

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

MaRa katsoo, että määritelmien sukupuolten palkkaerot ja työntekijäryhmä lisääminen tasa-arvolakiin on tarpeetonta, koska näillä on jo vakiintuneet tulkinnat, jotka eivät ole ristiriidassa direktiivin kanssa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

MaRa pitää ehdotusta työehtosopimukseen perustuvien palkkausjärjestelmien käytöstä työn samanarvoisuutta arvioitaessa kannatettavana ja välttämättömänä. Työehtosopimuksissa sovitut palkkausjärjestelmät ovat syrjimättömiä ja sukupuolineutraaleja ja niistä on sovittu yhdessä työehtosopimusosapuolten kesken. Alakohtaiset järjestöt osaavat itse arvioida parhaiten oman alansa töiden vaativuuden. Näin ollen on luontevaa, että työn samanarvoisuus voidaan arvioida työehtosopimuksessa määriteltyjen kriteerien perusteella. Töiden vertailukelpoisuutta ja samanarvoisuutta tarkastellaan tällöin sukupuolineutraalein ja työtehtävien tosiasialliseen luonteeseen ja sisältöön liittyvin kriteerein. Keskeistä on se, mitkä arviointiperusteet ovat merkityksellisiä juuri kyseisen työn kannalta.

Ehdotus huomioi kohtuullisen hyvin työehtosopimusten erityisaseman sekä niiden erityispiirteet ja -tarpeet, joka on tunnustettu myös direktiivissä. Ehdotus toteuttaa direktiivissäkin todettua, jonka mukaan direktiivi ei vaikuta erilaisiin palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin järjestelmiin.

MaRa kannattaa sitä, että siltä osin kuin työehtosopimuksen palkkausjärjestelmä ei perustu vaativuuden arviointiin, ehdotus ei edellytä muuttamaan palkkausjärjestelmää vaativuuden arviointiin pohjautuvaksi.

MaRa vastustaa ehdotuksessa esitettyä, jonka mukaan ehdotetun pykälän 2 momentin soveltamisalan ulkopuolelle jäävän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden välillä työn samanarvoisuuden arviointi olisi kuitenkin tehtävä noudattaen pykälän 1 momentin mukaisia

kriteerejä. Käytännössä työehtosopimuksen palkkausjärjestelmät ovat muodostuneet ala- ja tehtäväkohtaisten erityispiirteiden mukaisesti. Kriteerien merkityssisältö vaihtelee tehtäväkohtaisesti. Eri työehtosopimuksissa työtehtävien tarkastelussa tulee voida ottaa huomioon juuri sen työn kannalta merkitykselliset tekijät. Näin ollen pykälän 1 momentissa olevien kriteerien (osaaminen, kuormitus, vastuu, työoloihin liittyvät tekijät sekä muut kyseisessä työssä tai tehtävässä merkitykselliset tekijät) kirjaaminen lakiin on ongelmallista. MaRa katsoo, että jos lainsäätäjä pitää tärkeänä tiettyjen kriteerien kirjaamista, olisi riittävää, että ne esitetään esimerkkeinä lain esitöissä. Tai mikäli kriteerien kirjaamista itse pykälään pidetään välttämättömänä, sen sanamuotoa tulisi muuttaa niin, että sekä sanan tilalle tulee tai sana. Tällöin lause kuuluisi seuraavasti: Näitä ovat työn luonteesta riippuen osaaminen, kuormitus, vastuu, työoloihin liittyvät tekijät tai muut kyseisessä työssä tai tehtävässä merkitykselliset tekijät.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Ehdotuksen mukainen uusi velvoite lisää hallinnollista taakkaa ja kustannuksia työnantajalle. Se on myös osin päällekkäinen 6e § (yhteinen palkka-arviointi) ja jo voimassa olevan lain 6b § (palkkakartoitus) kanssa. Päällekkäiset velvoitteet tulisi poistaa.

MaRa kannattaa sitä, että ehdotuksen mukaan Tilastokeskus koostaisi tiedot tulorekisteristä ja toimittaisi ne tasa-arvovaltuutetulle. MaRa painottaa, että jo implementointivaiheessa tulee varmistua siitä, että tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin on helppoa ja sujuvaa.

Ehdotuksessa tietojen ilmoittaminen tasa-arvovaltuutetulle ja tietojen oikeellisuuden vahvistaminen on asetettu työnantajan vastuulle. MaRa katsoo, että työnantajan vastuulle ei pidä tulla se, että Tilastokeskus koostaa tiedot asianmukaisesti ja toimittaa ne tasa-arvovaltuutetulle. Työnantajan velvollisuutena tulee olla ainoastaan asianmukaisten tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin. Työnantaja vastaa toki toimittamiensa tietojen oikeellisuudesta, mutta työnantajan vastuulle ei pidä tulla se, että Tilastokeskus on tehnyt niistä asianmukaisen koosteen.

Ehdotuksen mukaan jos palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan on korjattava tilanne kohtuullisessa ajassa. MaRa katsoo, että pykäläehdotuksessa käytetty ilmaisu korjattava tilanne on tulkinnanvarainen, joten epäselväksi jää mitä sillä konkreettisesti tarkoitetaan. MaRa katsoo, että parempi ilmaisu olisi, että työnantajan tulee laatia suunnitelma tilanteen korjaamiseksi. Edelleen MaRa katsoo, että koska direktiivi ei aseta määräaika tilanteen korjaamiselle, ehdotuksessa esitetty kuuden kuukauden määräaika tulee poistaa.

Ehdotuksen viimeisen momentin mukaan työnantaja ei saisi käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Nämä henkilötiedot ovat kuitenkin työnantajan hallussa tästä pykälästä riippumatta ja niitä työnantajalla on toki oikeus ja välttämätöntä käyttää mm. palkanmaksun yhteydessä. Ehdotettu momentti tulee siten poistaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Ehdotuksessa asetetut enimmäisajat (12 kk ja 6 kk) tulee poistaa. Direktiivi ei sisällä enimmäisaikoja, joten on riittävää, että säädetään velvollisuudesta toimia kohtuullisessa ajassa. Kohtuullisuus arvioidaan tapauskohtaisesti. Lakiluonnoksen viimeinen momentti vastaa 6d §:n viimeistä momenttia (samapalkkaisuuden periaate). Viittaamme tältä osin edellä 6d §:n yhteydessä esitettyyn.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Ehdotetussa pykälässä todetaan, että työnantajan on annettava pykälässä tarkoitetut tiedot riittävän ajoissa, kuten työpaikkailmoituksessa, antamalla tiedot ennen työhaastattelua tai muulla tavoin. Pykälän sanamuoto vastaa tältä osin direktiivin vaatimuksia. Lakiluonnoksen perusteluissa on kuitenkin todettu, että palkkausta koskevat tiedot tulisi antaa työhakijalle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa rekrytointiprosessia. Tämä on vastoin direktiiviä ja se on poistettava. Se, mikä on kulloinkin paras ajankohta antaa palkkausta koskevia tietoja työnhakijoille, vaihtelee tilanteesta riippuen. Riittävänä tulee pitää esimerkiksi sitä, että tiedot annetaan niille henkilöille, joiden kanssa neuvotellaan mahdollisesta työsopimuksesta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Palkkakartoituksen mukaiset ryhmärajat tulee säätää koskemaan myös palkkatietojen luovuttamista koskevia velvoitteita. Palkka-avoimuusdirektiivi lähtee työntekijäryhmäkohtaisesta tarkastelusta, ei yksittäisten henkilöiden palkkojen tarkastelusta. Yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen suojaaminen tulee siten varmistaa.

