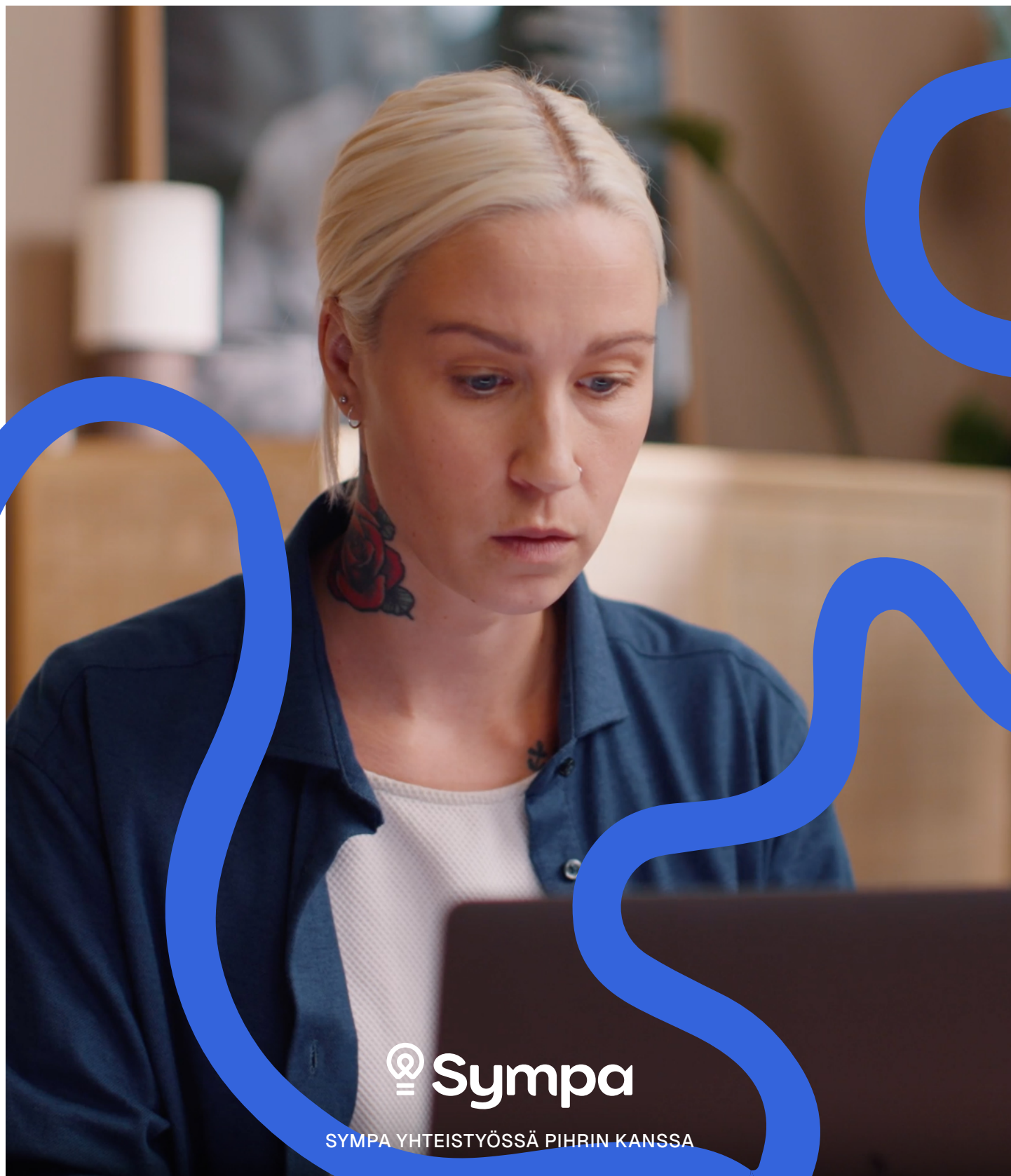


VALMISTAUTUMINEN EU:N PALKKOJEN AVOIMUUSDIREKTIIVIIN:

Opas henkilöstöhallinnolle



 **Sympa**

SYMPA YHTEISTYÖSSÄ PIHRIN KANSSA

Tuleva EU:n direktiivi palkkojen avoimuudesta on mullistava säädös, jolla on vaikutuksia yrityksiin kaikkialla Euroopassa. Direktiivi tulee voimaan vuonna 2026, ja se on todellinen haaste yrityksille, jotka eivät valmiina ole ajoissa, ja valtava mahdollisuus niille, jotka ryhtyvät välittömästi toimiin ja arvioivat lähestymistapansa palkka-avoimuuteen liittyen.

