

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

JUKO ry yhtyy Akava ry:n lausuntoon koskien 3 §:ää ja painottaa lisäksi seuraavaa:

EU:n palkka-avoimuusdirektiivin keskeinen sisältö ja tavoite perustuvat periaatteeseen samasta ja samanarvoisesta työstä maksettavasta samasta palkasta. Direktiivin tarkoituksena on nimenomaan ennaltaehkäistä palkkasyrjintää lisäämällä läpinäkyvyyttä, ennakoitavuutta ja työntekijöiden tosiasiallisia mahdollisuuksia arvioida palkkaeroja. Samanarvoisen työn käsitteellä on direktiivissä keskeinen ja itsenäinen merkitys.

Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanon valmisteluvaiheessa STM:n asettama lainvalmisteluryhmä antoi esitysluonnoksen, jossa pyrittiin vastaamaan tasa-arvolain puutteeseen samanarvoisen työn määrittelystä. Tuossa esityksessä määritelmä oli lisätty 3 §:ään ja lisäksi syrjimättömistä, objektiivisista ja sukupuolineutraaleista kriteereistä oli esityksessä säädetty 6 f §:ssä. Kuitenkin nyt annetussa hallituksen esityksessä on poistettu tuo samanarvoisen työn käsite 3 §:stä ja 6 f:stä ja samanarvoisen työn säännös on muutettu vähemmän velvoittavaksi.

Direktiivin riittävä täytäntöönpano edellyttää saman ja samanarvoisen työn määritelmän tuomisen tasa-arvolakiin. Tämä on direktiivin vähimmäistäytäntöönpanon edellytys. Näin ollen voimassa olevan sääntelyn selkeyttäminen ei ole riittävää, koska voimassa oleva laki ei sisällä direktiivin edellyttämiä samanarvoisen työn käsitettä, eikä samanarvoisen työn arvioinnissa käytettäviä kriteereitä. Samanarvoisen työn määritelmän puuttuminen kansallisesta sääntelystä heikentää palkka-avoimuusdirektiivin ydintavoitteen toteutumista. Direktiivin tehokas, ennakoitava ja yhdenmukainen toimeenpano edellyttää, että samanarvoisen työn arvioinnille luodaan selkeä normatiivinen kehys lainsäädäntöön.

JUKO ry esittää, että samanarvoinen työ määritellään tasa-arvolain 3 §:ssä ja 6 f:ssä Sosiaali- ja terveysministeriön alaisen lainvalmistelutyöryhmän esityksessä ehdotetulla tavalla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Ensinnäkin JUKO ry huomauttaa, että direktiiviä sovelletaan sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajiin. Kuitenkin hallituksen esitysluonnoksessa puhutaan vaihtelevasti työehtosopimuksista ja virkaehtosopimuksista unohtaen välillä jälkimmäiset kokonaan. Ylipäänsä on olennaista huomioida, että direktiivi kattaa sekä työ- että virkasuhteiset ja tämä on syytä tuoda myös esiin.

Direktiivin 4 artiklan ”Sama ja samanarvoinen työ” mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajilla on palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Lisäksi palkkarakenteiden on oltava sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa, käyttäen objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä, joista on sovittu työntekijöiden edustajien kanssa, jos tällaisia edustajia on. Näihin kriteereihin on kuuluttava vähintään pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä. Kriteerit eivät saa perustua suoraan tai välillisesti työntekijöiden sukupuoleen.

Nyt annetun lakiesityksen 3 a §:ssä on asetettu työntekijät samanarvoisen työn arvioinnin kriteerien ja säätelyn velvoittavuuden osalta eri asemaan kolmella eri ryhmittelyllä: 1. sovelletaanko työ- tai virkaehtosopimuksen mukaista palkkausjärjestelmää, 2. sovelletaanko työehtosopimusta, jossa ei ole sovittu palkkausjärjestelmästä vai 3. sovelletaanko työnantajan käyttöön ottamaa palkkausjärjestelmää, joka ei perustu työ- tai virkaehtosopimukseen.

Lakiesityksen mukaan työn samanarvoisuutta arvioidaan syrjimättömien, sukupuolineutraalien ja työssä merkityksellisten arviointikriteerien perusteella. Näin ollen esitetyn 3 a§:n 1 momentista puuttuu direktiivin edellyttämä objektiivisuuden vaatimus. Lakiesityksen mukaan arviointikriteereitä ovat työn luonteesta riippuen osaaminen, kuormitus, vastuu, työoloihin liittyvät tekijät sekä muut kyseisessä työssä tai tehtävässä merkitykselliset tekijät. Arviointikriteerien keskinäinen painoarvo voi vaihdella tehtäväkohtaisesti. Direktiiviin verrattuna pätevyys on muutettu osaamiseksi selittämättä tätä enemmän. JUKO ry puoltaa pätevyyden edellytystä sen korostaessa myös koulutuksen merkitystä palkkaa korottavana seikkana, sillä alan koulutus varmistaa laaja-alaisen asiantuntijuuden.

