

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

Lakiin ei ole tarvetta lisätä sukupuolten välisen palkkaeron ja työntekijäryhmän määritelmiä. Voimassa olevan lain 6 b§:n (palkkakartoitus) mukaisesti on tehty jo yli 20 vuotta työntekijäryhmittäin vertailua sukupuolten välisistä palkkaeroista euromäärinä tai prosentteina. Näitä elementtejä (palkkaero ja luokittelu/ryhmittely) on myös käsitelty muun muassa Hallituksen esityksessä 195/2004, jossa on todettu, että luokittelu tarkoittaa ” joko työnantajan käyttämää tehtävien vaativuusarviointijärjestelmän mukaista luokittelua tai muuta yrityksessä käytössä olevaa yritys kohtaista tehtävien ryhmittelyä.”

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Pidämme erittäin hyvänä sitä, että esityksessä pyritään paremmin kuin STM:n direktiivin täytäntöönpanoa pohtineen työryhmän mietinnössä (16.5.2025), huomioimaan olemassa olevia palkkausjärjestelmiä ja niihin sisältyviä, kunkin henkilöstöryhmän työssä merkityksellisiä arviointikriteerejä. Tämä näkyy nyt esityksessä erityisesti työehtosopimukseen perustuvien palkkausjärjestelmien osalta. Tämä vastaa myös direktiivin tarkoitusta, johon on perusteluissa aiheellisesti viitattu. Direktiivin resitaalissa 27 todetaan, että direktiivi ei vaikuta erilaisiin palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin järjestelmiin. Ja lisäksi direktiivin 30 artiklassa todetaan, että direktiivi ei vaikuta millään tavoin oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia. Lisäksi EU:lla ei ole perustamissopimuksen 153 artiklan nojalla edes mandaattia puuttua palkkaukseen, eikä siten mandaattia direktiivillä harmonisoida palkkausjärjestelmiä.

Pidämme myös hyvänä sitä, että pykälän 2 momentin osalta on perusteluissa nimenomaisesti todettu, että pidetään luontevana, että työn samanarvoisuus voidaan arvioida työehtosopimuksessa määriteltyjen kriteerien perusteella, kun työn arvon tai vaativuuden arviointi on työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa kytketty osaksi palkkausjärjestelmää. Tämä on myös linjassa sen kanssa, että työnantaja on velvollinen työehtosopimuslain nojalla (yleissitovuus tai normaalisitovuus) noudattamaan työehtosopimukseen perustuvaa palkkausjärjestelmää. Nämä palkkausjärjestelmät ovat myös sukupuolineutraaleja, jonka työehtosopimusosapuolet mm.

vientialoilla voivat yhdessä ministeriölle vahvistaa. Lisäksi 2 momentti on linjassa nykyisen tasa-arvolain 6 b §:n palkkakartoitusveloitteen kanssa, jossa samaa tai samanarvoista työtä ja sukupuolten välisiä palkkaeroja on mahdollista tarkastella työehtosopimusten palkkausjärjestelmien vaativuusluokkien mukaisesti myös jatkossa. Olisi absurdia, jos laissa olisi erilaiset arviointikriteerit samanarvoiselle työlle riippuen sovellettavasta pykälästä. Lakiin ei tule vahvistaa työn vaativuuden arviointikriteerejä, jotka ohittaisivat työehtosopimusten palkkausjärjestelmät tai tulisivat sovellettavaksi niiden lisäksi. Eri sopimusaloille rakennetut järjestelmät perustuvat juuri kyseisen alan työn erityispiirteisiin ja arviointikriteereihin.

