

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

Direktiivin 3 artikla sisältää tärkeät määritelmät. Siinä määritellään keskeiset direktiivin käsitteet. Jostain syystä näistä vain käsitteet ”sukupuolten palkkaerot” sekä ”työntekijäryhmä” ovat esityksessä päässeet Suomen tasa-arvolakiin. Direktiivi määrittelee myös palkan käsitettä. Sillä tarkoitetaan ”tavanomaista perus- ja vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä saa työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi rahana tai luontoisetuna suoraan tai välillisesti, jäljempänä ”täydentävät tai muuttuvat erät”. Pidän välttämättömänä, että palkan käsite määritellään tasa-arvolaissa, erityisesti sen tiedon valossa, että tulos- ja bonustyyppiset palkanosat usein saattavat jäädä tes- ja ves-palkkausjärjestelmien arvioinnin ulkopuolelle esim. arvioitaessa ns. pehmeitä taitoja.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Direktiivin 4 artikla 2 kohta edellyttää yksiselitteisesti, että työn arvioinnin kriteereihin on kuuluttava pätevyys (osaaminen), kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät.

Näin ollen direktiivi ei mahdollista sitä, että työn luonteesta riippuen joku neljästä edellytetyistä kriteeristä jätettäisiin kokonaan huomioimatta. Työnantajan olisi punnittava kutakin näistä neljästä tekijästä sen osalta, mikä on näiden kriteerien merkitys kyseisessä työssä tai tehtävässä. Tosin kriteerit arvioidaan kokonaisharkinnassa, jossa voivat olla mukana muut relevantit kriteerit.

Näin ollen ainakin esitettyä 3 a §:n 2 momentin säännöstä on muutettava kunnioittamaan tämän direktiivin ehdotonta vaatimusta esimerkiksi seuraavasti:

Jos 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 pois) osaamisen, kuormituksen, vastuun, työolojen (tai muutettava ja sanaksi) ja muiden vastaavien seikkojen perusteella.

Lisäksi säännöksen perustelut lähtevät virheellisesti siitä oletuksesta, että töiden vertailukelpoisuus vaihtelee ja että tarkoituksena ei ole, että kaikenlaisia töitä tulisi voida vertailla suhteessa toisiinsa. Samanarvoisen työn vertailussa on kuitenkin nimenomaan kyse siitä, että kaikenlaisia töitä voidaan vertailla keskenään, jonka jälkeen direktiivissä määriteltyjen kriteerien avulla tehdyn vertailun lopputuloksena voidaan todeta, ovatko työt samanarvoisia vai eivät. Kysehan on töiden arvon vertailusta ja kriteerit ovat tässä apuvälineitä. Työnantaja ei voi siis ennakolta todeta, että joitain töitä ei voisi vertailla keskenään. Vertailumenettelyä kuvataan näin ollen perusteluissa liian suppeaksi ja EU-oikeuden kannalta virheellisesti (s. 45-46). Lisäksi on huomattava, että vertailukelpoisuutta ei voida ratkaista yksittäisten kriteerien perusteella, vaan viime kädessä vain kokonaisarvostelun avulla.

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

Direktiivin 19 artiklan 3 kohta edellyttää, että jos todellista vertailukohdetta ei voida määrittää, voidaan käyttää mitä tahansa muuta näyttöä väitetyn palkkasyrjinnän todistamiseksi, mukaan lukien tilastot tai vertailu siihen, kuinka työntekijää kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdan muutos ei ole huomioinut tätä artiklan kohdan vaatimusta. Vähimmäisimplementointi edellyttää, että myös hypoteettinen vertailukohde lisätään Suomen lakiin, esimerkiksi seuraavalla kirjauksella (lisäys lihavoitu):

3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu vertailukelpoisessa

tilanteessa oleva henkilö kuten esimerkiksi työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva tai ollut työntekijä;

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-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)

Olen päättänyt kommentoida esitystä vain siltä osin kuin esitysluonnos ei täytä EU-oikeuden vaatimuksia. Näin, koska hallitus itse on linjannut, että tavoitteena on vähimmäisimplementointi. Kuten osoitan lausunnossani, hallituksen esityksen luonnos ei kaikilta osin täytä EU-oikeuden vähimmäisvaatimuksia.

Kommenttinne koskien muita toteuttamisvaihtoehtoja (5)

-

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestykseen (11)

-

Muut huomiot

-

Bruun Niklas
Hanken Svenska handelshögskolan - emeritus professori Niklas Bruun