

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

EU:n palkka-avoimuusdirektiivi (EU) 2023/970 tähtää palkkasyrjinnän ehkäisyyn ja työntekijöiden oikeussuojan vahvistamiseen lisäämällä palkkojen läpinäkyvyyttä ja ennakoitavuutta. Direktiivissä samanarvoisen työn käsitteellä on keskeinen ja itsenäinen rooli.

STM:n asettaman lainvalmisteluryhmän esitysluonnoksessa ehdotettiin uutta 6 f §:ää, jonka mukaan työnantajalla on oltava palkkarakenteet, jotka varmistavat saman palkan samasta tai samanarvoisesta työstä. Työn arvon arvioinnissa olisi käytettävä kriteerejä, kuten työn edellyttämä pätevyys, kuormitus, vastuu ja työolot sekä tarvittaessa muita tehtävään liittyviä tekijöitä. Lisäksi 3 §:ään esitettiin lisättäväksi samanarvoisen työn määritelmä.

Pelkkä nykyisen sääntelyn selkeyttäminen ei riitä, koska laista puuttuvat direktiivin edellyttämät samanarvoisen työn käsite ja arviointikriteerit. Ilman näitä palkka-avoimuusdirektiivin keskeinen tavoite ei toteudu. Direktiivin tehokas toimeenpano edellyttää selkeää lain tasoista kehystä samanarvoisen työn arvioinnille.

Direktiivin edellyttämän saaman ja samanarvoisen työn määrittelemisen laissa selkeyttäisi työn vertailua ja helpottaisi lain soveltamista. Määritelmä ja kriteerit antavat työnantajille konkreettiset työkalut perustella palkkaerot ja vertailla tehtäviä yhdenmukaisesti.

Tasa-arvolain esitöissä todetaan, ettei laissa ole suoraan määritelty saman tai samanarvoisen työn käsitteitä. Kuitenkin esitöissä viitataan kansainvälisiin tulkintoihin, jotka vastaavat direktiivin kriteerejä.

Loimu yhtyy Akavan esitykseen, että tasa-arvolain 3 §:ään lisätään samanarvoisen työn määritelmä kuten sosiaali- ja terveysministeriön lainvalmisteluryhmä on esittänyt.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Direktiivi velvoittaa jäsenvaltiot varmistamaan, että työnantajilla on palkkarakenteet, jotka takaavat saman palkan samasta tai samanarvoisesta työstä. Palkkarakenteiden tulee mahdollistaa työntekijöiden työn arvon vertailu objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, joista

sovitaan työntekijöiden edustajien kanssa, jos sellaisia on. Kriteereinä ovat vähintään pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut työn kannalta olennaiset tekijät, eikä niitä saa perustaa suoraan tai välillisesti sukupuoleen.

Työnantajan tulee sisällyttää palkkausjärjestelmiinsä sellaiset arviointikriteerit, joiden avulla samanarvoisia töitä voitaisiin vertailla keskenään. Tämä ei edellytä sitä, että työpaikalla tulisi soveltaa samaa palkkausjärjestelmää kaikkiin työntekijöihin riippumatta työtehtävästä tai sovellettavasta työehtosopimuksesta. Sen sijaan työpaikalla kaikkien työntekijöiden työtä pitäisi pystyä vertailemaan keskenään niillä palkkarakenteilla, joita työpaikalla on käytössä. Jos esimerkiksi työpaikan palkkarakenteet koostuvat kahdesta eri työehtosopimuksesta, näissä työehtosopimusten sovituissa palkkausjärjestelmissä pitäisi olla sisällytettynä samanarvoisen työn vertailun mahdollistavia kriteerejä

Työnantajan tulee rakentaa palkkausjärjestelmänsä siten, että niissä on selkeät arviointikriteerit samanarvoisten töiden vertailua varten. Tämä ei edellytä yhden yhtenäisen palkkausjärjestelmän soveltamista kaikille työntekijöille työtehtävistä tai sovellettavasta työehtosopimuksesta riippumatta. Oleellista on, että kaikilla työpaikalla käytössä olevilla palkkarakenteilla voidaan tehdä työn vaativuuden ja samanarvoisuuden vertailua.

Direktiivin johdanto-osassa todetaan, että samanarvoisen työn arvioinnissa tulee käyttää objektiivisia kriteereitä, kuten pätevyyttä, kuormitusta, vastuuta ja työoloja, riippumatta työn tekemisen tavoista. Erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä nämä neljä tekijää muodostavat vähimmäisperustan työn arvioinnille. Työnantajan on punnittava kunkin tekijän merkitystä tehtäväkohtaisesti, sillä niiden painoarvo vaihtelee eri työtehtävissä. Lisäksi voidaan käyttää muita perusteltuja ja merkityksellisiä arviointikriteereitä.

Direktiivi korostaa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun, neuvottelujärjestelmien ja sopimusvapauden kunnioittamista. Sen mukaan jäsenvaltioiden tulee oman järjestelmänsä mukaisesti edistää sitä, että työmarkkinaosapuolet huomioivat samapalkkaisuuden työehtosopimusneuvotteluissa.

Palkkauksen asianmukainen läpinäkyvyys auttaa havaitsemaan palkkausjärjestelmiin ja työn luokitteluun sisältyvää mahdollista sukupuolten epätasa-arvoa ja paljastaa tahattomasti syntyneitä, perusteettomia palkkaeroja. Hallituksen esitysluonnos ei kuitenkaan edistä eikä velvoita tarkastelemaan palkkauksen läpinäkyvyyttä direktiivin edellyttämällä tavalla, erityisesti tilanteissa, joissa työn vaativuuden arviointi on sidottu työehtosopimuksen mukaiseen palkkausjärjestelmään.

Loimu muistuttaa, että direktiivi koskee sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajia, mutta esitysluonnoksessa viitataan vain työehtosopimuksiin, ei virkaehtosopimuksiin.

Lisäksi Loimu on samaa mieltä Akavan kanssa, että hallituksen esitysluonnos loisi kaksijakoisen järjestelmän, jossa saman ja samanarvoisen työn arviointi riippuisi siitä, sisältyykö työn arvon ja vaativuuden arviointi työ- tai virkaehtosopimuksen palkkausjärjestelmään. Sopimuksissa, joissa tällaisia kriteerejä ei ole, arviointi tehtäisiin tarkkarajaisesti direktiivin mukaisesti. Tällainen malli ei täytä direktiivin vähimmäisvaatimuksia, heikentää perusteettomien mahdollisia sukupuoleen

perustuvien palkkaerojen tunnistamista ja vaikeuttaa niiden työ- ja virkaehtosopimusten arviointia samapalkkaisuuden osalta, jotka kuuluvat 3 a §:n 2 momentin piiriin.

Koska kyse on direktiivin vähimmäisvaatimuksista, hallituksen esitysluonnoksen epäselvät sanamuodot aiheuttavat laintulkinnallisuutta. Tämä epävarmuus hankaloittaa sekä työntekijöiden että työnantajien asemaa, kun joudutaan arvioimaan, mitä direktiivin vähimmäisvaatimukset tarkalleen edellyttävät.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Direktiivin artikla 6 edellyttää, että työnantajat tarjoavat työntekijöille helposti saatavilla olevaa, objektiivista ja sukupuolineutraalia tietoa palkan ja palkkakehityksen määräytymisperusteista. Alle 50 työntekijän yritykset voidaan vapauttaa palkkakehitystä koskevasta velvoitteesta.

Hallituksen esitysluonnoksessa tämä velvoite sisällytetään tasa-arvolakiin, mutta Loimu kritisoi sitä, että tiedonantovelvollisuus rajataan vain vähintään 50 työntekijän työpaikkoihin. Suurimmalla osalla työpaikoista palkkakehitystieto olisi saatavilla direktiivin täytäntöönpanon myötä, joten rajausta heikentää sääntelyn vaikuttavuutta ja herättää epäilyjä sitoutumisesta palkkatasa-arvon edistämiseen.

Direktiivi velvoittaa työnantajia varmistamaan, että työpaikkailmoitukset, tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja ja rekrytointiprosessit syrjimättömiä. Tämä on direktiivin mukaan keskeistä sukupuolten palkkaerojen vähentämiseksi. STM:n alaisen työryhmän esitys vastasi direktiivin tarkoitusta, koska siinä edellytettiin työnantajaa varmistamaan työpaikkailmoitusten ja työpaikoilla käytössä olevien nimikkeiden olevan sukupuolineutraaleja. Hallituksen esitysluonnos kuitenkin kavensi velvoitetta: sukupuolineutraalius koskee enää vain työpaikkailmoituksissa käytettäviä nimikkeitä, ei työpaikan sisäisiä tehtävänimikkeitä. Loimu vastustaa tätä velvoitteen rajausta, joka heikentäisi direktiivin vaikuttavuutta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Loimu kannattaa hallituksen esitysluonnoksessa olevaa työnantajien velvoitetta raportoida sukupuolten välisistä palkkaeroista ja palkkauksen rakenteen tunnusluvuista direktiivin vaatimusten mukaisesti. Raportoitavat tiedot on määritelty kattavasti, mukaan lukien kokonaispalkka, erilaiset palkanosat, mediaanit, kvartiilipalkkaluokat ja työntekijäryhmittäinen tarkastelu. Positiivista on myös se, että työnantajaa edellytetään vahvistamaan tietojen oikeellisuus henkilöstön edustajia kuultuaan ja se, että työntekijöillä ja henkilöstön edustajilla on oikeus saada lisätietoja ja perusteluja, mikäli palkkaeroja havaitaan.

