

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

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

-

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

Direktiivi edellyttää, että työnhakijoilla on jo ennen työhönottoa käytettävissään riittävät tiedot tehtävän palkkauksesta. Työnantajan tulee antaa tieto kyseisestä tehtävästä maksettavasta alkupalkasta tai palkkahaarukasta, joka perustuu objektiivisiin ja sukupuolineutraaleihin kriteereihin, sekä tarvittaessa tieto sovellettavan työehtosopimuksen tehtävää koskevista olennaisista määräyksistä. Tiedot on annettava siten, että ne mahdollistavat tietoon perustuvan ja läpinäkyvän palkkaneuvottelun, esimerkiksi jo työpaikkailmoituksessa, ennen työhaastattelua tai muulla vastaavalla tavalla.

Ehdotetun uuden 6 f §:n mukaan työnantajan on annettava työnhakijoille tiedoksi tehtävästä maksettava alkupalkka tai sen vaihteluväli. Tiedot on annettava riittävän ajoissa, kuten julkaisemalla tiedot työpaikkailmoituksessa, antamalla ne ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.

Ko. muotoilussa ei nimenomaisesti kielletä, että työnhakijalta pyydetään palkkatoivomus ennen kuin työnantaja ilmoittaa alkupalkan tai sen vaihteluvälin.

ASIAN kannan mukaan työnantajalla ei tule olla oikeutta tiedustella työnhakijan palkkatoivetta ennen kuin työnantaja on antanut sääntelyssä tarkoitetut palkkatiedot, sillä muutoin vaarantuu direktiivin keskeinen tavoite varmistaa tietoon perustuva ja aidosti läpinäkyvä palkkaneuvottelu jo rekrytointivaiheessa.

Tämän korjaamiseksi ASIA ehdottaa sanamuotoa, jonka mukaan työnantaja voisi valintansa mukaan

- antaa tiedon alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä työpaikkailmoituksessa tai
- joka tapauksessa ennen palkkatoivomuksen pyytämistä työnhakijalta.

Työnantaja voisi silloin tehdä halutessaan esimerkiksi valinnan, että pyytää palkkatoivetta vain osalta työnhakijoista, annettuaan heille ensin tiedon alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä.

Ilman tällaista täsmennystä on olemassa riski, että käytännöt rekrytointiprosesseissa jatkavat palkkaeroja ylläpitäviä rakenteita direktiivin tavoitteiden vastaisesti.

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

-

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

-

Leppäluoto Sirpa

Asiantuntijat ja Esihenkilöt ASIA ry - Lisätiedot: Työmarkkinajohtaja Sirpa

Leppäluoto, Asiantuntijat ja Esihenkilöt ASIA ry