutkielma etenee käsittelemään ensin palkkatasa-arvon kansallisen lainsäädännön sääntelyä, johon kuuluvat perustuslaillinen ja perus- ja ihmisoikeudellinen sääntely sekä työoikeus. Kolmannessa luvussa pyrin yhdistämään ja korostamaan EU-oikeudellisia vaikutuksia osana palkkatasa-arvon muodostumista. Tällöin käsittelemän lähemmin samapalkkaisuudenperiaatetta ja Euroopan unionin ihmisoikeustuomioistuimen (EIT) oikeuskäytäntöä. Pyrin sisällyttämään tutkielmaan myös tulevaisuuden näkymiä ja arviota uusien EU-aloitteiden ja direktiivien implementoitumisesta kansalliseen lainsäädäntöön. Lopuksi neljännessä luvussa tiivistetään tutkimuksen havaintoja johtopäätöksiksi ja tuloksiksi niiden merkityksiä arvioiden.

2 Palkkatasa-arvon lainsäädännöllinen perusta

Tutkielman aiheen kannalta on olennaista selvittää ja avata kokonaiskuvaa siitä, millaiselle sääntely- ja oikeusperiaatteiden kehikolle palkkatasa-arvo Suomessa rakentuu. Tämän luvun tarkastelun kohteena ovat perustuslaillinen näkökulma, perus- ja ihmisoikeusvelvoitteet, työoikeudellinen lainsäädäntö sekä syrjintäkiellon sisältö ja soveltaminen. Tarkoituksena on avata perustasot lainopillista analyysia varten, joka syvenee EU-oikeudelliseen näkökulmaan ja oikeusperiaatteisiin myöhemmässä luvussa.

2.1 Palkkatasa-arvo käsitteenä

Palkkatasa-arvon toteutumisen lainsäädännöllisiä edellytyksiä tutkittaessa ensimmäisenä tärkeänä käsitteenä nousee esille tietenkin palkan käsite. EU-oikeudessa palkan käsite on varsin laaja. Palkan käsitteeseen kuuluvat kaikki etuudet, jotka maksetaan rahana tai luontoisetuna työntekijälle hänen suorittamastaan työstä⁸. Palkkaerojen tutkimisen kannalta on olennaista huomioida, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan palkalla on oltava yksi yhteinen alkuperä, josta palkkaeron voidaan nähdä johtuvan. Anttilan mukaan vertailtavien palkkojen yhteinen alkuperä takaa vertailukelpoisuuden, jotta tasa-arvoisen kohtelun toteutuminen tai toteutumattomuus voidaan todeta⁹.

Palkkatasa-arvolla puolestaan tarkoitetaan periaatetta tai poliittista tavoitetta, jonka mukaan työntekijöille maksetaan samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä riippumatta heidän sukupuolestaan. Palkkatasa-arvon rinnalla saman tyyppinen käsite on myös samapalkkaisuuden periaate. Saari määrittelee artikkelissaan samapalkkaisuusperiaatteen tarkoittavan työnantajien velvollisuutta maksaa naisille ja miehille sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä¹⁰.

⁸ Anttila, 2019, s. 413.

⁹ Anttila, 2019, s.413.

¹⁰ Saari, 2015, s. 46.

2.2 Perus- ja ihmisoikeudellinen pohja

Kaikkinaisten naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (SopS 67-68/1986) velvoittaa sopimusvaltiot sisällyttämään kansalliseen perustuslakiinsa tai muuhun asianmukaiseen lainsäädäntöön miehen ja naisen tasa-arvon periaatteen. Sopimukseen sisältyy myös useampia työelämää koskevia velvoitteita kuten se, että sopimusvaltioiden tulee turvata oikeus samaan palkkaan samanarvoisista töistä. Tähän sopimukseen on viitattu myös hallituksen esityksessä perusteena sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevan erityissäännöksen ottamiselle perustuslakiin¹¹.

Perustuslain 6 §:ssä säädetty yhdenvertaisuus muodostaa koko kansallisen tasa-arvosäätelyn lähtökohdan ja perustan. Perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Palkkauksellisessa kontekstissa yhdenvertaisuuden noudattaminen tarkoittaa kieltoa syrjiä työntekijöitä sukupuolen perusteella. Yhdenvertaisuuden toteutumiseksi siihen sisältyy myös velvollisuus edistää palkkausjärjestelmää, joka ei tuota sukupuolittuneita eroavaisuuksia.

Lainsäätäjä ja viranomaiset ovat velvollisia noudattamaan toiminnassaan kansainvälisiä sopimuksia sekä edistämään niiden toteutumista käytännössä. Perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen turvaamisen vastuu ja velvollisuus on kirjattu perustuslakiin 22 §:ään. Nummijärven mukaan kyseinen säännös korostaa myös sopimusten tulkintavaikutusta, mikä tarkoittaa velvoitetta tulkita kansallista normistoa ihmisoikeusystävällisellä tavalla¹².

Perus- ja ihmisoikeusnormien kokonaisuus vahvistaa syrjintäkiellon ja yhdenvertaisuusperiaatteen sitovuutta. Suomen perustuslain 6 § velvoittaa nimenomaisesti edistämään samapalkkaisuutta lainsäädännön avulla ja tämä perustuu pitkälti ihmisoikeusvelvoitteisiin. Kansallisen palkkatasa-arvoa koskevan säätelyn taustalla vaikuttavat tietysti myös Suomea velvoittavat kansainväliset

¹¹ HE 309/1993, vp.

¹² Nummijärvi, 2007, s. 74.

ihmisoikeussopimukset. Nämä sopimukset eivät varsinaisesti sisällä nimenomaan samapalkkaisuutta koskevaa lainsäädäntöä, mutta muodostavat oikeudellisen kehyksen velvoittaen ehkäisemään sukupuoleen perustuvaa syrjintää palkkauksessa ja edistämään tasa-arvoa. Palkkatasa-arvon kannalta keskeinen sopimus on ainakin Euroopan ihmisoikeussopimus (EIS), jonka 14 artiklan mukaan sopimuksessa turvattuja oikeuksia ja vapauksia on toteutettava ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää. EIS ei sisällä eksplisiittistä sääntelyä samapalkkaisuudesta, mutta oikeuskäytäntö osoittaa syrjintäkiellon koskevan myös työelämän tilanteita. Palkkauksessa ja työelämän muissa tilanteissa voikin olla usein kytkös johonkin EIS:n (SopS 63/1999) takaamaan oikeuteen.

Perustuslain 19 §:n 1 momentilla turvataan ”ihmisarvoisen elämän kannalta välttämätön toimeentulo ja huolenpito”. Palkan ollessa työkäisten ensisijainen toimeentulon lähde, toimeentulo kytkeytyy palkkatasa-arvoon keskeisesti. Tutkielma pureutuu syvemmin toimeentulon teoriaan myöhemmässä alaluvussa 2.5, mutta on olennaista huomioida sen kytkeytyvän perusoikeudelliseen pohjaan.

2.3 Työoikeudellinen sääntely

Perus- ja ihmisoikeudellinen sääntely luo perustaa puolestaan työoikeudelliselle sääntelylle. Suomalainen palkkatasa-arvo konkretisoituu ensisijaisesti työoikeudellisessa lainsäädännössä, koska siinä tulevat määritellyiksi työnantajien velvollisuudet, työntekijöiden oikeudet ja syrjinnän oikeudelliset seuraamukset. Työsopimuslaissa (55/2001) 2 §:ssä säädetään, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Yhdenvertaisuuden ja syrjintäkiellon säädökset eritellään kuitenkin yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö tasa-arvolakiin (609/1986). Anttilan¹³ mukaan työnantajalle asetettu velvoite kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti on siis erotettu syrjintäkielloista.

¹³ Anttila, 2019, s. 359.

Sukupuolten välinen palkkaero voi Anttilan¹⁴ mukaan aiheutua myös syrjivästä työehtosopimuksen määräyksestä. Käytännössä tämä mahdollistuu siis siten, että työntekijöiden työsuhteissa sovelletaan eri työehtosopimuksia. Yhdenvertaisuuslain 25 §:n nojalla työnantaja ei kuitenkaan saa soveltaa syrjintäkiellon kanssa ristiriidassa olevaa työehtosopimuksen määräystä. Samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka. Tasa-arvolain esitöissä¹⁵ ja yhdenvertaisuuslain esitöissä¹⁶ on kuitenkin todettu eri työehtosopimusten käytöstä seuraavaa: ”Eri työehtosopimusten noudattamista ei sinänsä voida pitää perusteena sille, että saman työnantajan palveluksessa oleville maksettaisiin samasta tai samanarvoisesta työstä erisuuruista palkkaa.” Ei ole siis välttämätöntä edes havaita varsinaista palkkasyrjintää, vaan työnantajan tulisi muutenkin yhdenvertaisuusperiaatteen nojalla tasoittaa samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaerot.

Työoikeuden puolella on otollista laajentaa sukupuolten välistä palkkatasa-arvon tutkimusta koskemaan myös muita työoikeudellisia rakenteita. Harvat tuoreemmat tapaukset koskettavat suoranaisesti enää ”samasta työstä sama palkka” -tyyppisiä tilanteita, mutta monet liittyvät silti sukupuoleen, perhevapaisiin, palkkaan ja EU-oikeuden tehokkaan oikeussuojan vaatimukseen. Eräässä työtuomioistuimen ratkaisussa arvioitiin oikeutta palkalliseen äitiysvapaaseen seuraavalla tavalla:

Työtuomioistuimen ratkaisussa arvioitiin työehtosopimuksen määräystä, jonka mukaan työntekijällä ei ollut oikeutta palkalliseen äitiysvapaaseen, jos uusi äitiysvapaa alkaisi palkattoman hoitovapaan aikana. Ratkaisussa korostui erityisen vahvasti EU-oikeudellinen näkemys siitä, että perhevapaan käyttäminen ei saisi missään tapauksessa johtaa työntekijän oikeuksien heikentymiseen.¹⁷

¹⁴ Anttila, 2019, s. 415.

¹⁵ HE 195/2004, vp.

¹⁶ HE 19/2014, vp.

¹⁷ TT:2014:115.

2.4 Syrjintäkielto

Syrjintäkielto on suomalaisen oikeusjärjestyksen ja Euroopan unionin oikeuden keskeinen periaate, joka pyrkii turvaamaan yksilöiden yhdenvertaisen kohtelun ja estämään perusteettoman eriarvoistamisen. Eriarvoistamista voi esiintyä erilaisissa yhteiskunnallisissa tilanteissa, mutta tutkielmassa keskitytään palkkaukseen. Suomessa syrjintäkielto omaa vahvan perustuslaillisen pohjan, koska perustuslain 6 § kieltää ilman hyväksyttävää perustetta tapahtuvan eriarvoisen kohtelun muun muassa sukupuolen perusteella.

Syrjintäkiellon lainsäädännöllinen pohja löytyy perustuslain lisäksi yhdenvertaisuuslain 3 luvusta (YhdenvertL 8 §). Yhdenvertaisuuslain syrjintäkielto jakautuu välittömään ja välilliseen syrjintään. Välitön syrjintä tarkoittaa suoraan henkilöön kohdistuvaa syrjintää ja sen sijaan välillinen tarkoittaa piilevästi sääntöihin ja käytäntöihin kytkeytyvää syrjintää (YhdenvertL 10 ja 13 §). Yhdenvertaisuuslain lisäksi syrjinnän kiellosta eritoten sukupuoleen perustuen säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Näiden lakien nojalla lainsäätäjällä, viranomaisilla ja yksityisillä toimijoilla on velvollisuus edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja palkkatasa-arvoa. Tähän velvollisuuteen lukeutuu myös epäasiallisen erottelun ehkäiseminen, jota juurikin sukupuolten väliset palkkaerot ilmentävät. Tasa-arvon toteutumista voidaan seurata ja valvoa erinäisin keinoin. Työpaikoilla luottamusmiesten tehtävä on valvoa, että työpaikalla noudatetaan sopimuksia ja lakeja, myös sukupuoleen perustuvan palkkasyrjintäkiellon toimeenpanoa¹⁸.

Syrjintäkieltoa koskevista tapauksista on runsaasti EU-oikeudellista vakiintunutta oikeuskäytäntöä. Käyn tässä läpi kaksi oikeustapausta, jotka auttavat hahmottamaan syrjintäkiellon teoreettista viitekehystä ja arviointia. Toinen tapauksista on EU-ratkaisu ja myöhemmin liitän mukaan ratkaisun, joka ilmentää paremmin kansallisen lainsäädännön tulkintaa. Unionin tuomioistuin on arvioinut ratkaisuisaan sukupuolten

¹⁸ Saari, 2015, s. 46.

väliseen palkkaukseen liittyvien etuuksien jakautumisen yhdenvertaisuutta ja syrjäntäkieltoa esimerkiksi myös hoitovapaiden myöntämisen merkeissä ¹⁹ . Hoitovapaiden myöntämistä ja niiden ajankohdan muuttamista käsittelevässä unionin tuomioistuimen tapauksen käsittelyssä ja ratkaisussa keskeiseksi huomioksi nousi muun muassa se, että siinä todettiin olevan neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklassa kiellettyä sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää ²⁰ . Syrjäntäkiellon periaate katsottiin tulleen rikotuksi, koska naispuolisen työntekijän raskautta ei pidetty tarpeeksi pätevänä tai perusteltuna syynä hoitovapaiden ajankohdan muuttamiselle. Euroopan unionin tuomioistuin siis katsoi ratkaisussaan, että syrjinnän kieltoa rikkova osuus oli tässä tapauksessa työehtosopimuksen määräys, joka käytännössä esti henkilöä käyttämästä äitiyslomaan liittyneitä oikeuksiaan.

Lisäksi edellä kuvatussa Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisussa nousi keskeiseksi se tosiasia, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yhdenvertaisuutta ja syrjäntäkieltoa koskevien periaatteiden noudattaminen edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tapauksia ei kohdella eri tavalla ²¹ . Tätä kyseistä tapausta on siis oikeuskäytännön mukaisesti tulkittu vastaavien tapausten valossa.

Vastaava tuoreempi kotimainen korkeimman oikeuden tapaus on ratkaisultaan samantyyppinen syrjäntäkieltoon ja syrjäntäolettaamaan perustuva ²² . Ratkaisut täydentävät toisiaan tutkimuksen kannalta, koska ensimmäinen ratkaisu EU-tasolta tuo syrjäntäkiellon soveltamisesta oikeustapauksessa hyvän esimerkin, kun taas jälkimmäinen kotimainen ratkaisu konkretisoi syrjäntäkieltoa ja soveltamista Suomessa. Kotimaisessa korkeimman oikeuden tapauksessa vuonna 2017 ilmentää syrjäntäkieltoa ja sitä punnittiin oikeudessa seuraavalla tavalla:

Tapauksessa oli kyse tilanteesta, jossa työntekijälle ei maksettu työehtosopimuksen mukaista palkkaa hänen toisen äitiysvapaansa ajalta. Korkein oikeus siis joutui

¹⁹ C-116/06, Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki, EU:C:2007:536.

