

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

Palkka-avoimuusdirektiivin 3 artiklassa määritellään eräitä direktiivissä käytettyjä käsitteitä, kuten samapalkkaisuuteen liittyviä uusia määritelmiä, joita ovat palkkataso, sukupuolten palkkaero, mediaanipalkkataso, sukupuolten mediaanipalkkaero, kvartiilipalkkaluokka, samanarvoinen työ, työntekijäryhmä, tasa-arvoelin, työsuojeluviranomainen sekä työntekijöiden edustaja.

Esitysluonnoksen mukaan palkka-avoimuusdirektiivin säännösten soveltamisen ja kansallisen täytäntöönpanon kannalta keskeisimmät määritelmät tulisi lisätä lakiin. Esitysluonnoksen mukaan tasa-arvolain 3 §:ään lisättäisiin määritelmät sukupuolten palkkaerolle ja työntekijäryhmälle. 3 a §:ään lisättäisiin samanarvoisen työn määritelmä. Muut direktiivin sisältämät käsitteet määriteltäisiin luonnoksen mukaan lain esitöissä.

Yhdymme muiden lausunnonantajien, kuten tasa-arvoaltuutetun näkemykseen siitä, että palkka, palkkataso, työhönottoprosessi sekä samanarvoinen työ tulisi määritellä suoraan säännöksessä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Yksi keskeisistä direktiivin määritelmistä koskee samanarvoista työtä, jota ei ole tällä hetkellä määritelty tasa-arvolaisissa. Samanarvoisen työn määrittelyn puute lainsäädännössä on koettu ongelmalliseksi, sillä Suomen työmarkkinat ovat vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneet.

Direktiivin 3 artiklan 1 g-kohdan mukaan samanarvoisella työllä tarkoitetaan työtä, joka katsotaan samanarvoiseksi 4 artiklan 4 kohdassa tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja

sukupuolineutraalien kriteerien mukaisesti. 4 artikla velvoittaa jäsenvaltioita varmistamaan, että työnantajilla on sellaiset palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Näiden palkkarakenteiden avulla on voitava arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa käyttäen objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä, jotka eivät saa perustua suoraan tai välillisesti työntekijöiden sukupuoleen. 4 artiklan 4 kohdan mukaisiin kriteereihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä. Kriteerit eivät saa perustua suoraan tai välillisesti työntekijöiden sukupuoleen ja niitä on sovellettava objektiivisella ja sukupuolineutraalilla tavalla, johon ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää. Artiklan sisältämät kriteerit noudattavat unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, jonka mukaisesti työn arvon arvioinnissa ja vertailemisessa olisi sovellettava objektiivisia kriteereitä, mukaan lukien koulutus- ja ammattitaitovaatimukset, pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot, riippumatta työskentelymuotojen eroista (resitaali 26).

Ehdotetun 3 a §:n 1 momentin mukaan työn samanarvoisuutta arvioidaan syrjimättömien, sukupuolineutraalien ja työssä merkityksellisten arviointikriteerien perusteella. Näitä olisivat työn luonteesta riippuen osaaminen, kuormitus, vastuu, työoloihin liittyvät tekijät sekä muut kyseisessä työssä tai tehtävässä merkitykselliset tekijät. Ehdotuksen mukaan arviointikriteerien keskinäinen painoarvo voisi vaihdella tehtäväkohtaisesti. Katsomme, että säännöksen sanamuodon tulisi olla yksiselitteinen siinä, että direktiivin artiklan 4.4 mukaan palkkarakenteiden on oltava sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa, käyttäen objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä, joista on sovittu työntekijöiden edustajien kanssa, jos tällaisia edustajia on ja että artiklan mukaisten kriteerien tulee sisältyä töiden samanarvoisuuden arviointikriteereihin, vaikka kriteerien painoarvo vaihtelisikin työn luonteen takia. Nyt ehdotettu muotoilu jättää tämän epäselväksi, mikä on ongelmallista oikeusvarmuuden takia. Lisäksi tulee varmistaa, että direktiivin edellyttämien palkkarakenteiden vaatimus sisällytetään lakiin.

Esitysluonnoksen mukaan työehtosopimusten luokittelut ovat käytännössä muodostuneet ala- ja tehtäväkohtaisten erityispiirteiden mukaisesti, eivätkä ne välttämättä täysin vastaa direktiivin 4.4 artiklassa kuvattuja arviointikriteereitä, vaikka muutoin niiden voidaan katsoa pitkälti rinnastuvan niihin. Esitysluonnoksessa todetaan edelleen, että tästä syystä [3 a] pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että jos työnantajaa sitovassa työ- tai virkaehtosopimuksessa on sovittu arviointikriteereistä, joiden perusteella palkka määräytyy työn vaativuuteen perustuvien objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella, työn samanarvoisuutta voidaan arvioida näiden arviointikriteerien perusteella. Ehdotetun 3 a §:n 2 momentin mukaan, ”jos työnantajaa sitovassa työ- tai virkaehtosopimuksessa on sovittu arviointikriteereistä, joiden perusteella palkka määräytyy työn vaativuuteen perustuvien objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella, työn samanarvoisuutta voidaan arvioida näiden arviointikriteerien perusteella. Edellytyksenä on, että sanotut kriteerit heijastavat työn vaativuutta tai arvoa kyseisessä työssä tai tehtävässä merkityksellisellä tavalla esimerkiksi osaamisen, kuormituksen, vastuun, työolojen tai muiden vastaavien seikkojen perusteella”.

Katsomme, ettei ehdotus, jonka mukaan työehtosopimusten arviointikriteerien ei välttämättä tarvitsisi täysin vastata direktiivin 4.4 artiklassa kuvattuja kriteereitä, ei täytä direktiivin edellyttämää

vähimmäistasoa ja on erityisen ongelmallinen sekä EU-oikeuden näkökulmasta että suhteessa 1 momenttiin. Siten myös työ- ja virkaehtosopimusten palkkausjärjestelmien ja työn vaativuuden arviointikriteerien tulee täyttää vähintään direktiivin 4 artiklan 4 kohdan edellyttämät velvoitteet. Direktiivin mukaan muut tekijät, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä voidaan sisällyttää kriteeristöön. Koska artiklan 3.1 g mukaisen samanarvoisen työn määrittely pohjautuu artiklan 4.4. kriteereihin, ei ole mahdollista, että työehtosopimusten arviointikriteerit alittaisivat direktiivin vaatimukset. Sen, että direktiivi asettaa minimin myös työehtosopimuksissa sovittaville arviointikriteereille on käytävä ilmi 3 a §:n 2 momentin sanamuodosta. Se, että direktiivi mahdollistaa pakollisten kriteerien painottamisen ja myös muiden tekijöiden huomioimisen niiden lisäksi mahdollistaa sen, että työehtosopimusten työn vaativuuden arviointikriteerit voivat olla joustavia.

Lisäksi tulee varmistaa, että eri työehtosopimuksiin kuuluvien töiden samanarvoisuutta voidaan arvioida EU-oikeuden edellyttämän mukaisesti – toisin kuin luonnoksessa nyt esitetään. On huomattava, että EU-tuomioistuimen mukaan eri työehtosopimukset eivät voi työpaikalla muodostaa hyväksyttävää syytä eri palkoille, jos työ, jota työntekijät tekevät on samaa tai samanarvoista. Jotta direktiivin tavoite voi toteutua, tulee nimenomaan pystyä vertailemaan erilaisten ja eri työehtosopimusten alle kuuluvien töiden samanarvoisuutta. Säännöksen perusteluiden mukaan se, että valtakunnallisten työehtosopimusten mukainen työn hinta on syntynyt markkinaehtoisesti olisi osoitus työn oikeasta hinnasta voidaan kyseenalaistaa, kun huomioidaan se tosiasia, että varsinkin naisvaltaisten alojen palkkataso on matala esimerkiksi siitä syystä, että naisten tekemä työ ja sen arvo on historiallisesti määriteltä miesvaltaisia töitä ja niiden arvoa matalammaksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Direktiivin 5 artiklan 3 kohdan mukaan työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Esitysluonnoksen mukainen tasa-arvolain 6 § 2 momentin 7 kohdan muotoilu, jonka mukaan [työnantajan tulee] varmistaa, että työpaikkailmoitukset ja niissä käytettävät tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja ei täytä direktiivin edellyttämää vaatimusta, joka kohdistuu myös jo käytössä oleviin tehtävänimikkeisiin.

Ehdotetun säännöksen 3 momentin mukaan työnantajan on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa tieto työntekijöidensä palkan ja palkkatasojen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä. Lisäksi työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 50 työntekijää, on annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa myös tieto työntekijöidensä palkkakehityksen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä. Palkkakehityksen määrittämisen kriteereillä tarkoitettaisiin tietoa siitä, miten toimimalla työntekijä voisi vaikuttaa omaan palkkatasoonsa ja siirtyä korkeammalle palkkatasolle. Tällainen tieto voisi koskea esimerkiksi suoriutumista tai osaamisen kehittämistä. Kaikkien momentissa tarkoitettujen kriteerien on oltava objektiivisia ja sukupuolineutraaleja. Säännöksen 4 momentin mukaan työnantajan on annettava 3 momentissa tarkoitettut tiedot vammaiselle työntekijälle saavutettavassa muodossa ja hänen erityistarpeensa huomioon ottaen.

Direktiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaan alle 50 työntekijään työllistävät työnantajat voidaan vapauttaa palkkakehitystä koskevasta velvoitteesta, ja näin ehdotetaan myös esitysluonnoksessa.

Kun alle 50 työntekijää työllistävät työnantajat ovat direktiivin mukaan kuitenkin velvollisia antamaan työntekijöilleen tiedot työntekijöidensä palkan ja palkkatasojen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä, olisi ollut direktiivin tavoite huomioiden mahdollista ja palkka-avoimuuden vahvistamiseksi myös perusteltua ulottaa palkkakehitystä koskeva velvoite koskemaan näitäkin työnantajia. Ilman avoimuutta työntekijöiden on vaikea varmistua siitä, että myös palkkakehitykselle asetetut kriteerit ovat direktiivin edellyttämällä tavalla objektiivisia ja sukupuolineutraaleja.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Direktiivin 9 artikla edellyttää vähintään 100 työntekijän työnantajia raportoimaan valvontaelimelle nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista vuoden tai kolmen vuoden välein riippuen työntekijämäärästä.

Tasa-arvolain vähintään 30 työntekijää työllistäviä työnantajia koskeva palkkakartoitusvelvoite (6 a ja b §:t) ja direktiivin palkkaeroja koskeva raportointivelvoite olisi ollut perusteltua sovittaa yhteen direktiivin tavoitteen saavuttamisen tehostamiseksi varsinkin, kun direktiivi mahdollistaa sen, että jäsenvaltiot voivat kansallisen lainsäädäntönsä nojalla vaatia työnantajia, joilla on alle 100 työntekijää, toimittamaan tietoja palkoista.

Koska direktiivi sisältää lisäksi kansallisen lainsäädännön heikentämiskiellon (direktiivin täytäntöönpanoon ei voida vedota sellaisten olemassa olevien oikeuksien heikentämiseksi, jotka on vahvistettu voimassa olevassa tätä alaa koskevassa unionin oikeudessa tai kansallisessa lainsäädännössä, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää työntekijöiden oikeuksia samapalkkaisuuden periaatteen suhteen), joutuvat kaikki säännöllisesti vähintään 30 työntekijää työllistävät työnantajat joka tapauksessa laatimaan tasa-arvolain edellyttämän tasa-arvosuunnitelman, joka sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskevan palkkakartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Se, ettei tasa-arvolain nykyinen vähintään 30 henkilöä säännöllisesti työllistäviä työnantajia koskeva palkkakartoitusvelvoite muutu direktiivin myötä, on viestittävä selkeästi työnantajille.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Myös direktiivin 10 artiklan velvoite yhteisestä palkka-arvioinnista olisi perusteltua ulottaa 30 henkilöä työllistäviin yrityksiin kuten direktiivin 9 artiklan velvoite raportoinnista nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista.

Direktiivin 10 artiklan 4. kohdan mukaan toteuttaessaan yhteiseen palkka-arviointiin perustuvia toimenpiteitä työnantajan on korjattava perusteettomat palkkaerot kohtuullisessa ajassa ja tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön

mukaisesti. Edelleen, työsuojeluviranomaista ja/tai tasa-arvoelintä voidaan kohdan mukaan pyytää osallistumaan prosessiin. Esitysluonnoksessa ehdotettuun tasa-arvolain 6 e §:ään viimeistä ei kuitenkaan ole sisällytetty. Katsomme, että maininta työsuojeluviranomaisen ja/tai tasa-arvoelimen osallistumisesta tulisi sisällyttää säännökseen.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Yhdymme tasa-arvoaltuutetun näkemykseen, jonka mukaan selvissä palkkasyrjintäepäilytilanteissa tietosuojanäkökulman tulisi olla toissijainen ja väistyä työntekijän tiedonsaantioikeuden tieltä. Jo nykyisin yksittäisellä työntekijällä on oikeus saada tieto verrokkityöntekijän palkasta silloin, kun tasa-arvoaltuutettu lähtee selvittämään palkkasyrjintäepäilyä eikä tätä oikeutta heikentämiskiellon takia voi kaventaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Hallituksen esitysluonnosta on 8 §:n osalta heikennetty työryhmän esitysluonnokseen verrattuna. Koska tasa-arvolain 8 §:n 1 momenttiin työryhmän esitysluonnoksessa ehdotetuista muutoksista on poistettu viittaukset yhteen ainoaan alkuperään, hypoteettiseen verrokkiin tai muuhun näyttöön, ei esitys näiltä osin täytä direktiivin 19 artiklan asettamia velvoitteita. Muutettuna esitys heikentää mahdollisuuksia puuttua segregoituneilla työmarkkinoilla esiintyvään naisvaltaisia aloja koskevaan rakenteelliseen palkkasyrjintään.

Direktiivin 19 artikla saman tai samanarvoisen työn todistamisesta velvoittaa, että arvioitaessa, tekevätkö nais- ja miespuoliset työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, sen arvioiminen, ovatko työntekijät vertailukelpoisessa tilanteessa, ei saa rajoittua tilanteisiin, joissa nais- ja miespuoliset työntekijät työskentelevät saman työnantajan palveluksessa, vaan se on laajennettava koskemaan yhtä ainoaa alkuperää, jossa vahvistetaan palkkaehdot. Yksi ainoa alkuperä on olemassa, jos siinä määritellään työntekijöiden vertailun kannalta keskeiset palkan osatekijät. Artikla edellyttää lisäksi että sen arviointia, ovatko työntekijät vertailukelpoisessa tilanteessa, ei saa rajoittaa työntekijöihin, jotka työskentelevät samana ajankohtana kuin kyseinen työntekijä (2 kohta). 3 kohdan mukaan, jos todellista vertailukohdetta ei voida määrittää, voidaan käyttää mitä tahansa muuta näyttöä väitetyn palkkasyrjinnän todistamiseksi, mukaan lukien tilastot tai vertailu siihen, kuinka työntekijää kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Resitaalin 28 mukaan tilanteissa, joissa todellista vertailukohdetta ei ole, olisi sallittava hypoteettisen vertailukohteen käyttö, jotta työntekijät voivat osoittaa, että heitä ei ole kohdeltu samalla tavalla kuin hypoteettista, eri sukupuolta edustavaa vertailukohdetta olisi kohdeltu. Tämä poistaisi merkittävän esteen sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän mahdollisilta uhreilta erityisesti voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneillä työmarkkinoilla, joilla vaatimus vastakkaista sukupuolta edustavan vertailukohteen löytämisestä tekee samapalkkaisuutta koskevan kanteen lähes mahdottomaksi. Työntekijöitä ei myöskään pitäisi estää vetoamasta muihin tosiseikkoihin, kuten tilastoihin tai muihin saatavilla oleviin tietoihin, joiden perusteella voidaan olettaa, että

syrjintää on tapahtunut. Näin voitaisiin puuttua tehokkaammin sukupuoleen perustuvaan palkkauksen eriarvoisuuteen sukupuolen mukaan eriytyneillä aloilla ja ammateissa, erityisesti naisvaltaisilla aloilla, kuten hoitoala. Resitaalin 29 mukaan unionin tuomioistuin on selventänyt, että arvioitaessa sitä, ovatko työntekijät toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa, vertailu ei välttämättä rajoitu tilanteisiin, joissa miehet ja naiset työskentelevät saman työnantajan palveluksessa. Työntekijät voivat olla toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa myös silloin, kun he eivät ole saman työnantajan palveluksessa, jos palkkaehtojen voidaan katsoa perustuvan yhteen ainoaan alkuperään ja olosuhteet ovat samanlaiset ja vertailukelpoiset. Näin voi olla silloin, kun olennaiset palkkaehdot perustuvat suoraan lakisääteisiin määräyksiin tai useiden työnantajien palkkaehtoja säänteleviin sopimuksiin tai kun palkkaehdot määritellään useamman kuin yhden holdingyhtiöön tai ryhmittymään kuuluvan organisaation tai yrityksen osalta keskitetysti.

Jotta esitys täyttäisi direktiivin edellyttämät minimivelvoitteet 19 artiklan osalta, tulisi 3 momenttiin palauttaa työryhmän esitysluonnoksessa olleet muotoilut ”tai vertailukelpoisessa tilanteessa” (viittaa yhteen ainoaan alkuperään) ja ”tai työntekijä, joka olisi samassa tai samanarvoisessa työssä” sekä 4 momenttiin muotoilu ”tai muutoin” (viittaukset mihin tahansa muuhun näyttöön, ml. hypoteettiseen verrokkiin) tai muulla tavoin varmistaa, että säännös toteuttaa 19 artiklan mukaiset velvoitteet muutoinkin kuin 2. kohdan osalta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

Ehdotetun 2 momentin mukaan palkkasyrjintäkieltoa rikottaessa kanne on nostettava kolmen vuoden kuluessa siitä, kun kantaja on saanut tietää tai hänen olisi pitänyt tietää palkkasyrjintäkiellon rikkomisesta. Voimassa olevan ja voimaan ehdotettavaksi jäävän sääntelyn mukaan kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta ja työhönottotilanteissa vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Palkkasyrjintäkieltoa rikottaessa kanneaika alkaa siis kulua siitä, kun kantaja on saanut tietää tai hänen olisi pitänyt tietää palkkasyrjintäkiellon rikkomisesta, kun taas muissa säännöksen syrjintätilanteissa kanteen nostamisen vanhentumisaika alkaa kulua syrjinnän kiellon rikkomisesta. Ero tulisi selkeyden vuoksi selittää auki esitöissä. Momenttia sekoittaa edelleen se, että se sisältää kolme eri vanhentumisaikaa ja että siinä ei selvennetä, että sellaisissa työhönottotilanteissa, joissa rikotaan palkkasyrjinnän kieltoa, kanteen nostamisen vanhentumisaika on direktiivin mukainen kolme vuotta eikä muita työhönottotilanteita koskeva yksi vuosi. Vaikka asia on selvennetty esitöissä, jättää itse säännös toivomisen varaa selkeyden osalta. Kaikista selkeintä olisi yhtenäistää kaikki kanneajat kolmeen vuoteen.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Tasa-arvovaltuutettu olisi esitysluonnoksen mukaan ainoa taho, joka voisi saattaa työnantajan direktiivin vastaisen menettelyn yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Jotta syrjintää kokeneelle taataan pääsy oikeussuojaan ja jotta seuraamukset direktiivin vastaisesta

menettelystä voivat olla direktiivin edellyttämällä tavalla tehokkaita ja varoittavia, on valtuutetun resursseja vahvistettava. Oikeussuojan tehokkuuden toteutumiseksi myös yksittäisten työntekijöiden tulisi voida saattaa asiansa lautakunnan arvioitavaksi. Samoin tulisi harkita, olisiko työmarkkinajärjestöille annettava mahdollisuus viedä myös direktiivin tarkoittamia syrjintäasioita lautakunnan käsiteltäväksi, kuten tasa-arvolain 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevissa asioissa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

On vaarana, että direktiivin edellyttämä seuraamusten tosiasiallinen tehokkuus, oikeasuhtaisuus ja varoittavuus eivät toteudu, jos uhkasakko määräytyy maksettavaksi vasta lautakunnan määräyksestä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Tasa-arvovaltuutetun määräämän laiminlyöntimaksun käyttöala jää suppeaksi, kun sitä esitetään mahdolliseksi ainoastaan palkka-arvioinnin laiminlyöntitilanteisiin.

Kommenttinne tasa-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Direktiivin 29 artiklan 3 a -kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että valvontaelimen tehtäviin kuuluu paitsi tietoisuuden lisääminen julkisten ja yksityisten yritysten ja organisaatioiden, työmarkkinaosapuolten ja suuren yleisön keskuudessa samapalkkaisuuden periaatteen ja palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan oikeuden edistämiseksi, myös puuttuminen intersektionaaliseen syrjintään, joka liittyy samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan samaan palkkaan. Esitysluonnoksen mukaan tasa-arvovaltuutetusta annettua lakia (2 § 1 mom. 6 kohta) muutettaisiin niin, että valtuutetun tehtäväksi tulisi edistää tasa-arvolaissa säädettyjen samapalkkaisuuden periaatteen ja palkkauksen läpinäkyvyyden toteutumista tietoisuutta lisäämällä, myös ottamalla huomioon risteävä syrjintä.

Katsomme, että pelkän tietoisuuden lisäämisen sisällyttäminen valtuutetusta annettuun lakiin ei ole riittävä toimi moniperusteisen palkkasyrjinnän tunnistamiseksi ja siihen puuttumiseksi. Vaikka resitaalin 25 mukaan direktiivillä mahdollistetaan se, että kansalliset tuomioistuimet, tasa-arvoelimet ja muut toimivaltaiset viranomaiset ottavat asianmukaisesti huomioon intersektionaalisesta syrjinnästä johtuvan epäedullisen tilanteen erityisesti aineellisia ja menettelyllisiä tarkoituksia varten, myös syrjinnän olemassaolon tunnistamiseksi, asianmukaisen vertailukohteen määrittämiseksi, oikeasuhteisuuden arvioimiseksi ja tarvittaessa korvausten tai rangaistusten määrittämiseksi ja 16 artiklan mukaan intersektionaalinen syrjintä oikeuttaa korvaukseen ja 23 artiklan mukaan intersektionaalinen syrjintä voi toimia seuraamusten suhteen raskauttavana tai lieventävänä tekijänä, vaikeuttanee risteävän palkkasyrjinnän tunnistamista se, ettei direktiivi velvoita tai esitysluonnos ehdota työnantajille velvoitetta kerätä tietoja, jotka liittyvät muihin suojattuihin perusteisiin kuin sukupuoleen.

Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt useaan kertaan, että valtuutetulla tulisi olla toimivaltaa myös tapauksissa, jotka perustuvat sukupuolen lisäksi johonkin tai joihinkin muihin syrjintäperusteisiin. Vaikka valvontaelimenä tasa-arvovaltuutetun tulee direktiivin mukaan lisätä tietoisuutta risteävästä

syryinnästä julkisten ja yksityisten toimijoiden sekä työmarkkinaosapuolten keskuudessa, sillä ei ole toimivaltaa risteävän syryinnän tapauksissa.

Kommenttine tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttine tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttine sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttine koskien vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1)

-

Kommenttine koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

-

Kommenttine koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

Esitys ei turvaa tasa-arvovaltuutetulle lisäresursseja direktiivin täytäntöönpanosta aiheutuvien uusien tehtävien hoitamiseksi. Valtuutettu on omassa lausunnossaan huomauttanut, että uudet tehtävät yhdistettynä resurssien niukkuuteen voi pahimmillaan johtaa sekä nykyisten että direktiivin myötä tulevien uusien velvoitteiden toteutumisen ja matalan kynnyksen oikeussuojan saatavuuden vaarantumiseen. Valtuutetulle, samoin kuin Tilastokeskukselle, on osoitettava asianmukaiset resurssit uusien tehtävien hoitamiseen ja varmistuttava, että resurssit mahdollistavat myös niiden olemassa olevien tehtävien hoitamisen.

Kommenttine koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

Direktiivin (EU) 2023/970 tavoitteena on lisätä naisten ja miesten välisen palkkauksen avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja tasa-arvoa samapalkkaisuuden periaatteen toteutumisen tehostamiseksi Euroopan unionissa. Naisten ja miesten välinen palkkaero on EU:ssa keskimäärin 12 prosenttia. Suomessa ero on suurempi, jopa 16 prosenttia. Ero ole juurikaan viime vuosien aikana kaventunut, koska käytetyt toimet, kuten samapalkkaisuusohjelma, ovat olleet tehottomia eivätkä vapaaehtoiset toimet palkka-avoimuuden edistämiseksi ole edenneet.

Huolimatta siitä, että samapalkkaisuus toteutuu Suomessa EU:n keskiarvoa huonommin, palkka-avoimuutta ehdotetaan hallitusohjelmassa edistettäväksi vain direktiivin minimisäännösten mukaisesti. Pidämme päätöstä erittäin valitettavana, sillä on selvää, että muuta EU:ta suuremman palkkaeron kurominen ja naisten työmarkkina-aseman parantaminen edellyttäisi ehdotettua ja direktiivin edellyttämää minimiä järeämpiä toimia.

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

-

Vainio Anniina
Naisjärjestöjen Keskusliitto