

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

Tehy katsoo, että sukupuolten palkkaeron ja työntekijäryhmien määritelmien lisäksi myös palkka, palkkataso, työhönottoprosessi sekä samanarvoinen työ tulee määritellä pykälätasolla ja ne on lisättävä tasa-arvolain 3 §:n määritelmiin. Erityisen huolestuttavana Tehy pitää sitä, että samanarvoisen työn määrittely on jätetty kokonaan pois. Tästä lisää kommentteissa koskien tasa-arvolain 3 a §.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Tehyn kanta on, että lakiesityksen pykälä ei täytä edes direktiivin asettamia minimitäytäntöönpanon vaatimuksia. Uusi pykälä ei vastaa palkka-avoimuusdirektiivin (3 artikla 1 g, 4 artikla 1 ja 4 kohdat) ydinedellytyksiä. Se on johtaa jopa tietyiltä osin direktiivin tavoitteen heikentymiseen.

Uuden pykälän otsikoksi on esitetty: ”Työn samanarvoisuuden tunnistaminen”. Direktiivi ei kuitenkaan lähde pelkästä samanarvoisuuden tunnistamisesta, vaan työn arvon arvioinnista. ”Tunnistaminen” on huono sanavalinta ja sen käyttö heikentää samapalkkaisuusperiaatteen täysimääräistä toimeenpanovaadetta.

Direktiivi ei velvoita työnantajilta vain työn samanarvoisuuden arviointia, vaan se määrää jäsenvaltiot varmistamaan, että työnantajat käyttävät sellaisia palkkarakenteita, joilla taataan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa. Tämä ei ole suositus, vaan Suomea jäsenvaltiona velvoittava direktiivin määräys.

Pykälässä ei mainita palkkarakenteista mitään, vaikka direktiivi nimenomaan lähtee siitä, että työnantajilla on oltava palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Jää täysin epäselväksi, millä vaihtoehtoisella tavalla Suomi varmistaa vaaditun kaltaisten palkkarakenteiden olemassaolon suomalaisessa työnantajakentässä, jos asiaa ei sisällytetä lainsäädäntöön tai sen esitöihin.

Direktiivi yksiselitteisesti edellyttää ehdottomiksi työn arvon arviointikriteereiksi pätevyyden, kuormituksen, vastuun määrän ja työolot. Tämä koskee kaikkia, kaikenkokoisia työnantajia ja niiden lukuun tehtäviä kaikkia (myös keskenään erilaisia) töitä. Pykäläehdotuksessa (3 a § 1 momentti) on kriteerien yhteyteen sisällytetty varaus: ”työn luonteesta riippuen”. Direktiivi ei mahdollista sitä, että työn luonteesta riippuen joku neljästä edellytetyistä kriteeristä jätettäisiin kokonaan huomioimatta. Työnantajan on punnittava kutakin näistä neljästä tekijästä sen osalta, mikä on näiden kriteerien merkitys kyseisessä työssä tai tehtävässä. Esityksen varaus mahdollistaa monenlaisen tulkinnan ja voi säännöstä soveltaessa heikentää täysin direktiivin neljälle työn arviointikriteerille antamaa merkitystä.

Pykäläehdotuksessa ei myöskään todeta direktiivin edellytystä siitä, että kriteereistä on sovittava henkilöstön edustajan kanssa, eivätkä kriteerit 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. Tämä on esitystä valmistellessa jäänyt täysin huomioimatta ja se on lisättävä pykälään.

Perusteluissa on täysin väärä oletus, että tarkoituksena ei ole, että kaikenlaisia töitä tulisi voida vertailla suhteessa toisiinsa, sillä töiden vertailukelpoisuus vaihtelee. Samanarvoisen työn vertailussa on nimenomaan kyse siitä, että kaikenlaisia töitä voi vertailla keskenään ja direktiivissä määriteltyjen kriteerien avulla tehdyn vertailun lopputuloksena voidaan todeta, ovatko työt samanarvoisia vai eivät. Työnantaja ei voi siis ennakolta todeta, että joitain töitä ei voisi edes vertailla keskenään.

Perusteluista puuttuu EU-oikeuden lähtökohta, että samanarvoisesta työstä on maksettava samaa palkkaa yli työehtosopimusrajojen. Samapalkkaisuusperiaatteen ja palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpano edellyttää sitä, että töiden samanarvoisuutta tulee vertailla eri työehtosopimusten piireissä olevien työntekijöiden kesken. Lakiluonnoksessa samapalkkaisuusperiaate on ymmärretty virheellisesti, eikä se vastaa EU-oikeuskäytäntöä. Hallituksen esityksessä ei tunnusteta sitä, että syrjinnän kieltävät säännökset ovat ehdottomia. Työnantaja ei voi poiketa niistä vetoamalla virka- tai työehtosopimuksiin. Palkka-avoimuusdirektiivin tavoite on läpinäkyvyyttä lisäämällä vahvistaa samapalkkaisuusperiaatteen täytäntöönpanoa ja toteutumista.

Pykäläehdotuksen 2 momentti on direktiivin vastainen. Direktiivin 4 artikla ei sisällä kansallista liikkumavaraa nyt esitetyllä tavalla.

Eri työehtosopimukset eivät ole hyväksyttävä syy eri palkoille työpaikalla, jos työntekijät tekevät samaa tai samanarvoista työtä (EU:n tuomioistuimen tapaus Enderby C-127/92). Pykäläehdotuksen perusteluissa todetaan täysin direktiivin ja EU-oikeuden vastaisesti, että eri työehtosopimuksiin perustuvat työt eivät pääsääntöisesti ole vertailukelpoisia, koska ne koskevat luonteeltaan yksiselitteisesti erilaista työtä. Ei ole mahdollista tehdä mitään kategorista etukäteislinjausta, ettei eri työehtosopimuksiin perustuvia töitä edes vertailla, vaan direktiivi nimenomaan edellyttää vertailemaan erilaisia töitä ja vertailun tuloksena voidaan todeta, ovatko työt samanarvoisia vai eivät.

Palkkoja tulee vertailla saman työnantajan eri työehtosopimusten piireissä olevien työntekijöiden kesken, jos työt ovat samanarvoisia. Palkka-avoimuusdirektiivistä ei ole tulkittavissa poikkeamismahdollisuutta tästä perusperiaatteesta. Työehtosopimisneuvotteluilla sovitun palkan oikeuttaminen palkkaeron perusteeksi voi siten olla ristiriidassa samapalkkaisuusperiaatteen, tasa-arvodirektiivien tavoitteiden, mutta myös perustuslain ja tasa-arvolain yleisen palkkasyrjintää koskevan kiellon kanssa.

Samapalkkaisuussäännöksiä on ulotuttava kaikkiin samaa ja samanarvoista työtä saman työnantajan palveluksessa tekeviin työntekijöihin. Lakiluonnoksen perusteluja tulee täsmentää sen suhteen, että kaikkia työnantajan lukuun tehtäviä töitä pitäisi järjestelmällisesti arvioida yhteistä, täsmällistä ja objektiivista kriteeristöä käyttäen, riippumatta mahdollisista eroista työehtosopimusten kattavuudessa tai työsuhteen muodossa. Käytettävän palkkajärjestelmän tulee kokonaisuudessaan olla sellainen, että sen avulla voi tunnistaa mahdollinen palkkaepätasa-arvo. Perusteluissa on tuotava selvästi esiin, että samapalkkaisuusvaatimus koskee myös erilaisia palkitsemisjärjestelmiä sekä palkanlisäjä.

Pykäläehdotus perusteluineen on muutettava täyttämään direktiivin vähimmäisvaatimukset.

Samanarvoisen työn määrittely kansallisella tasolla sääntelyssä on direktiivistä johtuva velvoite, jota ei voida jättää noudattamatta kuten nyt esitetään. Tasa-arvolakiin on välttämätöntä lisätä yksiselitteinen määritelmä siitä, mitä tasa-arvolaisia tarkoitetaan samanarvoisella työllä. Samanarvoisen työn määrittely edesauttaa myös työnantajia ymmärtämään, että myös luonteeltaan aivan erilaiset työt voivat kokonaisuutena arvioiden olla yhtä vaativia ja siten samanarvoisia.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Lakiluonnoksen pykälä ei täytä direktiivin minimitäytäntöönpanoa. Direktiivi ei rajaa sukupuolineutraalien tehtävänimikkeiden käyttämistä vain työpaikkailmoituksiin, vaan tehtävänimikkeiden on oltava työpaikalla ylipäättään sukupuolineutraaleja. Direktiivin mukaan työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja.

Pykälämuotoilun mukaan työnantajaan on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja niissä käytettävät tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Se on muutettava direktiivin vähimmäisvaatimusten mukaiseksi.

Tehy katsoo, että palkkakehitystietojen jakamisen rajaaminen vain yli 50 työntekijän työpaikoille on perusteeton. Rajaus on paitsi tarpeeton myös osoittaa, että palkkojen läpinäkyvyyttä ei aidosti haluta lisätä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Tehy kanta on, että palkkaraportointi- ja arviointivelvoitteet tulee ulottaa vähintään 30 työntekijän työpaikkoihin kuten tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus. Se edistää laajemmin palkkatasa-arvoa ja tekee sääntelystä johdonmukaista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Tehyn kanta on, että palkkaraportointi- ja arviointivelvoitteet tulee ulottaa 30 työntekijän työpaikkoihin kuten tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus. Se edistää laajemmin palkkatasa-arvoa ja tekee sääntelystä johdonmukaista.

Perusteluissa on mainittava, että perusteettomien palkkaerojen korjaaminen tarkoittaa täyden vahingon korvaamista, eli vahingon korvaamista takautuvasti sen syntyhetkestä lukien. Nyt esitetyssä muodossa pykälästä ja perusteluista voi saada käsityksen, että on riittävää korjata palkkaerot viimeistään kuuden kuukauden kuluessa yhteisen palkka-arvioinnin valmistumisesta tai siitä, kun yhteisen palkka-arvioinnin olisi tullut valmistua, mutta ei aiemmin aiheutunutta takautuvasti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Pykälän sanamuoto yhdessä lakiluonnoksen perusteluiden kanssa jättää liikaa tulkinnanvaraa siitä, missä konkreettisessa vaiheessa työnantajan on pykälässä mainittavat tiedot annettava. Pykälässä tai vähintäänkin perustelutekstissä tulee yksiselitteisesti todeta, että työnantajan käyttäessä työpaikkailmoituksia, pykälässä mainitut tiedot on ilmoitettava jo työpaikkailmoituksissa. Sen sijaan pykälässä käytetty ilmaisu ”muulla tavoin” tarkoittaa puolestaan tilanteita, joissa työnantaja ei käytä työpaikkailmoituksia tai työhaastatteluja, jolloin työnantajan tulee ilmoittaa kyseiset tiedot erikseen ennen työsopimuksen tekemistä.

Ehdotettu pykälä ja hallituksen esityksen perustelut eivät kuitenkaan selkeästi ilmaise tätä portaittaista menettelyä, johon myös komissio on lainsäädäntövaiheessa ohjeistuksellaan kehottanut.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Lakiluonnoksessa 1 momentin perusteluissa todetaan: ”Verrokkiryhmät voivat olla kooltaan hyvin erilaisia. Tilastokäytännöissä vähimmäisrajana on esimerkinomaisesti voitu käyttää viiden työntekijän määrää. Lukumäärää ei kuitenkaan voida tarkkaan määrittää, vaan arviointi on aina tapauskohtaista.” Mainintaa tilastokäytäntöjen esimerkinomaisesta vähimmäisrajasta on tarpeeton. Direktiivi ei aseta mitään vähimmäisrajaa työntekijäryhmän koolle.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Tehy katsoo, että lisäys, jossa nimenomaisesti todetaan tasa-arvolain hyvitysseuraamuksen ulottuminen koko työhönottoprosessiin, on selkeyttävä ja kannatettava lisäys. Perusteluissa on kuitenkin syytä tarkentaa, mitä kaikkea työhönottoprosessilla tarkoitetaan. Esityksestä ei ilmene, mitä erilaisia työhönoton muotoja ja vaiheita siihen lasketaan kuuluvaksi.

Ehdotettujen muutosten myötä mahdollisen palkkasyrjinnän selvittämiseksi vertailua ei enää olisi määrä rajoittaa saman työnantajan palveluksessa työskenteleviin työntekijöihin, vaan vertailua tulisi voida tehdä konsernien kohdalla laajemmin samaa tai samanarvoista työtä tekeviin, jos työehdoilla on konsernissa yksi yhteinen alkuperä. Ehdotus pohjautuu palkka-avoimuusdirektiivin 19 artiklaan.

Ehdotetut muutokset pykälään direktiivin 19 artiklan toimeenpanemiseksi eivät täytä direktiivin minimitäytäntöönpanoa, sillä pykäläluonnos rajaa direktiivin vastaisesti 19 artiklan 1. kohdan mukaisen yhden ainoan alkuperän tarkastelun konsernitalanteisiin. Direktiivi ei sisällä mitään tällaista rajoitusta, eikä ehdotettu muotoilu täytä direktiivin minimitäytäntöönpanoa, koska se rajoittaa yhden ainoan alkuperän tilanteita. Direktiivissä nimenomaisesti todetaan, että samanarvoisen työn arvioiminen ei saa rajoittua tilanteisiin, joissa nais- ja miespuoliset työntekijät työskentelevät saman työnantajan palveluksessa. Direktiivissä ei todeta, että tarkastelu rajautuisi tällöin vain konsernitalanteisiin.

Säännöksessä tai edes sen perusteluissa ei ole mitään mainintaa 19 artiklan 3. kohdan hypoteettisen verrokin käyttämisestä tai tilastojen tai muun aineiston hyödyntämisestä. Luonnos ei kokonaisuudessaan vastaa direktiivin tarkoitusta eikä tarjoa työntekijöille direktiivin mahdollistamaa oikeussuojaa.

Pykäläehdotus on muutettava direktiivin vähimmäisvaatimusten mukaiseksi.

Esityksessä ehdotetaan, että 8 §:n 1 momentin 4 kohtaan lisätään ”palkkaus”. Kyseinen lainkohta on vakiintuneesti koskenut muita kuin palkkaehtoja; työoloja ja johtamista. Palkoista on säännelty

kyseisen momentin 2 ja 3 kohdissa. Se, että palkkaus lisätään vielä edellisten kohtien lisäksi uudelleen kohtaan 4, ei paranna mitenkään yksilön oikeussuojaa vaan päinvastoin. Yksittäisen työntekijän on hyvin vaikea ymmärtää, mihin 8 § 1 momentin kohtaan hänen tulee vedota palkkasyrjintää epäillessä.

Epäselvyyttä 8 § osalta lisää myös se, että kyseiseen säännökseen on tulossa myös muiden lainsäädäntöhankeiden takia muutoksia. Eri aikaan voimaan tulevat tasa-arvolain 8 § muutokset johtavat siihen, että tämä ennestään laaja luettelo on entistä hankalampi hahmottaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Todistustaakkaa koskevaan 9 a §:ään ehdotetaan uusi 2 momentti. Siinä säädettäisiin todistustaakasta silloin, kun työnantaja ei ole noudattanut tasa-arvolain mukaisia palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita. Uusi 2 momentti ei esityksen mukaan soveltuisi kaikissa asioissa, joissa henkilö väittää tulleen syrjityksi, vaan ainoastaan käsiteltäessä tasa-arvolakiin perustuvaa palkkasyrjintää koskevaa asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa. Ehdotus on ongelmallinen.

Perustelujen mukaan 2 momenttia ei kuitenkaan sovellettaisi, jos työnantaja osoittaisi, että momentissa tarkoitettujen palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien velvoitteiden rikkominen on ollut ”ilmeisen tahatonta ja vähäistä”. Tällöin sovellettavaksi tulisi tasa-arvolain 9 a § 1 momentti.

Direktiivi mahdollistaa soveltamisen rajaamisen, mutta esitysluonnoksessa ehdotetussa muodossa se ei sovi kansalliseen jo olemassa olevaan sääntelyyn heikentämättä työntekijän asemaa. Huomioon on otettava, että direktiivi ei mahdollista sitä, että jo olemassa olevien oikeuksia heikennetään.

Soveltamisen kytkeminen tahallisuuteen heikentää direktiivin työnantajavelvoitteilta. Ehdotus luo käytännössä uuden rinnakkaisen todistustaakkajärjestelmän. Nämä mukaiset muutokset merkitsevät myös kanneaikojen riippuvan syrjintätilanteesta. Ehdotettu monimutkainen järjestelmä on vaikeasti hahmotettava ja voi siten heikentää yksilön pääsyä oikeuksiin. Useat eri kanneajat ja erilainen todistustaakka on yhtenäistettävä.

Todistustaakan monimutkaistaminen heikentää työntekijöiden oikeussuojan toteutumista entisestään. Säännöstä on vaikea tulkinta.

Uuden pykälän 2 momentin käsitteet ”ilmeisen tahaton” ja ”vähäinen velvoitteiden rikkominen” ovat epämääräisiä ja jättävät viranomaiselle laajaa harkintavaltaa. Tahallisuus on keskeinen rikosoikeudellinen käsite. Koska käsitteitä ei ole täsmennetty ehdotetussa laissa tai sen esitöissä, on vaikea ennakoida, milloin rikkomusta pidetään tahattomana tai milloin sen vaikutuksia arvioidaan vähäisiksi. Tämä heikentää oikeusvarmuutta ja ennustettavuutta sekä voi johtaa vaihteleviin ratkaisuihin eri tapauksissa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

Kaikki tasa-arvolaissa mainitut kanneajat on selkeyden nimissä yhtenäistettävä kolmeen vuoteen, kuten direktiivi velvoittaa palkkasyrjintätilanteiden osalta. Tämä vähentää oikeudellista epävarmuutta siitä, minkä kanneajan piiriin mahdollinen syrjintätilanne kuuluu. Yhtenäistäminen edistää myös tasa-arvon toteutumista.

