

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

Katsomme, että ei ole tarpeellista lisätä tasa-arvolakiin työntekijäryhmää koskevaa määritelmää. Voimassa olevan palkkakartoitusta koskevan lainkohdan mukaan on jo olemassa vakiintuneet tulkinnat työntekijäryhmästä. Tämä vastaisi hallitusohjelman kirjausta siitä, että palkka-avoimuusdirektiivi täytäntöönpannaan minimisäännösten mukaisesti.

Toissijaisesti jos tasa-arvolakiin tulee määritelmä työntekijäryhmästä, on olennaista, että 3 §:n 10 momentissa viitataan 3 a §:n 1 momentin lisäksi myös saman pykälän 2 momenttiin, jotta työntekijäryhmä voidaan määritellä myös työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Tasa-arvolaissa tulee todeta vielä selkeämmin ja ymmärrettävämmin, että yritys voi noudattaa noudattamaansa työehtosopimukseen sisältyvää sukupuolineutraalia ja syrjimätöntä palkkausjärjestelmää. Laissa ei tule olla lisäedellytyksiä tällaisen palkkausjärjestelmän käyttämiselle. Myös palkka-avoimuusdirektiivi mahdollistaa otettavan huomioon kansalliset järjestelmät (resitaali 27) ja oikeuden tehdä kansallisen käytännön mukaisesti työehtosopimuksia (artikla 30).

Useat yritykset noudattavat erityisesti ylempiin toimihenkilöihin kaupallisesti tunnettuja palkkausjärjestelmiä, jotka eivät sisälly työehtosopimukseen ja joiden vaativuuden arvioinnissa käytettävät kriteerit eivät välttämättä ole kaikilta osin sanatarkasti samoja kuin ehdotetun 3 a §:n 1 momentissa (osaaminen, kuormitus, vastuu ja työolot). Pykäläehdotuksen perusteluissa tuodaan hyvin esille, että olisi myös mahdollista, että jollakin kriteerillä ei olisi lainkaan painoarvoa, jos työn luonteesta niin johtuisi. Pykäläluonnos on kuitenkin kirjoitettu eri muotoon. Tätä tulisiikin muuttaa

niin, että kävisi selkeästi ilmi, ettei 3 a §:n 1 momentissa mainittuja neljää kriteeriä tarvitse noudattaa työn vaativuuden arvioinnissa yleisesti tunnettujen kaupallisten palkkausjärjestelmien osalta, kun käytössä olevan yleisesti tunnetun palkkausjärjestelmän mukaiset kriteerit perustuvat työn vaativuuden arviointiin ja ovat objektiivisia ja syrjimättömiä.

Johanna Maaniemen ja Harri Hietalan selvityksessä "Palkka-avoimuusdirektiivi ja samanarvoisen työn arviointiin liittyvä välineistö" todettiin, että tarkastellut kaupalliset järjestelmät olivat analyttisiä työn vaativuuden arviointijärjestelmiä (s. 70). Lisäksi selvityksessä todetaan, että Suomessa on jo nyt käytössä laaja valikoima perusteiltaan syrjimättömiä mutta toteutukseltaan sekä kielelliseltä ulkoasultaan moninaisia työn luokittelun ja vaativuuden arvioinnin välineitä sekä työehtosopimuksiin perustuvina että kaupallisina ratkaisuin (s. 110). Näin ollen pidämme erittäin tärkeänä, että pykäläluonnosta muokataan siten, että kaupalliset palkkausjärjestelmät asetettaisiin samaan asemaan työehtosopimuksiin perustuvien palkkausjärjestelmien kanssa. Muutoin yrityksille uhkaa aiheutua merkittävää ylimääräistä hallinnollista taakkaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Ei ole perusteltua asettaa osittain päällekkäisiä velvollisuuksia yli 100 työntekijää työllistäville yrityksille. Lakiluonnosta tulisi muuttaa 6 d §:n, 6 e §:n ja nykyisin voimassa olevan 6 b §:n osalta siten, että päällekkäisiä velvollisuuksia ei muodostu ja lisäsääntelystä aiheutuva hallinnollinen taakka yrityksille muodostuisi mahdollisimman pieneksi.

Työnantajan koostaessa lakiehdotuksen 6 d §:n 1 momentin mukaisia tietoja on erittäin tärkeää, että pykälään tuodaan selkeästi esille se, että tietojen koostamisessa noudatetaan Tilastokeskuksen noudattamia ryhmärajoja, jotta yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot eivät paljastu.

Pykäläehdotuksen mukaan palkkaerot, joita ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, tulisi työnantajan korjata kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa. Direktiivi ei kuitenkaan edellytä tällaista ja koska hallitusohjelman mukaisesti direktiivi täytäntöönpannaan minimisäännösten mukaisesti, tulee edellä mainittu kuuden kuukauden aikaraja poistaa pykäläehdotuksesta. Sen sijaan kohtuullinen aikaraja tulisi arvioida kunkin tapauksen kohdalla erikseen tapauskohtaiset olosuhteet huomioiden.

Lakiehdotuksen 6 d §:n viimeisen momentin mukaan työnantaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun käyttötarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Tämän osalta on huomioitava, että työnantajalla on jo vastaavat tiedot riippumatta lakiluonnoksessa työnantajalle asetettavista lisävelvoitteista ja näin ollen työnantajalla on oikeus käyttää näitä tietoja muuhunkin tarkoitukseen, eikä tätä voi tai tule estää. On kuitenkin erittäin

tärkeää asettaa tämän tyyppinen rajoitus henkilöstön edustajalle, joka saa kyseessä olevat tiedot käyttöönsä pykäläehdotuksen perusteella. Pykäläehdotusta tulee muokata niin, että henkilöstön edustaja ei saa käyttää tässä pykäläehdotuksessa tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Ei ole perusteltua asettaa osittain päällekkäisiä velvollisuuksia yli 100 työntekijää työllistäville yrityksille. Lakiluonnosta tulisi muuttaa 6 d §:n, 6 e §:n ja nykyisen tasa-arvolain 6 b §:n osalta siten, että päällekkäisiä velvollisuuksia ei muodostu ja lisäsääntelystä aiheutuva hallinnollinen taakka yrityksille muodostuisi mahdollisimman pieneksi.

Lisäksi pykäläehdotuksesta tulisi poistaa tarpeettomana täsmälliset palkka-arvioinnin tekemiseen liittyvät määräajat, koska direktiivi ei edellytä tällaisia täsmällisiä määräaikoja. Riittävää on, että pykälän mukaan ko. velvollisuudet toteutetaan kohtuullisessa ajassa, mikä arvioidaan tapauskohtaisesti.

Pykäläehdotuksen 6 e §:n viimeisen momentin osalta viittaamme lausuntomme 6 d §:n osalta lausumaamme vastaavaan asiaan.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Direktiivi ei edellytä, että palkkausta koskevat tiedot tulisi antaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa rekrytointiprosessia. Koska hallitusohjelman mukaisesti direktiivi täytäntöönpannaan minimisäännösten mukaisesti, tulee pykäläehdotuksessa oleva maininta mahdollisimman aikaisesta vaiheesta poistaa tarpeettomana. Palkkausta koskevat tiedot voidaan antaa tapauskohtaisesti eri tilanteissa, esimerkiksi ennen tilannetta, jossa palkasta on tarkoitus neuvotella.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

On erittäin tärkeää, että yksittäisen työntekijän palkkatiedot eivät paljastu myöskään silloin, kun työnantaja täyttää pykäläehdotus 6 g §:n mukaisia velvollisuuksiaan. Pykäläehdotusta tulee muokata siten, että tämänkin pykälän osalta noudatetaan Tilastokeskuksen suosituksen mukaisia ryhmärajoja. Myös direktiivin resitaali 44 lähtee siitä, että jäsenvaltion tulisi ottaa käyttöön erityisiä suojatoimia estääkseen yksilöitävissä olevan työntekijän tietojen paljastumisen joko suoraan tai välillisesti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Katsomme, että tasa-arvolain voimassa olevaan 8 §:ään ei tarvitse tehdä muutoksia.

Joka tapauksessa jos pykälään kuitenkin tehdään muutoksia, niin nykyisen pykäläehdotus 8 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan ns. verrokkina voi olla samassa tai samanarvoisessa työssä oleva tai ollut työntekijä. Pykäläluonnosta tulisi muuttaa siten, että ensisijaisen verrokin tulisi lähtökohtaisesti olla samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä, ei ”ollut” työntekijä. Ei ole perusteltua hakea verrokkia menneisyydestä, jos mahdollinen verrokki on löydettävissä samassa tai samanarvoisessa työssä olevista.

Pykäläehdotuksen viimeisessä momentissa tarkoitetun konsernitalanteen osalta on ehdotusta muokattava siten, että siitä käy selkeästi ilmi, että konsernin muun yrityksen rinnastaminen työnantajaan voi tulla noudatettavaksi vain silloin, kun tämä yritys tosiasiaassa päättää yksittäisen työntekijän palkka- tai palvelussuhteen ehdoista toisessa konserniyrityksessä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Katsomme, ettei yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ole tarpeellista laajentaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Katsomme, ettei yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ole tarpeellista laajentaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Katsomme, ettei ole tarpeellista säätää uutta laiminlyöntimaksua. Voimassa olevan tasa-arvolain mukaiset seuraamukset ovat riittäviä. Direktiivi ei myöskään edellytä laiminlyöntimaksun säätämistä. Näin ollen koska hallitusohjelman mukaisesti direktiivi täytäntöönpannaan minimisäännösten mukaisesti, tulisi lakiehdotuksesta poistaa laiminlyöntimaksu seuraamuksena.

Kommenttinne tasa-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Pykäläehdotuksen mukaan tasa-arvovaltuutetun tehtäviin lisätään 6 d §:n 1 momentin 1-6 kohdissa säädettyjen tietojen julkaiseminen. On olennaista, että tietoja julkaistaessa yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot eivät paljastu. Perusteluiden osalta tulisi poistaa myös maininta tietojen julkaisemisesta nettisivuilla, sillä direktiivi ei tällaista edellytä.

Kommenttinne tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

Tulotietojärjestelmästä annetun lain 6 §:ää koskevan pykäläehdotuksen mukaan työnantajan tulisi jatkossa ilmoittaa tulorekisterin kautta entistä laajempia tietoja työntekijöistä. Työnantajan tulisi jatkossa ilmoittaa tulorekisteriin sinne nyt jo ilmoitettavien tietojen lisäksi pakollisena täydentävänä tietona esimerkiksi työntekijän tunti- ja osa-/kokoaikaisuustiedot. Käytännössä pakollisiksi tiedoiksi muuttuisivat työntekijän säännöllinen sovittu viikkotyöaika ja osa-aikaisuuden prosenttitiedot.

Pykäläehdotusta tulisi muokata, sillä siinä ei lainkaan huomioida, miten työnantaja ilmoittaa nämä tiedot niiden työntekijöiden osalta, jotka eivät ole työaikalain piirissä. Työaikalain soveltamisen ulkopuolella olevien osalta työnantajalla ei ole velvollisuutta seurata työaikaa. Työaikalain soveltamisen ulkopuolella voi olla työntekijöitä, joiden työaika viikossa voi olla erittäin vähäinen ja joiden osalta työnantajalla ei ole tietoa työsuoritukseen kuluva ajasta. Työnantajalle ei voida säätää velvollisuutta ilmoittaa sellaisia tietoja, joita sillä ei ole. Tällaisten työntekijöiden osalta raportointivelvollisuus ei voi toteutua ehdotetun mukaisena.

Kommenttinne tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1)

Lakiesitys tulee lisäämään merkittävästi työnantajien hallinnollista taakkaa. Tätä taakkaa on mahdollista vähentää poistamalla pykäläehdotuksista työnantajille aiheutuvia päällekkäisiä velvollisuuksia. Lisäksi lakiesitys aiheuttaa ylimääräisiä kustannuksia työnantajille, jos työnantajat joutuvat muuttamaan jo nykyisin käytössä olevia syrjimättömiä ja sukupuolineutraaleja palkkausjärjestelmiä.

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)

Muita toteuttamisvaihtoehtoja ei ole esityksessä tuotu riittävässä määrin esille.

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen (11)

-

Muut huomiot

-

Salonpää Terhi
Medialiitto ry