Asia, joka pykälästä ja sen perusteluista jää selkeästi puuttumaan, ovat muut kuin työehtosopimuksiin perustuvat palkkausjärjestelmät, joita voivat olla erilaiset kaupalliset järjestelmät, sekä niistä johdetut, globaalit yrityskohtaiset järjestelmät (järjestelmä kattaa esimerkiksi kaikki konsernin yritykset eri maissa). Näitä on nostettu esiin myös 28.1.2026 julkistetussa ja STM:n tilaamassa Johanna Maaniemen ja Harri Hietalan raportissa. Nämä järjestelmät perustuvat myös työn vaativuuden systemaattiseen arviointiin ja niissä työn vaativuutta arvioitaessa käytetään systemaattisesti samoja sukupuolineutraaleja kriteereitä tehtävästä riippumatta (esim. vaadittava osaaminen, strateginen/operatiivinen suunnitteluhorisontti, vaikuttavuus, johtaminen, maantieteellinen vastuualue (erityisesti globaaleissa yhtiöissä)). Nämäkin järjestelmät on todettu sukupuolineutraaleiksi (tasa-arvoviranomaisten toimesta jo aiemmin ja nyt uudemman kerran Maaniemen ja Hietalan raportissa). Kaupalliset järjestelmät perustuvat aina systematiikkaan, joka on sovellettavissa eri maissa, eri teollisuudenaloilla ja erilaisissa yhtiöissä ja mahdollistavat siten luotettavan ja neutraalin (myös sukupuolineutraalin) tehtävien (ja palkkatasojen) vertailun. Kaupalliset palkkausjärjestelmät, mukaan lukien niiden olennaisena osana olevat tehtävänvaativuusjärjestelmät, ovat hioutuneet vuosikymmeninen aikana eri tutkimusmenetelmien (esim. työnarviointi, organisaatiopsykologia) ja laajan empiirisen validoinnin yhteistuloksena. Ne ovat olleet osin pohjana myös työehtosopimusten palkkausjärjestelmille. Näiden piirissä ovat useimmiten ainakin ylemmät toimihenkilöt, joita Kemianteollisuudenkin jäsenyrityksissä on runsaat 10 000 ja globaalisti toimivissa yhtiöissä piirissä saattaa olla jopa kaikki henkilöstöryhmät. Direktiivistä johdetut neljä kriteeriä: osaaminen, kuormitus, vastuu ja työoloihin liittyvät tekijät harvoin kuvaavat ylempien toimihenkilöiden työtehtäviä, kuten Maaniemen ja Hietalan raportissa todetaan. Direktiivin neljän kriteerin käyttäminen velvoittavana murentaisi nämä tutkittuun ja empiiriseen tietoon perustuvat neutraalit ja laajasti käytössä olevat kaupalliset järjestelmät. Tämä vaikeuttaisi taasen huomattavasti neutraalia työn vaativuuden arviointia erityisesti kansainvälisesti toimivissa yrityksissä, jolloin tuloksena voisi olla päinvastainen lopputulos verrattuna direktiivin tarkoitukseen.

Mielestämme, ei ole järkevää, että töiden samanarvoisuutta arvioitaisiin kaupallisten tai globaalien palkkausjärjestelmien osalta näiden neljän kriteerin perusteella, vaikka lupa olisikin painottaa niitä eri tavoin, vaan arviointi tulisi perustua näihin palkkausjärjestelmiin sisältyviin sukupuolineutraaleihin työn vaativuuden arviointikriteereihin, aivan kuten työehtosopimuksiinkin perustuvien järjestelmien osalta on ehdotuksessa todettu. Direktiivin resitaalin 27 kohta puoltaa sitä tulkintaa, että direktiivillä ei ole tarkoitus puuttua mihinkään kansallisiin palkkausjärjestelmiin. Lisäksi nykyisen tasa-arvolain 6 b §:n mukainen saman tai samanarvoisten töiden ja sukupuolten välisten palkkaerojen arvioiminen palkkakartoituksella voidaan toteuttaa kaupallisten tai globaalien palkkausjärjestelmienkin osalta järjestelmiin perustuvien työn vaativuusluokitusten mukaisesti. Palkkakartoitusvelvoite ei siis tee eroa työehtosopimuksiin perustuvien palkkausjärjestelmien ja kaupallisten palkkausjärjestelmien välillä (kts. HE 195/2004) Samanarvoisten töiden tunnistaminen eri kriteereillä 6b §:ssä ja 3a §:ssä johtaisi täydelliseen sekasotkuun.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Säännösluonnos on kirjoitettu liian laveasti ja monimutkaisesti.

Viittaamme Elinkeinoelän Keskusliiton lausuntoon ja siellä olevaan parempaan pykälämuotoiluun, joka vastaa mielestämme paremmin direktiivin vaatimuksia.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Direktiiviin täytäntöönpanon perusongelmana Suomessa on ollut se, että ei ole missään vaiheessa riittävästi analysoitu, miten hyvin olemassa oleva lainsäädäntömme vastaa direktiivin vaatimuksia. Erityisesti tämä on laiminlyöty nykylaissa olevan 6b §:n palkkakartoituksen osalta. Mielestämme lausunnolla olevan esityksen 6d § ja 6 e§ vastaavat hyvin pitkälle tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen velvoitteita. Nämä uudet pykälät tulisi jatkovalmistelussa poistaa ja kehittää 6 b §:än palkkakartoitusta siten, että sen yhteyteen sisällytettäisiin vähintään 100 henkeä työllistävillä yrityksillä mahdolliset, palkkakartoituksen lisäksi tulevat velvoitteet. Esimerkiksi 6d §:n 7. kohta on identtinen palkkakartoituksen kanssa. Myös esityksen kohdassa 4.2.1.1 työnantajaan kohdistuvissa vaikutuksissa todetaan 6d§:n ja 6e §:n osalta, että ”velvoitteissa olisi paljon samoja ja työnantajalle tuttuja elementtejä, joita sisältyy voimassa olevaan tasa-arvolain sääntelyyn”. Lisäksi pykälien tuomia velvoitteita eri vuosina ei ole riittävästi analysoitu. Tasa-arvolakiin sisältyvän tasa-arvosuunnittelun tavoitteena oli nimenomaan, että siihen sisältyvä palkkakartoitus ei rasita joka vuosi yrityksiä. Näiden ehdotusten myötä tätä periaatetta ei enää ole. Kts. tähän kommenttimme kohdassa Vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1).

Direktiivin 9 artiklan 8 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat kerätä kyseisen artiklan 1 kohdan a–f alakohdan mukaiset tiedot työnantajan sijasta itse hallinnollisten tietojen, kuten työnantajien vero- tai sosiaaliturvaviranomaisille toimittamien tietojen perusteella. On positiivista, että lausunnolla olevan esityksen mukaan tämä mahdollisuus otettaisiin käyttöön ja Tilastokeskus koostaisi kyseiset tiedot tulorekisteristä ja toimittaisi ne tasa-arvoviranomaiselle. Tietojen koostamisessa tulee noudattaa Tilastokeskuksen ryhmärajoja yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen suojaamiseksi.

Lausunnolla olevan esityksen mukaan tietojen ilmoittaminen tasa-arvovaltuutetulle ja tietojen oikeellisuuden vahvistaminen on kuitenkin asetettu työnantajan velvollisuudeksi. Direktiivi ei mielestämme edellytä tätä. Työnantajalla tulee olla ainoastaan velvollisuus toimittaa tiedot asianmukaisesti tulorekisteriin, josta Tilastokeskus saa ne käyttöönsä, tekee niiden perusteella koosteen ja toimittaa sen tasa-arvovaltuutetulle. Työnantaja vastaa luonnollisesti tulorekisteriin toimittamiensa tietojen oikeellisuudesta, mutta työnantajan ei pidä vastata siitä, että Tilastokeskus on velvollisuuksiensa mukaisesti tehnyt niistä asianmukaisen koosteen.

Lausunnolla olevassa esityksessä todetaan, että Tilastokeskuksen koostamia ja tasa-arvovaltuutetulle toimittamia tietoja julkaistaan tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilla. Direktiivin 29 artikla 3 C) kohta ei edellytä tietojen julkaisemista verkkosivuilla. Direktiivi edellyttää helposti saatavissa olevaa ja käyttäjäystävällistä muotoa julkaisemiselta, mutta ei verkkosivuja. Esitys ei vastaa tältä osin direktiivin minimitäytäntöönpanoa.

Lausunnolla olevan esityksen mukaan, jos palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan on korjattava tilanne kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa. Direktiivissä ei ole säädetty kuuden kuukauden määräaika, ja tämä määräaika on poistettava. Kohtuullinen aika palkkaerojen korjaamiselle on arvioitava tapauskohtaisesti

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Velvoite on päällekkäinen nykyisen 6 b §:n palkkakartoitusvelvoitteen ja osin myös 6 d §:n kanssa. Pykälä tulisi poistaa ja yhdistää yhdessä 6 d §:n kanssa 6 b §:ään sekä arvioida, missä määrin jo nykyinen 6 b § vastaa direktiivin velvoitteita ja mitä lisävelvoitteita tämän jälkeen on tarpeen säätää vähintään 100 henkeä työllistävillä yrityksillä.

Yhteinen palkka-arviointi ei voi myöskään lauea sen perusteella, mitä mieltä henkilöstön edustaja on työnantajan perusteluista keskipalkkatason erolle, kuten nyt perustelutekstissä todetaan. Tätä ei myöskään direktiivin 10 artikla edellytä. Perusteluteksti ei vastaa myöskään esityksen itse pykälän sanamuotoa. Perusteluteksti on ristiriidassa myös kohdan 4.1. (Keskeiset ehdotukset) kanssa. Esitys ei vastaa tältä osin direktiivin minimitäytäntöönpanoa.

Mikäli yhteinen palkka-arviointi laukeaa, tulee tietojen arvioimisessa noudattaa Tilastokeskuksen käyttämiä ryhmärajoja yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen suojaamiseksi. Tätä puoltaa myös direktiivin resitaali 44.

Lakiluonnoksessa on asetettu täsmällisiä yhteiseen palkka-arviointiin liittyviä määräaikoja. Niiden mukaan palkka-arviointi pitäisi tehdä 12 kuukaudessa siitä päivästä, kun 6 d §:n 1 momentin 7 kohdan tiedot olisi tullut toimittaa tasa-arvovaltuutetulle ja perusteettomat palkkaerot olisi korjattava kuuden kuukauden kuluessa palkka-arvioinnin valmistumisesta. Direktiiviin ei sisälly tällaisia täsmällisiä enimmäisaikoja, ja ne pitää poistaa. Riittävää on, että tässäkin säädetään velvollisuudesta toimia kohtuullisessa ajassa ja kohtuullisuus arvioidaan tapauskohtaisesti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Toisin kuin lausunnolla olevassa esityksessä todetaan, direktiivin 5 artikla ei edellytä työnantajaa antamaan työnhakijalle tietoa haettavana olevan tehtävän alkupalkasta tai suunnitellun palkan vaihteluvälistä ”mahdollisimman aikaisessa vaiheessa”. On varsin normaalia, että palkkakeskusteluja käydään työnhakuprosessissa pidemmälle päässeiden työnhakijoiden kanssa, mutta ei suinkaan kaikkien hakijoiden kanssa. Esityksen muotoilu ei vastaa tältä osin direktiiviin minimitäytäntöönpanoa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Direktiivin 7 artiklassa työntekijän tiedonsaantioikeus koskee paitsi tämän omaa palkkaa, niin myös samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkkatasoa. Kyse on työntekijäryhmän tiedoista, ei yksittäisen kollegan palkkatiedoista. Näin ollen on olennaista, että esitykseen on otettu viittaus Tilastokeskuksen käyttämään ryhmärajaan. Myös työehtosopimuksissa on sovittu ryhmärajat palkkatietojen tilastollisen tarkastelun osalta, jotta yksittäisen henkilön palkkatiedot eivät paljastu. Lisäksi, kun 6 g §:n mukainen työntekijäryhmän tarkastelu on identtinen palkkakartoituksessa tapahtuvan ryhmäkohtaisen tarkastelun kanssa, on vain loogista, että samaa Tilastokeskuksen 5 henkilön ryhmäraja noudatetaan myös uuden 6 g §:n mukaisissa tarkasteluissa.

Perusteluiden mainita, että työntekijöiden lukumäärää ei voitaisi tarkkaan määrittää, vaan arviointi on aina tapauskohtaista – tulee poistaa. Kirjaus luo vain sekavuutta ja epävarmuutta yrityksille velvoitteen toteuttamisessa. Lisäksi toteamus on ristiriidassa 6b §:n palkkakartoituksen ryhmäkohtaisten palkkaerojen tarkastelun kanssa ja on myös ristiriidassa sen kanssa, mitä 6g §:n 6 momentin perusteluissa todetaan, että ”on riski, että henkilö on epäsuorasti tunnistettavissa keskipalkkatasoa koskevista tiedoista, jos työntekijäryhmä on hyvin pieni tai ryhmässä olevien naisten tai miesten määrä olisi hyvin pieni”.