Pykälässä käytetty sanamuoto ”kolmen vuoden kuluessa siitä, kun kantaja on saanut tietää tai hänen olisi pitänyt tietää palkkasyrjintäkiellon rikkomisesta” johtaa siihen, että säännös ei täytä direktiivin edellyttämää ”hänen voidaan kohtuudella olettaa olevan tietoinen loukkaamisesta”. Pykälän sanamuoto on muutettava direktiivin sanamuotoa vastaavaksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Yksittäinen työntekijä tai työnhakija voi ehdotuksen mukaan saattaa työnantajan menettelyjä useiden uusien pykälien osalta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ainoastaan tasa-arvovaltuutetun kautta. Myös työmarkkinakeskusjärjestöillä tulee olla mahdollisuus saattaa työnantajan menettelyä koskevia asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle myös uusien säännösten kohdalla.

Yhdenvertaisuuslaissa säädetyn tavoin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla tulee säätää mahdollisuus antaa suositus hyvityksen maksamisesta syrjinnän kohteeksi joutuneelle myös tasa-arvolaissa säädettyissä asioissa.

Käytetty viittaustekniikka tekee säännöksestä hyvin vaikeasti luettavan.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Uhkasakon käyttö on esityksessä sidottu yksittäisen työntekijän ja -hakijan kannalta niin monimutkaiseen ja pitkälliseen prosessiin, että sen varoittava vaikutus jää käytännössä olemattomaksi. Seuraamuksia ei voida pitää tehokkaina, kun niiden toteutuminen kestää vuosia. Ottaen huomioon tasa-arvovaltuutetun selvitysmenettelyyn menevä aika, kehotuksen jälkeen työnantajalle varattava aika menettelynsä korjaamiseen, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntamenettelyyn kuluva aika ja lautakunnan uhkasakon yhteydessä asettama määräaika, yksittäisen työntekijän näkökulmasta oikeussuojan saamiseen menee kohtuuttoman pitkä aika.

Epäselväksi jää, missä tilanteissa palkka-arviointia koskeva menettely on tarkoitettu vietäväksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan arvioitavaksi ja milloin 6 e § vastainen menettely tulisi saattaa kuntoon laiminlyöntimaksumenettelyn kautta. Perustelujen mukaan laiminlyöntimaksu olisi uhkasakkoa ankarampi ja oikeasuhtainen seuraamus. Näiden kahden seuraamuksen suhdetta tulee selkeyttää perusteluissa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Esitetty laiminlyöntimaksu on kokonaan uusi hallinnollinen seuraamus. Minimitäytäntöönpanon kannalta on välttämätöntä, että täytäntöönpanon yhteydessä säädetään hallinnollisesta seuraamusmaksusta. Laiminlyöntimaksun käyttöala jää kuitenkin liian suppeaksi, kun sitä esitetään ainoastaan palkka-arvioinnin laiminlyöntitilanteisiin.

Tämä uusi tehtävä vie tasa-arvovaltuutetun resursseja, joka on huomioitava ja lisäresurssit on taattava. Tasa-arvovaltuutetulla on hyvin pieni määrä henkilöstöresursssia huolehtia sillä jo nyt olevista tehtävistä.

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

Jäsenvaltioiden voivat säätää direktiiviä pidemmälle menevistä velvoitteista tai toteuttaa pidemmälle meneviä toimenpiteitä edistääkseen sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa. Hallitusohjelmassa ja tässä luonnoksessa on päädytty siihen, että direktiivi pannaan täytäntöön direktiivissä asetetun vähimmäistason mukaan sekä käytetään kansalliset harkintamahdollisuudet, joilla heikennetään entisestään direktiivin vaikuttavuutta. Tehy katsoo, että nämä valinnat johtavat siihen, että uudistus ei tule edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa palkkauksessa. Sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero on EU:ssa 12 prosenttia, kun se Suomessa on 16 prosenttia miesten hyväksi. Suomessa naisen euro on häpeällisen pieni 84 senttiä.

Tämä hallituksen esitys ei täytä edes kansallisen minimitäytäntöönpanon edellytyksiä esimerkiksi samanarvoisen työn määrittelyn osalta. Tämä lakiluonnos on monessa kohtaa suoraan direktiivin vastainen ja esitys on korjattava vastaamaan edes palkka-avoimuusdirektiivin vähimmäisvaatimuksia.

Vanninen Päivi
Tehy ry