Pykäläehdotuksen mukaan työnantaja voi vaatia, ettei työntekijä käytä muita kuin omaa palkkaansa tai palkkatasoaan koskevia tietoja muuhun tarkoitukseen kuin häneen kohdistuvan mahdollisen palkkasyrjinnän selvittämiseen. Säännöstä tulisi muuttaa siten, ettei tietoja saa käyttää muuhun tarkoitukseen riippumatta siitä, onko työnantaja esittänyt sanottua vaatimusta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Voimassa olevan lain 8 §:ää ei ole tarvetta muuttaa.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantaja voisi syyllistyä pykälässä tarkoitettuun syrjintään asettaessaan työntekijöitä sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan suhteessa työssä olevaan tai olleeseen työntekijään. Entisten työntekijöiden käyttäminen verrokkina on ongelmallista erityisesti tilanteissa, joissa verrokkina käytettäisiin yrityksessä vuosia tai jopa vuosikymmeniä sitten työskennelleitä työntekijöitä. Esimerkiksi työtehtävien sisällöt ja työehtosopimukset ovat voineet muuttua merkittävästi vuosien aikana. Ehdotus velvoittaisi työnantajan käytännössä myös säilyttämään kaikkien samaa tai samanarvoista työtä tehneiden entisten työntekijöiden palkka- ja muut työsuhteen ehdot, jotta vertailu olisi mahdollista ylipäätään toteuttaa ja jotta työnantaja voisi puolustautua mahdolliselta syrjintäväitteeltä. Tämä lisäisi merkittävästi työnantajan hallinnollista taakkaa ja olisi lisäksi vastoin tietosuoja-asetuksesta tulevaa tietojen minimointiperiaatetta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

MaRa katsoo, että ehdotettu lisäys ei ole tarpeellinen, koska todistustaakan jakautumisesta palkkasyrjintäasioissa säädetään jo voimassa olevassa laissa direktiivin edellyttämällä tavalla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

MaRa vastustaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

MaRa vastustaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

MaRa vastustaa uuden laiminlyöntimaksun säätämistä. Tasa-arvolaissa on jo säädetty riittävästä seuraamuksista, eikä direktiivi edellytä uuden seuraamuksen säätämistä. Uudesta laiminlyöntimaksusta säätäminen olisi siten vastoin direktiivin vähimmäistasoisen kansallisen täytäntöönpanon tarkoitusta.

Tasa-arvovaltuutetun rooli tulee säilyttää ohjaavana ja opastavana. Tasa-arvovaltuutetun tulee jatkossakin antaa ainoastaan ohjeita ja neuvoja tasa-arvolakiin liittyvistä kysymyksistä sekä antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta. Tasa-arvovaltuutetulle ei pidä antaa tuomiovaltaa. Riskinä on työnantajien oikeusturvan vaarantuminen.

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)

Esitys tulee kokonaisuudessaan lisäämään työnantajien jo tällä hetkellä kohtuuttomalla tasolla olevaa hallinnollista taakkaa merkittävästi. Selvää on myös, että lisäkustannuksia tulee työnantajille aiheutumaan, mutta kustannusten määrää on tässä vaiheessa mahdotonta selvittää täsmällisesti. MaRa katsoo, että työehtosopimusten palkkausjärjestelmien huomioiminen lainsäädännössä on erittäin tärkeää. Mikäli lainsäädäntö johtaa siihen direktiivin vastaiseen tilaan, että työnantajat joutuvat muokkaamaan palkkausjärjestelmiään noudattamastaan työehtosopimuksestaan poikkeavasti, tulevat kustannukset kasvamaan täysin ennalta-arvaamattomasti. Kaikkea tarpeetonta hallinnollista taakkaa tai työnantajille aiheutuvia kustannuksia ei direktiivin takia pystytä välttämään, mutta kotimaisessa implementoinnissa nämä tulisi minimoida.

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

-

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

MaRan näkemyksen mukaan esityksen sukupuolivaikutukset tulee olemaan hyvin vähäisiä jo voimassa olevan lainsäädännön turvatessa työntekijöiden sukupuoleen liittyvät oikeudet.

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

-

Latosaari Pauliina
Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry