

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

Henkilöstöala HELA katsoo, että hallitusohjelman linjauksen mukaisesti direktiivi tulee implementoida tekemällä ainoastaan välttämättömiä muutoksia lainsäädäntöön. Nykyisen tasa-arvolain mukaisessa palkkakartoituksessa selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Uusien palkkaeroa ja työntekijäryhmää koskevien määritelmien lisääminen tasa-arvolakiin ei ole direktiivin perusteella tarpeellista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Lainsäädännössä on välttämätöntä vahvistaa yksiselitteisesti, että työnantaja menettelee lainmukaisesti silloin, kun se noudattaa syrjimättömiä työehtosopimuksiin perustuvia palkkausjärjestelmiä. Tämän lisäksi myös objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kaupallisia tai niistä johdettuja palkkausjärjestelmiä tulisi kohdella lainsäädännössä samoin kuin työehtosopimuksiin perustuvia palkkausjärjestelmiä. Lakiluonnoksen sanamuotoa on täsmennettävä siten, että arvioinnissa hyväksytään kaikki sukupuolineutraalit ja objektiiviset palkkausjärjestelmät, eikä sääntely rajoitu vain tietyn tyyppisiin malleihin. Velvollisuus muuttaa käytössä olevia sukupuolineutraaleja järjestelmiä aiheuttaisi huomattavia kustannuksia ja hallinnollista taakkaa yrityksille.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Katsomme, että luonnoksessa esitetyn säännöksen muotoilua tulee yksinkertaistaa ja selkeyttää.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Henkilöstöala HELA:n näkemyksen mukaan luonnoksessa esitetty raportointivelvollisuus lisää huomattavasti yritysten hallinnollista taakkaa, mikä on vastoin hallitusohjelman kirjausta, jonka mukaan hallituksen tavoitteena on liian sääntelyn purkaminen ja hallinnollisen taakan keventäminen.

Lakiluonnoksessa tietojen toimittaminen tasa-arvovaltuutetulle sekä tietojen oikeellisuuden vahvistaminen on säädetty työnantajan vastuulle. Työnantajalle ei tule missään tilanteessa säilyttää vastuuta siitä, että Tilastokeskus on täyttänyt sille säädettyt velvoitteet ja koonnut tiedot hallituksen esityksen luonnoksen edellyttämällä tavalla. Tietojen kokoamisessa on tietosuojasyistä noudatettava Tilastokeskuksen määrittelemiä ryhmäkorajoja yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen suojaamiseksi.

Lakiluonnoksessa esitetty kuuden kuukauden määräaika palkkaerojen korjaamiselle ylittää direktiivin vaatimukset eikä sille ole esitetty perusteluja. Palkkaerojen korjaamiseen varattavan kohtuullisen ajan tulee määräytyä tapauskohtaisen arvioinnin perusteella, ja se voi käytännössä olla olennaisesti kuutta kuukautta pidempi.

Pykäläluonnoksen viimeisessä momentissa säädetään, että työnantaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Tällainen käyttötarkoituks rajoitus on ongelmallinen, sillä työnantajalla on oikeus ja useissa tilanteissa myös lakisääteinen velvollisuus käsitellä palkkatietoja muissa yhteyksissä, kuten palkanmaksun ja siihen liittyvien velvoitteiden hoitamisessa. Henkilöstöala HELA:n näkemyksen mukaan käyttötarkoituks rajoituksen tulisi kohdistua työnantajan sijasta henkilöstön edustajan oikeuteen käyttää tietoja muuhun kuin tasa-arvolaissa säädettyyn tarkoitukseen. Tämän vuoksi pykälä tulisi muotoilla esimerkiksi seuraavasti: "Henkilöstön edustaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin sukupuolten välisen samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen."

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Esityksessä ehdotetaan täsmällisiä määräaikoja yhteiselle palkka-arvioinnille ja palkkaerojen korjaamiselle. Lakiluonnoksen mukaan palkka-arviointi olisi toteutettava 12 kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, jolloin 6 d §:n 1 momentin 7 kohdassa tarkoitettut tiedot olisi tullut toimittaa tasa-arvovaltuutetulle, ja perusteettomat palkkaerot olisi korjattava kuuden kuukauden kuluessa palkka-arvioinnin valmistumisesta.

Direktiivi ei edellytä esitettyjä kiinteitä aikarajoja, vaan riittävää on, että lainsäädännössä säädetään velvollisuudesta toteuttaa arviointi ja korjaavat toimenpiteet kohtuullisessa ajassa. Kohtuullisen ajan arviointi tulee tehdä tapauskohtaisesti.

