

# Palkka-avoimuuden raportointivelvoitteet tulorekisterissä

15. lokakuuta 2026

# Käytännön järjestelyt

- Kysymyksiä voi esittää **esityksen aikana** kirjoittamalla kysymyksen tilaisuuden kysymysosioon (Q&A).
  - Kysymykset tulevat näkyviin hyväksynnän jälkeen
  - Kysymysosion voi halutessaan sulkea esityksen ajaksi.
  - Kysymykset ovat luettavissa esityksen jälkeen, mikäli tapahtuman ikkunaa ei suljeta
- Osallistujien mikrofonin ja kameran käyttö on estetty esityksen sujuvuuden vuoksi.
- Tilaisuus nauhoitetaan ja tallenne on ilmoittautuneiden katseltavissa kahden viikon ajan.
  - Linkki tallenteeseen on tilaisuuden jälkeen saapuvassa kiitosviestissä.



# Tilaisuuden sisältö

- Mistä on kyse
- Ketä raportointivelvoitteet koskevat
- Milloin tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin alkaa
- Mitä tietoja ilmoitetaan
- Ennakkokysymyksiä ja muita usein kysyttyjä





# **Palkka-avoimuus: mistä on kyse?**

# Direktiivistä hallituksen esitykseksi

HE 129/2026

- Hallituksen esityksellä pannaan täytäntöön EU:n **palkka-avoimuusdirektiivi**.
- Tavoitteena on ehkäistä **sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää** ja edistää palkkatasa-arvoa lisäämällä palkkauksen läpinäkyvyyttä.
- Työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada kirjallisesti tiedot samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkkatasoista.
- Säännöllisesti **vähintään sata työntekijää työllistävien työnantajien on ilmoitettava sukupuolten palkkaeroista** ja tehtävä tiettyjen edellytysten täyttyessä henkilöstön edustajien kanssa yhteinen palkka-arviointi.
- **Tiedot ilmoitetaan tulorekisteriin** palkkatietoilmoituksella ja työnantajan erillisilmoituksella **tasa-arvovaltuutetulle**.
  - Tilastokeskus muodostaa palkkatietoilmoituksilla annetut tiedot tasa-arvovaltuutetun käyttöön
  - Työnantajan erillisilmoituksella ilmoitettavaksi tulevat tiedot luovutetaan vain tasa-arvovaltuutetulle samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista varten



# Määritelmiä

## Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

- **Työntekijäryhmä**

- Samaa tai samanarvoista työtä tekevät työntekijät, jotka työnantaja on ryhmitellyt muutoin kuin sattumanvaraisesti 3 a §:ssä tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella ja tapauskohtaisesti yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

- **Samanarvoinen työ**

- 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

- **Sukupuolten palkkaero**

- Työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen ero ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasosta.



# Palkkaerojen ilmoittaminen

## Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

- Tasa-arvoaltuutetulla on oikeus saada 3 momentissa tarkoitettulla tavalla työnantajalta seuraavat tiedot, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää:

Palkkatieto-  
ilmoituksella  
annettavat

- 1) sukupuolten palkkaero;
- 2) sukupuolten palkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta;
- 3) sukupuolten mediaanipalkkaero;
- 4) sukupuolten mediaanipalkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta;
- 5) täydentäviä tai muuttuvia eriä saavien nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus;
- 6) nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus kussakin kvartiilipalkkaluokassa;

Työnantajan  
erillisilmoituksella  
annettavat

- 7) sukupuolten välinen palkkaero työntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin, tavallisen peruspalkan ja täydentävien tai muuttuvien osien mukaan eriteltyinä tunti- ja vuosiansioittain sekä henkilömäärä kussakin työntekijäryhmässä ja onko jossain työntekijäryhmässä ainoastaan samaa sukupuolta olevia työntekijöitä.



# Palkkaerojen ilmoittaminen

## Laki tulotietojärjestelmästä

- Tulorekisteriin talletettavat tulotiedot ja muut tiedot 6 §
  - 7) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 d §:n 1 momentin 1–6 kohdassa tarkoitettujen tietojen muodostamiseksi tarvittavat tiedot;
  - 8) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitetut tiedot.





# **Ketä raportointivelvoitteet koskevat?**

# Yrityksen henkilöstömäärä ratkaisee 1/2

- Raportointivelvoitteet koskevat yrityksiä, joilla on kalenterivuoden aikana **säännöllisesti** vähintään 100 työntekijää. Myös pienemmät yritykset saavat luonnollisesti ilmoittaa tietoja
  - Ilmoitusvelvollisia Suomessa perustetut yritykset sekä ulkomaiset yritykset, joilla on Suomessa kiinteä toimipaikka.
- Henkilöstömäärään lasketaan lähtökohtaisesti kaikki työnantajan palveluksessa olevat työskentelypaikasta riippumatta.
  - Myös ulkomaille lähetetyt työntekijät otetaan huomioon.
  - Suomalaisen yrityksen ulkomaisen kiinteän toimipaikan paikallisesti palkatut työntekijät jäävät laskennan ja raportoinnin ulkopuolelle.
  - Henkilöstömäärään ei lasketa yrityksen ulkopuolisia henkilöitä, joille maksetaan esimerkiksi kokouspalkkiota tai työkorvausta
  - Laskennasta voidaan rajata pois poikkeuksellisissa, tilapäisissä tai lyhyissä kausitehtävissä työskentelevät, kuten kesätyöntekijät, harjoittelijat sekä sesonki- ja kiireapulaiset.



# Yrityksen henkilöstömäärä ratkaisee 2/2

- Raportointivelvoite alkaa kalenterivuodelta, jolloin yrityksen henkilöstömäärä ylittää soveltamisrajan **säännöllisesti** eli **vähintään yhdeksän kuukauden ajan**.
  - Jos määrä vaihtelee rajan molemmin puolin, työnantajan vastuulla on ennakoida ilmoitusvelvollisuus hyvissä ajoin.
  - Velvoitetta ei ole, jos henkilöstömäärä on suurimman osan vuodesta alle 100.
- Raja arvioidaan yrityskohtaisesti vain oman henkilöstön perusteella; konserniyhtiöiden henkilöstömääriä ei yhdistetä.
- Henkilöstömäärä vaikuttaa myös siihen, kuinka **usein** työntekijäryhmien palkkaeroista raportoidaan.

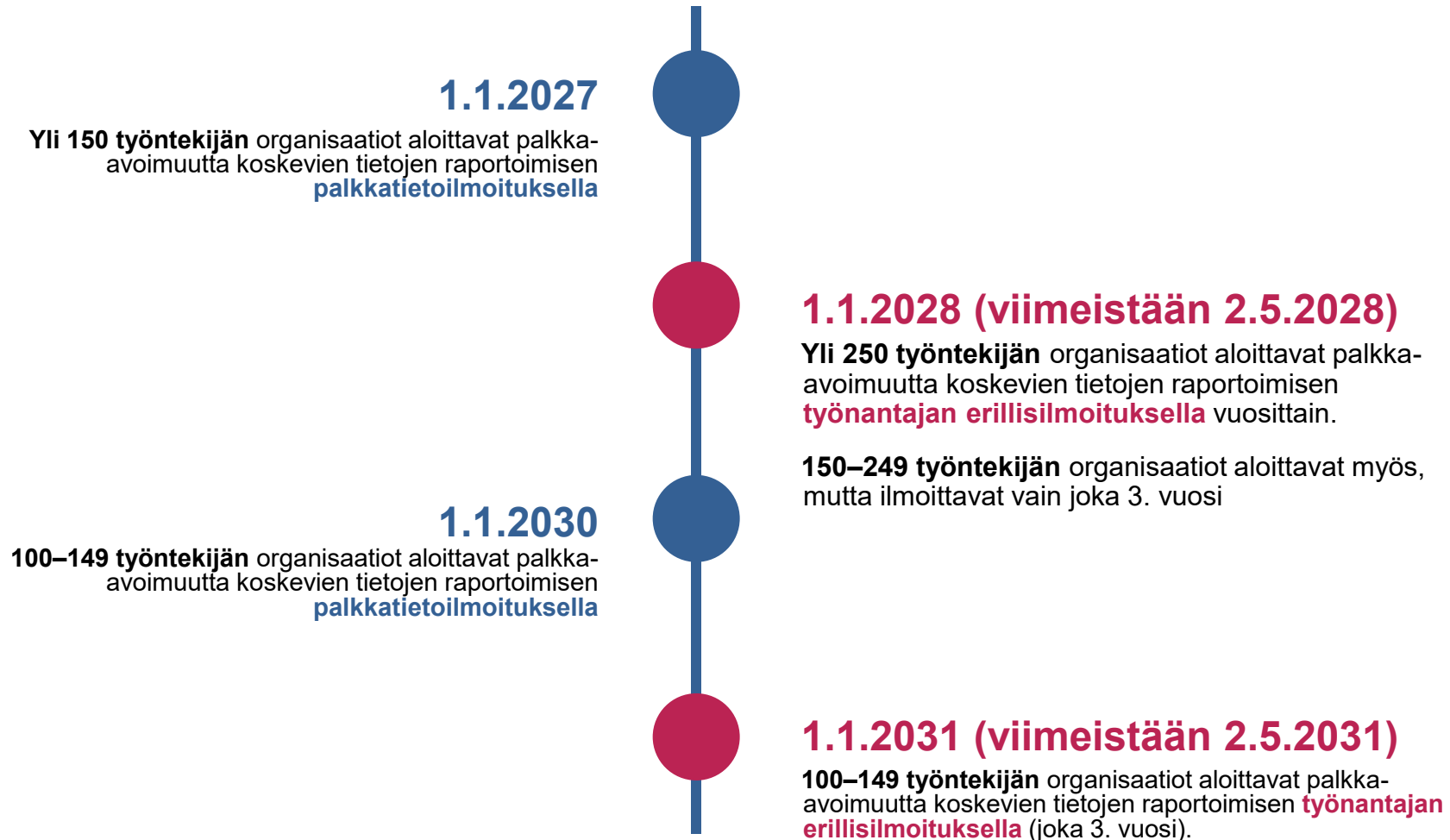




**Milloin tietojen  
ilmoittaminen  
tulorekisteriin alkaa?**



# Ilmoittaminen alkaa vaiheittain



# Tietojen ilmoittaminen palkkatietoilmoituksella

| Yrityksen henkilöstömäärä   | Milloin ilmoitusvelvollisuus alkaa?                               |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Alle 100 työntekijää        | Ei ilmoitusvelvollisuutta. Voit ilmoittaa tiedot vapaaehtoisesti. |
| 100–149 työntekijää         | Palkanmaksukaudelta, joka alkaa 1.1.2030 tai sen jälkeen          |
| 150 työntekijää tai enemmän | Palkanmaksukaudelta, joka alkaa 1.1.2027 tai sen jälkeen          |



# Tietojen ilmoittaminen työnantajan erillisilmoituksella

| Yrityksen henkilöstömäärä   | Ensimmäinen ilmoitus                                              | Seuraava ilmoitus                                                 |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Alle 100 työntekijää        | Ei ilmoitusvelvollisuutta. Voit ilmoittaa tiedot vapaaehtoisesti. | Ei ilmoitusvelvollisuutta. Voit ilmoittaa tiedot vapaaehtoisesti. |
| 100–149 työntekijää         | 2.5.2031 (vuoden 2030 tiedot)                                     | 30.4.2034 (vuoden 2033 tiedot)                                    |
| 150–249 työntekijää         | 2.5.2028 (vuoden 2027 tiedot)                                     | 30.4.2031 (vuoden 2030 tiedot)                                    |
| 250 työntekijää tai enemmän | 2.5.2028 (vuoden 2027 tiedot)                                     | 30.4.2029 (vuoden 2028 tiedot)                                    |



# **Mitä tietoja annetaan palkkatieto- ilmoituksella?**

# Mitä tietoja annetaan palkkatietoilmoituksella?

- Raportointivelvollisia koskevat pakolliset tiedot ovat:
  - Palkkojen ilmoittaminen 200-sarja tulolajeilla eli ilmoitustavalla 2
  - palvelussuhteen tyyppi
  - Säännöllinen sovittu viikkotyöaika
  - Osa-aikaisuuden prosentti
- Käsittelysääntöihin ei tule palkka-avoimuuden vuoksi muutoksia
  - Tiedot ovat edelleen **teknisesti** vapaaehtoisia, mutta käytännössä pakollisia asianosaisille
  - Tulorekisterillä ei ole tietoa siitä, mitkä organisaatiot ovat raportointivelvollisia



# Tulolajit 1/4

- Rahapalkat on ilmoitettava 200-sarjan tulolajeilla, jotta ilmoituksilta käy ilmi, mitkä suoritukset kuuluvat peruspalkkaan, täydentäviin eriin ja muuttuviin eriin.
- **Peruspalkka** on työntekijälle maksettava kiinteä vähimmäispalkka, joka maksetaan säännölliseltä työajalta
  - Esimerkiksi aika-, provisio- tai urakkapalkka.
- **Täydentävät erät** ovat peruspalkan lisäksi maksettavia palkanosia, joiden määrä pysyy yleensä palkanmaksusta toiseen samana.
  - Esimerkiksi henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvat erät kuten esimerkiksi kokemus-, suoriutumis- ja kielilisät sekä muut peruspalkkaa täydentävät erät, kuten lomaraha ja luontoisedut
- **Muuttuvat erät** ovat palkanosia, joiden määrä vaihtelee.
  - Esim. ylityökorvaukset, ilta- ja yötyölisät, varallaolokorvaukset sekä bonukset
- Tulolajien jaottelun palkkaeriin löydät ohjesivulta: [Palkka-avoimuus - Tulorekisteri](#)



# Tulolajit 2/4

- Peruspalkkaa ovat
  - 201 Aikapalkka
  - 220 Provisiopalkka
  - 227 Urakkapalkka
  - 351 Urheilijarahastosta maksettu palkka
- Peruspalkka kuten aikapalkka ei saa jatkossa sisältää henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvia eriä kuten esimerkiksi kokemus-, suoriutumis- ja kielilisiä
  - Huolehdi siitä, että nämä lisät ilmoitetaan 1.1.2027 alkaen tulolajilla 238 Muu säännöllinen lisä, jos kyse on säännöllisen työajan ansioon kuuluvasta erästä.
  - Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvat erät ovat täydentäviä eriä



# Tulolajit 3/4

- Täydentäviä eriä ovat
  - 213 Lomaraha
  - 238 Muu säännöllinen lisä
  - 301 Asuntoetu
  - 302 Asuntolainan korkoetu
  - 304 Autoetu
  - 317 Muu luontoisetu
  - 330 Puhelinetu
  - 334 Ravintoetu
  - 341 Työsuhdematkalipun verovapaa osuus
  - 342 Työsuhdematkalipun palkaksi katsottu osuus
  - 363 Polkupyöräedun verovapaa osuus
  - 364 Polkupyöräedun palkaksi katsottu osuus
- Täydentäviä eriä vähentävät
  - 401 Autoedusta peritty korvaus
  - 407 Muista luontoiseduista peritty korvaus



# Tulolajit 4/4

- Muuttuvia eriä ovat

202 Aloitepalkkio  
203 Bonuspalkka  
204 Etuusajalta maksettu täydennyspalkka  
205 Hätätyökorvaus  
206 Iltatyökorvaus  
207 Iltavuorolisä  
208 Irtisanomisajan korvaus  
209 Kilometrikorvaus (veronalainen)  
210 Kokouspalkkio  
211 Lauantaityökorvaus  
212 Lisätyökorvaus  
214 Luentopalkkio  
216 Muu maksettu lisä  
217 Odotusajan korvaus

218 Olosuhdelisä  
219 Sairausajan osapalkka  
221 Sunnuntaityökorvaus  
222 Synteettinen optio  
223 Tulospalkkio  
224 Työaikapankin rahakorvaus  
225 Työajantasauskorvaus  
226 Työsuhteeseen perustuva osakeanti  
229 Vahingonkorvaus päättämisen- ja lomautustilanteissa  
230 Varallaolokorvaus  
231 Vapaaehtoinen korvaus päättämistilanteissa  
232 Viikkolepokorvaus  
233 Voittopalkkio  
234 Vuosilomakorvaus  
235 Ylityökorvaus

236 Yötyökorvaus  
237 Yövuorolisä  
239 Vastikevapaan korvaus  
310 Henkilöstölle annettu rahalahja  
315 Muu henkilöstölle suunnattu veronalainen etu  
320 Osakepalkkio  
326 Palkkio työsuhdekeksinnöstä  
343 Työsuhdeoptio  
353 Veronalainen kustannusten korvaus  
359 Perusteeton etu  
367 Rahana maksettu osakepalkkio  
368 Rahana maksettu työsuhdeoptio



# Palvelussuhteen tyyppi

- **Kokoaikainen**, kun työntekijän työaika on alalla sovellettavan kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöaika.
  - Useimmiten tästä enimmäistyöajasta on sovittu työehtosopimuksessa.
  - Jos palvelussuhteeseen ei sovelleta mitään työehtosopimusta, katsotaan kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajan olevan työaikalain mukainen enimmäistyöaika eli 40 tuntia viikossa.
- **Osa-aikainen**, kun työntekijän työaika on lyhyempi kuin enimmäistyöaika, josta on sovittu joko
  - alalla sovellettavassa työehtosopimuksessa (kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöaika) tai
  - työaikalaissa (40 tuntia viikossa)
- **Tietoa ei ole saatavilla**, kun tietoa kokoaikaisuudesta tai osa-aikaisuudesta ei ole saatavilla
  - Esim. nollatuntisopimukset



# Säännöllinen viikkotyöaika ja osa-aikaisuuden prosentti

- **Säännöllisenä sovittuna viikkotyöaikana** ilmoitetaan työsopimuksessa tai virkanimitystä koskevassa asiakirjassa sovittu tuntimäärä, joka vastaa tulonsaajan viikoittaista työaika.
  - Jos viikkotyöaika vaihtelee, tai siitä ei ole sovittu, tietoa ei ilmoiteta.
- **Osa-aikaisuuden prosenttina** ilmoitetaan se työsopimuksessa tai virkanimitystä koskevassa asiakirjassa sovittu työaika suhteessa kokoaikaisen säännölliseen työaikaan, esimerkiksi 75,00 % tai 50,00 %.
  - Prosentin on vastattava todellista, työsopimuksen mukaista työaika.
  - Jos työaika vaihtelee viikoittain (esim. tarvittaessa töihin kutsuttava), prosenttia ei tämän hetken käsityksen mukaan ilmoiteta.
  - Jos kyseessä on kokoaikainen palvelussuhde, prosenttia ei jatkossa tule ilmoittaa.
  - Lomautusta kokoaikatyöstä ei pidetä osa-aikatyönä.





**Mitä tietoja annetaan  
työnantajan  
erillisilmoituksella?**

# Työntekijäryhmä

- **Työnantaja määrittelee itse, kuinka monta eri työntekijäryhmää yrityksellä on.**
  - Työntekijäryhmällä tarkoitetaan "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".
- Työnantajan tulee nimetä työntekijäryhmät vapaamuotoisesti. Lisäksi työnantajan on ilmoitettava jokaisen erillisen työntekijäryhmän koko (henkilömäärä).
- Jos ryhmässä on vain samaa sukupuolta olevia henkilöitä, on tämäkin tieto annettava.



# Sukupuolten välinen palkkaero 1/5

- Sukupuolten palkkaerolla tarkoitetaan työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen eroa ilmaistuna **prosenttiosuutena** miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasosta.
  - Työnantaja ilmoittaa kussakin työntekijäryhmässä sukupuolten välisen palkkaeron työntekijöiden välillä
  - Palkkaerot ilmoitetaan erikseen peruspalkan, täydentävien ja muuttuvien erien osalta.
  - Kaikki edellä mainitut erät on eriteltävä tunti- ja vuosiansioina.
- Tulorekisteriin ilmoitettava luku lasketaan jakamalla naisten keskipalkkataso miesten keskipalkkatasolla ja ilmoitetaan prosenttina, joka pyöristetään lähimpään kokonaislukuun.



# Sukupuolten välinen palkkaero 2/5

- **Esimerkki 1:**

- Yrityksen yhden ryhmän naispuolisten työntekijöiden peruspalkka on keskimäärin 3 180 euroa ja miesten palkka on 3 100 euroa.
- Työnantaja laskee palkkaeron seuraavasti:  $3180 / 3100 * 100 = 102,58$ .
- Naisten palkka on siten 2,58 % miesten palkkaa korkeampi.
- Työnantaja ilmoittaa palkkaeron kokonaisluvuksi pyöristettynä arvona 103 %.

- **Esimerkki 2:**

- Toisessa yrityksen työntekijäryhmässä naisten ja miesten peruspalkka on sama. Työnantaja ilmoittaa palkkaerona arvon 100.



# Sukupuolten välinen palkkaero 3/5

- **Esimerkki 3:**

- Työntekijäryhmässä X on 5 miestä ja 5 naista. Kaikki työntekijöistä saavat samaa 2 500 € arvoista kuukausipalkkaa. Työntekijöille ei makseta täydentäviä tai muuttuvia eriä.
- Yksi naistyöntekijöistä on tarkasteluvuoden aikana kuukauden palkattomalla vapaalla.
- **Tuntiansioittain** (laskennallinen tuntipalkka n. 15 €) työntekijäryhmän sukupuolten välillä ei ole palkkaeroa, jolloin arvoksi ilmoitetaan 100%
- **Vuositasolla** työntekijäryhmän sukupuolten välillä on palkkaero
  - Miesten peruspalkan kokonaismäärä 150 000 €
  - Naisten peruspalkan kokonaismäärä 147 500 €
  - Vuositasolla palkkaeroksi ilmoitetaan 98%



# Sukupuolten välinen palkkaero 4/5

- **Esimerkki 4:**

- Työnantaja on ryhmitellyt työntekijänsä 4 eri ryhmään. Yritys maksaa peruspalkkojen lisäksi muuttuvia eriä ja osalle henkilökuntaa myös täydentäviä eriä.
  - Kassahenkilökunnan ryhmässä on 25 naispuolista ja 15 miespuolista työntekijää. Naisten ja miesten peruspalkka on ryhmässä sama. Naisten vuosiansio on muuttuvien erien osalta 3 % korkeampi kuin miesten ansio ja tuntiansioiden osalta samansuuruinen. Kassahenkilökunnalle ei makseta täydentäviä eriä.
  - Myyntiedustajien ryhmässä on 13 naispuolista ja 19 miespuolista työntekijää. Naisten ja miesten peruspalkka on ryhmässä sama, mutta naisten vuosiansio on täydentävien erien osalta 7 % pienempi ja tuntipalkka 3 % pienempi kuin miesten vastaava ansio. Muuttuvien erien osalta naisten vuosiansio on 4 % pienempi, mutta tuntiansio on 2 % miesten ansioita korkeampi.
  - Päällikköiden ryhmässä on kuusi naispuolista ja yksi miespuolinen työntekijä. Tässä ryhmässä naisten peruspalkka vuosi- ja tuntiansion osalta on 4 % korkeampi kuin ryhmässä olevan miehen palkka. Täydentävien erien osalta naisten vuosiansio on 5 % pienempi kuin miehen ja tuntiansio 2 % pienempi kuin miehen vastaava palkka. Muuttuvien erien osalta naisten vuosiansio on 3 % korkeampi kuin miehen palkka ja tuntiansio 1 % miestä korkeampi.
  - Johtajien ryhmässä (kolme henkilöä) on vain samaa sukupuolta olevia henkilöitä





# Sukupuolten välinen palkkaero 5/5

## Kassahenkilökunta

Työntekijäryhmän koko: 40

Peruspalkkaerien  
palkkaero, tuntiansiot: 100

Peruspalkkaerien  
palkkaero, vuosiansiot: 100

Muuttuvien palkkaerien  
palkkaero, tuntiansiot: 103

Muuttuvien palkkaerien  
palkkaero, vuosiansiot: 100

## Myyntiedustajat

Työntekijäryhmän koko: 22

Peruspalkkaerien  
palkkaero, tuntiansiot: 100

Peruspalkkaerien  
palkkaero, vuosiansiot: 100

Täydentävien palkkaerien  
palkkaero, tuntiansiot: 97

Täydentävien palkkaerien  
palkkaero, vuosiansiot: 93

Muuttuvien palkkaerien  
palkkaero, tuntiansiot: 96

Muuttuvien palkkaerien  
palkkaero, vuosiansiot: 102

## Päälliköt

Työntekijäryhmän koko: 7

Peruspalkkaerien  
palkkaero, tuntiansiot: 104

Peruspalkkaerien  
palkkaero, vuosiansiot: 104

Täydentävien palkkaerien  
palkkaero, tuntiansiot: 95

Täydentävien palkkaerien  
palkkaero, vuosiansiot: 98

Muuttuvien palkkaerien  
palkkaero, tuntiansiot: 103

Muuttuvien palkkaerien  
palkkaero, vuosiansiot: 101

## Johtajat

Työntekijäryhmän koko: 3

Ryhmässä vain yhtä  
sukupuolta: Kyllä



# Ennakkoon kysyttyjä kysymyksiä

# Henkilöstömäärä 1/5

**Voiko y-tunnuksen perusteella oleva henkilömäärä olla eri kuin työntekijäryhmien yhteenlaskettu henkilömäärä? Sama henkilö voi tehdä useampaa tehtävää, esim. kaupungilla jossain muussa tehtävässä ja lisäksi kansalaisopistossa opettajana.**

Lähtökohtaisesti työntekijä voi kuulua vain yhteen työntekijäryhmään kerrallaan.

Jos kuitenkin suorituksen maksaja maksaa henkilölle palkkaa kahdesta täysin erillisestä työstä, voi henkilö kuulua kahteen ryhmään ja palkat jaetaan tehdyn työn mukaisessa suhteessa ko. ryhmien kesken.

Näin ollen henkilöstömäärä voi olla eri kuin työntekijäryhmittäinen henkilölukumäärä.



## Henkilöstömäärä 2/5

**Lasketaanko henkilöstömäärään sijaiset, jotka tekevät koulussamme yksittäisiä tunteja silloin tällöin? Entä valmentajat, joilla on esim. 4 tuntia joka viikko?**

Yrityksen työntekijämäärää laskettaessa voidaan jättää huomioimatta vain organisaatiossa teetetävien töiden kannalta poikkeuksellisissa tai tilapäisissä tehtävissä työskentelevät sekä lyhyehköissä kausiluontoisissa töissä olevat työntekijät.

Tilapäisiksi työntekijöiksi on perinteisesti katsottu erilaiset sesonki- ja kiireapulaiset kuten kesätyöntekijät ja harjoittelijat.



# Henkilöstömäärä 3/5

**Mitä tapahtuu, jos yrityksen henkilöstömäärä muuttuu kesken raportointikauden siten, että ilmoitusvelvollisuus täyttyy?**

Yritysten raportointikaudet voivat olla erilaiset.

Jos yrityksen henkilöstömäärä ylittää 150 työntekijää ensimmäisen kerran vuonna 2029, sen tulee ennakoida tietojen ilmoittaminen palkkatietoilmoituksilla jo vuoden 2029 alusta saakka.

Työntekijäryhmittäiset tiedot tulee ilmoittaa ensimmäisen kerran 30.4.2030 vuodelta 2029. Työnantaja ilmoittaa työntekijäryhmittäiset tiedot kolmen vuoden välein, ellei henkilöstön määrä oleellisesti muutu.

**Miten lasketaan yrityksen henkilömäärä, kun se vaihtelee alle ja vähän yli sadan kausien mukaan?**

Raportointivelvoite syntyy siltä kalenterivuodelta, kun yrityksen työntekijämäärä ylittää säännöllisesti ensimmäisen kerran lain soveltamisrajan suurimman osan vuodesta (yhdeksän kuukautta).

Jos työntekijämäärä vaihtelee soveltamisrajan molemmiin puolin, työnantajan tulee ennakoida mahdollinen ilmoitusvelvollisuus jo etukäteen.



# Henkilöstömäärä 4/5

**Miten raportointi menee konserneissa? Onko tytäryhtiön ilmoitettava tiedot, jos työntekijöitä on alle 100?**

Emoyhtiö ja tytäryhtiö ovat lain näkökulmasta eri yhtiöitä, joiden molempien henkilöstömäärää arvioidaan erikseen.

Jos tytäryhtiön henkilöstömäärä jää alle 100, sen ei tarvitse raportoida palkka-avoimuuteen liittyviä tietoja, vaikka emoyhtiön tarvitsisikin.



# Henkilöstömäärä 5/5

**Koskeeko raportointivelvollisuudet myös yrityksiä, joissa EU:ssa on alle 100 henkilöä mutta henkilöstön kokonaismäärä globaalilla tasolla on yli 100?**

Jos Suomessa toimivan y-tunnuksen henkilöstömäärä on alle 100, ei ilmoitusvelvollisuutta ole.

Yrityksen henkilöstömäärään lasketaan mukaan kaikki ko. työnantajan palveluksessa työskentelevät työntekijät työskentelypaikasta riippumatta. Siten esimerkiksi ulkomaille työskentelemään lähetetyt työntekijät lasketaan mukaan.

Jos suomalainen yritys harjoittaa toisessa valtiossa liiketoimintaa kiinteässä toimipaikassa ja maksaa ulkomailla tehdystä työstä palkkaa ao. maan säännösten mukaisesti, ei kyseisen kiinteän toimipaikan työntekijöitä lasketa mukaan henkilöstömäärään eikä näiden työntekijöiden osalta ole raportointivelvollisuutta.



# Työntekijäryhmät 1/4

## **Miten palkkatietoilmoituksella annetaan tieto siitä, mihin työntekijäryhmään työntekijä kuuluu?**

Työntekijäryhmiä koskevat tiedot annetaan työnantajan erillisilmoituksella.

Tietoja ei anneta työntekijätasolla palkkatietoilmoituksella. Työntekijät eivät esimerkiksi kuulu samaan työntekijäryhmään pelkästään sen perusteella, onko heille ilmoitettu sama ammattiluokka tai sama sovellettava työehtosopimus.

## **Jos työntekijä vaihtaa kesken raportointikauden ryhmästä toiseen, miten ilmoitetaan?**

Maksetut palkat ilmoitetaan sen mukaisesti, kun hlö on tehnyt ko. ryhmän työtä.



## Työntekijäryhmät 2/4

**Jos palkansaajan työntekijäryhmä vaihtuu, mihin työntekijäryhmään pidemmältä ajalta kertyneet suoritukset raportoidaan?**

**Esim. palkansaajan työntekijäryhmä muuttuu 1.5.2027. Ajalta 1.1.-30.6.2027 kertyneet bonukset maksetaan 15.8.2027. Mihin työntekijäryhmään bonukset raportoidaan? Entä lomaraha, joka on kertynyt kahden eri työntekijäryhmän aikana?**

Palkat raportoidaan työntekijäryhmiin tämän hetken käsityksen mukaan maksupäivän perusteella. Jos palkansaajan työntekijäryhmä muuttuu 1.5.2027 A:sta B:een, 1.1.2027–30.4.2027 välisenä aikana maksetut suoritukset huomioidaan työntekijäryhmän A palkoissa.

Koska bonukset maksetaan vasta 15.8.2027, ne huomioidaan työntekijäryhmässä B, vaikka ne tosiasiallisesti olisivat kertyneet suurimmalta osin työntekijäryhmässä A.

Lomaraha raportoidaan niin ikään maksupäivän perusteella. Jos lomaraha maksetaan kesäkuussa, se raportoidaan siinä työntekijäryhmässä, johon työntekijä on kuulunut maksupäivänä.



# Työntekijäryhmät 3/4

**Raportoidaanko palkat maksuhetken / ilmoitushetken mukaisilla työntekijäryhmillä vai sen mukaan, missä henkilö on ollut esim. suurimman osan raportointikaudesta?**

Työntekijän ryhmä voi vaihtua kesken vuoden. Palkat raportoidaan sen mukaisesti, minkä työntekijäryhmän palkasta on ollut kyse.

Jos esimerkiksi työntekijä siirtyy toiseen työntekijäryhmään syyskuun alusta, tammi-elokuun palkat huomioidaan työntekijäryhmässä A ja syys-joulukuun palkat työntekijäryhmässä B.

**Omaan henkilökuntaan kuuluva hallituksen jäsen saa hallituspalkkiota. Kuuluuko nämä ilmoittaa ko. työntekijän muusta työstä saatuna palkkana (ko. työntekijäryhmän tulona) vai voisiko työntekijä kuulua kahteen eri ryhmään? Entäpä työsuojeluvastaavan saama palkkio?**

Lähtökohtaisesti työntekijä voi kuulua vain yhteen työntekijäryhmään kerrallaan.

Jos kuitenkin suorituksen maksaja maksaa henkilölle palkkaa kahdesta täysin erillisestä työstä, voi henkilö kuulua kahteen ryhmään ja palkat jaetaan tehdyn työn mukaisessa suhteessa ko. ryhmien kesken.



## Työntekijäryhmät 4/4

**Jos TES:ssä on olemassa arviointikriteerit (peruspalkkoineen), saako käyttää itse muodostettuja työntekijäryhmiä, jotka sopivat paremmin omaan toimintaan?**

Eduskunnassa käsiteltävänä olevan hallituksen esityksen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 3 a§:n mukaan 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.

Pykäläehdotus antaa siten työnantajalle mahdollisuuden käyttää muutakin menetelmää kuin työehtosopimuksessa sovittua.

Työnantaja voi myös olla sidottu noudattamaan työehtosopimusta, jossa ei ole sovittu lainkaan työn vaativuuden luokitteluun pohjautuvasta palkkausjärjestelmästä. Ehdotuksella ei edellytettäisi työmarkkinaosapuolia muuttamaan työehtosopimusten palkkausjärjestelmiä vaativuuden arviointiin pohjautuviksi.

Jos työehtosopimus ei mahdollista työn vaativuuden arviointia, työnantajan olisi kuitenkin käytettävä siihen muuta menetelmää.



# Palkkaerät 1/3

**Mitä palkkaerää ovat esimerkiksi pois maksetut työaikasaldot tai vuosivapaatunnit, jos työntekijälle maksetaan kuukausipalkan lisäksi henkilökohtaisen suoriutumisen lisää? Entä poissaoloajan palkat kuten vuosiloma-ajan palkka?**

Maksetut työaikasaldot ja vuosivapaatunnit ilmoitetaan jatkossakin tulolajilla 201 Aikapalkka ja huomioidaan osana peruspalkkaeriä.

Vuosiloman ajalta maksettu palkka jaetaan peruspalkkaan ja mahdollisiin täydentäviin eriin kuten henkilökohtaisen suoriutumisen lisään aivan kuten kuin normaalilta työssäoloajalta maksettu palkka.



## Palkkaerät 2/3

### **Miten lomaraha huomioidaan tuntiansioittain ilmoitettavassa palkkaerossa?**

Lomaraha maksetaan yleensä edeltävän lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittujen lomapäivien perusteella.

Tämän hetken käsityksen mukaan määrä voidaan laskea mukaan maksukuukauden tuloihin ja ko. kuukauden aikaisiin tuntimääriin.



## Palkkaerät 3/3

**Komission julkaisemassa Q&A:ssa direktiivin tulkinnoista todetaan, että rahana tai luontoisetuna maksettavia etuja, joihin ei liity kelpoisuus- tai valintakriteerejä ja jotka annetaan poikkeuksetta kaikille työntekijöille samansuuruisina ei olisi tarpeen raportoida osana palkka-avoimuutta.**

### **Miksi tiedot on kuitenkin ilmoitettava tulorekisteriin?**

Suurin osa em. direktiivin Q&A-kohdassa mainituista eduista jää Suomessakin ilmoittamisen ulkopuolelle, esimerkiksi erilaiset verovapaat henkilökuntaedut.

Sitä vastoin Suomessa on vakiintunut tapa antaa luontoisetuja osana palkkaa. Koska Suomessa tällaiset edut (kuten lounas- ja puhelinetu) luetaan palkkaan ja ovat jo aiemminkin olleet ilmoittamisvelvollisuuden piirissä, tulee luontoisedut eritellä täydentäviin eriin työntekijäryhmittäisessä palkkaerojen ilmoittamisessa.



# Sukupuolten väliset palkkaerot 1/2

## Miksi palkkaerojen laskentakaava eroaa palkka-avoimuusdirektiivin määritelmästä?

Palkka-avoimuusdirektiivissä palkkaero tarkoittaa ”*eroa naisten ja miesten palkkatasossa ilmaistuna prosenttiosuutena miesten palkkatasosta*”. Jos esimerkiksi miesten palkat ovat vuositasolla 40 000 € ja naisten 35 000 €, palkkaero laskettaisiin seuraavasti:

- Miesten osuus miesten palkoista:  $40\,000\text{ €} / 40\,000\text{ €} = 100\%$
- Naisten osuus miesten palkoista:  $35\,000\text{ €} / 40\,000\text{ €} = 87,5\%$
- Palkkaero =  $100\% - 87,5\% = 12,5\%$  (miesten eduksi)

Suomessa käytetään ilmoittamiseen laskentatapaa, jolla vältetään negatiivisilta luvuilta tai siltä, että palkkaeroprocentin lisäksi olisi ilmoitettava, kumman sukupuolen palkat ovat suuremmat. Siksi palkkaero ilmoitetaan tulorekisteriin naisten osuutena miesten palkoista:

- Palkkaero =  $35\,000\text{ €} / 40\,000\text{ €} = 87,5\%$  (naisten palkkatason osuus miesten palkoista).

Prosentti kertoo siis suoraan, kuinka paljon palkkaero on ja kenen eduksi. Jos naisten palkkataso ylittää miesten palkkatason, prosentti on tällöin yli 100 %.



# Sukupuolten väliset palkkaerot 2/2

**Työntekijä A kuukausipalkka on 3 500 € ja vuosiansio 42 000 €. Työntekijä B tuntipalkka on 21,34 €/h. Tulonsaaja B työskentelee osa-aikaisena, joten hänen vuosiansionsa ovat vain 21 000 €.**

**Molemmat työntekijät tekevät saman vaativuustason työtä ja heidän laskennallinen tuntipalkkansa on sama.**

**He kuuluisivat siten samaan työntekijäryhmään. Ilmoitetaanko peruspalkkaerien palkkaeroksi vuosiansioissa 50% ja tuntiansioissa 100%?**

Työntekijät kuuluvat samaan työntekijäryhmään, jos he tekevät samaa tai samanarvoista työtä. Tällöin työnantajan erillisilmoituksella tunti- ja vuosiansioiden palkkaero voivat erota merkittävästikin.



# Säännöllinen sovittu viikkotyöaika 1/4

**Miten ilmoitetaan työaikatiedot, kun työntekijä ei ole työaikalain piirissä tai henkilöllä ei ole työaikaa?**

Jos työsopimuksessa on sovittu työskentelyajasta, voidaan käyttää ko. tietoa. Jos ei ole sovittu, voidaan jättää säännöllinen sovittu viikkotyöaika kokonaan ilmoittamatta.

**Ilmoitetaanko ihan kaikki työntekijät, myös ns. nollatuntisopimuksilla olevat sekä muut epäsäännölliset työntekijät kuten freelancerit?**

Kaikille työntekijöille maksetut palkat on ilmoitettava palkkatietoilmoituksella. Jos säännöllisesti sovittu viikkotyöaika vaihtelee, eikä sitä ole saatavilla, tiedon voi jättää antamatta. Myös tällaiselle henkilölle maksetut suoritukset tulee olla mukana työnantajan erillisilmoituksella ilmoitettavissa työntekijäryhmittäisissä palkkaeroissa.



# Säännöllinen sovittu viikkotyöaika 2/4

**Miten ilmoitetaan säännöllinen viikoittainen työaika kokonaistyöajassa ja opetusvelvollisuustyöajassa? Yliopistoissa opetus- ja tutkimushenkilöstö on kokonaistyöajassa, joka on 1612 tuntia lukuvuodessa ja jota ei seurata.**

Tällaisessa tilanteessa säännöllinen viikkotyöaika voidaan ilmoittaa laskennallisena viikkokohtaisena keskiarvona, esim.  $1612\text{h} / 52\text{ vk} = 31\text{ h}$



# Säännöllinen sovittu viikkotyöaika 3/4

**Mitä jos työnantaja ei voi antaa jotain pakolliseksi asetettua tietoa? Voiko tiedot antaa ilman sitä? Esim. työaikatiedot, kun työntekijä ei ole työaikalain piirissä.**

Jos raportointivelvoite koskee yritystä, tiedot muuttuvat pakollisesti annettaviksi ja tulee antaa. Jos tietoja ei voi antaa järjestelmästä, tulisi tiedot korjata tulorekisterin sähköisessä asiointipalvelussa ja lisätä tiedot manuaalisesti.

Jos työntekijä ei kuulu työaikalain piiriin, säännöllisesti sovittuna viikkotyöaikana ilmoitetaan sopimuksessa sovittu viikkotuntimäärä, jos sellaisesta on sovittu. Jos työsopimuksessa on sovittu työskentelyajasta, voidaan käyttää ko. tietoa.

Jos viikkotyöajasta ei ole sovittu, voidaan jättää säännöllinen sovittu viikkotyöaika kokonaan ilmoittamatta.



# Säännöllinen sovittu viikkotyöaika 4/4

**Miten osa-aikaisuusprosentin, viikkotyöajan tai palvelussuhteen tyyppin muutokset tulisi ilmoittaa tilanteissa, joissa muutos tapahtuu kesken palkkakauden?**

Tällöin palkanmaksukaudelta on annettava kaksi ilmoitusta.

Jos normaali palkanmaksukausi on esimerkiksi kuukausi, ja palvelussuhde muuttuu kuun puolivälissä, kuun alkupuoliskolta annetaan yksi ilmoitus ja kuun loppupuoliskolta toinen ilmoitus.

Jos palkka maksetaan samana päivänä, molemmilla ilmoituksilla on sama maksupäivä mutta eri palkanmaksukausi.



# Osa-aikaisuuden prosentti

**Miten osa-aikaisuuden prosentti ilmoitetaan, jos henkilö on tarvittaessa töihin kutsuttava työntekijä, henkilöllä on vaihtelevan työajan sopimus (esim. 20-37,5 h/vko) tai jos viikkotyöaika muutoin vaihtelee?**

Tämän hetken käsityksen mukaan tiedon osa-aikaisuuden prosentista voi jättää antamatta, jos sitä ei ole saatavilla. Palvelussuhteen ilmoitetaan kuitenkin olevan osa-aikainen.



# Tietojen korjaaminen ja tarkastelu

**Jos osa-aikamuutos tulee tietoon vasta palkkatietoilmoituksen lähettämisen jälkeen, pitääkö ilmoitus korvata uudella ilmoituksella?**

Annettu ilmoitus korjataan korvaavalla menettelyllä, kuten tyypillisesti muutkin palkkatietoilmoituksella annettavat tiedot.

**Saako työnantaja Tulorekisteristä raportin, josta näkee henkilöittäin mitä palkka-avoimuustietoja on ilmoitettu?**

Tulorekisteristä ei saa erillistä raporttia palkka-avoimuutta koskevista tiedoista.



# Poissaolot 1/2

## **Pitääkö poissaolot ilmoittaa jatkossa tulorekisteriin, jotta palkat olisivat vertailukelpoisia?**

Poissaolotietojen ilmoittaminen ei muutu pakolliseksi palkka-avoimuuden myötä. Sukupuolten välisiä palkkaeroja raportoidaan kussakin työntekijäryhmässä tunti- ja vuosiansioiden osalta.

Vaikka työntekijäryhmän kaikki työntekijät saisivat tuntitasolla saman suuruista palkkaa, eroja voi syntyä vuositasolla monista eri syistä.

## **Miten lomautettuna olevien työntekijöiden palkkatiedot ilmoitetaan?**

Palkkatietoilmoituksella tiedot ilmoitetaan sen mukaisesti, kun palkkaa maksetaan. Poissaolotiedoissa voi ilmoittaa työntekijän lomautuksen kestoajan.

Työnantajan erillisilmoitukselle (työntekijäryhmittäisissä tiedoissa) lasketaan lomautettuna olevan työntekijän palkat normaaliin tapaan vuosi- ja tuntiansioina.

Jos henkilö on koko raportointikauden lomautettuna, tällaisen henkilön tietoja ei lasketa mukaan työnantajan erillisilmoituksella ilmoitettaviin työntekijäryhmittäisiin palkkaeroihin.



## Poissaolot 2/2

**Miten ottaa raportoinnissa huomioon henkilöstön muutostilanteet kuten opintovapaat tai muut palkkaan vaikuttavat muutokset työtehtävissä?**

Palkkatietoilmoituksella tiedot ilmoitetaan sen mukaisesti, kun palkkaa maksetaan. Jos henkilö on vain osan raportointikaudesta vapaalla, hänet huomioidaan työnantajan erillisilmoituksella palkkaerojen osalta normaalisti. Tämä luonnollisesti vaikuttaa vuosiansioina ilmoitettaviin palkkaeroihin.

Jos henkilö on koko raportointikauden opintovapaalla tai vanhempainvapaalla, tällaisen henkilön tietoja ei lasketa mukaan työnantajan erillisilmoituksella ilmoitettaviin työntekijäryhmittäisiin palkkaeroihin.



# Vuokratyö

## **Jos käytetään vuokratyövoimaa, onko ilmoitusvelvollisuus työnantajayrityksellä vai käyttäjäyrityksellä?**

Kukin yritys ilmoittaa omalla palkkalistallaan olevat työntekijänsä. Näin ollen käyttäjäyrityksen henkilöstömäärään ei lasketa mukaan vuokratyöntekijöitä.

Työnantajayritys maksaa vuokratyöntekijöille palkat, ja ilmoittaa henkilöiden tiedot palkkatietoilmoituksella sekä ryhmittelee työntekijät työntekijänryhmiin työnantajan erillisilmoitukselle.

## **Miten työntekijäryhmittely tehdään vuokratyöliiketoiminnassa, jossa asiakkaita on eri aloilta ja näennäisesti samalla tehtävänimikkeellä olevien työntekijöiden työnkuvat ovat hyvinkin erilaisia?**

Tehtävänimike ei ole ratkaiseva, vaan se, mitä työtä henkilöt tekevät. Jos työntekijät tekevät samaa tai samankaltaista työtä, henkilöt kuuluvat samaan työntekijäryhmään tehtävänimikkeistä riippumatta.



# Muut

**Onko sukupuolineutraali hetu vielä ajankohtainen aihe? Mikäli kyllä niin miten tehdään jako sukupuolittain?**

Toistaiseksi asia ei ole ajankohtainen.

**Pystyykö palkka-avoimuuteen liittyvät tiedot raportoimaan Palkka.fi:n kautta?**

Ei pysty. Esimerkiksi palkkatietoilmoituksella annettavaa osa-aikaisuuden prosentti -tietoa ei voi raportoida Palkka.fi -palvelussa, joka on suunniteltu pientyönantajille ja kotitalouksille.





**Kiitos!**