

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

Hallituksen esitysluonnosta on ennen lausuntokierrosta muutettu verrattuna STM:n asettaman lainvalmisteluryhmän 16.5.2025 esitysluonnokseen.

Esitysluonnoksesta on poistettu samanarvoisen työn käsite 3 §:stä ja samanarvoisen työn säännös on muutettu vähemmän velvoittavaksi. Direktiivin riittävä täytäntöönpano edellyttää saman ja samanarvoisen työn määritelmän tuomisen tasa-arvolakiin. Tämä on direktiivin vähimmäistäytäntöönpanon edellytys.

Samanarvoinen työ tulee määritellä tasa-arvolain 3 §:ssä sosiaali- ja terveysministeriön alaisen lainvalmistelutyöryhmän esityksessä ehdotetulla tavalla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Ehdotettu uusi 3 a § työn samanarvoisuuden tunnistamisesta ei täytä direktiivin vähimmäisvaatimuksia. Esitysluonnos on tältä osin myös ristiriidassa samapalkkaisuuden edistämiselvoitteen kanssa.

Direktiivi edellyttää, että saman ja samanarvoisen työn kriteerit ovat objektiivisia ja sukupuolineutraaleja eivätkä ne saa perustua suoraan tai välillisesti työntekijöiden sukupuoleen. Ehdotetussa uudessa 3 a §:ssä työntekijöiden sukupuolta ei mainita lainkaan ja objektiivisuus koskisi vain 3 a §:n 2 momentin tilanteita, joissa työn arvon tai vaativuuden arviointi perustuisi työ- tai virkaehtosopimuksen palkkausjärjestelmään.

Lisäksi direktiivi edellyttää, että kriteereihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot. Ehdotetussa uudessa 3 a §:ssä kriteerit on muutettu muotoon osaaminen, kuormitus, vastuu sekä työoloihin liittyvät tekijät.

Ehdotettu uusi 3 a § on velvoittavuudeltaan väljempi kuin direktiivi edellyttää. Lisäksi sääntelyn velvoittavuus olisi riippuvainen siitä, sovelletaanko työntekijään työ- tai virkaehtosopimusta, jossa työn arvon tai vaativuuden arviointi on kytketty osaksi työ- tai virkaehtosopimuksen palkkausjärjestelmää.

Insinööriliitto pitää välttämättömänä, että samanarvoisen työn arviointia koskeva sääntely on selkeää ja oikeusvarmaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Insinööriliitto pitää työntekijän tiedonsaantioikeutta keskeisenä osana direktiivin toimeenpanoa. Työntekijällä tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus saada tietoa omasta palkastaan ja sen suhteesta samaa tai samanarvoista työtä tekevien palkkatasoon. Ilman riittäviä tietoja palkkasyrjintää ei ole mahdollista tunnistaa tai korjata.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Palkka-avoimuusdirektiivi täydentää voimassa olevaa tasa-arvolainsäädäntöä, eikä muodosta siitä erillistä tai irrallista sääntelykokonaisuutta.

Insinööriliitto katsoo, että raportointi ja yhteinen palkka-arviointi ovat ensisijaisesti ennaltaehkäiseviä ja kehittäviä välineitä. Ne mahdollistavat perusteettomien palkkaerojen tunnistamisen ja korjaamisen työpaikkatasolla ennen oikeudellisia prosesseja. Arvioinnit tulee toteuttaa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja niiden tulee tukea luottamusta ja työrauhaa asiantuntijaorganisaatioissa.