Direktiivin tarkoitus ei ole, että yksittäisen henkilön palkkatiedot paljastuvat. Ryhmärajoja puoltaa myös direktiivin resitaalin 44, jonka mukaan ”olisi otettava käyttöön erityisiä suojatoimia, jotta voidaan estää yksilöitävissä olevan työntekijän tietojen paljastuminen joko suoraan tai välillisesti”.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Direktiivi ei edellytä 8 §:n mukaisten syrjinnän kieltoja koskevien määritelmien muuttamista. Määritelmät perustuvat tasa-arvodirektiiviin 2006/54/EY ja ne ovat aikanaan täytäntöönpannut asianmukaisesti Suomessa. EU:n oikeuskäytäntö vuosien varrelta on sitonut jo tähänkin asti tuomioistuimia.

Mikäli 8 §:ää päivitetään esitetyllä tavalla, on kuitenkin joka tapauksessa todettava selvästi, että sellaisen konserniin kuuluvan muun kuin kyseisen työntekijän työnantajana toimivan yhtiön rinnastaminen työnantajaan on mahdollista ainoastaan silloin, kun tällainen yhtiö tosiasiallisesti päättää kyseisen yksittäisen työntekijän palkasta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Lakiluonnoksessa esitetty lisäys 9 a §:ään ei ole tarpeellinen. Voimassa olevassa laissa on jo säädetty direktiiviä vastaavalla tavalla todistustaakan jakautumisesta palkkasyrjintää koskevista asioista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

Ei lausuttavaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Vastustamme esitettyä lisäystä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ei ole tarpeellista laajentaa. Lisäksi nykyisen lautakunnan kokoonpano ei puolla millään muotoa lautakunnan toimivallan laajentamista. Lautakunnan työelämäosaaminen on erittäin ohutta ja työnantajanäkökulma puuttuu kokoonpanosta täysin.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Vastustamme sitä, että päällekkäisistä velvoitteista, joita lausunnolla olevassa esityksessä ei ole analysoitu lainkaan (6b §, 6d § ja 6e §) voidaan asettaa jatkossa kaikista uhkasakko. Lisäksi uhkasakon asettaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, jonka kokoonpano edustaa erittäin ohuesti ja ilman työnantajanäkökulmaa työelämän tuntemusta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Vastustamme laiminlyöntimaksun ottamista tasa-arvolakiin. Direktiivi ei edellytä laiminlyöntimaksua. Lausunnolla olevassa esityksessä ei ole analysoitu lainkaan tasa-arvolakiin perustuvien seuraamusten kokonaisuutta, kuten uhkasakko, hyvitys, vahingonkorvaus ja rikosoikeudellinen vastuu. Esityksessä ei ole myöskään perusteltu sitä, missä määrin nämä olemassa olevat seuraamukset eivät jo täytä direktiivin edellytystä ”oikeasuhtaisesta, tehokkaasta ja varoittavasta seuraamuksesta”. Vaikutelma tulee, että on vain liimattu uusi seuraamus muiden päälle.

Kommenttinne tasa-arvoaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Tasa-arvoaltuutetun tehtäviin ehdotetaan lisättäväksi lakiehdotuksen 6 d §:n 1 momentin 1-6 kohdissa säädettyjen tietojen julkaiseminen. Säännösehdotus perustuu direktiivin 29 artiklan 3 kohtaan. Pidämme ehdottoman tärkeänä, että tiedot julkaistaan siten, että yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot tai yritysten liikesalaisuudet eivät paljastu. Perusteluissa oleva maininta tietojen julkaisemisesta nettisivuilla tulee poistaa. Direktiivi ei tällaista julkaisemista edellytä.

Kommenttinne tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

Ei lausuttavaa.

Kommenttinne tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

Ei lausuttavaa.

Kommenttinne sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

Ei lausuttavaa.

Kommenttinne koskien vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1)

Vaikutuksissa työnantajiin on viitattu Euroopan komission vaikutusarviointiin, eikä Suomessa ole tehty vastaavaa vaikutusarviointia mm. esityksen taloudellisista vaikutuksista tai päällekkäisestä byrokratiasta. Komission argumentit siitä, että työnantajat tavoittelisivat kilpailuetua palkkasyrjinnällä, ovat erittäin hämmäntäviä ja olisi hyvä, jos näitä lausunnolla olevassa esityksessä lainataan, niin avataan myös sitä, mihin tällainen oletus perustuu.

Hyvä esimerkki lausunnolla olevan esityksen puutteellisesta vaikutusarvioinnista on se, että vähintään 100 työntekijää työllistävä työnantaja voi joutua jatkossa parhaimmassa tapauksessa tarkastelemaan 2-3 kertaa sukupuolten välisiä palkkaeroja ja käymään keskusteluja, koska valmisteluvaiheessa ei ole huomioitu, eikä analysoitu riittävästi sitä, että nykyinen tasa-arvolain 6b §:n palkkakartoitus täyttää jo hyvin pitkälle direktiivin vaatimukset. Työnantajiin kohdistuvien vaikutusten osalta lausunnolla olevassa luonnoksessa todetaan, että ”6 d § ja 6 e § eivät olisi vaihtoehtoisia voimassa olevan tasa-arvolain sääntelyn kanssa, eivätkä ne korvaisi esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaa tai palkkakartoitusta.” Toisaalta samassa yhteydessä todetaan, että ”velvoitteissa

olisi paljon samoja ja työnantajalle tuttuja elementtejä, joita sisältyy voimassa olevaan tasa-arvolain sääntelyyn”.

Vaikutusarvioinnissa on todettu, että lausunnolla olevassa esityksessä on huomioitu työnantajien koko 6 d§:n mukaisten tietojen ilmoitusfrekvenssissä. Missään ei ole kuitenkaan analysoitu, miten ajallisesti jatkossa tasa-arvolain eri kohdista tulevat velvoitteet (vanhat ja uudet) työnantajaa rasittavat. Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi (ellei paikallisesti ole sovittu sitä tehtäväksi joka kolmas vuosi), 6 d§:n mukainen velvoite ilmoittaa palkkaerot vähintään 250 henkeä työllistävissä yrityksissä on joka vuosi ja alle 250 hengen yrityksissä joka kolmas vuosi. Joten vähintään 250 henkeä työllistävissä yrityksissä palkkaeroja tarkastellaan joka vuosi ja joka toinen vuosi tarkastelu tehdään vähintään kaksi kertaa, alle 250 hengen yrityksissä tarkastelut tehdään peräkkäisinä vuosina.

On hyvä, että esityksessä hyödynnetään Tulorekisteriä ja Tilastokeskusta. Aiemmin 6d§:än kohdalla olemme viitanneet siihen, että työnantajalle asetetut velvoitteet tietojen ilmoittamisesta tasa-arvovaltuutetulle ja tietojen oikeellisuuden vahvistamisesta eivät perustu direktiiviin. Lisäksi viittamme edelle 6d§:n osalta lausuttuun siitä, että 6d §:n velvoite on päällekkäinen 6b§:n ja 6e§:n kanssa. Vaikutuksia työnantajille voitaisiin merkittävästi pienentää kehittämällä nykyistä palkkakartoitusta koskevaa 6 b§:ää ja poistamalla 6d § ja 6e §.

Mitään mainitaan siitä, miten lausunnolla olevassa esityksessä on huomioitu hallitusohjelman tavoite byrokratian purkamisesta ja hallinnollisen taakan vähentämisestä yrityksiltä, ei esityksessä ole. Vaikutusarvioinneissa ei ole myöskään huomioitu sitä, että tasa-arvolakia ollaan muuttamassa toisellakin, vireillä olevalla hallituksen esityksellä (raskaus- ja perhevapaasyrjintä). Myös tästä esityksestä on tulossa lisävelvoitteita työnantajille.

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

Esitykseen sisältyvä vaikutusarviointi liittyen julkiseen talouteen on ohut ja vailla konkretiaa ja perustuu lähinnä oletuksiin tai toiveisiin. Vaikutusarvioinnista paistaa myös läpi se, että ymmärrys siitä, mistä naisten ja miesten keskiansioiden väliset erot johtuvat, on puutteellinen.

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

Emme pidä perusteltuna kasvattaa tasa-arvovaltuutetun resursseja. Palkkasyrjintätapauksia on Suomessa erittäin vähän ja julkisen talouden tila ei puolla resurssien kasvattamista. Myös direktiivin täytäntöönpanon toteuttaminen siten, että huomioidaan paremmin jo olemassa olevat tasa-arvolain velvoitteet ja toteutetaan direktiivin täytäntöönpano minimitasolla, vähentää tasa-arvovaltuutetun kaikenlaista lisätyötä.

