

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

Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry kiittää mahdollisuudesta lausua palkka-avoimuusdirektiivin kansallisesta täytäntöönpanosta.

Suomessa sukupuolten välinen palkkaeron kaventuminen on ollut hidasta, eri hallitusten samapalkkaohjelmista huolimatta: naisten keskiansio on edelleen noin 84 % miesten keskiansioista. Palkka-avoimuuden lisääminen on yksi keskeinen keino tuoda esiin työpaikkakohtaisia perusteettomia sukupuolten välisiä palkkaeroja.

NYTKIS pitää EU:n palkka-avoimuusdirektiivin kansallista toimeenpanoa oikeansuuntaisena, mutta katsoo, että puuttuakseen tehokkaasti perusteettomiin sukupuolten väliin palkkaeroihin, tulisi Suomen toimeenpanna direktiivi sen minimitasoa kunnianhimoisemmin.

Koskien tasa-arvolain 3 §:ä, NYTKIS pitää useiden muiden lausunnon antajien tavoin keskeisenä ongelmana, että lakiesityksestä puuttuu direktiivin vaatima samanarvoisen työn määritelmä, joka tulisi direktiivin minimitoimeenpanossa sisällyttää tasa-arvolakiin.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Lakiesityksessä esitetään säädettäväksi työn samanarvoisuuden tunnistamisesta. NYTKIS pitää kuitenkin ongelmallisena, että vain osa samanarvoisen työn tunnistamisen kriteereistä on nostettu itse lakiluonnokseen, ja osa lain perusteluihin. NYTKIS huomauttaa, että samanarvoisen työn tunnistaminen on direktiivissä hyvin keskeistä, ja direktiivi nimenomaan vaatii saman ja samanarvoisen työn kriteerien viemistä lakiin. NYTKIS katsoo, että esitetyssä muodossa laissa on

liikaa tulkinnanvaraisuutta, joka heikentää siten lain mahdollisuutta toimia tehokkaasti palkka-avoimuutta vahvistavasti.

NYTKIS yhtyy lausunnossaan myös muiden lausunnonantajien, kuten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnan huoleen, että lakiesityksessä eikä lain perusteluissa huomioida riittävästi nimenomaan direktiivin vaatimaa työn samanarvoisuuden vertailua. Työt voivat olla keskenään yhtä vaativia ja siten samanarvoisia, vaikka ne olisivat sisällöltään erilaisia. Lakiesityksessä työn samanarvoisuuden tunnistamisessa eri arviointikriteereinä on mainittu osaaminen, kuormitus, vastuu ja työoloihin liittyvät tekijät, mutta nämä kriteerit eivät huomioi tarpeeksi työn vaativuutta ja siten arvoa. NYTKIS katsookin, että kriteereitä työn samanarvoisuuden tunnistamiseksi tulee selkeyttää. Direktiivi edellyttää jäsenvaltioita huolehtimaan, että työnantajilla on käytössään palkkarakenteet, jotka varmistavat samapalkkaperiaatteen toteutumisen – lakiesityksessä tämä puuttuu.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Palkka-avoimuusdirektiivin 5 artiklan mukaan työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Lakiluonnoksessa esitetään tasa-arvolakiin lisättäväksi, että työnantajan tulee varmistaa ainoastaan työpaikkailmoitusten ja niissä käytettyjen tehtävänimikkeiden sukupuolineutraalisuus. NYTKIS katsoo kuitenkin, että direktiivin toimeenpano edellyttää myös työpaikoilla käytettävien tehtävänimikkeiden sukupuolineutraalisuuden sisällyttämistä lakiin.

Lakiluonnoksessa esitetään myös, että palkkakehitystä koskevat tiedot tulisi antaa työntekijöille vain yli 50 työntekijää työllistävillä työpaikoilla. Lakiluonnoksessa hyödynnetään täten direktiivin jäsenvaltioille jättämää kansallista liikkumavaraa vapauttaa alle 50 työntekijän työpaikat direktiivin velvoitteesta. NYTKIS katsoo, että direktiivi tulisi tältä osin toimeenpanna kunnianhimoisemmin, ja palkkojen läpinäkyvyyden nimissä tietojenantovelvollisuus tuli ulottaa kaikille työpaikoille.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Lakiesityksessä esitetään lisättäväksi tasa-arvolakiin säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävän työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa direktiivin edellyttämät palkkaeroihin liittyvät tiedot tasa-arvovaltuutetulle. Lisäksi säädettäisiin mahdollisten perusteettomien palkkaerojen korjaamisesta kohtuullisessa ajassa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

NYTKIS huomauttaa, että palkka-avoimuusdirektiivissä jäsenvaltioilla on kansallista sääntelyliikkumavaraa ulottaa raportointivelvollisuus koskemaan myös alle 100 työntekijän työpaikkoja. Minimitoimeenpanon myötä lakiesityksessä ei tartuta tähän mahdollisuuteen, vaan palkkaerojen ilmoittamiseen (ja yhteiseen palkkaarviointiin) liittyvät ehdotukset koskisivat vain kokoluokaltaan hyvin suuria, yli 100 työntekijän työllistäviä työnantajia. Suomessa oli Tilastokeskuksen mukaan 2023 n. 89000 työnantajayritystä, joista raportointivelvollisuuden piiriin kuuluisi lakiesityksen vaikutusarvioinnin mukaan vain 2799 yritystä - mikä kattaa vain n. 3,1 %:ia työnantajayrityksistä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Tasa-arvolakiin esitetään lisättäväksi uusi 6 e §, jossa säädettäisiin säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävän työnantajan velvollisuudesta laatia yhteinen palkka-arviointi. Sen tarkoituksena on direktiivin mukaan määrittää, korjata ja estää sellaiset nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaerot, joita ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä (perusteeton palkkaero). Yhteisen palkka-arvioinnin perusteella työnantajan olisi aloitettava palkkarakenteiden uudelleenarviointi ja tarkistaminen.

NYTKIS huomauttaa tähän pykälään saman seikan kuin edelliseen: kansallista liikkumavaraa tiukemmasta toimeenpanosta ei ole hyödynnetty, vaan minimitoimeenpanon myötä yhteinen palkka-arviointi koskisi vain suurimpia työnantajia ja siten vain n. 3,1 %:ia kaikista työnantajayrityksistä.

Voimassa olevan tasa-arvolain 6 a §:n mukaan työnantajan, jonka palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus sen osana. NYTKIS katsookin, että johdonmukaisuuden nimissä yhteistä palkka-arviointia tulisi vaatia myös 100 työntekijää pienemmiltä työnantajilta. Kuten edellisessä kohdassa, olisi johdonmukaista, että 30 työntekijän rajaa käytettäisiin myös yhteisen palkka-arvioinnin osalta. Tällöin pykälän mukaisen arviointivelvollisuuden piiriin tulisi merkittävästi suurempi määrä työnantajia.

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-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

NYTKIS huomauttaa, että tasa-arvovaltuutetun toimistolle on syytä lisätä resursseja, jotta se pystyy suoriutumaan sille osoitetuista uusista tehtävistä direktiivin edellyttämällä tavalla.

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

-

Anttonen Taru
Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry