

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

Tekniikan akateemiset, Pohja Sirkku

Kiitämme mahdollisuudesta saada lausua otsikon mukaisesta asiasta.

Tekniikan akateemiset katsoo, että saman ja samanarvoisen työn määritelmän puuttuminen vaikeuttaa lain soveltamista ja saattaa pitkälti estää palkkatasa-arvon toteutumisen. Direktiivin vähimmäistäytäntöönpano edellyttää, että saman ja samanarvoisen työn määritelmät sisällytetään tasa-arvolakiin. Näiden termien täsmällisempi määrittely on perusta palkka-avoimuuden edistämiseksi käytännössä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Direktiivin 4 artiklan ”Sama ja samanarvoinen työ” selkeästi edellyttää, että jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajilla on samapalkkaisuusperiaatteen mukaiset palkkarakenteet, jotta samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Palkkarakenteilla pitää pystyä arvioimaan, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa. Työnantajan on käytettävä henkilöstöedustajien – jos heitä on valittu – kanssa sukupuolineutraaleja ja objektiivisia kriteereitä arviointiin. Kansainvälisessä samapalkkaisuusperiaatteissa on myös, että erilaisetkin työt voivat olla yhtä vaativia. Tämä keskeinen periaate puuttuu esitetystä 3 a §:stä. Käytettävien palkkausjärjestelmien pitää olla läpinäkyviä, objektiivisia, syrjimättömiä ja ymmärrettäviä. Tätä selkeää vaatimusta ei ole HE-luonnoksessa.

Palkka-avoimuusdirektiivi on vähimmäisharmonisoiva, sitä ei voi alittaa kansallisella sääntelyllä. Säännökset tulee siis kirjoittaa niin, että ne vastaavat direktiivissä säädettyä. Nyt esitys ei ole direktiivin minimivaatimusten mukainen.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Direktiivin mukaan työnantajan on varmistettava, että työpaikan tehtävänimikkeet ja työpaikkailmoitukset ovat sukupuolineutraaleja. Direktiivi ei rajaa sukupuolineutraalien tehtävänimikkeiden käyttöä ainoastaan työpaikkailmoituksiin, vaan kaikkien tehtävänimikkeiden on oltava sukupuolineutraaleja. 6 § on tärkeä korjata direktiivin vähimmäisvaatimusten mukaiseksi.

Palkkojen läpinäkyvyys edistää samapalkkaisuuden toteutumista. Nyt esityksessä palkkakehitystä koskevat tiedot pitäisi antaa työntekijöille vähintään 50 työntekijän työpaikoilla. Kuitenkin suurimman osan työpaikoista pitää palkkakehitystä koskevat tiedot antaa työntekijöilleen viimeistään silloin kun direktiivin täytäntöönpanoaika päättyy. Tällainen porrastus on näin ollen turhaa ja on omiaan hidastamaan samapalkkaisuuden riittävän tehokasta toteutumista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Palkka-arviointi- ja raportointivelvoitteiden soveltamisrajat on esityksessä kirjattu koskemaan vain vähintään 100 työntekijää työllistäviä työpaikkoja. Tasa-arvolaisissa on nykyisin kaikilla työnantajilla velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvo työelämässä ja 30 työntekijän työpaikoilla on myös velvoitteena tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus. Mikäli nämä nyt erotetaan toisistaan, se saattaa johtaa siihen, että palkkakartoitusta koskevia velvoitteita laiminlyödään, vaikka direktiivin mukainen raportointi ei ole tarkoitettu korvaamaan kansallista tasa-arvosuunnittelua vaan täydentämään sitä. Tämä erottelu voi myös lisätä epävarmuutta eri dokumenttien tekemisessä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Yhteisen palkka-arvioinnin sisällön tulee vastata meillä lopullisessa laissa direktiivin vaatimuksia, jotta se kattaa palkkarakenteiden arvioinnin, peruspalkan, muut palkanosat ja huomioiden palkankorotuksissa perhevapaalta palaavat työntekijät. Lisäksi tarvitaan arvioinnin tekemiseen kattava ohjeistus, aktiivinen yhteistyö kaikkien henkilöstöryhmien kanssa, tehokas valvonta ja laiminlyöntien sanktiomenetelmä. Ilman näitä palkka-arviointi ei edistä palkkatasa-arvoa eikä puuttumista perusteettomiin palkkaeroihin. Esitystä olisi pitänyt näiltä osin vielä tarkentaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Työnhakijoilla pitää olla direktiivin mukaan ennen työhönottoa riittävät tiedot palkkauksesta ko. tehtävässä. Työnantajan pitää antaa tehtävästä objektiivisiin ja sukupuolineutraaleihin kriteereihin perustuva tieto alkupalkasta tai palkkahaarukasta ja lisäksi tarvittaessa tieto tehtävässä sovellettavasta työehtosopimuksesta ja sen oleellisista määräyksistä. Tiedot palkasta on annettava riittävän aikaisin, jotta palkkaneuvottelu olisi läpinäkyvä ja tietoon perustuva. Esitys on tältä osin liian tulkinnanvarainen siinä, missä vaiheessa rekrytointiprosessia direktiivin vaatimat palkkatiedot on annettava. Tätä kohtaa tulee täsmentää, jotta direktiivin vaatimus tässä kohtaa toteutuu. Muuten vanhat rekrytointimallit jäävät ylläpitämään rakenteita eikä palkkauksen läpinäkyvyys toteudu.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Pykälän soveltaminen ja perustelut tulee kirjata niin, että työntekijän tiedonsaantioikeudet toteutuvat käytännössä. Tietojen pitää olla työntekijän saatavissa helposti eikä tämä saa edellyttää sitä, onko työpaikalla valittu henkilöstönedustaja. Työntekijän tiedonsaannin pitää olla tehokasta ja toteuttaa direktiivin tavoitetta sukupuolten välisen palkkasyrjinnän ehkäisemisestä sekä palkkojen läpinäkyvyyden lisäämisestä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Tämä pykälä ei vastaa direktiivin vähimmäisvaatimuksia yhden ainoan alkuperän periaatteen ja hypoteettisen verrokin mukaan. Nämä kohdat tulee muuttaa vastaamaan direktiivin vähimmäisvaatimuksia.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Pykälään sisältyvä poikkeus, että todistustaakka ei siirtyisi työnantajalle jos velvoitteiden rikkominen on ollut ilmeisen tahatonta ja vähäistä, on liian tulkinnanvarainen. Pitäisi olla niin, että velvoitteiden laiminlyönti katsotaan tahalliseksi aina, jos työnantaja on jättänyt noudattamatta läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita silloin, kun perusteltu epäily palkkasyrjinnästä syntyy.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

Jotta direktiivin edellytys tehokkaasta, todellisesta, oikeasuhtaisesta ja varoittavasta korvauksesta toteutuu, pitää korvausten tason olla riittävän korkea, eikä sille saa ennalta määrätä enimmäismäärää. Korvauksen on katettava muun muassa maksamatta jäänyt palkka, siihen liittyvät edut, menetetyt mahdollisuudet, aineettomat vahingot sekä viivästyskorko.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Suomessa tasa-arvolain rikkomisesta tuomitut hyvitykset ovat olleet matalia. Voidaan sanoa, että sääntelyn ennaltaehkäisevä vaikutus on liittynyt tasa-arvolain rikkomisesta ainoastaan työnantajan mainehaittaan, koska nykyiset tasa-arvolain hyvitysten minimimäärät ovat niin matalia. Näin ollen nykyinen järjestelmä ei täytä direktiivin tarkoittama seuraamusjärjestelmää.

Hyvitysten euromäärien korottaminen olisi tarpeellista, jotta kannustettaisiin työnantajia noudattamaan syrjinnän kieltoja ja toimimaan muutenkin lain mukaisesti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

-

Kommenttinne tasa-arvovaltuutetusta 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)

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

-

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia palkansaajiin (4.2.4)

-

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 säätämisjärjestykseen (11)

-

Muut huomiot

-

Pohja Sirkku
Tekniikan Akateemiset TEK ry - Työelämä