Loimu katsoo, että direktiivin edellyttämien aikataulujen ja raportointijaksojen on ilmentävä sääntelystä yksiselitteisesti ja niiden tulee olla työnantajille ja valvontaviranomaisille selkeät ja ennakoitavat.

On kannatettavaa ja direktiivin velvoitteiden toteutumisen kannalta keskeistä, että perusteettomiin palkkaeroihin liitetään velvollisuus korjata tilanne määrääjassa.

Loimu pitää haastavana sitä, että palkkakehitystä koskevien tietojen antamisvelvollisuus rajataan koskemaan vain vähintään 50 työntekijän työpaikkoja. Rajaukselle ei Loimun mielestä ole perustetta, koska tiedot olisivat joka tapauksessa käytettävissä useimmilla työpaikoilla direktiivin täytäntöönpanon jälkeen. Tämä heikentää sääntelyn vaikuttavuutta. Lisäksi palkkauksen heikko läpinäkyvyys on laajasti tunnistettu keskeiseksi esteeksi sukupuolten palkkaerojen kaventamiselle.

Loimu huomauttaa myös sen, että monilla ylemmillä toimihenkilöillä ei ole henkilöstön edustajaa, mikä heikentää heidän mahdollisuuksiaan hyödyntää palkka-avoimuuteen liittyviä oikeuksia, kuten tietojen tarkastelua ja lisäselvitysten saamista. Jos menettelyt nojaavat ensisijaisesti henkilöstön edustajiin, näiden työntekijöiden oikeussuoja jää helposti muita heikommaksi. Tämän takia Loimu korostaa, että sääntelyssä on varmistettava myös ilman edustajaa olevien työntekijöiden tosiasiallinen tiedonsaanti ja selkeät menettelyt oikeuksien käyttämiseksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Loimu tukee sitä, että palkka-avoimuusdirektiivin 10 artiklan mukainen yhteinen palkka-arviointi sisällytetään kansalliseen tasa-arvolainsäädäntöön. Sen tarkoituksena on tunnistaa, korjata ja

ehkäistä sellaiset sukupuolten väliset palkkaerot, joille ei löydy objektiivisia ja sukupuolineutraaleja perusteita. Ehdotettu sääntely vastaa tältä osin direktiivin tavoitetta.

Loimu nostaa esille säännöksessä olevan epäkohdan siitä, että yhteinen palkka-arviointi säädetään erilliseksi velvoitteeksi, jonka 100 työntekijän soveltamisraja eroaa palkkakartoituksen 30 työntekijän rajasta. Tämä lisää sääntelyn tulkinnanvaraisuutta ja voi johtaa siihen, että työnantajat virheellisesti tulkitsevat yhteisen palkka-arvioinnin korvaavan palkkakartoituksen. Tulkinnanvaraisuuden poistamiseksi Loimu näkee, että sääntelyssä ja sen perusteluissa tulisi selkeämmin kuvata, miten yhteinen palkka-arviointi suhteutuu palkkakartoitukseen.

Yhteisen palkka-arvioinnin onnistuminen edellyttää toimivaa yhteistyötä työntekijöiden edustajien kanssa. Monilla työpaikoilla, erityisesti ylempien toimihenkilöiden kohdalla, ei kuitenkaan ole henkilöstön edustajaa, mikä alentaa heidän mahdollisuuksiaan osallistua arviointiin. Vaikka sääntely mahdollistaa edustajan nimeämisen tällaisissa tilanteissa, tulisi myös ilman varsinaista henkilöstön edustajaa olevien työntekijöiden oikeudet ja osallistumismahdollisuudet taata.

Yhteiseen palkka-arviointiin liittyvän korjausvelvollisuuden on oltava luotettava ja toimiva. Loimu tukee velvollisuutta korjata perusteettomat palkkaerot kohtuullisessa ajassa – viimeistään kuuden kuukauden kuluessa. Sen rinnalle tarvitaan kuitenkin selkeä valvonta- ja seuraamusjärjestelmä sekä käytännön ohjeistus, jotta menettely ei jää muodolliseksi eikä menetä vaikutustaan palkkatasa-arvon edistämisessä.

Loimu yhtyy Akavan näkemykseen siitä, että yhteinen palkka-arviointi voi olla merkittävä väline palkkatasa-arvon edistämisessä, mutta vain, jos se toteutetaan aidosti täydentävänä ja vahvistavana osana olemassa olevaa tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta, eikä erillisenä tai sitä korvaavana velvoitteena. Sääntelyn tulee turvata kaikkien työntekijäryhmien, myös ylempien toimihenkilöiden, tosiasiallinen osallistuminen ja oikeussuoja sekä varmistaa, että havaittuihin perusteettomiin palkkaeroihin myös puututaan tehokkaasti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Direktiivin ehdotettu uusi 6 g § koskee palkkauksen läpinäkyvyyttä ennen työhönottoa. Sen mukaan työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle tehtävän alkupalkka tai sen vaihteluväli, jotta palkkaneuvottelut perustuvat riittävään tietoon. Tiedot on annettava ajoissa – esimerkiksi työpaikkailmoituksessa, ennen haastattelua tai muulla tavalla.

Loimu katsoo, että pykälää tai vähintäänkin sen perusteluita on selvennettävä, jotta direktiivin edellyttämä portaittainen menettely käy selvästi ilmi. Palkkatiedot on ilmoitettava jo ilmoituksessa, jos työnantaja käyttää työpaikkailmoituksia. Ilmaisun ”muulla tavoin” tulisi koskea vain tilanteita,

joissa työpaikkailmoitusta tai työhaastattelua ei ole, jolloin palkkatiedot on annettava ennen työsopimuksen tekemistä tai ennen palkkaneuvotteluja.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Direktiivin ehdotettu uusi 6 g § koskee palkkauksen läpinäkyvyyttä ennen työhönottoa. Sen mukaan työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle tehtävän alkupalkka tai sen vaihteluväli, jotta palkkaneuvottelut perustuvat riittävään tietoon. Tiedot on annettava ajoissa – esimerkiksi työpaikkailmoituksessa, ennen haastattelua tai muulla tavalla.

Loimu katsoo, että pykälää tai vähintäänkin sen perusteluita on selvennettävä, jotta direktiivin edellyttämä portaittainen menettely käy selvästi ilmi. Palkkatiedot on ilmoitettava jo ilmoituksessa, jos työnantaja käyttää työpaikkailmoituksia. Ilmaisun ”muulla tavoin” tulisi koskea vain tilanteita,

joissa työpaikkailmoitusta tai työhaastattelua ei ole, jolloin palkkatiedot on annettava ennen työsopimuksen tekemistä tai ennen palkkaneuvotteluja.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Tasa-arvolain syrjintää koskevaa 8 §:ää täsmennettäisiin siten, että syrjinnän kielto ja siihen liittyvä hyvitysseuraamus ulotetaan nimenomaisesti myös työhönottoprosessin kaikkiin vaiheisiin.

Loimu tukee sitä, että 8 § mahdollistaa lähtökohdan, että saman tai samanarvoisen työn vertailua ei rajoiteta vain samanaikaisesti työskenteleviin työntekijöihin tai saman muodollisen työnantajan palveluksessa oleviin henkilöihin. Samalla Loimu huomauttaa, että ns. yhden alkuperän periaate (single source -periaate) ulottuu myös tilanteisiin, joissa palkkaehdot määräytyvät saman tosiasiallisen päätöksentekijän kautta.

Loimun mielestä ehdotuksen sanamuoto ja perustelut voivat virheellisesti rajata single source -periaatteen koskemaan vain konserneja. Tämä voi johtaa siihen, että muut rakenteet, kuten julkisen sektorin järjestelyt, monimuotoiset työnantajamallit tai keskitetyt palkkausjärjestelmät, jäisivät vertailun ulkopuolelle, vaikka palkkaehdot tosiasiaassa määräytyvät yhdestä lähteestä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Tasa-arvolakiin ehdotetaan lisättäväksi palkka-avoimuusdirektiivin 18 artiklaan perustuva säännös todistustaakan siirtymisestä tilanteissa, joissa työnantaja ei ole noudattanut palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita.

Loimu huomauttaa, että pykälän poikkeus, jonka mukaan todistustaakka ei siirry työnantajalle ”ilmeisen tahattomissa ja vähäisissä” rikkomuksissa, on tulkinnanvarainen ja sitä tulisi rajata selkeämmin. On varmistettava, ettei poikkeusta sovelleta tilanteissa, joissa työnantajan laiminlyönti

tosiasiallisesti heikentää työntekijän mahdollisuuksia osoittaa palkkasyrjintää tai käyttää direktiivin mukaisia oikeuksiaan.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

Direktiivi edellyttää, että syrjinnästä maksettavan korvauksen on oltava todellinen, tehokas, varoittava ja oikeasuhtainen sekä asetettava työntekijä samaan asemaan kuin ilman syrjintää. Korvauksen tulee kattaa muun muassa maksamatta jäänyt palkka ja edut, menetetyt mahdollisuudet, aineettomat vahingot ja viivästyskorko, eikä sille saa asettaa ennalta määrättyä ylärajaa. Sääntelyn ja sen perustelujen on selkeästi osoitettava kansallisen järjestelmän täyttävän nämä vaatimukset, eikä korvausta saa rajata pelkkään muodolliseen hyvitykseen.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Palkka-avoimuusdirektiivin 17 artikla edellyttää tehokkaita oikeussuojakeinoja samapalkkaisuuden rikkomustilanteissa. Viranomaisten ja tuomioistuinten tulee voida määrätä rikkomus lopetettavaksi, velvoittaa työnantaja korjaaviin toimenpiteisiin ja tarvittaessa tehostaa määräyksiä uhkasakolla. Keinojen on oltava aidosti käytettävissä ja vaikuttavia.

Hallituksen esitysluonnos keskittyy lähinnä hyvityskanteen vanhentumisaikoihin, mutta ei arvioi riittävästi sitä, täyttääkö nykyinen tasa-arvolain hyvitysjärjestelmä direktiivin vaatimukset tehokkaista, oikeasuhtaisista ja varoittavista seuraamuksista. Direktiivin 16 artiklan mukaan hyvityksen on oltava todellinen ja tehokas sekä asetettava syrjitty henkilö siihen asemaan, jossa hän olisi ollut ilman syrjintää.

Tasa-arvolain nykyiset hyvitysmäärät ovat Loimun mielestä liian matalia eivätkä täytä direktiivin edellyttämää varoittavaa ja ennaltaehkäisevää vaikutusta. Alhaiset hyvitykset heikentävät sääntelyn luotettavuutta ja työnantajien motivaatiota noudattaa syrjintäkiellon velvoitteita. Hyvitysten korottaminen vahvistaisi seuraamusten oikeasuhtaisuutta ja parantaisi syrjityn henkilön todellista oikeussuojaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Loimu katsoo, että työryhmän esitys ei säilytä tasa-arvolain mukaista mahdollisuutta työmarkkinakeskusjärjestöille viedä työelämän syrjintää koskevia asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi uusien pykälien osalta. Hallituksen esitysluonnoksen 20 §:n 3

momenttia tulee muuttaa siten, että myös työmarkkinakeskusjärjestöillä säilyy oikeus saattaa näitä uusia säännöksiä koskevat syrjintäasiat lautakunnan käsiteltäviksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Direktiivi velvoittaa jäsenvaltiot säätämään samapalkkaisuuden periaatteen loukkauksiin tehokkaat, oikeasuhtaiset ja varoittavat seuraamukset, joilla on todellinen ennaltaehkäisevä vaikutus. Seuraamuksiin on sisällyttävä sakot, jotka perustuvat kansalliseen lainsäädäntöön.

Loimu kannattaa esitettyjä lisäyksiä tasa-arvolain seuraamusjärjestelmään, jotka koostuvat siviilioikeudellisesta laiminlyöntimaksusta ja valvontaviranomaisten toimivaltuuksista valvoa lain noudattamista. Ne ovat oikeansuuntaisia direktiivin 23 artiklan asettamien edellytysten kannalta.

Direktiivin toimeenpano tuo tasa-arvovaltuutetulle uusia tehtäviä, ja valtuutetulla on keskeinen rooli seuraamusjärjestelmässä. Siksi on välttämätöntä varmistaa riittävät resurssit, jotta seuraamuksia voidaan tosiasiallisesti käyttää. Ilman resursseja seuraamukset eivät ole tehokkaita.

