

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

Hallitusohjelman mukaan hallitus edistää palkka-avoimuutta EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti. Palta katsoo, että direktiivin kansallinen implementointi tulee tehdä tämän mukaisesti.

Voimassa oleva tasa-arvolaki edellyttää, että työnantajat tekevät palkkakartoituksen, jonka avulla selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien miesten ja naisten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Tämän myötä Suomessa on vakiintuneet määritelmät sukupuolten palkkaerolle ja työntekijäryhmälle eikä täten ole tarvetta tuoda kansalliseen lainsäädäntöön uusia määritelmiä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Työehtosopimukseen perustuvien palkkausjärjestelmien asema on ilmaistu direktiivin artikloissa ja resitaaleissa nimenomaisesti. Direktiivin Artikla 30 Työehtosopimusneuvottelut ja työtaistelutoimet kuuluu ”Tämä direktiivi ei vaikuta millään tavoin oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia tai oikeuteen ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.” Direktiivin Resitaali 27 kuuluu: ”Palkkojen määrittämistä koskevat kansalliset järjestelmät vaihtelevat, ja ne voivat perustua työehtosopimukseen ja/tai työnantajan päättämiin tekijöihin. Tämä direktiivi ei vaikuta erilaisiin palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin järjestelmiin.”

HE-luonnoksessa huomioidaan työehtosopimuksille EU-oikeudessa tunnustettu erityisasema melko hyvin. Lopullisessa lain tekstimuodossa on tärkeää ilmaista selkeästi, että työnantaja menettelee lainmukaisesti soveltaessaan tällaisia työehtosopimukseen perustuvia palkkausjärjestelmiä.

Työehtosopimuksissa sovitut työnantajien noudattamat palkkausjärjestelmät ovat todettu syrjimättömiksi ja niissä käytetään työn vaativuuteen liittyviä objektiivisia ja sukupuolineutraaleja arviointikriteereitä. Suurimmassa osassa työehtosopimuksia, jotka Palta neuvottelee yhdessä neuvottelukumppaniensa kanssa, on sovittu asianomaiselle sopimusosalle palkkausjärjestelmä, joka on rakennettu nimenomaan sille sopimusosalle toimivaksi ja sopivaksi. Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus noudattaa soveltuvaa työehtosopimusta normaalisitovuuden tai mahdollisen yleissitovuuden perusteella. Työmarkkinaosapuolten työehtosopimuksissa sopimat palkkausjärjestelmät ovat syrjimättömiä. Ne perustuvat työn vaativuuden objektiiviseen arviointiin sukupuolineutraalisti ja huomioiden kyseisen sopimusalan töissä merkitykselliset kriteerit.

Työehtosopimuksissa sovitut palkkausjärjestelmät ovat syrjimättömiä, ja niissä käytetään työn vaativuuteen liittyviä objektiivisia ja sukupuolineutraaleita kriteereitä.

Samanarvoisen työn arvioinnissa ei pidä edellyttää käytettäväksi pelkästään tiettyjä kriteereitä vaan on jätettävä väljyyttä siihen, että voidaan huomioida työn luonteesta riippuen neljä esityksessä mainittua kriteeriä ja muut työssä merkitykselliset seikat. Selvityshenkilöiden Hietala ja Maaniemi selvityksessä he toteavat, että (tes-)palkkausjärjestelmäkohtaisissa tarkasteluissa ei havaittu syrjiviä vaativuuden arviointikriteereitä.

Paltan edustamilla sopimusaloilla pääosa palkkausjärjestelmistä perustuu työehtosopimuksissa sovittuihin palkkausjärjestelmiin. Useimmiten ylemmillä toimihenkilöillä on muu kuin tes-perusteinen palkkausjärjestelmä. Palkkausjärjestelmät ovat syrjimättömiä, sukupuolineutraaleja ja perustuvat työn vaativuuden objektiiviseen arviointiin kyseisessä toiminnassa riippumatta perusteisuudesta. Selvityshenkilöt Hietala ja Maaniemi päätyivät selvityksessään siihen, että kaikki tarkastelussa mukana olleet kaupalliset järjestelmät olivat analyttisiä työn vaativuuden arviointijärjestelmiä.

Näkemyksemme mukaan ei ole perusteita asettaa palkkausjärjestelmiä eri asemaan sen perusteella ovatko ne työehtosopimuksella sovittuja vai muita objektiivisia ja sukupuolineutraaleja järjestelmiä.

Työehtosopimukseen perustuvien palkkausjärjestelmien ohella kansainvälisissä yritysryhmissä on usein käytössä globaali palkkausjärjestelmä, jonka avulla varmistetaan työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu objektiivisin kriteerein. Lakiluonnoksen sanamuotoa tulee täsmentää siten, että mikä tahansa sukupuolineutraali ja objektiivinen palkkausjärjestelmä täyttää arvioinnissa tarvittavan kriteeristön.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Direktiivin vaatimus tiedottaa palkanmäärityksen perusteista työntekijöille ja vaatimus henkilöstömäärältään tietyn kokoisille työnantajille tiedottaa myös palkkakehityksestä työntekijöille tulisi ilmaista selkeämmin kuin HE-luonnoksessa nyt on ilmaistu

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

HE-luonnosta tulisi tarkentaa siten, että lainsäädäntöön ei tule päällekkäisiä velvoitteita työnantajille. Työnantajien hallinnollista taakkaa ja sitä kautta kustannuksia ei tule lisätä.

Voimassa olevan tasa-arvolain palkkakartoitusta koskeva säännös (nykyinen 6 b §) tulisi saattaa yhteen HE-luonnoksen 6 d § ja 6 e § kanssa. Tämä siksi, että ehdotetussa muodossa vähintään 100 työntekijää työllistävät työnantajat joutuisivat muutoin moninkertaisiin velvoitteisiin.

Työnantaja vastaa tulorekisteriin antamiensa tietojen oikeellisuudesta. Työnantajan ei kuulu missään tapauksessa olla vastuussa siitä, onko Tilastokeskus velvollisuuksiensa mukaisesti tehnyt tiedoista HE-luonnoksen mukaisen koosteen. Tietosuoja huomioiden tietojen koostamisessa tulee noudattaa Tilastokeskuksen ryhmärajoja yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen suojaamiseksi.

HE-luonnoksen 6 d §:n viimeisessä momentissa näyttäisi olevan ilmeinen kirjoitusvirhe. Kiellon tulisi koskea henkilöstön edustajaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

HE-luonnoksessa esitetään määräaikoja, joita direktiivi ei edellytä.

HE-luonnoksessa palkka-arvioinnille on laitettu 12 kk määräaika siitä, kun tiedot olisi tullut toimittaa tasa-arvovaltuutetulle. Perusteettomien palkkaerojen korjaamiselle on laitettu 6 kk määräaika palkka-arvioinnin valmistumisesta.

Palta katsoo, että velvollisuus toimia kohtuullisessa ajassa on perusteltu. Kohtuullinen aika harkitaan tapauskohtaisesti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

HE-luonnoksessa esitetään perusteluissa, että palkkatiedot tulisi antaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tämä tulisi poistaa, koska direktiivissä tällaista vaatimusta ei ole.

Palta katsoo, että palkkatietojen antaminen niille henkilöille, joiden kanssa edetään pidemmälle, tyypillisesti haastatteluihin mukaan lukien keskustelut mahdollisesta työsuhteen ehdoista, on riittävää.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

On tärkeää suojata yksittäisen työntekijän palkkatietoja. Direktiivin Resitaali 44 ilmaisee tämän selkeästi.

Nykyinen tasa-arvolain palkkakartoitusta koskeva määräys suojaa yksittäisen työntekijän palkkatietoja Tilastokeskuksen ns. ryhmärajoilla. Näin tulee olla jatkossakin.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Voimassa olevaa 8 §:ää ei ole tarpeen muuttaa direktiiviä implementoitaessa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Todistustaakan jakautumisesta on jo säädetty palkkasyrjintää koskien. Lisäystä ei tarvita.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

Ei lausuttavaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Palta vastustaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Palta vastustaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Palta vastustaa uutta laiminlyöntimaksuseuraamusta. Direktiivi ei edellytä uuden laiminlyöntimaksun säätämistä.

Kommenttinne tasa-arvoaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Tietojen julkaiseminen on toteutettava siten, ettei yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja tai yritysten liikesalaisuuksia paljastu.

Kommenttinne tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

Ei lausuttavaa.

Kommenttinne tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

Ei lausuttavaa.

Kommenttinne sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

Palta vastustaa laiminlyöntimaksun säätämistä ja sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamista tätä koskien.

Kommenttinne koskien vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1)

Vaikutukset työnantajille on arvioitu puutteellisesti.

Kuten edellä on todettu, HE-luonnoksessa esitetty sääntely ylittää hallitusohjelmaan kirjatun EU-direktiivin minimi-implementoinnin ja aiheuttaisi Suomi-lisää. Suomalaisten työnantajien hallinnollinen työ ja sitä kautta kustannukset nousisivat direktiivin yli-implementoinnista ja nykyainsäädännön kanssa päällekkäisistä velvoitteista.

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

HE-luonnoksessa esitetyt vaikutukset julkiseen talouteen eivät perustu tutkimukseen ja ovat täten kyseenalaisia.

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

Tasa-arvovaltuutetun resursseja ei tule lisätä Suomen valmiiksi hankalassa taloudellisessa tilanteessa.

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

Työnantajien voimassa olevat velvoitteet (palkkakartoitus, saman tai samanarvoisen työn arviointi ja perusteettomien palkkaerojen korjaaminen) täyttävät mielestämme direktiivin tarkoituksen.

Tästä seuraa, ettei HE-luonnoksella juurikaan ole sukupuolivaikutuksia.

Kommenttinne koskien vaikutuksia palkansaajiin (4.2.4)

Ei lausuttavaa.

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

Useassa kohdassa ehdotettu yli-implementointi ja sekavuus nykyainsäädännön kanssa olisivat olleet varmasti vältettävissä kunnioittamalla hallitusohjelmakirjausta ja työskentelemällä huolellisemmin lainsäädäntövaiheessa.

Kommenttinne koskien muita toteuttamisvaihtoehtoja (5)

Edelliseen viitaten, palkkakartoitus ja -arviointiasiat yhteensovittamalla olisi päästy järkevämpään ja käytännössä toimivaan lopputulokseen. Lainsäädännön järkevyyden ja hyväksyttävyyden vuoksi olisi suositeltavaa vielä palata tähän.

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestykseen (11)

Esitys on ongelmallinen tietosuojaa koskien edellä mainituin syin.

Muut huomiot

Ei lausuttavaa.

Ääri Minna
Palvelualojen työnantajat Palta ry.