

Akavan Erityisalojen lausunto luonnokseen hallituksen esitykseksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta (palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano)

Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/7728/2024

Akavan Erityisalat on monialainen ammattiliitto, joka muodostuu 19 jäsenjärjestöstä. Jäsenemme työskentelevät muun muassa kulttuurin, hallinnon, viestinnän, liike-elämän ja hyvinvoinnin parissa asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä.

Hallitusohjelman mukaan Hallitus edistää palkka-avoimuutta EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti. Akavan Erityisalat pitää olennaisen tärkeänä, että kansallisen lainsäädännön tarjoamaa suojaa ei tule miltään osin heikentää, ja tämän johdosta lausuu seuraavaa.

Palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevista vaatimuksista

Samanarvoisen työn tunnistaminen (tasa-arvolain 3 a §)

Akavan Erityisalat katsoo, että ehdotuksen mukaisesti näin väljästi muotoiltuna työntekijät joutuisivat selkeästi eri asemaan sen perusteella, sovelletaanko heidän työhönsä työ- tai virkaehtosopimusta, jossa työn arvon tai vaativuuden arviointi on kytketty osaksi palkkausjärjestelmää. Muutoin samanarvoisen työn tunnistamiseen jäisi nimenomaisen säännöksen puuttuessa tulkinnanvaraa.

Voimassa olevan tasa-arvolain esitöiden (HE 19/2014 vp. s. 116) mukaan laissa ei ole määritelty, mitä samalla ja samanarvoisella työllä tarkoitetaan. Sen vuoksi viimeistään nyt määritelmä tulisi säätää lakiin. Akavan Erityisalat vaatii, että samanarvoinen työ määritellään tasa-arvolain 3 §:ssä sosiaali- ja terveysministeriön alaisen lainvalmistelutyöryhmän (TyVM 8/2022) esityksessä ehdotetulla tavalla.

Palkka-avoimuusdirektiivin 4 artiklan 2 kohta edellyttää, että jäsenvaltiot tarjoavat välineitä työn vaativuuden arviointiin. STM:n tuoreen, analyttisiä välineitä koskevan selvityksen mukaan (Maaniemi ja Hietala 28.1.2026) 90% suomalaisista työntekijöistä on TES/VES-piirissä. Järjestelmä ei yksin riitä vaan vasta soveltamiskäytäntö tekee oikeudenmukaisuuden, ja Suomessa näiden järjestelmien soveltamiseen onkin tarjolla tukea liittojen taholta.

Selvityshenkilöiden johtopäätöksissä korostettiin arviointitavan tarkoituksenmukaisuutta. Panokset tulisi suunnata sinne missä ei ole lainkaan palkkausjärjestelmää käytössä, tai järjestelmä on läpinäkymätön. Koska toistaiseksi ei ole selvyyttä siitä, onko mahdollisesti tarkoituksena rakentaa vapaaehtoiseen käyttöön perustuva kansallinen arviointiväline,

samanarvoisen työn määritelmän auki kirjoittaminen tasa-arvolakiin on entistäkin tärkeämpää. Vain täsmällisellä sääntelyllä voidaan suojella niitä työntekijöitä, jotka eivät ole ehdotetun 3 a §:n 2. momentissa tarkoitetun, työn vaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän sisältämän kollektiivisopimuksen piirissä.

Palkkaerojen raportointivelvollisuus (tasa-arvolain 6 d §)

Väärinkäsitysten estämiseksi tulisi selventää, että direktiivin mukainen raportointi ei ole tarkoitettu korvaamaan kansallista tasa-arvosuunnittelua vaan täydentämään sitä. On tärkeää varmistaa, että erityisesti vähintään 100 työntekijää työllistävillä työpaikoilla työnantajat ymmärtävät molempien, sekä direktiivin mukaisen palkkaraportoinnin että palkkakartoitusvelvoitteen, olevan jatkossakin lakisääteisiä velvoitteita.

Yhtenevä velvoite tasa-arvolain olemassa olevalla 30 työntekijän henkilöstörajalla olisikin selkeämpää ja edistäisi paremmin palkkauksen läpinäkyvyyttä sekä palkkatasa-arvoa.

Yhteinen palkka-arviointi (tasa-arvolain 6 e §)

Ehdotettu yhteisen palkka-arvioinnin puuttumiskynnys ylittää voimassa olevan tasa-arvolain mukaisen palkkakartoituksen edellytykset, jossa myös toistuvat, *vähäisemmät* erot voivat edellyttää selvittämistä. On tärkeää varmentaa, että yhteinen palkka-arviointi ei korkeammalla puuttumiskynnyksellä johda tasa-arvolain mukaisen selvittämisvelvollisuuden kaventumiseen.

Palkkaerojen raportointivelvollisuuden tavoin, myös yhteisen palkka-arvioinnin yhteydessä erilaiset henkilöstörajat lisäävät monimutkaisuutta ja altistavat virheellisille tulkinnoille. Yhteisen palkka-arvioinnin ja palkkakartoituksen välistä suhdetta tulisikin selkeyttää nykyistä paremmin. Yhtenevä 30 työntekijän henkilöstöraja rakentaisi direktiivin täytäntöönpanoa kansallisessa lainsäädännössä valitulle suojelun tasolle, ja näin osoittaisi aitoa kiinnostusta palkkatasa-arvon edistämiseen Suomessa.

Jotta yhteinen palkka-arviointi täyttäisi tarkoituksensa, se tulee toteuttaa aidosti täydentävänä ja vahvistavana osana olemassa olevaa tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta. Sen tulee turvata kaikkien työntekijäryhmien, myös ylempien toimihenkilöiden, tosiasiallinen osallistuminen ja oikeussuoja. Luonnollisesti myös yhteisen palkka-arvioinnin sisällön täytyy aidosti vastata direktiivin vaatimuksia sekä palkkaelementtien, että käytössä olevien työn arviointi- ja luokittelujärjestelmien analyysin osalta.

Vain selkeä valvonta- ja seuraamusjärjestelmä sekä käytännön ohjeistus varmistavat, että havaittuihin perusteettomiin palkkaeroihin puututaan tehokkaasti. Akavan Erityisalat pitää erityisen tärkeänä varmistaa, ettei velvoite jää muodolliseksi menettelyksi ilman käytännön vaikutuksia.

Työnantajan velvollisuus edistää palkkatietämystä (tasa-arvolain 6 § 3 mom)

Ehdotuksen mukaan ainoastaan vähintään 50 henkilön työpaikoilla työnantajan tulisi antaa työntekijöille tieto palkkakehityksen määrittämisessä käyttämistään kriteereistä. Akavan Erityisalat katsoo, että tällainen perustelematon rajausta on omiaan heikentämään sääntelyn vaikuttavuutta ja ristiriidassa direktiivin ydintavoitteiden kanssa.

Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa (tasa-arvolain 6 f §)

Palkkauksen läpinäkyvyyttä työhönotossa on ehdotettu edistettäväksi siten, että ”työnantajan on varmistettava tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu antamalla tässä pykälässä tarkoitetut tiedot työnhakijalle riittävän ajoissa, kuten julkaisemalla tiedot työpaikkailmoituksessa, antamalla ne ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.”

Ilman tietoa työpaikan palkkahaarukasta esitetty ja ylimitoitetuksi koettu palkkatoivomus saattaa estää pääsyn työhaastatteluun, jossa oikeasta palkkatasosta olisi mahdollista saada lisätietoa. Siksi tulisi täsmentää että ajankohdat tietojen antamiselle ennen työhaastattelua tai muulla tavoin koskevat ainoastaan tilanteita, jossa työpaikkailmoitusta ei käytetä lainkaan.

Valvontakeinoista**Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta (tasa-arvolain 21 §)**

Akavan Erityisalat vaatii, että myös työmarkkinakeskusjärjestöt voivat saattaa uusien säännösten osalta työelämän syrjintää koskevia asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Laiminlyöntimaksu (tasa-arvolain 21 b §)

Tasa-arvolain erilaiset kanneajat eri lainkohtiin perustuvien hyvitysten vaatimiselle tekevät sääntelystä vaikeaselkoista ja ovat omiaan lisäämään oikeusturvaongelmia. Hyvityskanteiden kanneaikojen yhtenäistäminen olisikin suositeltavaa.

Lisäksi tulee varmistaa, että tasa-arvoelimille osoitetaan riittävät resurssit sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjintään liittyvien tehtäviensä asianmukaiseksi hoitamiseksi.

Muut huomiot

Muilta osin yhdymme Akavan lausuntoon.