Lisäksi esityksen 6 e §:n viimeinen momentti vastaa sisällöltään 6 d §:n viimeistä momenttia. Myös tältä osin käyttötarkoituks rajoituksen tulisi kohdistua työnantajan sijasta henkilöstön edustajaan, ja pykäläteksti tulisi muotoilla edellä esitetyllä tavalla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

HE-luonnoksen perusteluissa esitetty vaatimus palkkatietojen antamisesta mahdollisimman varhaisessa rekrytointivaiheessa ylittää direktiivin vaatimukset eikä sille ole oikeudellista perustetta. Henkilöstöala HELA katsoo, että palkkatietojen antamisen ajankohta tulee voida arvioida tapauskohtaisesti, ja tiedot on usein tarkoituksenmukaista antaa vasta niille hakijoille, joiden kanssa edetään haastatteluihin ja käydään neuvotteluja työsopimuksen ehdoista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Yksittäisen työntekijän palkkatietojen suoja on varmistettava 6 g §:n mukaisessa raportoinnissa noudattamalla Tilastokeskuksen suosittelemia ryhmärajoja. Tämä vastaa palkka-avoimuusdirektiivin periaatetta painottaen ryhmätasosta tarkastelua yksilötietojen sijaan, ja on välttämätöntä resitaalin 44 mukaisten tietosuojavelvoitteiden täyttämiseksi.

Lisäksi lakiin on sisällytettävä säännökset henkilöstön edustajan sanktoidusta salassapitovelvollisuudesta yksilöitävissä olevien palkkatietojen osalta. Ehdotusta tulee muuttaa siten, että kielto käyttää tietoja muuhun kuin palkkasyrjinnän selvittämiseen on voimassa suoraan lain nojalla ilman työnantajan erillistä vaatimusta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Katsomme, että voimassa olevan lain 8 §:ää ei ole tarpeellista muuttaa. Mikäli pykälää kuitenkin muutettaisiin, verrokin tulisi ensisijaisesti olla nykyisessä työsuhteessa oleva henkilö. Menneisyyden verrokkeihin tukeutuminen ei ole perusteltua, jos vertailukohtia löytyy nykyisistä työntekijöistä. Lisäksi konsernitilanteissa on edellytettävä, että yhtiön rinnastaminen työnantajaan on mahdollista ainoastaan silloin, kun tällainen yhtiö tosiasiallisesti päättää kyseisen yksittäisen työntekijän palkasta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Luonnoksessa esitetty lisäys on tarpeeton, koska todistustaakan jakautumisesta palkkasyrjintäasioissa säädetään jo voimassa olevassa tasa-arvolaissa direktiivin edellyttämällä tavalla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Henkilöstöala HELA katsoo, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamiselle ei ole perusteita.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Henkilöstöala HELA katsoo, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamiselle ei ole perusteita.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Henkilöstöala HELA katsoo, ettei uusia laiminlyöntimaksuja tule säätää. Nykyinen lainsäädäntö tarjoaa jo kattavat seuraamukset, eikä direktiivi edellytä uuden seuraamuslajin käyttöönottoa.

Kommenttinne tasa-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Katsomme, että tietojen julkaiseminen on toteutettava siten, ettei yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja tai yritysten liikesalaisuuksia paljastu. Palkka-avoimuusdirektiivi ei edellytä tietojen julkaisemista tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilla, joten tätä koskeva maininta tulee poistaa.

Kommenttinne tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

Vastustamme luonnoksessa tasa-arvolakiin esitettyä uutta laiminlyöntimaksua ja siitä johtuen myös sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamista.

Kommenttinne koskien vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1)

Esityksen vaikutusarviointi on työnantajien osalta riittämätön. Ehdotus lisäisi huomattavasti kustannuksia ja hallinnollista taakkaa, mihin vaikuttavat etenkin järjestelmämuutokset ja sellaiset päällekkäiset velvoitteet, joita direktiivi ei edes edellytä.

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

Vaikutusarviot julkiseen talouteen ovat selvästi puutteelliset. Esityksessä on jätetty analysoimatta sääntelyn taloudelliset vaikutukset, kuten ennustetun palkkatason nousun ja muiden mahdollisten seurausten aiheuttamat kustannukset julkiselle taloudelle.

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

Direktiivi ei edellytä viranomaisresurssien lisäämistä. Nykyisessä tilanteessa painopisteen on oltava hallinnon tehostamisessa ja säästötavoitteissa.

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

Koska nykyinen sääntely jo edellyttää samapalkkaisuusperiaatteen noudattamista, palkkakartoituksia ja palkkaerojen korjaamista, esityksen tosiasialliset sukupuolivaikutukset jäänevät vähäisiksi.

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)

Esityksen sisältö ei vastaa sosiaali- ja terveysministeriön työryhmän toimeksiantoa, jonka mukaan palkka-avoimuutta pitää edistää EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti. Huolellinen valmistelu on edellytys sille, että lainsäädäntö on yrityksille ymmärrettävää. Ehdotetun sääntelyn epäselvyys ja päällekkäiset velvoitteet tekevät oikeasta soveltamisesta työnantajille erittäin vaikeaa.

Kommenttinne koskien muita toteuttamisvaihtoehtoja (5)

Eri toteuttamisvaihtoehtoja on arvioitu liian suppeasti. Esimerkiksi hallinnollista taakkaa keventävää palkkakartoituksen ja -arvioinnin yhdistämistä ei ole analysoitu lainkaan, vaikka se olisi ollut varteenotettava vaihtoehto.

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestykseen (11)

Esitys on useilta osin ongelmallinen yksityisyyden suojan ja EU:n tietosuoja-asetuksen kannalta. Henkilöstöala HELA:n näkemyksen mukaan esitys tulisi saattaa eduskunnan perustuslakivaliokunnan arvioitavaksi.

Muut huomiot

-

Ellimäki Petri
Henkilöstöala HELA ry