

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-avoimuusdirektiivin (EU) 2023/970 tarkoituksena on ensisijaisesti ennaltaehkäistä perusteettomia palkkaeroja ja palkkasyrjintää lisäämällä palkkauksen perusteiden läpinäkyvyyttä ja työntekijöiden mahdollisuuksia arvioida palkkaeroja. Nyt esitysluonnoksen 3 § on muutettu verrattuna lainvalmisteluryhmän esitykseen toukokuussa 2025. Nykyisessä esityksessä on poistettua samanarvoisen työn käsite ja sen määritelmä on kirjattu vähemmän velvoittavaan muotoon. Tämä ei täytä direktiivin vähimmäistäytäntöönpanon vaatimuksia. Käsitteellä on direktiivissä keskeinen merkitys.

Pelkkä voimassa olevan sääntelyn selkeyttäminen ei ole riittävää, koska voimassa oleva laki ei sisällä direktiivin edellyttämää samanarvoisen työn käsitettä eikä samanarvoisen työn arvioinnissa käytettäviä kriteereitä. Direktiivissä kuitenkin näitä edellytetään:

“Jotta voidaan poistaa esteitä, jotka estävät sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän uhreja käyttämästä samaa palkkaa koskevaa oikeuttaan, ja opastaa työnantajia kyseisen oikeuden noudattamisen varmistamisessa, olisi selkeytettävä keskeisiä käsitteitä, jotka liittyvät samapalkkaisuuteen samasta tai samanarvoisesta työstä, kuten palkka ja samanarvoinen työ, unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti. Näin voitaisiin helpottaa kyseisten käsitteiden soveltamista erityisesti mikroyrityksissä sekä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.”

Samanarvoinen työ tulisi määritellä tasa-arvolain 3 §:ssä sosiaali- ja terveysministeriön alaisen lainvalmistelutyöryhmän esityksessä ehdotetulla tavalla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Direktiiviä sovelletaan sekä yksityisen että julkisen sektorin työnantajiin, silti esitysluonnoksessa mainitaan vain työehtosopimukset, eikä virkaehtosopimuksia lainkaan.

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan saman ja samanarvoisen työn arvioiminen ja tämän arvioinnin perusteella tehtävät toimenpiteet määräytyisivät sen mukaan, onko työ- tai virkaehtosopimuksessa työn arvon ja vaativuuden arviointi osana palkkausjärjestelmää. Työ- tai virkaehtosopimuksia, joissa työn arvon ja vaativuuden arviointi ei ole osana, arvioitaisiin kriteerien osalta tarkkarajaisemmin direktiivin kriteerien mukaisesti. Tällainen jaottelu ei täytä direktiivin vähimmäisvaatimuksia eikä edistä riittävästi mahdollisten sukupuoleen perustuvien, selittämättömien palkkaerojen havaitsemista ja korjaamista. Tämä myös vaikeuttaa niiden työ- ja virkaehtosopimusten arviointia samapalkkaisuuden osalta, jotka kuuluisivat 3 a §:n 2 momentin soveltamisalaan. Esitetty uusi 3 a § on velvoittavuudeltaan väljempi kuin direktiivi edellyttää. Direktiivin vähimmäisvaatimukset työn samanarvoisuuden tunnistamisesta ei täyty. 3 a § asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan samanarvoisen työn arvioinnin kriteereiden ja säätelyn velvoittavuuden osalta. Tulkinta ja direktiivin vähimmäistäytännönpanon toteutuminen voi riippua siitä sovelletaanko työntekijään työ- tai virkaehtosopimuksen palkkausjärjestelmää tai työehtosopimusta, jossa ei ole sovittu palkkausjärjestelmästä tai työnantajan käyttöön ottamaan palkkausjärjestelmää, joka ei perustu työ- tai virkaehtosopimukseen. Näin työ- ja virkaehtosopimuksissa olevien palkkausjärjestelmien työn vaativuuden kriteerit voivat olla väljemmät kuin momentin 1, koska ne ovat esitetty ”esimerkiksi” -muotoisena.

Työehtosopimus tai eri työehtosopimusten noudattaminen samassa työpaikassa ei ole hyväksyttävä syy palkkaerolle samaa tai samanarvoista työtä tekevillä. Näin on määritelty selkeästi EU-oikeudessa. Direktiivi edellyttää samapalkkaisuuden vahvistamista yksilön ja palkkausjärjestelmän osalta. Lainsäädännön on edellytettävä, että palkkausjärjestelmät ovat sukupuolineutraaleja ja perustuvat ensisijaisesti direktiivin mukaisiin kriteereihin: osaamiseen, kuormitukseen, vastuun määrään ja työoloihin.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Tasa-arvolain 6 §:n 3 momentissa palkkakehitystä koskevien tietojen antamisesta asetettavaa veloitetta rajataan koskemaan vain vähintään 50 työntekijää omaavia työpaikkoja. Tämä on ongelmallista. Soveltamisrajaus heikentää sääntelyn vaikuttavuutta. Palkkauksen läpinäkyvyys on yksi merkittävimmistä syistä sukupuolten välisten palkkaerojen säilymiselle.

Palkka-avoimuusdirektiivissä todetaan, että päästäksemme eroon yksittäisiä työntekijöitä koskevista sukupuolten palkkaeroista, työnantajan olisi varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Hallituksen esitysluonnoksessa sukupuolineutraaleiden nimikkeiden osalta on kuitenkin poistettu työnantajan velvoite varmistaa, että myös työpaikalla käytössä olevat nimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Hallituksen esitysluonnoksessa velvoite sukupuolineutraaleista tehtävänimikkeistä on rajattu koskemaan vain työpaikkailmoituksissa käytettäviä tehtävänimikkeitä.

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

-

Aalkivi Emmi
Suomen Fysioterapeutit ry