Esittelyssä Pihr: Sympan luotettava yhteistyökumppani vaatimustenmukaisuudessa

Pihr on keskeinen kumppani Sympan laajassa HR-ekosysteemissä, tarjoten kehittyneen palkkatasa-arvo-ohjelmiston yritysten palkkaläpinäkyvyysvaatimusten täyttämiseen. Yhdessä Sympan ja Pihr tarjoavat HR-ammattilaisille työkalut, joita he tarvitsevat palkkatietojen keräämiseen, analysointiin ja raportointiin, samalla kun he puuttuvat palkkaeroihin ja varmistavat vaatimustenmukaisuuden. Pihrin automatisoidut analyysit ja raportointi täydentävät saumattomasti Sympan palkkatarkistustyökaluja ja muodostavat ihanteellisen yhdistelmän palkkatasa-arvon hallintaan.

EU:n palkkojen avoimuusdirektiivi: tärkeimmät huomiot

Kesäkuussa 2026 EU:n palkka-avoimuusdirektiivi tuo pakolliset raportointivaatimukset kaikille yrityksille EU:ssa, joilla on vähintään 100 työntekijää. Näiden yritysten on julkaistava palkkataso kaikissa työpaikkailmoituksissa sekä raportoitava yrityksen sukupuolten välisestä palkkaeroista.

Palkkaero tarkoittaa käytännössä eroa työntekijöiden välillä, joilla on samankaltainen kokemus ja taitotaso, tai eri tehtävissä työskentelevien välillä, jos heidän työnsä luokitellaan "vastaavaksi työksi". Esimerkkinä tästä on varastotyöntekijät ja supermarketin kassatyöntekijät.

Työntekijöiden kannalta merkittävää on, että direktiivi sisältää oikeuden saada tietoa. Kaikenkokoisten yritysten on annettava yksittäisille työntekijöille pyynnöstä tiedot siitä, mihin heidän palkkansa perustuu ja miten heidän palkkansa vertautuu muihin samankaltaisissa ja vastaavissa tehtävissä toimiviin. Pyyntö tulee täyttää kahden kuukauden sisällä,

joten näiden pyyntöjen hallintaan tarkoitettu järjestelmä helpottaa tietojen hakemista huomattavasti.

Taloudelliset, oikeudelliset ja työnantajan brändiin liittyvät vaikutukset

Direktiivi voi aiheuttaa huomattavia taloudellisia seuraamuksia, kuten sakkoja vaatimusten laiminlyönnistä ja joukkokanteiden riskin syrjintätapauksissa. Yritysten, joiden on raportoitava palkkaeroista, olisi investoitava osaamiseen tai ohjelmistoihin varhaisessa vaiheessa, jotta ne voivat vastata työntekijöiden todennäköisesti kasvaviin pyyntöihin.

Direktiivillä on useita merkittäviä oikeudellisia vaikutuksia. Kuten edellä mainittiin, yritysten, joilla on yli 100 työntekijää, on raportoitava säännöllisesti sukupuolten välisestä palkkaerosta. Mikäli havaitaan yli 5 % palkkaero, on tehtävä palkka-arviointi yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa. Työnantajien, joilla ei ole hyvää työskentelysuhdetta ammattiliittojen kanssa, tulisi keskittyä vahvistamaan viestintää tulevana vuosina.

Oikeustapauksissa todistustaakka siirtyy nyt työnantajalle. Tämä tarkoittaa, että yritysten on pystyttävä osoittamaan, että palkkapäätökset on tehty oikeudenmukaisesti ja ilman syrjintää, mikä korostaa entistä enemmän avoimia palkkarakenteita ja tarkkaa dokumentointia.

Oikeudellisten ja taloudellisten riskien lisäksi myös julkisella yrityskuvala on merkitystä. Isossa-Britanniassa, jossa on voimassa samankaltainen lainsäädäntö, yritykset, joiden palkkaerot ovat olleet näkyviä, ovat kärsineet huonosta maineesta ja niiden on ollut vaikea houkutella huippuosaajia. Media voi myös tuoda esiin merkittäviä eroja. Jos esimerkiksi monikansallisen pankin Ruotsin konttori raportoi paljon suuremmasta sukupuolten välisestä palkkaerosta kuin sen saksalaisen toimiston.

Haasteen muuttaminen mahdollisuudeksi

Vaatimustenmukaisuuden ei tarvitse olla monimutkaista. Sympa ja Pihr tarjoavat skaalautuvia työkaluja, jotka integroituvat saumattomasti HR-prosesseihisi vaatimustenmukaisuuden varmistamiseksi.

Sympan palkanlaskennan tarkastustyökalu yksinkertaistaa prosessia tarjoamalla yleiskuvan palkkarakenteista. Samalla Pihrin ohjelmisto analysoi erot ja luo raportteja sekunneissa.

Kuten Pihrin perustaja ja toimitusjohtaja Magnus Drogell kertoo:

“Palkka-avoimuuden saavuttaminen alkaa ensimmäisestä askeleesta – älä mieti asiaa liikaa. Luo lähtötaso keräämällä tietoa ja arvioimalla nykyinen palkkarakenne, jotta mahdolliset palkkaerot voidaan havaita. Mitä nopeammin aloitat, sitä nopeammin voit ryhtyä mielekkäisiin toimiin oikeudenmukaisemman työpaikan luomiseksi. Aloittaminen ei vaadi täydellistä yhdenmukaistamista, edistystä tapahtuu, kun asetat toiminnan viivyttelyn edelle.”

Miten Pihr ja Sympa toimivat yhdessä

Yhdessä Sympa ja Pihr tarjoavat tehokkaan, integroidun ratkaisun palkkatasa-arvon hallintaan koko organisaatiossa.

- **Pihrin palkkakartoitusohjelmisto:** Tunnistaa epäoikeudenmukaiset palkkaerot automaattisesti, luo vaatimustenmukaisuusraportteja ja laatii toimintasuunnitelmia kustannusarvioineen.
- **Sympan HR-yleistiedot ja palkkatarkistustyökalut:** Seuraa työntekijöiden palkkoja, tarkastele palkkarakenteita tiimien tai alueiden välillä ja aseta avoimuustavoitteita, kaikki yhdellä alustalla.
- **Monikansalliset valmiudet:** Molemmat järjestelmät skaalautuvat useisiin maihin, mikä auttaa globaaleja organisaatioita varmistamaan paikallisen lainsäädännön noudattamisen ja säilyttämään samalla yhtenäisen näkymän.

Uudet ominaisuudet: Sympa & Palkkakartoitus

Myöhemmin tänä vuonna Sympa tuo käyttöön uusia toimintoja, jotka auttavat yrityksiä valmistautumaan EU:n palkka-avoimuusdirektiiviin. Näiden työkalujen avulla HR-tiimit saavat syvemmän näkyvyyden mahdollisiin palkkaeroihin – ja voivat tarttua niihin ennakoivasti.

- Toiminnallisuus mahdollistaa työntekijäryhmien luomisen henkilöistä, jotka tekevät samanarvoista työtä.
- Ryhmittely voi perustua esimerkiksi tehtävänimikkeisiin, tiimeihin tai muihin loogisiin kokonaisuuksiin – myös silloin, kun tehtäväta-sot tai nimikkeet eivät ole selkeästi määriteltyjä.
- Työkalu tuottaa kullekin ryhmälle oikeat mittarit, kuten sukupuolittaiset keskiarvot ja poikkeamat niistä.
- Tämä antaa HR:lle mahdollisuuden tunnistaa nopeasti mahdolliset palkkaerot ja ryhtyä tarvittaviin toimiin.

