

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

Lakiin on tuotava nimenomainen määritelmä samanarvoisesta työstä ja velvoittavat arviointikriteerit (pätevyys/osaaminen, kuormitus, vastuu ja työolot), jotta samanarvoisuuden tunnistaminen ei jää tulkinnanvaraiseksi eri järjestelmien ja sopimusten kirjoon. Esityksen nykyinen muotoilu on liian väljä ja voi synnyttää oikeudellista epävarmuutta sekä työnantajille että työntekijöille.

Direktiivin vähimmäistaso edellyttää selkeää normipohjaa ja objektiivisten, sukupuolineutraalien kriteerien käyttöä työn arvon arvioinnissa. Kriteereihin nojaava sääntely helpottaa myös työnantajia perustelemaan palkkaerojen hyväksyttävät syyt. Työehtosopimusten huomioiminen on tarpeen, mutta TES kriteerit eivät saa korvata tai heikentää direktiivin edellyttämiä peruskriteerejä.

Kun palkkaus perustuu läpinäkyvästi arvioituihin tehtäväkohtaisiin vaatimuksiin, työntekijän kokemus oikeudenmukaisuudesta paranee.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Kantamme: Tiedonantovelvollisuus palkanmuodostuksen ja palkkakehityksen kriteereistä on tuotava laajasti työntekijöille, ilman että velvoite rajataan vain ≥ 50 työntekijän työpaikkoihin. Rajaus

heikentää vaikuttavuutta ja jättää huomattavan osan työpaikoista ulkopuolelle, vaikka direktiivi sallii tiukemman kansallisen tason.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Kannatamme työnantajille asetettua raportointivelvoitetta (≥ 100 työntekijää) ja sen teknistä toteutusta Tilastokeskuksen ja tulorekisterin kautta – tämä keventää hallinnollista taakkaa ja parantaa tietojen laatua. Ehdotamme, että raportointisyklit ja määräajat kirjataan sääntelyyn yksiselitteisesti direktiivin porrastusten mukaisesti (≥ 250 vuosittain, 150–249 joka 3. vuosi, 100–149 vuodesta 2031 lähtien), jotta valvonta ja ennakoitavuus varmistuvat.

Kun selittämättömät erot tunnistetaan ja korjataan määräajassa, vähenee työyhteisöissä epäluottamus ja konfliktiriski, mikä näkyy työhyvinvoinnissa ja potilasturvallisuuden kaltaisissa välillisissä vaikutuksissa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Kantamme: Tieto tehtävän alkupalkasta tai vaihteluvälistä on annettava työpaikkailmoituksessa tai viimeistään ennen haastattelua, eikä työnhakijalta tule pyytää palkkatoivetta ennen näiden tietojen antamista. Tämä tukee aidosti tasapuolista ja tietoon perustuvaa neuvottelua ja ehkäisee palkkaerojen ”ankkuroitumista” aiempaan palkkaan.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Kantamme: Tuemme oikeutta saada oma palkkatieto sekä samaa tai samanarvoista työtä tekevien ryhmän keskipalkka sukupuolen mukaan eriteltynä. Menettelyt on muotoiltava niin, että myös ilman henkilöstön edustajaa toimivilla ryhmillä on tosiasiallinen pääsy tietoihin. Vuosittainen informointivelvoite tiedonsaantioikeudesta on keskeinen. Selkeä, kohtuullisessa ajassa (2 kk) toteutuva tiedonsaanti vähentää epävarmuutta ja spekulatiota, jotka kuormittavat työyhteisöjä

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Kantamme: Tuemme rekrytoinnin kaikkien vaiheiden sisällyttämistä syrjintäkieltoon. Lisäksi single source periaate on kirjoitettava ja perusteltava niin, että se kattaa kaikki rakenteet, joissa keskeiset palkan osatekijät määritellään.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Kannatamme todistustaakan siirtymistä työnantajalle tilanteissa, joissa läpinäkyvyysvelvoitteita on rikottu. Poikkeus ”ilmeisen tahaton ja vähäinen” on täsmennettävä, jotta se ei heikennä sääntelyä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

Palkkasyrjintää koskeva kolmen vuoden kanneaika on perusteltu; kokonaisuus on kuitenkin hankala, jos eri syrjintätyypeillä on eri määräajat – suosimme yhtenäistämistä. Laiminlyöntimaksun ja uhkasakon on oltava riittävän varoittavia, ja tasa arvovaltuutetun resurssit on varmistettava.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

-

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)

Pidämme tarkoituksenmukaisena, että työnantajat toimittavat raportoinnin kannalta välttämättömät tiedot tulorekisteriin, Tilastokeskus koostaa ja tuottaa tarvittavat tunnusluvut ja tasa arvovaltuutettu valvoo ja käyttää seuraamuksia. Tämä malli selkeyttää työnjakoa ja keventää työnantajille koituvaa taakkaa.

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

Pidämme tarkoituksenmukaisena, että työnantajat toimittavat raportoinnin kannalta välttämättömät tiedot tulorekisteriin, Tilastokeskus koostaa ja tuottaa tarvittavat tunnusluvut ja tasa arvovaltuutettu valvoo ja käyttää seuraamuksia. Tämä malli selkeyttää työnjakoa ja keventää työnantajille koituvaa taakkaa.

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia palkansaajiin (4.2.4)

Läpinäkyvä ja oikeudenmukaiseksi koettu palkkapolitiikka on yksi työkykyjohtamisen rakenteista. Se ehkäisee psykososiaalista kuormitusta, vähentää riitautumisia ja vahvistaa luottamusta – tekijöitä, jotka korreloivat poissaolojen ja vaihtuvuuden kanssa.

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

Yleinen kanta

STTHL pitää palkka avoimuusdirektiivin kansallista toimeenpanoa välttämättömänä askeleena kohti samasta ja samanarvoisesta työstä maksettavaa samaa palkkaa. Esityksen kokonaisuus vahvistaa läpinäkyvyyttä rekrytoinnissa, työn aikana sekä työnantajien raportointivelvoitteissa. Pidämme linjausta oikeansuuntaisena, mutta katsomme, että useat kohdat jäävät minimitasolle ja voivat siksi heikentää sääntelyn käytännön vaikuttavuutta työpaikoilla.

Palkka avoimuus ei ole pelkästään oikeudellinen kysymys: epäselvät palkkaperusteet, koettu epäoikeudenmukaisuus ja ”selittämättömät erot” aiheuttavat psykososiaalista kuormitusta. Läpinäkyvä palkkapolitiikka ja toimivat korjausmekanismit ovat siten myös työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämisen väline.

Becker Eve
Suomen Työterveyshoitajaliitto ry