²⁰ EYVL L 39, 14.2.1976.

²¹ C-116/06, Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki, EU:C:2007:536

²² KKO:2017:25.

ratkaisussaan arvioimaan, oliko työnantaja tapauksessa syyllistynyt tasa-arvolaisissa kiellettyyn syrjintään, kun työntekijälle ei maksettu työehtosopimuksen mukaista palkkaa tämän toisen äitiysvapaansa ajalta. Kyseisessä työsuhteessa sovellettiin työehtosopimusta, jonka mukaan uuden palkallisen äitiysvapaan edellytyksenä oli kuuden kuukauden työssäolojakso perhevapaiden välissä. Työnantajan mukaan tämä ehto ei täyttynyt, joten palkkaa ei maksettu toisen vapaan ajalta. Ratkaistavana asiassa olikin siis se, että asettiko työehtosopimuksen ehto työntekijän tasa-arvolaisissa tarkoitetulla tavalla epäedulliseen asemaan.²³

Tutkielman kannalta tapauksen suurin arvo ei ole varsinaisesti samapalkkaisuudessa, mutta se osoittaa kuitenkin sen, kuinka laajasti tasa-arvolaki suojaa työntekijää palkkauksen eri tilanteissa. Lisäksi tapaus osoittaa syrjintäkiellon toimivuuden oikeudellisena välineenä palkkatasa-arvon toteutumisessa. Omana pohdintana voisi myös todeta, että edeltävän kaltaiset oikeustapaukset osoittavat hyvin työnantajan velvoitteiden muuttuvan huomattavasti käytännönläheisemmiksi.

Täten syrjintäkielto periaatteena näyttäisi toimivan eräänlaisena mekanismina, jonka avulla muodollista ja lainsäädännöllistä yhdenvertaisuutta pystytään muuttamaan käytännön työelämän velvoitteiksi. Tutkimuksessa referoidut esimerkkitapaukset osoittavat mielestäni laajemmin myös sen, että syrjintäkiellon soveltamisessa arvioinnin kohteena eivät ole ainoastaan työnantajan tarkoitusperät. Edellä mainitussakaan tapauksessa ei ole niinkään keskeistä arvioida tarkoitusperiä tai tahallisuutta, sillä tuskin työnantaja tarkoituksella päätti harjoittaa välillistä syrjintää naissukupuolta kohde. Keskeisempää havaita käytännön vaikutuksia työntekijän asemaan.

2.5 Toimeentulon teoria

Palkkatasa-arvo ei ole vain työoikeudellinen tai yhdenvertaisuuskysymys vaan lisäksi myöskin perusoikeudellinen ja sitä kautta sosiaalioikeudellinen kysymys. Kuten aiemmassa perusoikeudellista näkökulmaa käsittelevässä alaluvussa jo totesin, toimeentulolla on vahva yhteys perusoikeuksiin (PL 19 §). Palkka on ensisijainen toimeentulon lähde työikäisillä ihmisillä, joten siksi toimeentulon teoria on keskeistä

²³ KKO:2017:25.

kytkeä mukaan palkkatasa-arvon oikeudelliseen tulkintaan. Toimeentulotuesta annetun lain (1412/1997) 2 § ilmentää selkeästi toimeentulotuen viimesijaista luonnetta tarkoittaen, että jokaisella on velvollisuus kykynsä mukaan huolehtia itsensä, puolisonsa ja lastensa elatuksesta. Tuori ja Kotkas tuovat ilmi toimeentulon oikeudellisen käsitteen ymmärtämisen ydinajatuksena sen, että palkkatyö on ensisijainen toimeentulon muoto ja sosiaaliturva toissijainen²⁴. Täten sosiaalioikeuden keskeinen tehtävä on turvata edellytykset ihmisarvoiselle elämälle sekä ehkäistä sellaisia rakenteellisia tekijöitä, jotka voivat johtaa toimeentulon heikentymiseen.

Perustuslain 19 § vahvistaa toimeentulon lähtökohdan, mutta käytännössä toimeentulo rakentuu monitasoisemmin työmarkkinoiden, sosiaaliturvajärjestelmän ja yhdenvertaisten toimintamahdollisuuksien vuorovaikutuksessa. Palkkatasa-arvo liittyy yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin ja sen turvaaminen voidaan nähdä keskeisenä osana sosiaalisten riskien ennaltaehkäisyä. Keskeistä sosiaalioikeudellisessa ajattelussa on työn ensisijainen asema toimeentulon lähteenä, jolloin työmarkkinoilla esiintyvillä epäkohdilla on välitön vaikutus yksilöiden tosiasialiseen toimeentuloon. Palkkaerot vaikuttavat siis suoraan työssäkäyvän yksilön taloudelliseen asemaan ja toimeentuloon. Yhteys ja riippuvuus sosiaaliturvaa kohtaan kasvaa, mikäli palkka eli tässä tapauksessa toimeentulo määräytyy sukupuolen tai muun syrjivän perusteen takia epätasaisesti. Palkkatasa-arvoa ei ehkä varsinaisesti voi nimittää toimeentulon ehdoksi tai edellytykseksi, mutta se on keskeinen osa toimeentulon tasapuolista turvaamista.