Lakiesityksen 3 a §:n 2 mom. mukaan tilanteessa, jossa työnantajaa sitovassa työ- tai virkaehtosopimuksessa on sovittu arviointikriteereistä, joiden perusteella palkka määräytyy työn vaativuuteen perustuvien objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella, työn samanarvoisuutta voidaan arvioida näiden arviointikriteerien perusteella. Edellytyksenä on, että

sanotut kriteerit heijastavat työn vaativuutta tai arvoa kyseisessä työssä tai tehtävässä merkityksellisellä tavalla esimerkiksi osaamisen, kuormituksen, vastuun, työolojen tai muiden vastaavien seikkojen perusteella. Tässä 2 momentissa myös objektiivisuus on tuotu esiin, mutta kriteerien velvoittavuus herättää kysymyksiä direktiivin toteutumisesta. JUKO ry viittaa osaamisen kriteerin osalta edellä mainittuun.

2 momentti olisi arviointikriteerien suhteen väljempi kuin ehdotetun 3 a §:n 1 momentti. Pykälän 2 momentti koskisi työehtosopimuksia, jossa työn arvon tai vaativuuden arviointi on kytketty osaksi palkkausjärjestelmää. Perusteluiden mukaan olisi luontevaa, että työn samanarvoisuus voitaisiin arvioida työehtosopimuksessa määriteltujen kriteerien perusteella. Säännös ei kuitenkaan edellyttäisi, että työehtosopimuksessa määritellyt kriteerit vastaisivat direktiivin edellyttämiä samanarvoisen työn arvioinnin kriteereitä. Säännös edellyttää, että sanotut kriteerit heijastavat työn vaativuutta tai arvoa kyseisessä työssä tai tehtävässä merkityksellisellä tavalla esimerkiksi osaamisen, kuormituksen, vastuun, työolojen tai muiden vastaavien seikkojen perusteella. Kriteerien ei siis tarvitse olla nimenomaisia ja niitä voi olla muitakin. Tämä ei JUKO ry:n mukaan täytä direktiivin vähimmäisvaatimuksia, vaan myös työ- ja virkaehtosopimukseen pohjautuvien arviointijärjestelmien tulee täyttää direktiivin vaatimukset siitä, että palkkausjärjestelmät ovat objektiivisia ja sukupuolineutraaleja ja perustuvat direktiivin mukaisiin kriteereihin.

JUKO ry katsoo, että direktiivinkin esiintuoma työ- ja virkaehtosopimusten asema on keskeinen ja sille on myös annettava painoarvoa. Direktiivissä todetaan, että on kunnioitettava kansallisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujärjestelmien erilaisia piirteitä, sekä työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta ja sopimusvapautta, samoin kuin niiden roolia työntekijöiden ja työnantajien edustajina. Lisäksi direktiivissä tuodaan esiin, että jäsenvaltioiden olisi kansallisten järjestelmiensä ja käytäntöjensä mukaisesti toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä, joilla työmarkkinaosapuolia kannustetaan kiinnittämään erityistä huomiota samapalkkaisuutta koskeviin näkökohtiin. Direktiivi siten huomioi erilaiset järjestelmät ja erilaisten järjestelmien pitää täyttää direktiivin sisältämät vaatimukset.

JUKO ry haluaa tuoda esiin, että lähtökohtaisesti julkisen alan työ- ja virkaehtosopimusten palkkausjärjestelmät vastaavat direktiivin edellytyksiä. Esimerkkinä tästä voidaan mainita kunta- ja hyvinvointialueilla aivan hiljattain toteutetut perusteelliset palkkausjärjestelmä uudistukset. Niiden kaikkien perusidea on, että ne ovat objektiivisia, sukupuolineutraaleja ja läpinäkyviä, ja tehtävästä maksettava palkka määräytyy siinä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella. JUKO ry myös katsoo, että sen solmimissa sopimuksissa on kyse siten spesifeistä aloista, että tilanteessa, jossa työpaikalla sovelletaan useampaa eri työ- ja virkaehtosopimusta, eri työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvat työt eivät pääsääntöisesti ole vertailukelpoisia työn erilaisen luonteen vuoksi.

Kokonaisuutena JUKO ry katsoo esitetyn 3 a §:n osalta, että ottaen huomioon sen pääseikan, että kyse on direktiivin vähimmäisvaatimuksista, hallituksen esitysluonnoksessa käytetyt sanamuodot ja -valinnat ovat epäselviä, puutteellisia ja perustelemattomia, ja aiheuttavat siten oikeudellista epävarmuutta. JUKO ry katsookin, että ehdotettu uusi 3 a §:n ei täytä direktiivin vähimmäisvaatimuksia.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

-

Kommenttinne tasa-arvoaltuutetusta 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)

-

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)

-

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen (11)

-

Muut huomiot

Muilta osin yhdyimme Akavan lausuntoon.

Hartman-Mattila Heli
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry