

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

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Jos lainsäädännössä katsotaan tarpeelliseksi määritellä, miten työn samanarvoisuutta tunnustetaan, tulee laissa ja sen perusteluissa selkeästi tuoda esiin, että työnantajalla ei ole velvollisuutta soveltaa samaa palkkausjärjestelmää kaikkiin työntekijöihin senkin vuoksi, että direktiivi ei tällaista edellytä. On hyvä ja välttämätöntä, että HE-perusteluissa tämä on nyt huomioitu, kun perusteluihin on selkeästi todettu, että direktiivin resitaalissa tunnustetaan erilaisten palkkausjärjestelmien merkitys ja se että palkkojen määrittämistä koskevat kirjalliset järjestelmät vaihtelevat ja ne voivat perustua työehtosopimuksiin ja/tai työnantajan päättämiin tekijöihin.

On myös hyvä ja välttämätöntä, että palkkausjärjestelmässä käytettävien arviointiperusteiden ei tarvitse vastata pykälän 1 momentissa nimenomaisesti mainittuja tekijöitä, jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on sovittu arviointikriteereistä. Tätä ei direktiivikään edellytä.

Pykäläluonnos on kirjoitettu siten, että muissa kuin työehtosopimuksiin perustuvissa palkkausjärjestelmissä näytettäisiin edellytettävän sekä osaamisen, vastuun, kuormituksen että työolojen sisällyttämistä arviointikriteereiksi. Jatkovalmistelussa tulisi vielä huomioida, että muistiossa "Palkka-avoimuusdirektiivi ja samanarvoisen työn arviointiin liittyvä välineistö" todetaan s. 110 seuraavasti: "Jos kriteeri, esimerkiksi työolosuhteet, ei ole relevantti tarkasteltavien tehtävien osalta, se ei myöskään erottele tehtäviä vaativuuden mukaan. Tällaista kriteeriä ei pitäisi sisällyttää vaativuuskriteeristöön, vaan siihen tulee valita tekijät, jotka aidosti kuvaavat tarkasteltavien työtehtävien vaativuuseroja."

On hyvä ja välttämätöntä, että HE-luonnoksen perusteluissa on tuotu esiin, että tarkoituksena ei ole, että kaikenlaisia töitä tulisi vertailla suhteessa toisiinsa, sillä töiden vertailukelpoisuus vaihtelee. HE-luonnoksen perusteluissa on nyt hyvin tuotu esiin myös se, että töitä ei voi pitää vertailukelpoisina ja siten samanarvoisina, jos yksi tai useampi tarkasteltava kriteeri, kuten työssä vaadittava osaaminen ja vastuu yksiselitteisesti osoittavat, että kyse on vaatimuksiltaan olennaisesti erityyppisestä työtehtävästä. Tältäkin osin esityksessä on huomioitu direktiivin vaatimukset asianmukaisella tavalla.

Korkein oikeus käsitteli ratkaisussaan KKO 2020:5 samanarvoisen työn tunnistamista. Korkein oikeus totesi perusteluissaan, että arvioitaessa sitä, ovatko työt palkan määrän suhteen vertailukelpoisia, huomioon tulee ottaa kaikki palkan kannalta oleelliset seikat mukaan lukien työtehtävien sisältö, niiden laatu ja luonne sekä työskentelyolosuhteet. Jos jonkun tai joidenkin näiden seikkojen suhteen voidaan havaita selviä eroja, työt eivät yleensä ole vertailukelpoisia eikä niitä voida pitää samoina tai samanarvoisina. Tarkastelun kohteena olivat palomiehen ja perustason ensihoitajan työ. Palomies työskenteli noin neljänneksen työajasta ensihoitoyksikössä. Korkein oikeus katsoi, että työt eivät ole vertailukelpoisia. Tämä korkeimman oikeuden ratkaisu tulisi tuoda esiin hallituksen perusteluissa esimerkkinä siitä, että vertailukelpoisuutta arvioitaessa tulee huomioida työtehtävien sisältö, niiden laatu ja luonne sekä työolosuhteet korkeimman oikeuden ratkaisussa esiin tuodulla tavalla.

On myös hyvä ja välttämätöntä, että perusteluissa on tuotu esiin, että työehtosopimuksiin sisältyvät palkkausjärjestelmät ovat rakentuneet palvelemaan kunkin sektorin omia relevantteja tarpeita ja että sopimuksissa sovitut työehdot muodostavat kokonaisuuden, johon kuuluu palkkauksen lisäksi vuosilomia, työaikaa ja erilaisia lisiä koskevat ehdot. Näiden seikkojen huomioiminen perusteluissa osaltaan antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden myös jatkossa tehdä työehtosopimuksia ja noudattaa niitä. Työehtosopimusosapuolten tulee voida luottaa siihen, että sovittuja työehtosopimuksia voidaan soveltaa. Tämä on ollut myös direktiivin tarkoitus. Kuten perusteluissa on esiin tuotu, direktiivin resitaalin mukaan on kunnioitettava kansallisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujärjestelmän erilaisia piirteitä.

On myös hyvä ja välttämätöntä, että lain perusteluissa on tuotu esiin oikeuskäytäntöä, jonka mukaan työnantajalla voi olla asiallinen ja hyväksyttävä syy palkkaeroille. Tämä auttaa lain soveltajaa ymmärtämään miten lakia tulee soveltaa.

KT vastustaa esitystä kaikilta niiltä osin, kuin esitys ylittää minimi-implementoinnin vaatimukset.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Esitystä tulisi muuttaa siten, että tietojen antaminen viimeistään ennen työsopimuksen tekemistä olisi riittävää. Direktiivi ei edellytä tietojen antamista tätä aikaisemmin.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

HE-luonnoksessa esitetyt velvoitteet tulevat lisäämään työnantajien hallinnollista taakkaa merkittävästi. HE-luonnoksessa ei ole asianmukaisesti arvoitu uusien velvollisuuksien työnantajille aiheuttamia todellisia kustannuksia.

Hallitusohjelman mukaan direktiivi on tullut laittaa täytäntöön direktiivin minimivaatimusten mukaisesti. HE-luonnoksessa työnantajille esitetyt vaatimukset ylittävät ainakin osittain direktiivin vaatimukset. Direktiivissä vähintään 100 työntekijää työllistäville työnantajille asetettava raportointivelvollisuuden tekemisen aikataulu vaihtelee yhdestä kolmeen vuotta riippuen siitä, mikä on työnantajan henkilöstömäärä. HE-luonnoksen sanamuoto ohjaa tulkintaan, jonka mukaan raportointi tulisi tehdä vuosittain, kun työnantajan palveluksessa on vähintään 100 työntekijä. HE-luonnokseen kirjattu velvoite ylittää siten direktiivissä asetetut velvollisuudet. Lainkohdassa ei ole myöskään huomioitu direktiiviin merkittyjä siirtymäaikoja.

HE-luonnoksessa ei ole selostettu sitä mitä täydentävillä tai muuttuvilla palkanerillä tarkoitetaan, mikä vaikeuttaa lain soveltamista.

HE-luonnoksen kirjoitustapa johtaa myös tulkintaan, jonka mukaan työnantajan raporttia koskeva vahvistusvelvollisuus sekä työnantajan velvollisuus pyynnöstä antaa henkilöstön edustajille tietoja, olisi direktiivissä edellytettyä suurempi. Laissa voitaisiin esimerkiksi rajoittaa työntekijän oikeutta esimerkiksi toistuvasti pyytää selvitystä. Laki mahdollistaa työntekijöille oikeuden toistuvasta vaatia selvityksiä, mikä aiheuttaa työnantajille riskin merkittävälle hallinnollisen kuluja aiheuttavan taakan lisääntymiselle. Esitykseen tulisi lisätä työntekijöille velvollisuus maksaa tietojen antamisesta aiheutuvat kohtuulliset kustannukset.

HE-luonnoksen mukainen linjaus, jonka mukaan Tilastokeskus kerää esityksen 6 d §:ssä 1-6 kohdissa mainitut tiedot tulorekisteristä, on kannatettava. Jos Tilastokeskus jostain syystä laiminlöisi velvollisuutensa, siitä koitua mahdollinen seuraamus tulisi kohdistaa Tilastokeskukseen eikä työnantajaan, joka on toimittanut palkkatiedot asianmukaisesti tulorekisteriin.

Lakiesityksen mukaan työnantajan on vahvistettava 6d §:n 1 momentissa tarkoitettujen tietojen oikeellisuus kuultuaan henkilöstön edustajaa. Tällaiselle sääntelylle ei ole tarvetta, eikä direktiivi myöskään tällaista vaadi, kun toimitaan nyt valitun sääntelymallin mukaisesti, eli jäsenvaltio kerää 9 artiklan 1 kohdan a–f alakohdan mukaiset tiedot itse hallinnollisten tietojen, kuten työnantajien vero- tai sosiaaliturvaviranomaisille toimittamien tietojen perusteella.

Lisäksi on käytännön näkökulmasta täysin perusteetonta, että viranomaiselle vahvistettuja ja julkistettuja tietoja "vahvistettaisiin" jälkikäteen. Tästä aiheutuu työnantajalle pelkästään turhaa hallinnosta taakkaa sekä kustannuksia.

HE-luonnoksen mukaan, jos palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan on korjattava tilanne kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Direktiivin mukaan tilanne on korjattava kohtuullisen ajan kuluessa. HE-luonnos siis asettaisi työnantajalle direktiiviä tiukemman velvoitteen, eli toteutustapa ylittäisi minimi-implementoinnin. Kuuden kuukauden määräaika on muutoinkin kohtuuton, koska käytännössä esiin tuleva haasteet voivat vaatia pidemmän käsittelyajan.

HE-luonnoksen mukaan työnantaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden edistämiseen. Tämä on kohtuuton vaatimus, työnantajan tulee voida käyttää oman henkilöstön palkkatietoja muihinkin asioihin, joihin työnantajalla on tarpeen palkkatietoja käyttää. Palkkatietoja työnantaja tarvitsee mm. moniin asioihin, jotta se voi täyttää lain ja työehtosopimusten mukaiset velvoitteensa.

Kyseisessä lainkohdassa tulisi rajoittaa henkilöstön tai sen oikeutta käyttää saamiensa tietoja muuhun tarkoitukseen kuin sukupuolten välisen samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

Huomioitavaa on, että työnantajille aiheutuu merkittävää perusteetonta ja tarpeetonta hallinnollista taakkaa myös sen vuoksi, että direktiivin uuden 6 d §:n mukaisten velvoitteiden lisäksi työnantajien tulisi edelleen laatia vanhan tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus. Lakiuudistuksen yhteydessä työnantajilta tulisi poistaa velvoite laatia palkkakartoitus siltä osin kuin kyse on päällekkäisistä velvoitteista.

KT vastustaa esitystä kaikilta niiltä osin, kuin esitys ylittää minimi-implementoinnin vaatimukset.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

HE-luonnoksessa esitetyt velvoitteet tulevat lisäämään työnantajien hallinnollista taakkaa merkittävästi. Esityksessä ei ole asianmukaisesti arvoitu uusien velvollisuuksien työnantajille aiheuttamia todellisia kustannuksia.

HE-luonnoksen mukaan työnantajan on toimitettava yhteinen palkka-arviointi tasa-arvovaltuutetulle 12 kuukauden kuluessa. HE-luonnoksen mukaan perusteettoman palkkaerot on korjattava kohtuullisessa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa. Direktiivissä ei ole asetettu aikataulua. HE-luonnos asettaisi siten työnantajille direktiiviä tiukemmat velvoitteet

HE-luonnoksen mukaan työnantaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Tämä on kohtuuton vaatimus,

työnantajan tulee voida käyttää oman henkilöstön palkkatietoja muihinkin asioihin, joihin työnantaja palkka tietojia tarvitsee täyttääkseen mm. laissa tai työehtosopimuksissa asetetut velvoitteet.

Laissa tulee säätää, että työntekijät ja heidän edustajansa eivät saa käyttää tietoonsa saamia henkilötietoja muuhun kuin samapalkkaisuuden toteuttamiseen.

Huomioitavaa on, että työnantajille aiheutuu merkittävää perusteetonta ja tarpeetonta hallinnollista taakkaa myös sen vuoksi, että direktiivin uuden 6 d §:n mukaisten velvoitteiden lisäksi työnantajien tulisi edelleen laatia vanhan tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus. Lakiuudistuksen yhteydessä työnantajilta tulisi poistaa velvoite laatia palkkakartoitus siltä osin kuin kyse on päällekkäisistä velvoitteista.

KT vastustaa esitystä kaikilta niiltä osin, kuin esitys ylittää minimi-implementoinnin vaatimukset.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Lakiluonnoksen perusteluiden mukaan palkkausta koskevat tiedot olisi annettava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa rekrytointiprosessia. Direktiivi ei sisällä tällaista vaatimusta, minkä vuoksi se on poistettava.

KT vastustaa esitystä kaikilta niiltä osin, kuin esitys ylittää minimi-implementoinnin vaatimukset.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Direktiivin 12.2 artiklassa säädetään, että direktiivin 7, 9 tai 10 artiklan nojalla käsiteltyjä henkilötietoja ei saa käyttää mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. HE-luonnoksen mukaan työnantaja voi vaatia, että työntekijä, joka on saanut 6 g kohdan nojalla muita kuin omaa palkkansa tai palkkatasoaan koskevia tietoja, ei käytä kyseisiä tietoja muuhun tarkoitukseen kuin selvittääkseen häneen koskevaa mahdollista palkkasyrjintää. Saman lainkohdan mukaan työnantaja tai henkilöstön edustaja eivät saisi käyttää pykälässä tarkoitettuja tietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen edistämiseen.

Laissa tulisi selkeästi todeta, että työntekijä ei saa käyttää tietoja muuhun tarkoitukseen, vaikka työnantaja ei tätä olisi erikseen kieltänyt. Laissa tulisi myös säätää seuraamus/ sanktio työntekijälle ja henkilöstön edustajalle, jos he tietoja lainvastaisesti käyttävät.

HE-luonnoksessa ei ole myöskään pohdittu, miten varmistetaan, että esimerkiksi työnantajan kilpailijalle tai muulle ulkopuoliselle taholle ei päädy työntekijöiden palkkatietoja, jos yksittäiselle

työntekijälle annetaan ryhmäkohtaisia tietoja. Esityksessä ei ole myöskään otettu kantaa siihen, kuinka suppean ryhmän tietoja voidaan antaa, tietosuoja huomioon ottaen. Rajana on vakiintuneesti pidetty viittä henkilöä (5 naista, 5 miestä). Tämä raja tulisi lisätä lakiesityksen perusteluihin.

KT toteaa, että hallituksen esitysluonnoksessa tulisi säätää nyt esitettyä kattavammin siitä, että työntekijät ja heidän edustajansa eivät saa käyttää saamiaan henkilötietoja mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen ja toteuttamiseen. Lisäksi esityksessä tulisi säätää kiellon rikkomiseen liittyvistä seurauksista ja sanktioista.

KT vastustaa esitystä kaikilta niiltä osin, kuin esitys ylittää minimi-implementoinnin vaatimukset.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Lain 8 §:ään ei ole tarpeellista tehdä muutoksia. Jos muutoksia tehdään, on selvästi todettava, että konserniin kuuluvan muun kuin kyseisen työntekijän työnantajana toimivan yhtiön rinnastaminen työnantajaan on mahdollista ainoastaan silloin, kun tällainen yhtiö tosiasiallisesti päättää kyseisen yksittäisen työntekijän palkasta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Lain 9 a §:ään ei ole tarpeen tehdä muutoksia. Laissa on jo säädetty todistustaakan jakautumisesta palkkasyrjintää koskeissa asioissa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

KT vastustaa esitettyä lisäystä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ei ole tarpeellista laajentaa. Jos toimivaltaa kuitenkin laajennetaan, tulee varmistaa, että lautakunnassa on edustaja myös työnantajasektorilta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

KT vastustaa esitettyä lisäystä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ei ole tarpeellista laajentaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

KT vastustaa uudentyyppisen laiminlyöntimaksu-nimisen seuraamuksen säätämistä. Laiminlyöntimaksulle ei ole esitetty asiallisia perusteluita. Tasa-arvolaisissa säädetään jo hyvityksestä, uhkasakosta, vahingonkorvauksesta ja rikosoikeudellisista seuraamuksista. Direktiivi ei edellytä uuden seuraamuksen säätämistä näiden lisäksi.

Kommenttinne tasa-arvoaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

KT vastustaa tasa-arvolain 21 b:n säädettäväksi ehdotettavaa laiminlyöntimaksua ja siten myös sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamista tältä osin.

Kommenttinne koskien vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1)

HE-luonnoksessa esitetyt lainmuutokset lisäävät merkittävästi työnantajien hallinnollista taakkaa ja siten kustannuksia.

Esityksessä tulisi tarkemmin selvittää ja arvioida työnantajille aiheutuvat todelliset kustannukset. Esitys sisältää työnantajille monia uusia velvoitteita. Työntekijöiden oikeutta saada pyynnöstä tietoa ei ole mitenkään rajoitettu. Työntekijöiden oikeutta saada tietoja esim. toistuvasti tulisi rajoittaa. Laissa tulee säätää työnantajalle oikeus vaatia kohtuullista korvausta tietopyynnöistä aiheutuvista kustannuksista.

Vaikutukset julkiseen talouteen eivät perustu esimerkiksi taloustieteellisiin tutkimuksiin.

Nyt perusteluihin on kirjattu vain Euroopan komission arvioimat kustannukset. Perusteluihin kirjattu arvio työnantajille aiheutuvista kustannuksista liittyen palkkatietoja koskeviin kyselyihin perustuu vain Euroopan komission arvioon. Perusteluissa tulisi tuoda esiin todellinen kustannusarvio Suomen työnantajille.

Siltä osin, kuin lainsäädäntöuudistus johtaa velvollisuuteen muuttaa voimassa olevia palkkausjärjestelmiä, tästä muutoksesta aiheutuvat kustannukset olisivat erittäin mittavia ja aivan eri suuruusluokkaa kuin lakiluonnoksessa mainitut kustannukset.

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

Vaikutukset julkiseen talouteen eivät perustu esimerkiksi taloustieteellisiin tutkimuksiin.

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

KT toteaa, että ei ole perusteltua kohdistaa lisäresursseja tasa-arvovaltuutetulle.

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

Työnantajalla on jo nykyään velvollisuus maksaa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä, tehdä palkkakartoitus ja korjata perusteettomat palkkaerot. Näin ollen lakiluonnoksen sukupuolivaikutukset jäänevät vähäisiksi. Kts. myös kohta 26 Muut huomiot.

Kommenttinne koskien vaikutuksia palkansaajiin (4.2.4)

Työnantajalla on jo nykyään velvollisuus maksaa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä, tehdä palkkakartoitus ja korjata perusteettomat palkkaerot. Näin ollen lakiluonnoksen sukupuolivaikutukset jäänevät vähäisiksi. Kts. myös kohta 26 Muut huomiot.

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

Esityksen sisältö ei mielestämme vastaa hallitusohjelmaa, jonka mukaan palkka-avoimuutta pitää edistää EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti. KT vastustaa esitystä kaikilta niiltä osin, kuin esitys ylittää minimi-implementoinnin vaatimukset.

Kommenttinne koskien muita toteuttamisvaihtoehtoja (5)

Asian valmistelussa ei ole pohdittu vaihtoehtoja, joilla olla uudistus olisi toteutettu siten, että työnantajien hallinnollista taakkaa olisi lisätty vain mahdollisimman vähän. Kuten edellä olemme esittäneet, HE luonnoksessa asetetaan työnantajille direktiiviä tiukempia velvoitteita.

HE luonnos olisi tullut laatia myös siten, että työnantajille ei aiheutuisi moninkertaista hallinnollista taakkaa sekä palkkakartoituksen laatimisvelvollisuuden että uusien velvoitteiden osalta.

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen (11)

-

Muut huomiot

EU-perussopimuksen mukaan jäsenvaltioiden tulee toteuttaa direktiivin tarkoitus, eikä kopioida sen kirjaimellista sisältöä. Tämä korostuu juuri minimitason implementoinnissa.

Hallitusohjelman linjauksen mukaan, direktiivi toimeenpannaan minimi-implementointina huomioiden. Edellä esitetyn mukaisesti HE-luonnoksen mukainen toteutus johtaisi siihen, että

implementoinnissa ylitettäisiin minimitaso. Tämä ei ole perusteltua. KT vastustaa esitystä kaikilta niiltä osin, kuin esitys ylittää minimi-implementoinnin vaatimukset.

Muiden viimeaikaisten työelämän lainsäädäntöä koskevien hankkeiden valmistelun yhteydessä on korostettu ILO:n yleissopimuksista johtuvia velvoitteita, joiden mukaan lainsäätäjän ei tule puuttua työehtosopimusten osapuolten neuvottelutoimintaan ja sopimusautonomiaan. Esimerkiksi hallituksen esityksessä laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi todetaan, että ILO:n yhdistymisvapauskomitean mukaan valtion elinten tulisi pidättäytyä puuttumasta vapaasti tehtyjen työehtosopimusten sisällön muuttamiseen ja kollektiivisiin neuvotteluihin osapuolten välillä. (HE 199/2025 s 17). Myöskään tästä syystä lakiesityksellä ei tule puuttua millään tavoin työehtosopimuksissa sovittuihin syrjimättömiin palkkausjärjestelmiin.

Voimassa olevan lain 6 b §:ssä säädetään palkkakartoituksesta. Säännöksen tarkoituksena on perusteettomien palkkaerojen korjaaminen. Lakiesityksen 6 d §:llä ja 6 f §:ssä olisi sama tarkoitus. Lakiesityksen toteutuminen tarkoittaisi siten sitä, että vähintään 100 henkeä työllistäviä yrityksiä koskisivat sekä uusi 6 d §, että vanha 6 b §, eli päällekkäiset velvoitteet.

Velvoitteiden päällekkäisyys ei ole tarkoituksenmukaista, ja se aiheuttaisi huomattavaa hallinnollista taakkaa.

On huomattava, että mitä tarkempaan ala- ja tehtäväkohtaiseen palkkavertailuun mennään, sitä pienemmäksi sukupuolten välinen palkkaero kutistuu. Tämä käy ilmi tilastokeskuksen tilastoaineistoista. Vertailtaessa naisten ja miesten säännöllisen työajan ansioita, on niin kutsuttu selittämätön palkkaero tilastokeskuksen tutkimusten mukaan samalla ammattinimikkeellä ja samassa toimipaikassa, samoissa ja yhtä vaativissa tehtävissä 0–7 prosenttia riippuen henkilöstöryhmästä ja käytetystä tilastoaineistosta.

Kallberg Ann-Mari

Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT - Neuvottelujohtaja Anne Kiiski