

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

Esitystä on täydennettävä lainvalmistelutyöryhmän alkuperäisen esityksen mukaisella samanarvoisen työn määritelmällä. Pelkkä voimassa olevan sääntelyn selkeyttäminen esitetyn 3 a § pykälän mukaisesti ei ole riittävä toimenpide, sillä nykylaki ei sisällä direktiivin edellyttämää samanarvoisen työn käsitettä. Tämä hämärtää itse käsitteen oikeudellista luonnetta.

Oikeusvarmuuden ja lain soveltamisen selkeyden vuoksi lakiin on sisällytettävä työryhmän esityksen mukainen itsenäinen määritelmä, joka luo vankan normatiivisen perustan samapalkkaisuusperiaatteen toteutumiselle.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Ehdotettu uusi 3 a § on keskeinen palkka-avoimuusdirektiivin tavoitteiden saavuttamiseksi ja samapalkkaisuuden edistämiseksi. Pykälän 2 momentti mahdollistaa työn samanarvoisuuden arvioinnin työehtosopimuksessa sovittujen kriteerien perusteella, mikäli ne heijastavat työn vaativuutta objektiivisella ja sukupuolineutraalilla tavalla.

Säännöksen toimivuuden kannalta on kuitenkin tärkeää korostaa työehtosopimusosapuolten vastuuta palkkausjärjestelmien kehittämisessä. Vaikka hallituksen esityksen perusteluissa tunnistetaan työehtosopimusjärjestelmän erityispiirteet ja sallitaan liikkumavaraa, sääntely asettaa työehtosopimusten sopijaosapuolille merkittävän vastuun. On välttämätöntä, että sopijaosapuolet

tarkastelevat kriittisesti nykyisten palkkausjärjestelmien toimivuutta ja varmistavat, että ne tosiasiallisesti vastaavat direktiivin tarkoittamaa kriteeristöä.

Perusteluissa todetaan, että työehtosopimusten luokittelut eivät välttämättä nykyisellään täysin vastaa direktiivin 4 artiklan 4 kohdan mukaisia kriteereitä sanamuodoiltaan, vaikka ne asiallisesti rinnastuisivatkin niihin. Siksi on tärkeää, että osapuolet kehittävät järjestelmiä yhdessä varmistaakseen, että käytetyt kriteerit (osaaminen, kuormitus, vastuu ja työolot) tunnistavat työn vaativuuden objektiivisesti ja sukupuolineutraalisti.

Tilanteissa, joissa työn samanarvoisuutta ei arvioida työehtosopimukseen perustuvan järjestelmän kautta, eli sovellettaessa pykälän 1 momenttia, vaatimusten on oltava tiukat. Jos yritys käyttää osana arviointia omaa palkkausjärjestelmäänsä, on varmistettava, että se täyttää direktiivin ja lain 3 a §:n 1 momentin vaatimukset. Tämä tarkoittaa, että yrityksen oman järjestelmän on perustuttava syrjimättömiin, sukupuolineutraaleihin ja työssä merkityksellisiin kriteereihin, jotka kattavat työn luonteesta riippuen osaamisen, kuormituksen, vastuun ja työolot. Yrityksen oman järjestelmän käyttö ei saa johtaa siihen, että työn samanarvoisuuden vertailukelpoisuus hämärtyy. Työnantajan on pystyttävä osoittamaan, että käytetty järjestelmä tunnistaa samanarvoisen työn direktiivin edellyttämällä tavalla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Hallituksen esitysluonnoksessa on sukupuolineutraaleiden nimikkeiden osalta poistettu työnantajan velvoite varmistaa, että myös työpaikalla käytössä olevat nimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Esitysluonnoksessa velvoite sukupuolineutraaleista tehtävänimikkeistä on rajattu koskemaan työpaikkailmoituksia, ja niissä käytettäviä tehtävänimikkeitä.

Rajaus luo keinotekoisen tilanteen, jossa työnantaja on velvollinen käyttämään sukupuolineutraalia nimikettä hakiessaan työntekijää, mutta voi palata käyttämään sukupuolittunutta nimikettä työsuhteessa. Nykyinen esitys ei myöskään velvoita työnantajaa muuttamaan jo käytössä olevia nimikkeitä sukupuolineutraaleiksi. Tämä ei poista kielellistä syrjintää rakenteista. Tehtävänimikkeet ohjaavat voimakkaasti käsityksiä työn sisällöstä ja vaativuudesta. Jotta direktiivin tavoite sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän poistamisesta toteutuu, on välttämätöntä, että myös varsinaisessa työskentelyssä käytettävät nimikkeet muutetaan sukupuolineutraaleiksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Sääntelyssä ja sen soveltamisessa tulee varmistaa myös sellaisten työntekijöiden, joilla ei ole henkilöstön edustajaa, tosiasiallinen tiedonsaanti ja oikeussuojakeinot, sekä selkeät menettelytavat näiden oikeuksien käyttämiseksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Yhteiseen palkka-arviointiin perustuvan korjausvelvollisuuden on oltava tehokas ja uskottava. Velvoite korjata perusteettomat palkkaerot kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa on lähtökohtaisesti kannatettava ja välttämätön oikeussuojan toteutumisen kannalta, mutta sen tueksi tarvitaan selkeä valvonta- ja seuraamusjärjestelmä sekä käytännön ohjeistus. Muutoin on olemassa riski, että yhteinen palkka-arviointi jää muodolliseksi menettelyksi ilman tosiasiallista vaikutusta palkkatasa-arvon edistämiseen.

Vaikka pykälässä mahdollistetaan työntekijöiden edustajien nimeäminen tilanteissa, joissa henkilöstön edustajia ei ole, sääntelyssä ja sen soveltamisessa on varmistettava myös näiden työntekijäryhmien tehokas oikeussuoja ja aito osallistumismahdollisuus, jotta yhteinen palkka-arviointi ei jää muodolliseksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa edellyttää, että työnantajan velvollisuus ilmoittaa alkupalkka tai sen vaihteluväli kytketään selkeästi työhönottoprosessin alkuvaiheeseen. Työnantajalla ei tule olla oikeutta tiedustella työnhakijan palkkatoivetta ennen kuin työnantaja on antanut sääntelyssä tarkoitetut palkkatiedot työnhakijalle.

Vaatus tietoon perustuvasta ja läpinäkyvästä palkkaneuvottelusta ei toteudu, jos hakija joutuu esittämään palkkatoiveensa ilman tietoa tehtävän palkkatasosta. Pykälän sanamuotoa tulee täsmentää siten, että sääntelystä ilmenee yksiselitteisesti direktiivin edellyttämä portaittainen menettely. Mikäli työnantaja käyttää työpaikkailmoituksia, palkkaa koskevat tiedot on ilmoitettava jo työpaikkailmoituksessa. Ilmais ”muulla tavoin” tulisi rajata koskemaan tilanteita, joissa työpaikkailmoituksia tai työhaastatteluja ei käytetä, jolloin tiedot on annettava erikseen ennen työsopimuksen tekemistä ja ennen palkasta käytäviä neuvotteluja.

Ilman täsmennystä on olemassa riski, että käytännöt rekrytointiprosesseissa jatkavat palkkaeroja ylläpitäviä rakenteita.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Säännöksessä ja sen perusteluissa painottuu tietojen antaminen ainoastaan henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle tilanteissa, joissa yksittäisen työntekijän palkka voisi olla suoraan tai välillisesti tunnistettavissa. Vaikka menettely on perusteltua henkilötietojen suojan näkökulmasta, on välttämätöntä varmistaa, ettei se käytännössä estä työntekijää arvioimasta häneen mahdollisesti kohdistuvaa palkkasyrjintää tai heikennä hänen oikeusturvaansa. Säännöstä tulee täsmentää siten, että vaikka yksilöiviä palkkatietoja ei luovutettaisi suoraan työntekijälle, hänelle on turvattava riittävät ja ymmärrettävät tiedot palkkavertailun lopputuloksesta ja käytetyistä kriteereistä.

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 säätämisjärjestykseen (11)

-

Muut huomiot

-

Niemi Sari
Tradenomiliitto TRAL ry

Rantamaula Ville-Veikko
Tradenomiliitto TRAL ry - Edunvalvonta ja vaikuttaminen