²⁴ Kotkas, Tuori, 2016, s. 310.

3 EU-oikeudellinen sääntely ja sen vaikutus palkkatasa-arvoon

Suomen palkkatasa-arvoa koskeva sääntely on vahvasti sidoksissa EU-oikeuteen. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjunta ja samapalkkaisuuden edistäminen ovat pitkään olleet EU-tason sääntelyn ydintavoitteita. EU-oikeudelliset velvoitteet, kuten direktiivit ohjaavat jäsenvaltioiden lainsäädäntöä asettaen vähimmäistasoja, joiden toteutuminen on varmistettava kansallisessa oikeudessa. Direktiivit edellyttävät jäsenvaltioilta implementointia kansalliseen lainsäädäntöön, mikä tarkoittaa EU-sääntelyn sisällyttämistä osaksi kotimaisia lakeja²⁵. Direktiiviä ei kuitenkaan ole tarkoitus soveltaa täysin sellaisenaan jäsenvaltiossa, vaan direktiivissä edellytetään erillistä täytäntöönpanoa kansallisella tasolla. Tämä ilmenee Euroopan unionin toimintaa koskien tehdyssä sopimuksessa (SEUT) 288 artiklan 3 kohdassa, joka jättää kansallisen viranomaisen valittavaksi täytäntöönpanon muodon ja keinot. Tässä luvussa tarkastelen EU-oikeudellista sääntelyä ja sen vaikutuksia Suomen palkkatasa-arvoon lähinnä kolmen näkökulman turvin. Näkökulmani muodostuvat samapalkkaisuusperiaatteesta, unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä sekä tuoreista EU-aloitteista, kuten palkka-avoimuusdirektiivistä. Lisäksi tarkastelen lyhyesti keskeisiä oikeusperiaatteita, jotka ohjaavat palkkasyrjinnän arviointia ja täydentävät normeja epäselvemmissä laintulkinnallisissa tilanteissa.

3.1 Samapalkkaisuusperiaate

Samapalkkaisuusperiaate on keskeinen sekä ihmis- että perusoikeuksien järjestelmän osa. Se on keskeinen keino, jolla lainsäädäntö turvaa tasa-arvoista kohtelua ja estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Samapalkkaisuusperiaatteen perusta löytyy EU:n primaarioikeudessa. SEUT-sopimuksessa²⁶ artiklassa 157 tunnustetaan periaate, että naisten ja miesten tulisi saada samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä.

²⁵ EUVL C 202, 7.6.2016, s. 47-200.

²⁶ EUVL C 202, 7.6.2016, s. 47-200.

Samapalkkaisuusperiaate muodostaa EU-oikeudellisen palkkatasa-arvon keskeisen normatiivisen perustan. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 157 artiklassa ilmaistu vaatimus samasta palkasta samasta tai samanarvoisesta työstä on velvoittanut jäsenvaltioita jo unionin varhaisista vaiheista lähtien. Periaatteen tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva eriarvoinen kohtelu työmarkkinoilla sekä turvata työntekijöille yhdenvertaiset taloudelliset edellytykset. EU-oikeudessa samapalkkaisuusperiaatteella on vahva oikeudellinen asema, ja Euroopan unionin tuomioistuin on korostanut sen luonnetta välittömästi sovellettavissa olevana normina tietyin edellytyksin. Suomen tasa-arvolain palkkasyrjäntäkielto on rakennettu pitkälti tämän EU-velvoitteen pohjalta, minkä vuoksi periaate on keskeinen osa suomalaisen palkkatasa-arvon normistoa.

EU-tuomioistuimen oikeuskäytännöllä on ollut ratkaiseva merkitys palkkatasa-arvon sisällön täsmentämisessä ja samapalkkaisuusperiaatteen soveltamisalojen määrittämisessä. Tuomioistuin on useissa keskeisissä ratkaisuissaan linjannut, miten sukupuoleen perustuva syrjäntä palkkauksessa tunnustetaan ja millaisia velvoitteita jäsenvaltioiden ja työnantajien on noudatettava. Nämä ratkaisut ovat ohjanneet myös suomalaista lainkäyttöä ja viranomaisten tulkintalinjoja, minkä vuoksi oikeuskäytännön tarkastelu on olennainen osa sitä, miten lainsäädäntö tosiasiallisesti turvaa palkkatasa-arvoa.

3.2 Uudet EU-aloitteet ja direktiivit

Tässä alaluvussa käsitellään tuoreimmat EU-aloitteet koskien muun muassa palkka-avoimuutta. EU:n uusi palkka-avoimuusdirektiivi (970/2023) on keskeinen väline, jonka tavoitteena on kaventaa palkkaeroja. Se pyrkii turvaamaan samapalkkaisuuden

periaatetta ja kaventamaan sukupuolten välistä palkkaeroa ²⁷ . Palkka-avoimuusdirektiivin asettaminen kertoo käytännössä hyvin sen, että unionin lainsäätävä ei ole selkeästi pitänyt voimassa ollutta samapalkkaisuussäntelyä yksinään riittävänä. Riittävänä siis nimenomaan siinä mielessä, että sukupuolten väliset palkkaerot saataisiin poistettua.