Esimerkki palkka-avoimuuden käsittelystä käytännössä

Monikansallinen vähittäiskaupan yritys, jolla on 10 000 työntekijää viidessä maassa, käytti Sympaa ja Pihriä valmistautuessaan direktiiviin. Yhdistämällä Sympan palkkatarkistustyökalun ja Pihrin automaattisen analyysin HR-tiimi pystyi havaitsemaan 12% palkkaeron vastaavissa tehtävissä eri alueilla. He toteuttivat palkkamuuotokset kuuden kuukauden sisällä Pihrin kustannuslaskelmien avulla ja viestivät muutoksista avoimesti sisäisesti. Tulos? Työntekijöiden luottamus lisääntyi ja naispuolisten hakijoiden määrä kasvoi 20 % vuoden kuluessa.

Tarkistuslista HR-tiimeille

Aloita valmistautuminen jo tänään näillä toimilla:

- ✓ **Suorita sisäinen palkkatarkastelu:** Käytä Sympan ja Pihrin kaltaisia työkaluja palkkatasojen määrittämiseen ja palkkaerojen tunnistamiseen.
- ✓ **Ota käyttöön raportointimekanismit:** Automatisoi palkkaerojen ja tiedonsaantioikeuden raporttien analysointi- ja tuottamisprosessi.
- ✓ **Aseta avoimuustavoitteet:** Määrittele suunnitelma palkkaerojen pienentämiseksi ja päivitä palkkatasot vuosittain.
- ✓ **Viestitä avoimesti:** Julkaise lähtötilanne lukuina ja näytä edistyminen työpaikkailmoituksissa, urasivuilla ja raporteissa.
- ✓ **Kouluta johtoa:** Tee yhteistyötä osastopäälliköiden ja johtoryhmän kanssa tietoisuuden lisäämiseksi ja saadaksesi tukea palkkataso-arvotyökalujen investointeihin.

Sympa ja Pihri: luotettavat kumppanisi palkka-avoimuuteen

Valmista organisaatiosi EU:n palkkojen avoimuusdirektiiviin Sympan palkkatarkastustyökalujen ja Pihrin palkkakartoitusohjelmiston saumattomalla yhdistelmällä. Yhdessä ne auttavat HR-tiimejä säästämään aikaa, varmistamaan vaatimustenmukaisuuden ja rakentamaan mainetta oikeudenmukaisuudesta ja läpinäkyvyydestä.

Monikansallisen tuen, saumattoman integraation ja pian julkaistavien tehokkaiden uusien ominaisuuksien ansiosta Sympa ja Pihr tukevat HR-tiimejä rakentamaan palkkatasa-arvoa yli rajojen, roolien ja vastuiden.

Lisätietoja Sympan palkkatarkastustyökalusta saat [täältä](#) ja Pihrin palkkakartoitusohjelmistosta [täältä](#).

Aloita oikeudenmukaisemman työpaikan rakentaminen jo tänään.
Varaa demo Sympan tai Pihrin kanssa nyt.

Meistä

Sympan kattavalla, helppokäyttöisellä ja joustavalla HR-järjestelmällä tehostat kaikkia työsuhteen elinkaaren vaiheita. Sympan laaja ekosysteemi mahdollistaa lisäksi integraatiot muihin HR-työkaluihin niin, että kaikki tarvitsemasi tiedot löytyvät yhdestä paikasta. Tämä eri järjestelmien välillä tapahtuva sujuva tiedonkulku mahdollistaa HR:lle ja organisaation johdolle ajankohtaiseen tietoon perustuvan päätöksenteon. Sympan ainutlaatuiset yhteissuunnittelutyökalut mahdollistavat lisäksi nopean reagoinnin henkilöstössä tapahtuviin muutoksiin, HR:n ja johtajien tehokkaan yhteistyön, sekä henkilöstön tuomisen strategisen suunnittelun keskiöön.

 [linkedin.com/company/sympa-hr/](https://www.linkedin.com/company/sympa-hr/)

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/