

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

Nykyinen tasa-arvolaki pitää sisällään velvollisuuden tehdä palkkakartoitus, jossa selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien miesten ja naisten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Tämän johdosta määritelmien lisääminen tasa-arvolakiin on Metsäteollisuus ry:n näkemyksen mukaan tarpeetonta. Hallitusohjelman mukaisesti direktiivin kansallinen täytäntöönpano tulee tehdä EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Työehtosopimukseen perustuvien palkkausjärjestelmien asema on huomioitu direktiivissä ja sen resitaaleissa. Direktiivin resitaali 27:n mukaan ”palkkojen määrittämistä koskevat kansalliset järjestelmät vaihtelevat ja ne voivat perustua työehtosopimukseen ja/tai työnantajan päättämiin tekijöihin. Tämä direktiivi ei vaikuta erilaisiin palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin järjestelmiin”.

Direktiivin 30 artiklan mukaan ”direktiivi ei vaikuta millään tavoin oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia tai oikeuteen ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti”.

Työehtosopimuksissa sovitut työnantajien noudattamat palkkausjärjestelmät ovat todettu syrjimättömiksi ja niissä käytetään työn vaativuuteen liittyviä objektiivisia ja sukupuolineutraaleja arviointikriteereitä. Metsäteollisuus ry:n mielestä laissa ei tule määrittää tiettyjä työn vaativuuden arviointikriteerejä, joita palkkausjärjestelmissä tulee käyttää, vaan työnantaja menettelee lain mukaisesti noudattaessaan työehtosopimukseen perustuvia syrjimättömiksi todettuja palkkausjärjestelmiä. Tämä on tärkeää sen vuoksi, että palkkausjärjestelmät on rakennettu tiettyä toimintaa varten huomioiden nimenomaan ko. työssä merkitykselliset arviointikriteerit. Myös

selvityshenkilöiden (Johanna Maaniemi ja Harri Hietala) selvitys tukee tätä ajattelua. Samanarvoisen työn arvioinnissa voidaan huomioida työn luonteesta riippuen neljä esityksessä mainittua kriteeriä ja muut työssä merkitykselliset seikat, mutta laissa ei pidä edellyttää käytettäväksi näitä tiettyjä nimenomaisia kriteereitä.

Hallituksen esityksen luonnoksessa työehtosopimusten asema on edellä mainittuun viitaten kohtuullisen hyvin huomioitu, mutta Metsäteollisuus ry:n mielestä se pitää vielä selkeämmin kirjoittaa auki lopulliseen sääntelyyn.

Työehtosopimusten palkkausjärjestelmien lisäksi työnantajat voivat käyttää ns. globaaleja kaupallisia tai niistä johdettuja palkkausjärjestelmiä, joita käytetään eri maissa työskenteleviin vastaavassa asemassa oleviin työntekijöihin. Globaalit kaupalliset tai niistä johdetut palkkausjärjestelmät on välttämätöntä rinnastaa sääntelyssä työehtosopimuksiin perustuviin palkkausjärjestelmiin. Esitysluonnos on tältä osin epäselvästi kirjoitettu ja Metsäteollisuus ry pitää ehdottoman välttämättömänä, että ns. globaalit kaupalliset tai niistä johdetut järjestelmät yksiselitteisesti rajataan luonnoksessa määriteltyjen työn vaativuuden arviointikriteerien ulkopuolelle, kuten tes-palkkausjärjestelmät. Jos työnantajalla on käytössä globaali kaupallinen tai siitä johdettu järjestelmä sisältäen objektiiviset ja sukupuolineutraalit arviointikriteerit työn vaativuuden arvioinnissa tulee riittää, että työn samanarvoisuutta arvioidaan näiden kriteerien kautta.

Yritysten nykyaikaiset, globaalit palkkausjärjestelmät eivät perustu direktiivin kaltaisiin vanhanaikaisiin ja kaavamaisiin, fyysiseen työympäristöön sidottuihin työn vaativuuden arviointikriteereihin. Globaalien palkkausjärjestelmien tavoitteena on varmistaa tehtävien vertailukelpoisuus yli maarajojen sekä määrittää kullekin roolille oikea palkkataso yrityksen toimintamaasta riippumatta suhteessa paikalliseen työmarkkinaan. Niiden peruseriaatteena on kokonaisvaltainen laadullinen arviointi, ei mekaaninen pisteytys ja/tai arvotus yksittäisten kriteerien perusteella.

Globaalisti toimivien ja kaikilla organisaatiotasolla käyttökelpoisten palkkausjärjestelmien keskeiset piirteet ovat:

1. Laadullinen arviointi. Tehtävien vaativuutta arvioidaan yksityiskohtaisten roolikuvausten perusteella, ei ennalta määriteltyjen, kaavamaisien kriteerien kautta.
2. Vastuu keskeisenä arviointiperusteena. Kunkin roolin vastuun sisältö ja laajuus kuvataan tarkasti. Mitä suurempi ja strategisempi vastuu sekä mitä kompleksisempi toimintaympäristö, sitä korkeammalle rooli sijoittuu palkkausjärjestelmän hierarkiassa.

3. Selkeä hierarkia. Alimmilla palkkatasoilla ovat tarkasti rajatut suorittavat ja avustavat tehtävät, joihin kuuluu lähinnä oman työn vastuu ja rooli rajoittuu paikalliseen tasoon. Ylimmillä tasoilla ovat roolit, joihin kuuluu yrityksen strategisten ja taloudellisten tavoitteiden johtaminen, ulkoisten sidosryhmien hallinta ja globaali vastuu. Näiden väliin sijoittuvat esihenkilötehtävät, itsenäiset asiantuntijaroolit sekä roolit, joissa vastuu kohdistuu rajattuihin kokonaisuuksiin, kuten tiettyyn tuotteeseen tai asiakkuuteen.

Mahdollinen velvollisuus muuttaa globaaleja kaupallisia järjestelmiä aiheuttaisi merkittävästi kustannuksia ja hallinnollista taakkaa yrityksille ja johtaisi eri maissa sovellettavien palkkausjärjestelmien yhtenäisyyden rikkoutumiseen.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Direktiivin vaatimusten mukaisesti esitysluonnos pitää sisällään velvollisuuden tiedottaa palkanmäärityksen ja palkkakehityksen perusteista työntekijöille. Määräysluonnos on Metsäteollisuus ry:n mielestä kuitenkin kirjoitettu hankalasti ja epäselvästi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Voimassa oleva tasa-arvolain palkkakartoitusta koskevaa määräystä käyttäen ja muokaten tulisi Metsäteollisuus ry:n näkemyksen mukaan yhteensovittaa esitysluonnoksen 6 d § ja 6 e § ja tällä tavoin poistaa päällekkäiset velvoitteet työnantajille. Palkkakartoitusta koskevaa määräystä siis laajennettaisiin implementoinnista johtuvilla tietyillä vähintään 100 työntekijää työllistävien työnantajien velvoitteilla. Yksinkertaistamisella vähennettäisiin yrityksille aiheutuvaa merkittävää hallinnollista taakkaa ja siitä aiheutuvia kustannuksia.

Metsäteollisuus ry:n mielestä työnantaja vastaa tulorekisteriin antamiensa tietojen oikeellisuudesta, mutta työnantajalle ei pidä missään tapauksessa säätää vastuuta siitä, onko Tilastokeskus velvollisuuksiensa mukaisesti tehnyt tiedoista hallituksen esityksen luonnoksessa edellytetyn koosteen.

Esitysluonnoksen 6 d §:n viimeisessä momentissa on virhe. Sen mukaan työnantaja ei saisi käyttää pykälän mukaisia henkilötietoja muuhun kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Nämä tiedot ovat kuitenkin työnantajalla 6 d §:stä riippumatta ja sellaisia, joita työnantajan tarvitsee käyttää muissa yhteyksissä työsuhteen aikana.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Yhteiseen palkka-arvioinnin tekemiseen on esityksessä laitettu 12 kuukauden määräaika siitä, kun tiedot olisi tullut toimittaa tasa-arvovaltuutetulle ja perusteettomien palkkaerojen korjaamiselle kuuden kuukauden määräaika palkka-arvioinnin valmistumisesta. Direktiivi ei edellytä tällaisia

määräaikoja. Metsäteollisuus ry:n mukaan laissa tulisi säätää tapauskohtaisesti harkittavasta kohtuullisesta ajasta velvoitteiden toteuttamisen osalta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Direktiivin tarkoituksena on varmistaa tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu. Esityksen perusteluiden mukaan palkkausta koskevat tiedot olisi annettava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa rekrytointiprosessia. Käytännössä kaikkien haastateltavien kanssa tai työnhakijoiden kanssa ei kuitenkaan käydä palkkaneuvottelua. Palkkausta koskevien tietojen antaminen työnhakijoille vaihtelee tapauskohtaisesti.

Metsäteollisuus ry:n näkemyksen mukaan minimi-implementoinnin mukaista on antaa tiedot vain niille, joiden kanssa neuvotellaan mahdollisesta työsopimuksesta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Voimassa olevan tasa-arvolain palkkakartoitusta koskevassa määräyksessä suojataan jo nykyisellään yksittäisen työntekijän palkkatietoja Tilastokeskuksen ns. ryhmärajoilla. Palkka-avoimuusdirektiivi pohjautuu ryhmäkohtaiseen tarkasteluun eikä yksittäisten henkilöiden palkkojen tarkasteluun. Metsäteollisuus ry:n mielestä ryhmärajojen täytyy koskea uusia esityksessä esitettyjä palkkatietojen luovuttamista koskevia velvoitteita. Yksilöiden suojaaminen tietojen paljastumiselta on luettavissa direktiivin 44:stä resitaalista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Metsäteollisuus ry:n mielestä nykyiseen tasa-arvolain 8 §:ään ei tule tehdä mitään muutoksia direktiivin kansallisen täytäntöönpanon johdosta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Todistustaakan jakautumisesta on säädetty nykylaissa palkkasyrjintää koskien. Lisäys on siten tarpeeton.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

Ei lausuttavaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Metsäteollisuus ry:n vastustaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Metsäteollisuus ry:n vastustaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Metsäteollisuus ry vastustaa uutta laiminlyöntimaksuseuraamusta nykyisten tasa-arvolaisissa olevien seuraamusten lisänä. Direktiivi tulee saattaa kansallisesti voimaan vain minimissään eikä direktiivi edellytä uuden laiminlyöntimaksun säätämistä.

Kommenttinne tasa-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Luonnoksessa esitetään lisättäväksi tasa-arvovaltuutetun tehtäviin 6 d §:n 1 momentin 1-6-kohtien mukaisten tietojen julkaiseminen. Metsäteollisuus ry vastustaa luonnoksen mukaista ehdotusta tietojen julkaisemisesta tasa-arvovaltuutetun nettisivuilla, sillä direktiivi ei missään muodossa edellytä tällaista julkaisutapaa.

Kommenttinne tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

Ei lausuttavaa.

Kommenttinne tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

Ei lausuttavaa.

Kommenttinne sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

Metsäteollisuus ry vastustaa edellä ilmenevin tavoin laiminlyöntimaksun säätämistä ja samoin sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamista tätä koskien.

Kommenttinne koskien vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1)

Vaikutukset työnantajille on arvioitu puutteellisesti. Luonnoksen mukainen implementointi pitää sisällään velvoitteita yli minimi-implementoinnin sekä keskenään päällekkäisiä velvoitteita vastoin direktiivin sisältöä. Metsäteollisuus ry:n mielestä luonnosesitys lisää täten merkittävästi työnantajille aiheutuvaa hallinnollista taakkaa ja aiheuttaa merkittäviä lisäkustannuksia.

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

Luonnoksen mukaiset vaikutukset julkiseen talouteen eivät perustu tutkimukseen ja ovat täysin hypoteettisia.

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

Tasa-arvovaltuutetun resursseja ei tule lisätä nykyisessä erittäin vaikeassa taloudellisessa tilanteessa.

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

Työnantajien jo nykyiset voimassa olevat velvoitteet koskien palkkakartoitusta, saman tai samanarvoisen työn arviointia ja perusteettomien palkkaerojen korjaamista täyttävät direktiivin tarkoituksen. Sukupuolivaikutuksia ei siis käytännössä juurikaan ole.

Kommenttinne koskien vaikutuksia palkansaajiin (4.2.4)

Ei lausuttavaa.

Kommenttinne koskien asian taustaa ja valmistelua, EU-säädöksen tavoitteita ja pääasiallista sisältöä sekä nykytilaa ja sen arviointia (1-3)

Luonnosesitys ei vastaa hallitusohjelman kirjausta minimi-implementoinnista vaan monelta osin luonnos pitää sisällään merkittävää yli-implementointia. Työryhmän työn aikana ei lainkaan kuultu palkkausjärjestelmiä tuntevia asiantuntijoita.

Kommenttinne koskien muita toteuttamisvaihtoehtoja (5)

Muut toteuttamisvaihtoehdot on arvioitu puutteellisesti. Hallinnollista taakkaa lisäävät palkka-arviointia koskevat velvoitteet olisi voitu säätää luonnoksessa nykyisen palkkakartoitusta koskevan määräyksen kautta siten, että moninkertainen päällekkäinen byrokratia olisi jäänyt pois. Metsäteollisuus ry:n mielestä tämä tulisi ehdottomasti tehdä ennen lopullista hallituksen esitystä.

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestykseen (11)

Esitys on useassa kohdassa ongelmallinen koskien yksityisyyden suojaa ja EU:n tietosuojasetusta.

Muut huomiot

Ei lausuttavaa.

Lehtonen Reima
Metsäteollisuus ry