EU:n viimeaikaiset lainsäädäntöaloitteet osoittavat, että unionin tasolla pyritään aktiivisesti vahvistamaan keinoja puuttua rakenteellisiin palkkaeroihin. Erityisesti uusi palkka-avoimuusdirektiivi edustaa merkittävää muutosta kohti läpinäkyvämpää palkkausta ja tehokkaampia oikeussuojakeinoja. Direktiivin tavoitteena on Valtioneuvoston mukaan lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia saada tietoa palkoista, vahvistaa työnantajien raportoinnin velvoitteita ja siten helpottaa sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän havaitsemista ja todentamista²⁸.

Direktiivin implementointi tulee vaikuttamaan merkittävästi Suomen tasa-arvolainsäädäntöön sekä työnantajien käytännön velvoitteisiin. Palkka-avoimuusdirektiivi ja muut ajankohtaiset EU-hankkeet toimivat osana kokonaisuutta, joka pyrkii vahvistamaan sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa kansallisella tasolla. Aiemmassa luvussa referoitu työoikeustuomioistuimen tapaus toimii esimerkkinä siitä, miten EU-oikeus on jatkuvasti ennen direktiiviäkin pyrkinyt vahvistamaan oikeuskäytännöllä työntekijöiden asemaa²⁹. Direktiivin ilmentämä palkka-avoimuus nousee keskeiseksi tasa-arvoa edistäväksi työkaluksi juuri tällaisten vanhemmuuteen ja perhevapaisiin liittyvissä kysymyksissä, jotka ovat perinteisesti myös hyvin sukupuolittuneita ilmiöitä työelämässä.

²⁷ Mignano, 2024, s. 371.

²⁸ Valtioneuvoston julkaisuarkisto, 2026. s. 22.

²⁹ TT:2014-115.

3.3 Oikeusperiaatteet palkkatasa-arvon edistämässä

Oikeusperiaatteet täydentävät lainsäädäntöä ja vaikuttavat palkkatasa-arvon toteutumiseen sekä ohjaavat palkkasyrjinnän tulkintaa ja arviointia. Oikeusperiaatteet myös luovat pohjaa sille, miten palkkasyrjintää koskevat tilanteet ratkaistaan konkreettisissa tapauksissa. Tämän tutkimuksen kannalta onkin olennaista selvittää, miten oikeusperiaatteet turvaavat sukupuolten välistä (palkka)tasa-arvoa. Tasa-arvon ja syrjintäkiellon teemoja palkkatasa-arvon edistämisen kannalta on käsitelty jo aiemmissa luvuissa eli luvun 2 alaluvuissa. Siksi tässä sen käsittely jää vähemmälle, vaikka kyseessä onkin keskeinen oikeusperiaate.

Syrjintäkiellon sijaan on olennaista pureutua tarkemmin myöskin suhteellisuusperiaatteeseen ja tehokkaan oikeussuojan periaatteeseen. Erilaiset säännökset ja oikeusperiaatteet yhdessä täydentävät toisiaan ja muodostavat kokonaisuuksia. Kaikkia asioita ei pystytä ratkaisemaan syrjintäkiellon turvin, jolloin tarvitaan aktiivista ja suunnitelmallista tasa-arvon edistämistä³⁰. Lisäksi näyttäisi siltä, että tehokkaan oikeussuojan periaate kulkee hyvin pitkälti käsi kädessä uuden palkka-avoimuusdirektiivin kanssa. Tehokkaan oikeussuojan periaate kytkeytyy perusoikeuksiin (PL 21 §) edellyttäen, että henkilöllä on tosiasiallinen mahdollisuus käyttää oikeuttaan.

EU-oikeudelliset ja kansalliset oikeusperiaatteet muodostavat taustakehyksen, jonka varassa palkkatasa-arvoa koskevat normit tulkitaan ja toimeenpannaan. Tasa-arvon ja syrjinnän kiellon periaatteet ovat keskeisiä sekä EU:n perusoikeusjärjestelmässä että Suomen perustuslaissa. Lisäksi suhteellisuusperiaate, tehokkaan oikeussuojan periaate sekä EU-oikeuden tehokkuusperiaate ohjaavat sitä, miten viranomaiset ja tuomioistuimet soveltavat palkkasyrjintää koskevia säännöksiä käytännössä. Oikeusperiaatteilla on erityisen tärkeä merkitys tilanteissa, joissa yksittäisen normin soveltaminen edellyttää tulkintaa tai joissa normien sisältöä täydennetään oikeuskäytännön avulla. Tässä alaluvussa pyrin tarkastelemaan näitä periaatteita siltä

³⁰ Viitamaa-Tervo, 2019, s. 20

osin kuin ne tukevat sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän ehkäisyä ja palkkatasaarvon toteutumista Suomessa.

Suhteellisuusperiaate kuuluu Euroopan unionin oikeuden keskeisiin yleisiin oikeusperiaatteisiin. Periaatteen tavoitteena on osoittaa, että jäsenvaltioiden toteuttamien toimenpiteiden ei tule aiheuttaa yksilön oikeuksien rajoittumista, eli niillä ei saa rajoittaa yksilöiden oikeuksia enempää kuin tavoitteen saavuttaminen edellyttää³¹.

³¹ EUVL C 202, 7.6.2016, s. 13-45.

4 Pohdinta ja johtopäätökset

Tutkimuksessa tarkasteltiin sukupuolten välisen palkkatasa-arvon turvaamista lainsäädännöllisin ja oikeudellisin keinoin. Tutkimuksen pyrkimyksenä tai tavoitteena oli siis selvittää, miten voimassa oleva lainsäädäntö ja oikeusperiaatteet turvaavat sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa. Tutkimuskysymys kuului seuraavasti: Miten voimassa oleva lainsäädäntö ja oikeusperiaatteet turvaavat sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa Suomessa? Verbin ”turvata” tilalla olisin yhtä hyvin voinut käyttää vaikkapa ”edistää” -verbiä tai muuta vastaavaa, mutta päädyin tuohon muotoiluun sen tuntuessa luontevimmalta ja huomattessani sen toistuvan myös tutkimissani oikeuslähteissä ja kirjallisuudessa. Tarkastelu keskittyi nimenomaan sukupuoleen syrjintäperusteena sekä palkkatasa-arvon toteutumiseen Suomessa. Tosin tutkielmassa sivuttiin sukupuolen lisäksi myös muita syrjintäperusteita oikeustapauksien muodossa.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että palkkatasa-arvo ei lisääntyneestä sääntelystä huolimatta toteudu vieläköän aivan täydellisesti. Tulosten perusteella voidaan todeta, että sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa kuitenkin turvataan Suomessa monitasoisella oikeudellisella sääntelyllä. Tähän monitasoiseen sääntelykokonaisuuteen kuuluu keskeisimpänä Euroopan unionin oikeuden muodostama pohja. Muita keskeisiä palkkatasa-arvoa edistäviä sääntelyitä löytyy perustuslain yhdenvertaisuussäännöksistä ja tasa-arvolaista. Tasa-arvolaissa omaksuttu samapalkkaisuusperiaate asettaa työnantajille velvollisuuden kohdella työntekijöitään yhdenvertaisesti palkkauksessa, ja täten ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Lisäksi palkkasyrjintää koskevat kiellot ovat tutkimuksen kannalta erittäin huomionarvoisia.

Tutkimus osoittaa myös sen, että palkkatasa-arvon oikeudellinen suoja Suomessa ei rajoitu ainoastaan saman työn samapalkkaisuuteen, vaan se ulottuu myös muihin sukupuoleen liittyviin rakenteisiin etenkin työelämän puolella. Tätä väitettä tukee muun muassa tutkimuksessa käsitelty korkeimman oikeuden ratkaisu vuodelta 2017, joka vahvisti ja osoitti näennäisesti neutraalien työehtosopimuksen määräysten voivan

johtavan tasa-arvolaisissa kiellettyyn välilliseen syrjintään.³² Lisäksi keskeistä tutkimuksen keskeinen huomio ja pohdinta liittyy palkka-asioiden sukupuolittumiseen tilastoissa lähinnä kahden sukupuolen (miehen ja naisen) välille. Nyky-yhteiskunnassa tunnistetaan kuitenkin sukupuolen ja sukupuoli-identiteetin moninaisuus, joten yhdenvertaisuuden kannalta olisi hedelmällisempää huomioida jatkossa palkkatilastoihin myös muut sukupuolet.

Tutkielman myötä syntyi muutamia erilaisia jatkotutkimusideoita. Erityisen vahvasti mieleen pinttyi idea jatkotutkimuksen näkökulmasta koskien palkka-avoimuussäätelyä ja -direktiiviä. Voisi olla kiinnostavaa tarkastella ja tutkia Euroopan unionin palkka-avoimuussäätelyn vaikutuksia suomalaisiin työmarkkinoihin sen jälkeen, kun säätely on lopullisesti ja täysimääräisesti saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä. Tämän jatkotutkimusidean kohdalla joutuisi siis toki odotella tovin, ennen kuin tutkimus olisi mielekästä.