Ehdotettu malli loisi useita eri kanneaikoja syrjintätyypin mukaan, mikä tekisi lainsäädännöstä vaikeaselkoista ja voi heikentää työntekijöiden oikeusturvaa.

Jatkossa kanneaika tasa-arvolain mukaan olisi työhönottotilanteissa 1i vuosi palkkasyrjintätilanteissa 3 vuotta ja muissa syrjintätilanteissa 2 vuotta. Sääntelyä sekoittaa entisestään se, että jatkossa kolmen vuoden palkkasyrjinnän kanneajan alkamisajankohta määräytyisi lain sanamuodon mukaan eri tavoin suhteessa työhönottoa koskevaan kanneaikaan ja kahden vuoden muita syrjintätilanteita koskevaan kanneaikaan. Ehdotettu kanneaikasääntely luo epäselvyyttä, koska palkkasyrjintää koskeva kolmen vuoden kanneaika alkaa tiedon saannista, kun taas muissa syrjintätilanteissa kanneaika alkaa itse teosta. Työhönottotilanteissa säilytetty yhden vuoden kanneaika voi lisäksi virheellisesti antaa kuvan, että myös palkkasyrjinnän osalta kanneaika olisi vain vuosi, vaikka direktiivin mukaan sen tulee olla kolme vuotta.

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)

-

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)

Loimu katsoo, että palkka-avoimuusdirektiivi (EU) 2023/970 on tärkeä työkalu sukupuolten palkkatasa-arvon edistämisessä. Direktiivi tarjoaa mahdollisuuden vahvistaa työntekijöiden oikeutta palkkatietoihin, parantaa työpaikkojen palkkauksen läpinäkyvyyttä ja torjua rakenteellista palkkasyrjintää.

Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea antoi Suomelle vuonna 2020 langettavan päätöksen järjestökanteluasiassa todeten, että Suomen toimet sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi eivät ole olleet riittävän tehokkaita koko työmarkkinatasolla. Komitea edellytti, että Suomen tulee ryhtyä toimiin, jotka varmistavat sukupuolten palkkaeron kaventumisen kohtuullisessa ajassa.

Kommenttinne koskien muita toteuttamisvaihtoehtoja (5)

-

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestykseen (11)

-

Muut huomiot

Direktiivin minimitäytäntöönpanosta johtuen palkkaraportointivelvoite esitetään nyt säädettäväksi tasa-arvolakiin erillisenä velvollisuutena, irrallaan voimassa olevasta palkkakartoitusta koskevasta sääntelystä. Loimu yhtyy Akavan kantaan siitä, että ehdotetun tasa-arvolain 6 d §:ssä säädetyn palkkaraportoinnin ja 6 e §:ssä säädetyn yhteisen palkka-arvioinnin soveltamisrajat olisi tullut yhteensovittaa tasa-arvolain nykyisen 30 työntekijän soveltamisrajan kanssa, joka koskee tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta.

Palkka-avoimuusdirektiivi täydentää nykyistä tasa-arvolainsäädäntöä ja kytkeytyy siihen tiiviisti. Nykyisen tasa-arvolain mukaan vähintään 30 henkilöä säännöllisesti työllistävien työnantajien on laadittava tasa-arvosuunnitelma, johon sisältyy palkkakartoitus. Palkkakartoituksessa on varmistettava, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekeillä naisilla ja miehillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Palkka-avoimuusdirektiivi velvoittaa vähintään 100 työntekijää työllistävät työnantajat raportoimaan sukupuolten välisistä palkkaeroista. Tämä luo riskin, että erityisesti suurilla työpaikoilla työnantajat tulkitsevat virheellisesti direktiivin mukaisen raportoinnin korvaavan tasa-arvolain edellyttämän

palkkakartoituksen. Tällöin palkkakartoitusvelvoitetta saatetaan laiminlyödä, vaikka direktiivin tarkoitus on täydentää kansallista tasa-arvosuunnittelua, ei korvata sitä.

Nykyisen palkkakartoituksen ja tasa-arvosuunnittelun velvoitteilla on paljon yhteisiä piirteitä palkka-avoimuusdirektiivin raportointi- ja palkka-arviointisäännösten kanssa. Tämän vuoksi olisi ollut perusteltua ulottaa velvoitteet yhdenmukaisesti kaikkiin vähintään 30 työntekijää työllistäviin työpaikkoihin. Tällainen soveltamisraja lisäisi palkkauksen avoimuutta ja vahvistaisi sukupuolten palkkatasa-arvon toteutumista.

Kousa Marjaana
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry