

Asia: VN/7728/2024

Lausuntopyyntö; luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) ja eräiden muiden lakien muuttamisesta (palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano)

Lausunnonantajan lausunto

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 §:ää

EU:n palkka-avoimuusdirektiivin 4 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että työnantajilla on palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa. Samanarvoisen työn käsitteelle annetaan direktiivissä keskeinen itsenäinen merkitys ja käsitteen määrittäminen kansallisessa lainsäädännössä on tarpeellista direktiivin täytäntöönpanon turvaamiseksi.

Voimassa olevassa tasa-arvolaissa samanarvoisen työn käsitettä ei ole määritetty. STM:n asettama valmisteluryhmä ehdotti samanarvoisen työn määritelmän lisäämistä tasa-arvolain 3 §:ään seuraavassa muodossa: Samanarvoisella työllä tarkoitetaan tässä laissa työtä, joka katsotaan samanarvoiseksi toisen työn kanssa syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien, joista säädetään 6 f §:ssä, mukaisesti.

Valmisteluryhmän ehdottama samanarvoisen työn määritelmä on kuitenkin poistettu hallituksen esitysluonnoksesta kokonaan. Hammaslääkäriliitto katsoo, että kyseinen määritelmä pitää lisätä tasa-arvolain 3 §:ään STM:n lainvalmisteluryhmän aiemman esityksen mukaisesti. Samanarvoisen työn määrittäminen lainsäädännön tasolla on tärkeää palkka-avoimuusdirektiivin ydintavoitteen turvaamiseksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Palkka-avoimuusdirektiivin 4 artiklan mukaan palkkarakenteiden on oltava sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa,

käyttäen objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteereitä. Kriteereihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut työn kannalta merkitykselliset tekijät.

STM:n valmisteluryhmän lausuntoluonnoksessa esitettiin, että saman tai samanarvoisen työn arvioinnissa käytettävistä kriteereistä säädettäisiin tasa-arvolain uudessa 6 f §:ssä seuraavasti: Työnantajalla on oltava työehtosopimukseen perustuvat tai muut sellaiset palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Työnantajan on työn arvon arvioinnissa käytettävä kriteereitä, joilla voidaan arvioida työn edellyttämää pätevyyttä, kuormitusta, vastuun määrää ja työoloja sekä tarvittaessa muita tekijöitä, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä.

Hallituksen esityksessä ehdotettu uusi tasa-arvolain 3 a §, jossa säädetään työn samanarvoisuuden tunnistamisesta, on muotoilultaan STM:n valmisteluryhmän esitystä selvästi väljempi. Arviointikriteerien väljentäminen ei ole tarkoituksenmukaista, kun otetaan huomioon, että samapalkkaisuuden periaate muodostaa direktiivin sääntelyn ytimen. Työnantajan tehtävänä täytyy olla varmistaa, että käytössä on sellaiset objektiivisiin ja sukupuolineutraaleihin kriteereihin pohjautuvat palkkarakenteet, joilla samapalkkaisuusperiaatteen toteutuminen käytännössä turvataan.

Hammaslääkäriliitto katsoo, että ehdotetun uuden 3 a §:n muotoilu työn samanarvoisuuden tunnistamisesta ei täytä direktiivin vähimmäisvaatimuksia. Direktiivi edellyttää, että työn samanarvoisuuden arviointikriteereinä on käytettävä ainakin pätevyyttä, kuormitusta, vastuun määrää ja työoloja. Ehdotetun uuden 3 a §:n mukaan arviointikriteerit on puolestaan muotoiltu niin, että kriteereinä voidaan käyttää esimerkiksi osaamista, kuormitusta, vastuuta ja työoloja. Ehdotus on siten sanamuodoltaan väljempi kuin direktiivin vähimmäistaso edellyttää.

Ehdotetun uuden säännöksen velvoittavuuden taso riippuu lisäksi siitä, sovelletaanko työntekijään työ- tai virkaehtosopimusta, jossa on sovittu työn vaativuuteen perustuvista palkkauksen arviointikriteereistä, vai ei. Niihin työntekijöihin, jotka ovat työ- ja virkaehtosopimukseen pohjautuvan palkkauksen arviointijärjestelmän piirissä, sovelletaan ehdotetun säännöksen mukaan väljempiä arviointikriteereitä kuin työntekijöihin, jotka eivät ole virka- ja työehtosopimusten arviointijärjestelmien piirissä. Tällaista kahtiajakoa ei voida pitää direktiivin näkökulmasta hyväksyttävänä, vaan myös työ- ja virkaehtosopimukseen pohjautuvien arviointijärjestelmien tulee täyttää direktiivin vaatimukset siitä, että palkkausjärjestelmät ovat sukupuolineutraaleja ja perustuvat direktiivin mukaisiin kriteereihin.

Hammaslääkäriliitto huomauttaa, että julkisella kunta- ja hyvinvointisektorilla on hiljattain toteutettu useilla sopimusaloilla mittavat palkkausjärjestelmä uudistukset. Eri sopimusalojen työ- ja virkaehtosopimukseen määritetyt palkkausjärjestelmien arviointikriteerit poikkeavat toisistaan töiden erilaisten luonteiden vuoksi, mutta tausta-ajatus on niissä kaikissa ollut sama: läpinäkyvä ja

objektiivisiin kriteereihin pohjautuva palkkausjärjestelmä, jossa tehtävästä maksettavan palkan suuruus määräytyy tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella.

Hammaslääkäriliitto katsoo, että lääkärisopimuksen nykyinen uraporraspalkkajärjestelmä, jota sovelletaan perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon hammaslääkärien ja lääkäreiden työhön, täyttää jo nykyisellään direktiivin vaatimukset sukupuolineutraalista sekä direktiivin edellyttämiin kriteereihin pohjautuvasta palkkausjärjestelmästä. Liitto yhtyy hallituksen esityksessä esitettyyn näkemykseen siitä, että käytännön tasolla tilanteessa, jossa työpaikalla sovelletaan useampaa eri työehtosopimusta, eri työehtosopimukseen perustuvat työt eivät pääsääntöisesti ole vertailukelpoisia työn erilaisen luonteen vuoksi. Sama periaate soveltuu myös virkaehtosopimuksiin ja niiden piirissä oleviin viranhaltijoihin. Näin ollen julkisella sote-sektorilla on jatkossakin katsottava, että esimerkiksi lääkärisopimuksen piiriin kuuluvaa hammaslääkärin työtä ei pidä verrata ylemmän korkeakoulutason tutkintoa edellyttävään SOTE-sopimuksen piiriin kuuluvaan työhön, sillä näiden kahden eri sopimusalan piirissä olevat työt ovat luonteeltaan selvästi erilaisia ja niissä toimiminen edellyttää täysin eri koulutustaustaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklan mukaan työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. STM:n valmisteluryhmän esityksessä sukupuolineutraaliutta edellytettiin palkka-avoimuusdirektiivin sanamuotoa vastaavasti työpaikkailmoitusten ohella myös työpaikalla käytössä olevilta tehtävänimikkeiltä.

Hallituksen esityksessä velvoite ehdotetaan toimeenpantavaksi lisäämällä tasa-arvolain 6 §:n 2 momenttiin uusi 7 kohta, jonka mukaan työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi varmistaa, että työpaikkailmoitukset ja niissä käytettävät tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Sukupuolineutraalius on siten kavennettu koskemaan ainoastaan työpaikkailmoituksissa käytettyjä tehtävänimikkeitä.

Hammaslääkäriliitto katsoo, ettei edellä kuvatulle rajaukselle ole hyväksyttäviä perusteita, eikä ehdotettu säännös täytä direktiivin vähimmäisvaatimuksia. Sukupuolineutraaliuden tulee työpaikkailmoittelun ohella koskea myös kaikkia työpaikoilla käytössä olevia tehtävänimikkeitä.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että säännöksen 3 momentissa palkkakehitystä koskevien tietojen antamisvelvoite rajataan koskemaan vain työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää. Tällainen rajausta ei ole tarkoituksenmukainen, vaan palkkauksen läpinäkyvyyden parantamiseksi tietojen antamisvelvollisuus pitäisi ulottaa koskemaan kaiken kokoisia työnantajia. Alle 50 työntekijän pk-yritykset työllistävät Suomessa merkittävän osan palkansaajista, joten ehdotettu rajausta heikentäisi selvästi sääntelyn vaikuttavuutta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Hammaslääkäriliitto pitää kannatettavana sitä, että työnantajille säädetään velvollisuus raportoida naisten ja miesten välisistä palkkaeroista palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämällä tavalla tasa-arvovaltuutetulle. Liitto puoltaa myös sitä, että tietojen keräämisessä käytettävien menetelmien tulee olla henkilöstön edustajien tiedossa, ja että henkilöstön edustajia on kuultava ennen raportoitavien tietojen oikeellisuuden vahvistamista.

Myönteistä on niin ikään se, että sukupuolten väliset palkkaerotiedot on annettava työntekijäryhmittäin kaikille työntekijöille ja henkilöstön edustajille. Työntekijäryhmittäinen tietojen saaminen on työntekijöiden näkökulmasta tärkeää, jotta perusteettomat palkkaerot samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välillä voidaan työpaikoilla tehokkaasti tunnistaa.

Eesityksen mukaan työntekijöillä ja henkilöstön edustajilla on pyynnöstä oikeus saada myös muita lisäselvityksiä palkkaeroista ja niiden syistä kohtuullisessa ajassa. Hammaslääkäriliitto kannattaa palkansaajapuolen oikeutta saada lisäselvityksiä ja perusteluja palkkaeroille, jotta samapalkkaisuusperiaatteen noudattamista voidaan arvioida riittävien tietojen valossa.

Säätelyteknisesti selkeämpi ja kannatettavampi ratkaisu olisi kuitenkin se, että raportointivelvollisuus ulotettaisiin palkkakartoitusvelvollisuuden tapaan koskemaan kaikkia työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Soveltamisalarajauksen laskeminen direktiivin minimivaatimukset täyttävästä 100 työntekijästä vähintään 30 työntekijää työllistäviin työnantajiiin, edistäisi palkkatasa-arvon toteutumista ja palkkauksen läpinäkyvyyttä tehokkaammin myös pienemmissä yrityksissä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Hammaslääkäriliitto pitää kannatettavana sitä, että tasa-arvolakiin lisätään säännös palkka-avoimuusdirektiivin mukaisesta velvollisuudesta yhteisen palkka-arvioinnin tekemiseen henkilöstön edustajien kanssa.

Yhteisen palkka-arvioinnin tekemisen velvoite tulisi kuitenkin ulottaa vähintään 100 työntekijää työllistävien työnantajien sijasta koskemaan kaikkia työnantajia, jotka työllistävät vähintään 30 työntekijää. Tämä on perusteltua siitä syystä, että yhteinen palkka-arviointi käytännössä täydentää palkkakartoitusvelvollisuutta, joka koskee jo nykyisellään kaikkia vähintään 30 työntekijää työllistäviä työnantajia. Tässä muodossa jääkin jossain määrin epäselväksi, mikä on jatkossa yhteisen palkka-arvioinnin suhde palkkakartoitukseen niillä työnantajilla, joilla on velvoite molempien tekemiseen. Suhdetta tulisi säätelyssä selkeyttää.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklassa säädetään palkkauksen läpinäkyvyyden osalta, että työnhakijalla on oikeus saada mahdolliselta tulevalta työnantajalta tiedot tehtävästä maksettavasta alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella. Lisäksi tarvittaessa on annettava tiedot sovellettavan työehtosopimuksen tehtävää koskevista asiaankuuluvista määräyksistä. Tiedot on direktiivin mukaan annettava siten, että varmistetaan tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu.

Hallituksen esittämän tasa-arvolain uuden 6 f §:n mukaan työnantajan tulee varmistaa tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu antamalla säännöksessä tarkoitetut tiedot työnhakijalle riittävän ajoissa, kuten julkaisemalla ne työpaikkailmoituksessa, antamalla ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.

Ilmaus ”riittävän ajoissa” on Hammaslääkäriliiton näkemyksen mukaan liian ylimalkainen, eikä se tarjoa selvää vastausta siihen, milloin viimeistään tiedot on työnhakijalle rekrytointiprosessin aikana annettava. Säännöstä olisi syytä täsmentää tältä osin. Työnantajalla tulisi olla velvollisuus tietojen antamiseen työnhakijalle jo työhönottoprosessin alkuvaiheessa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Palkka-avoimuusdirektiivin 7 artiklan mukaan työntekijöillä on oikeus pyytää ja saada tietoja yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltynä sellaisten työntekijäryhmien osalta, jotka tekevät heidän kanssaan samaa tai samanarvoista työtä. Työntekijöillä on oltava mahdollisuus pyytää ja saada tietoja työntekijöiden edustajien tai tasa-arvoelimen välityksellä. Tiedot on annettava kohtuullisen ajan kuluessa ja viimeistään kahden kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä.

Hallituksen ehdottama uusi 6 g § vastaa sisällöltään direktiivin keskeisiä vaatimuksia ja turvaa merkittävällä tavalla työntekijöiden oikeuksia tietojen saamiseen samapalkkaisuuden periaatteen toteutumisen arviointia varten. Hammaslääkäriliitto pitää kannatettavana sitä, että työntekijä voi saada tietoja suoraan itse taikka henkilöstön edustajan tai tasa-arvovaltuutetun välityksellä. Etenkin yksityissektorin pienemmiltä työpaikoilta puuttuu usein henkilöstön edustajat kokonaan, ja on tärkeää, että työntekijän tiedonsaantioikeudet turvataan myös tällaisilla työpaikoilla.

Hammaslääkäriliitto pitää kannatettavana myös sitä, että työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työntekijöille vuosittain heidän tiedonsaantioikeudestaan ja toimista sen käyttämiseksi. Lisäksi on palkkauksen läpinäkyvyyden edistämiseksi tärkeää vahvistaa laissa esityksen mukaisesti se, että työntekijää ei saa kieltää ilmoittamasta omaa palkkaansa, ja että tämän kiellon vastaiset sopimusehdot katsotaan suoraan lain nojalla mitättömiksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklassa edellytetään, että työhönottoprosessit hoidetaan syrjimättömällä tavalla. Tämän veloitteen täyttämiseksi Hammaslääkäriliitto pitää tarpeellisena esitystä siitä, että tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohtiin lisätään maininta työhönottoprosessista. Lisäys on tärkeä sen varmistamiseksi, että tasa-arvolain mukainen hyvitysvuorollisuus ulottuu myös syrjintään, joka tapahtuu työhön valitsemista edeltävän työhönottoprosessin aikana. Veloitteen lisääminen lakiin parantaa siten työnhakijan oikeusturvaa.

Hammaslääkäriliitto kannattaa myös ehdotusta siitä, että saman tai samanarvoisen työn vertailu ei rajoitu vain samaan aikaan saman työnantajan palveluksessa työskenteleviin työntekijöihin, vaan vertailukohtana voivat olla myös työnantajan palveluksessa eri aikaan työskennelleet työntekijät. Ajallisen vertailun laajentaminen sekä konserniyrityksiä koskeva säännösmuutos edistävät osaltaan mahdollisuuksia palkkasyrjinnän aiempaa tehokkaampaan selvittämiseen.

Hammaslääkäriliitto huomauttaa, että palkka-avoimuusdirektiivin 19 artiklan mukaisesti säännöksessä olisi lisäksi tarpeen säätää siitä, että myös hypoteettinen verrokki on palkkasyrjintätapauksissa mahdollinen. Tämä parantaisi sellaisen työntekijän oikeusturvaa palkkasyrjintätilanteissa, jonka kohdalla todellista verrokkihenkilöä ei voida osoittaa. Esimerkiksi perhevapaasyrjintää koskevassa EU-tuomioistuimen ja suomalaisten tuomioistuinten ratkaisukäytännössä vertailu hypoteettiseen verrokkiin on vakiintuneesti hyväksytty.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Hammaslääkäriliitto pitää työntekijöiden oikeussuojan parantamiseksi kannatettavana ehdotusta siitä, että säännökseen lisätään uusi momentti todistustaakasta tilanteessa, jossa työnantaja ei ole noudattanut palkkauksen läpinäkyvyyden veloitteita. Uuteen momenttiin lisätty poikkeus siitä, että säännöstä ei sovelleta, jos veloitteiden rikkominen on ollut ilmeisen tahatonta ja vähäistä, jää kuitenkin sisällöltään epäselväksi. Poikkeuksen merkitystä ja käyttöalaa ei avata myöskään hallituksen esityksen perusteluissa, joten poikkeuksen rajoja tulisi vähintäänkin lain perusteluissa tarkentaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

Palkka-avoimuusdirektiivin 23 artiklan mukaan samapalkkaisuuden periaatteen rikkomista koskevien seuraamusten on oltava todellisia, varoittavia ja oikeasuhtaisia. Lisäksi niillä on oltava todellinen ehkäisevä vaikutus ja huomioon on otettava kaikki rikkomisen tai loukkaamisen olosuhteisiin sovellettavat raskauttavat ja lieventävät tekijät.

Suomessa tasa-arvolain rikkomisesta oikeuskäytännössä tuomitut hyvitykset ovat olleet suuruudeltaan verrattain pieniä ja sääntelyn ennaltaehkäisevä vaikutus on taloudellisten seuraamusten sijasta liittynyt lähinnä siihen mainehaittaan, joka tasa-arvolain rikkomisesta työnantajille koituu. Tasa-arvolaissa säädetyt hyvitysten minimimäärät ovat matalia, eivätkä siten nykyisellään täytä direktiivin vaatimuksia siitä, että seuraamusten on oltava todellisia, varoittavia ja oikeasuhtaisia.

Edellä mainituista syistä tasa-arvolain mukaisia hyvityksen vähimmäismääriä pitäisi korottaa. Lisäksi olisi tärkeää, tasa-arvolaissa tai vähintäänkin lain esitöissä todettaisiin nimenomaisesti, että seuraamusten samapalkkaisuuden periaatteen rikkomisesta pitää olla todellisia, varoittavia ja oikeasuhtaisia.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Hammaslääkäriliiton näkemyksen mukaan olisi perusteltua, että tasa-arvoaltuutetun ohella myös työmarkkinajärjestöille tai vähintäänkin työmarkkinakeskusjärjestöille annettaisiin lainsäädännössä mahdollisuus saattaa työelämän syrjintää koskevia asioita uusien säännösten osalta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Lisäksi on tärkeää varmistaa, että tasa-arvoaltuutetulla sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla on jatkossa riittävät resurssit laajentuneiden tehtävien tehokasta ja tuloksellista hoitamista varten.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Palkka-avoimuusdirektiivin 23 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksista, jotka ovat tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia, ja joilla on todellinen samapalkkaisuuden periaatteen rikkomista ehkäisevä vaikutus. Direktiivin mukaan seuraamuksiin on lisäksi sisällytettävä sakot.

Hammaslääkäriliitto kannattaa esityksen mukaista laiminlyöntimaksun lisäämistä 21 b §:ään täydentämään tasa-arvolain nykyistä seuraamusjärjestelmää. Samoin liitto kannattaa muita säännösmuutoksia, joilla valvontaviranomaisten toimivaltuuksia lisätään sen varmistamiseksi, että uusien tasa-arvolain mukaisten velvoitteiden noudattamista voidaan myös käytännössä asianmukaisesti valvoa. Tasa-arvoaltuutetun tehtäväkentän laajentuessa huomattavasti nykyiseen verrattuna, on erittäin tärkeää huolehtia kansallisesti siitä, että tasa-arvoaltuutetun resursseja lisätään riittävästi.

Kommenttinne tasa-arvoaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Kommenttinne tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1)

Hammaslääkäriliitto kiinnittää huomiota vaikutusarvioinnissa esiin tuotuun näkemykseen siitä, että vaikka ehdotetut säännösmuutokset aiheuttavat työnantajille hallinnollista lisätyötä ja taloudellisia kustannuksia, niillä voi samalla olla työnantajille myös myönteisiä vaikutuksia.

Arviot ovat samansuuntaisia niiden havaintojen kanssa, joita julkisen hyvinvointisektorin lääkärisopimuksen soveltamisalalla on tehty uuden aiempaa läpinäkyvämmän ja objektiivisiin kriteereihin pohjautuvan palkkausjärjestelmän käyttöönoton myötä. Vaikka uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto koettiin siirtymävaiheessa monilla hyvinvointialueilla aikaa vieväksi ja lisäkustannuksia aiheuttavaksi hallinnolliseksi ponnistukseksi, ovat uudesta palkkausjärjestelmästä saadut palautteet siirtymäkauden jälkeen olleet sekä työnantajien että työntekijöiden taholta pääasiassa varsin positiivisia.

Hammaslääkäriliiton hyvinvointialueilta saaman palautteen ja vuosittain tehtävän työvoimatutkimuksen tulosten perusteella voidaan myös todeta, että hammaslääkärien rekrytointivaikeudet ovat monella hyvinvointialueella helpottaneet sen jälkeen, kun lääkärisopimuksen mukainen uusi palkkausjärjestelmä on vuonna 2024 otettu alueilla käyttöön. Valtakunnan tasolla avoinna olevien hammaslääkärivakanssien määrä julkisella hyvinvointisektorilla on vuoden 2023 jälkeen ollut muutenkin selvässä laskussa.

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

-

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

Sukupuolivaikutusten arvioinnissa todetaan kaikkien esityksessä ehdotettujen muutosten vahvistavan sukupuolten tasa-arvoa työelämässä. Ehdotettujen muutosten arvioidaan vahvistavan erityisesti naisten taloudellista itsenäisyyttä ja asemaa työelämässä. Lisäksi säännöksillä arvioidaan

olevan myönteisiä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoisempaan urakehitykseen ja koulutusmahdollisuuksiin.

Tilastokeskuksen vuoden 2023 palkkarakennetilastojen valossa 93 % tutkinnoista on Suomessa sellaisia, joissa miehillä on suuremmat keskiarvot läpi koko työuran kuin naisilla. Erikoishammaslääkärin tutkinto muodostaa tässä aineistossa selvän yksittäisen tilastopoikkeaman naisten eduksi. Hammaslääkäriliitto pitää korkeasti koulutettua naisvaltaista alaa edustavana työmarkkinajärjestönä erittäin tärkeänä tavoitteena sitä, että sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä vahvistetaan tasa-arvolakiin tehtävin lainsäädäntömuutoksia.

Kommenttinne koskien vaikutuksia palkansaajiin (4.2.4)

Esityksen vaikutusarvioissa todetaan, että ehdotetuilla lakimuutoksilla parannettaisiin palkansaajapuolen mahdollisuuksia saada tietoa palkasta ja palkkatasosta sekä palkkasyrjinnästä ja keinoista palkkasyrjinnän selvittämiseksi. Palkkatasa-arvon edistämiseksi on Hammaslääkäriliiton näkemyksen mukaan ensiarvoisen tärkeää, että työntekijöiden palkkausta ja palkkaeroja koskevia tiedonsaantioikeuksia parannetaan. Perusteettomat sukupuolten väliset palkkaerot jäävät nykyisellään liian usein havaitsematta siitä syystä, ettei työntekijöillä ole tasa-arvolain nykysäätelyn nojalla riittäviä oikeuksia ja mahdollisuuksia saada tietoa työpaikan palkkaeroista ja niiden perusteista.

Kommenttinne koskien asian taustaa ja valmistelua, EU-säädöksen tavoitteita ja pääasiallista sisältöä sekä nykytilaa ja sen arviointia (1-3)

-

Kommenttinne koskien muita toteuttamisvaihtoehtoja (5)

-

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen (11)

-

Muut huomiot

Suomea pidetään muiden Pohjoismaiden tavoin usein mallimaana työelämän tasa-arvoasioissa. Siitä huolimatta naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat Suomessa korkeammalla tasolla kuin EU-maissa keskimäärin, ja selvästi korkeammalla tasolla kuin muissa Pohjoismaissa. Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamisen pitäisi olla Suomessa työmarkkinoiden segregaaation purkamisen ohella ykkösprioriteetti, kun pohditaan kansallisia toimia työelämän tasa-arvon parantamiseksi. Näin ollen ei voida pitää onnistuneena ratkaisuna sitä, että palkkatasa-arvon edistämiseksi säädetty EU:n palkka-avoimuusdirektiivi ehdotetaan Suomessa toimeenpantavaksi ainoastaan direktiivin minimivaatimukset täyttävässä muodossa ja osittain jopa alle sen. Tämä antaa kaikkienensa väärän signaalin siitä, miten lainsäätäjät Suomessa suhtautuu sukupuolten välisen palkkatasa-arvon edistämisen tärkeyteen.

Poijärvi Niina
Suomen Hammaslääkäriliitto ry