Toisaalta jatkotutkimukselle mahdollisia hedelmällisiä näkökulmia olisivat myös muut syrjintäperusteet, kuten ikä, etninen alkuperä tai vammaisuus. Kaikki palkkausta koskevat oikeudelliset riidat eivät suinkaan liity vain sukupuolten väliseen palkkatasa-arvoon. Oikeuskäytännössä on tarkasteltu runsaasti myös muita palkkaukseen liittyviä yhdenvertaisuuskysymyksiä, mikä aihetta tutkiessa kieltämättä herätti mielenkiintoa ja jonkinlaista idean tynkää jatkotutkimusta ajatellen. Tutkimuksessa sivuttiin myös muihin syrjintäperusteisiin liittyvää oikeuskäytäntöä. Tällainen tapaus oli muun muassa Poliisin pääkaupunkilisää koskeva tapaus³³. Tapaus herätteli ideaa, että muut syrjintäperusteet voisivat toimia erillisinä tutkimuskohteina tai sukupuolen rinnalla. Työntekijät voivat vedota tasa-arvo- ja syrjintäsäätelyyn myös monissa muissa tilanteissa, kuin vain tutkimuksen osoittamassa skenaariossa koskien palkkaeron liittymistä sukupuoleen. Sukupuolen ja muun syrjintäperusteen mahdollinen yhteisvaikutus palkkauksessa tarjoaisi kiinnostavan tulokulman jatkotutkimukselle.

³² KKO 2017:25.

³³ KHO 16.2.2016/486.

Lähteet

- Anttila, Outi. (2019). *Syrjinnän kieltö ja yhdenvertaisuus palkkauksessa*. Alma Talent. Noudettu 2.3.2026 osoitteesta [https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.proxy.uwasa.fi/teos/BAXBXATHBFED#/kohta:III\(\(20\)Erityinen\(\(20\)osa\(:Yhden vertaisuus\(\(20\)ja\(\(20\)syrjinn\(\(e4\)n\(\(20\)kiellot\(\(20\)ty\(\(f6\)el\(\(e4\)m\(\(e4\)ss\(\(e4\):4\(\(20\)Syrjinn\(\(e4\)n\(\(20\)kieltö\(\(20\)ja\(\(20\)yhdenvertaisuus\(\(20\)palkkauksessa/piste:t2Fw](https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.proxy.uwasa.fi/teos/BAXBXATHBFED#/kohta:III((20)Erityinen((20)osa(:Yhden vertaisuus((20)ja((20)syrjinn((e4)n((20)kiellot((20)ty((f6)el((e4)m((e4)ss((e4):4((20)Syrjinn((e4)n((20)kieltö((20)ja((20)yhdenvertaisuus((20)palkkauksessa/piste:t2Fw)
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M. & Wolfenzon, D. (2022). *Do Firms Respond to Gender Pay Gap transparency?* The Journal of Finance / Volume 77, Issue 4. Noudettu 3.3.2026 osoitteesta <https://onlinelibrary-wiley-com.proxy.uwasa.fi/doi/full/10.1111/jofi.13136>
- Hietala, H. & Maaniemi, J. (2026). Palkka-avoimuusdirektiivi ja samanarvoisen työn arviointiin liittyvä välineistö – Nykytila ja kehittämistarpeet Suomessa. Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto. Noudettu 9.4.2026 osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/4f60918e-52dd-4e7c-bc10-07e6ca96acbb/content>
- Kotkas, T. & Tuori, K. (2016). *Sosiaalioikeus*. Talentum Pro. Noudettu 3.4.2026 osoitteesta <https://verkkokirjahylly-almainsights-fi.proxy.uwasa.fi/teos/IAEBEXCTEB#kohta:SOSIAALIOIKEUS/piste:b0>
- Mignano, Vincenzo. (2024). *Gender Pay Gap: The Protection of the Right to Equal Pay under the Pay Transparency Directive*. Noudettu 20.2.2026 osoitteesta <https://www.inlibra.com/de/document/view/pdf/uuid/34583f85-10c4-3530-8204-a18233656aee>
- Mäntylä, J-M., Särkkä, N. & Saravirta, T. (2025). *Tältä näyttää sukupuolten tasa-arvo ansiohaitarin huipulla*. Yle-uutiset. Noudettu 2.3.2026 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20197209>
- Nummijärvi, Anja. (2007). *Palkkasyrjintä: Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta*. Noudettu 26.2.2026 osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/4434.pdf>

- Saari, Milja. (2015). *Symboliseksi sovittu – Tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen legitimizeetti*. Oikeus 2015 (44); 1: 44-68. Noudettu osoitteesta <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/oikeus/151390003.pdf>
- Santalahti, Tarja. (2024). *Sukupuoli-identiteetin ja seksuaalisen identiteetin muodostuminen*. Lääkärikirja Duodecim. Noudettu 7.4.2026 osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01304>
- Tilastokeskus. (2025). Ansiotasoindeksi. Noudettu 9.4.2026 osoitteesta https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_ati/statfin_ati_pxt_14_uw.px/table/tableViewLayout1/
- Viitamaa-Tervonen, O. (2019). Samapalkkaisuudesta. Teoksessa: O. Viitamaa-Tervonen, N. Bruun, A. Nummijärvi, K. Nousiainen & P. Koskinen-Sandberg. *Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Virallislähteet

HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 189/2022 vp. ”Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sukupuolen vahvistamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi”

HE 146/2024 vp. ”Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain muuttamisesta”

Oikeuskäytäntö

C-116/06, Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio, ECLI:EU:C:2007:536 (sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä)

KKO:2017:25. (sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä, äitiysloma)

KHO 16.2.2016/486. (Poliisin pääkaupunkiseutulisää koskeva asia)

TT:2014-115 (sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä, äitiysloma)