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

Esitys lähtee mm. siitä, että lain muutokset vahvistaisivat erityisesti naisten taloudellista itsenäisyyttä ja asemaa työelämässä. Tämä perustuu kuitenkin oletuksille, ei faktoihin. Todennäköistä on, että tietoisuus esimerkiksi siitä, miten omaan palkkatasoon ja palkkakehitykseen voi vaikuttaa lisääntyy. Palkkasyrjintätapauksia on yksityisellä sektorilla ollut erittäin vähän, mitä esityksessä ei huomioida. Kun taas viitataan palkkatasa-arvoon ja sen hitaaseen etenemiseen, puhutaan naisten ja miesten keskiansioiden välisistä eroista, joihin pääsy on segregaatio. Siihen ei näillä lainsäädäntömuutoksilla vaikuteta.

Kommenttinne koskien vaikutuksia palkansaajiin (4.2.4)

Arviomme on, että valtaosalla toimialoja esityksellä ei tule olemaan vaikutuksia palkansaajiin, koska mm. palkkausjärjestelmät ja tapa hoitaa mahdollisia riitatilanteita on eri toimialoilla (kuten kemianteollisuudessa) työehtosopimusosapuolten välillä kunnossa. Lisäksi esitys ei ratkaise segregaatioon, eli naisten ja miesten jakautumiseen voimakkaasti eri toimialoille – liittyviä haasteita.

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

Esityksessä virheellisesti todetaan, että keskeiset sidosryhmät ovat osallistuneet esityksen valmisteluun STM:n täytäntöönpanoa pohtineessa työryhmässä tai heitä on kuultu. Tämä ei pidä paikkaansa. Yhtäkään toimialakohtaista työehtosopimusosapuolta ei ole kuultu STM:n työryhmän työskentelyn aikana. Tämä osaltaan on aiheuttanut sen, että ymmärrys työryhmässä ja Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön lain muutosten valmistelussa on ollut olemassa olevien palkkausjärjestelmien osalta täysin puutteellista.

Esityksen perusongelma on myös edelleen se, että täytäntöönpano monilta kohdin ei vastaa edelleenkaan hallitusohjelman edellyttämää direktiivin minimitäytäntöönpanoa.

Kokonaisuus on myös yritysten kannalta erittäin sekava ja aikaa vievä, koska mitään kokonaiskuvaa nykytilasta ja uusien pykälien kuormituksesta yrityksille ei ole. Vaikutusarvioinneissa viitataan vain Komission vaikutusarviointeihin, jotka eivät luonnollisesti huomioi jo olemassa olevia kansallisia velvoitteita.

Valmistelussa ja vaikutusarvioinneissa ei ole myöskään huomioitu sitä, että tasa-arvolakia ollaan muuttamassa myös toisella STM:n valmistelemalla hallituksen esityksellä (tasa-arvolain muuttaminen - raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentäminen) samaan aikaan ja sieltäkin tulee lisävelvoitteita yrityksille.

Esityksen 3.2 Kansainväliset sopimukset – kohdassa on viitattu ILO:n sopimukseen nro 100 ja todettu, että jäsenvaltion tulee ”turvata samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen soveltaminen kaikkiin työntekijöihin”. Se, mitä esityksessä ei ole mainittu, että edellä mainitun periaatteen soveltaminen voidaan saman sopimuksen nojalla toteuttaa mm. työnantajien ja työntekijöiden välisillä työehtosopimuksilla. Lisäksi kiinnitämme huomiota TEM:n tuoreeseen määräaikaista työsuhteita koskevaan hallituksen esitykseen (HE 199/2025), jossa on myös viitattu ILO:n sopimukseen sekä niiden tulkintakäytäntöihin. Sopimukseen nro 98 (järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus) osalta esityksessä on todettu, ”Lainsäädäntö, jonka mukaan työministeriöllä on toimivalta säännellä palkkoja siten, että näitä määräyksiä on noudatettava työehtosopimuksissa, ei ole sopusoinnussa yleissopimuksen nro 98 artiklan 4 kanssa (ILO, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, kohta 1299). Lisäksi on myös todettu, että ”Valtion elinten tulisi pidättäytyä puuttumasta vapaasti tehtyjen työehtosopimusten sisällön muuttamiseen ja kollektiivisiin neuvotteluihin osapuolten välillä.”