Yksilöllinen palkitseminen ja kilpailukyky

Insinööriliitto korostaa, että palkka-avoimuus ei estä yksilöllistä palkitsemista, vaan tekee siitä läpinäkyvää ja uskottavaa. Selkeät ja avoimet palkitsemiskriteerit vahvistavat motivaatiota, tukevat osaamisen kehittämistä ja parantavat Suomen kilpailukykyä kansainvälisillä osaajamarkkinoilla. Yksilöllinen palkitseminen tulee olla perusteltua ja reilua. Jos perustelut eivät kestä avointa tarkastelua, yksilöllistä palkitsemisen syyt herättävät ihmetystä ja epäoikeudenmukaisuuden tunnetta, jopa henkilöstön sisäisiä konflikteja. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta selkeät palkkaus- ja palkitsemiskriteerit luovat selkeyttä ja vakautta sekä sitoutumista ja hyvää ilmapiiriä.

Insinööriliiton vuoden 2025 työmarkkinatutkimuksen aineisto antaa viitteitä noin 6,5 prosentin selittämättömästä palkkaerosta. Tulos asettuu johdonmukaisesti muiden tutkimusten haarukkaan.

Tämä havainto on merkittävä kahdesta syystä. Ensinnäkin se osoittaa, että myös insinöörien kaltaisessa, teknisesti suuntautuneessa ja näennäisesti meritokraattisessa asiantuntijatyössä palkkaerot eivät selity kokonaan objektiivisilla tekijöillä. Toiseksi se tukee käsitystä siitä, että palkkaerot syntyvät pääosin työehtosopimusten sisällä, esimerkiksi tehtävien vaativuuden arvioinnissa, henkilökohtaisten palkanosien määräytymisessä ja rekrytointipalkkoissa.

Insinöörien näkökulmasta tämä korostaa palkka-avoimuuden merkitystä nimenomaan rakenteellisena ratkaisuna. Kyse ei ole yksittäisten palkkojen vertailusta, vaan siitä, että palkitsemisen perusteet, vaativuuden arviointikriteerit ja palkkahaarukat ovat läpinäkyviä ja ymmärrettäviä. Tutkimustulokset osoittavat, että ilman avoimuutta selittämättömät erot eivät korjaudu itsestään, eivät edes korkeasti koulutetuilla ja suhteellisen homogeenisilla asiantuntijaryhmillä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Insinööriliitto pitää direktiivin vähimmäistoimenpanon kannalta perusteltuna, että palkka-avoimuusdirektiivin 10 artiklan mukainen yhteistä palkka-arviointia koskeva velvoite tuodaan osaksi kansallista tasa-arvolainsäädäntöä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

-

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)

-

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 säätämisyjärjestykseen (11)

-

Muut huomiot

EU:n palkka-avoimuusdirektiivin (EU) 2023/970 keskeinen sisältö ja tavoite perustuvat periaatteeseen samasta ja samanarvoisesta työstä maksettavasta samasta palkasta.

Insinööriliitto pitää EU:n palkka-avoimuusdirektiivin kansallista toimeenpanoa tärkeänä ja perusteltuna keinona vahvistaa samapalkkaisuuden toteutumista, oikeusturvaa ja luottamusta suomalaisessa työelämässä. Direktiivin tavoitteet ovat linjassa Suomen tasa-arvolainsäädännön pitkäaikaisten periaatteiden kanssa, mutta niiden toteutuminen edellyttää toimivia ja käytännöllisiä välineitä.

Insinööriliiton vuoden 2025 työmarkkinatutkimuksen aineisto antaa viitteitä noin 6,5 prosentin selittämättömästä palkkaerosta. Tulos asettuu johdonmukaisesti muiden tutkimusten haarukkaan.

Insinööriliitto korostaa, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksettava sama palkka on jo voimassa olevaa oikeutta Suomessa. Ongelma ei ole normien puute, vaan niiden käytännön toteutuminen ja valvottavuus. Palkka-avoimuus lisää läpinäkyvyyttä ja tekee olemassa olevista oikeuksista tosiasiallisia. Tämä on erityisen tärkeää asiantuntijatyössä, jossa palkkaerot syntyvät usein työehtosopimusten sisällä henkilökohtaisten palkanosien ja vaativuuden tulkintojen kautta.

Salonranta Jussi
Insinööriliitto IL ry