Nämä edellä kuvatut ILO:n sopimukset ja sopimusten tulkinnat osaltaan turvaavat työehtosopimukseen perustuvien palkkausjärjestelmien asemaa myös palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanon osalta.

Kommenttinne koskien muita toteuttamisvaihtoehtoja (5)

Esityksessä on puutteellisesti analysoitu muita toteuttamisvaihtoehtoja. Kohdassa 5.1. Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset todetaan, että ”mikäli voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö jo täyttää direktiivissä säädetyt vaatimukset, lainsäädäntöä ei kuitenkaan lähtökohtaisesti ole tarve antaa”. Sosiaali- ja terveysministeriössä ei ole analysoitu riittävästi sitä vaihtoehtoa, että nykyinen tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus täyttää hyvin pitkälle palkka-avoimuusdirektiivin vaatimukset. Tämä on kuitenkin myös esityksessä useampaan kertaan myönnetty. Tästä huolimatta esityksessä esitetään vähintään 100 henkeä työllistävälle työnantajille useita päällekkäisiä ja jokavuotisia velvoitteita ja uhkasakkoja samoista asioista. Lisäksi analyysiä siitä, miksi tarvitaan lisäseuraamuksia (laiminlyöntimaksu) rikkomuksista nykyisten päälle, ei ole.

Direktiivin 33 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa osan palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanosta työmarkkinaosapuolten tehtäväksi. Esityksen kohdassa 5. Muut toteuttamisvaihtoehdot - on lainattu tämä direktiivin artikla ja todettu jäljempänä, että tarkoitus olisi valmistella tasa-arvovaltuutettua ja työmarkkinajärjestöjä kuulleen palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämät analyttiset välineet tai menetelmät työn arvon arvioinnin ja vertailun tueksi. Tämä tarkoittaa sitä, että Sosiaali- ja terveysministeriö ei ole harkinnut palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoa edes osin työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, eli niiden osapuolten, joilla kuitenkin on paras tuntemus olemassa olevista pakkausjärjestelmistä. Esityksessä jää myös täysin epäselväksi, kuka valmistelisi kaikki alat kattavan välineen tai menetelmät. Tämän tyyppinen väline ei saanut myöskään tukea työehtosopimusosapuolten haastatteluissa, joita Johanna Maaniemi & Harri Hietala tekivät selvityksensä tueksi.

Esityksen osalta jää myös täysin epäselväksi, miten esitys toteuttaa hallituksen pyrkimystä purkaa byrokratiaa ja sääntelyä yrityksiltä ja miten tähän hallituksen tavoitteeseen olisi päästy toisenlaisella lähestymistavalla.

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen (11)

Ei lausuttavaa.

Muut huomiot

Esityksen vaikutukset yrityksiin tulisi tehdä täysin uudestaan. Nyt arvioinnit perustuvat pitkälle Komission arviointeihin direktiivin vaikutuksista, mutta lähtötilanne Suomessa ei ole se, että ei olisi olemassa mitään velvoitteita. Arvioinnit tulisi tehdä siltä pohjalta, että miten kokonaisuus, johon kuuluu tasa-arvolain olemassa olevat velvoitteet + uudet velvoitteet, rasittavat yrityksiä. Miksi hallinnollista taakkaa ja byrokratiaa ei ole aidosti pyritty esityksessä vähentämään, vaan sen määrää ei edes selvitetä? Miksi ei ole arvioitu sitä, missä määrin direktiivi olisi ollut täytäntöönpantavissa nykyisen tasa-arvosuunnitelman ja siihen sisällytettävän palkkakartoituksen kautta? Toivomme, että Johanna Maaniemen ja Harri Hietalan selvitys avaa valmistelijoiden silmiä sen suhteen, minkä merkityksen toimialakohtaiset työehtosopimusosapuolet antavat työehtosopimusten palkkausjärjestelmille direktiivin täytäntöönpanossa. Lisäksi toivomme, että valmistelijoille avautuu selvityksestä myös kaupallisten ja niistä johdettujen yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien sukupuolineutraali luonne.

Etu-Seppälä Minna
Kemianteollisuus ry