

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

SuPer kannattaa tasa-arvolakiin lisättäväksi sukupuolten palkkaeron ja työntekijäryhmän määritelmät. SuPer kuitenkin katsoo, että tasa-arvolain 3 §:n määritelmiin olisi pitänyt sisällyttää samanarvoisen työn määritelmä direktiivin mukaisessa muodossa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Tasa-arvolakiin ehdotetaan lisättäväksi työn samanarvoisuuden tunnistamista koskeva uusi 3 a §. Pykäläehdotus ei täytä direktiivin edellyttämiä vähimmäistasoisia täytäntöönpanovaatimuksia. Ehdotetussa pykälässä ei todeta palkkarakenteista mitään, vaikka direktiivi edellyttää työnantajilta palkkarakenteita, jotka varmistavat, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.

Sukupuolineutraalien ja syrjimättömien kriteerien osalta pykäläehdotuksen kriteerit eivät vastaa direktiivin edellyttämää. Direktiivi ei mahdollista, että työn luonteesta riippuen jokin neljästä edellytetystä kriteeristä voitaisiin jättää kokonaan huomioimatta.

Pykäläehdotuksessa ei tuoda myöskään esiin direktiivin edellytystä siitä, että kriteereistä on sovittava henkilöstön edustajien kanssa.

Pykälän perustelut perustuvat virheellisesti oletukseen, ettei kaikenlaisia töitä olisi tarkoitus voida vertailla keskenään. Samanarvoisen työn arvioinnissa on kuitenkin nimenomaan kyse siitä, että kaikenlaisia töitä voidaan vertailla keskenään direktiivissä määriteltyjen kriteereiden avulla.

Vertailun tuloksena ratkaistaan, ovatko työt samanarvoisia vai eivät. Työnantaja ei voi siis ennalta rajata tiettyjä töitä vertailun ulkopuolelle.

Pykälän perusteluissa esitetään virheellinen oletus siitä, että työehtosopimusten markkinaehtoinen palkkataso olisi hyväksyttävä peruste alojen välisille palkkaeroille. Työehtosopimusten historiallisiin neuvotteluasetelmiin perustuva palkka ei voi oikeuttaa pysyviä alojen välisiä palkkaeroja. Markkinaehtoisuudella voidaan viitata ainoastaan tilapäisiin saatavuus- ja rekrytointihaasteisiin, eikä sillä voida perustella pysyviä eroja nais- ja miesvaltaisten alojen palkkauksessa.

Pykäläehdotus perusteluineen on saatettava direktiivin vähimmäisvaatimusten mukaiseksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Ehdotettu pykälä rajaisi sukupuolineutraalien tehtävänimikkeiden vaatimuksen koskemaan vain työpaikkailmoituksia. Direktiivi ei rajaa sukupuolineutraaleja nimikkeitä pelkästään työpaikkailmoituksiin, vaan tehtävänimikkeiden tulee ylipäänsä olla työpaikalla sukupuolineutraaleja. Pykäläehdotus tulee muuttaa direktiivin vähimmäisvaatimusten mukaiseksi.

Ehdotuksen mukaan työnantajan tulisi antaa tiedot palkkakehityksen kriteereistä vasta kun työntekijöitä on vähintään 50. Tämä luo eriarvoisuutta, koska henkilöstö alle 50 hengen työpaikoilla jäisi vähemmän läpinäkyvien käytäntöjen varaan.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

SuPer pitää valitettavana, että pykäläehdotuksen mukaan uusi raportointivelvoite soveltuisi vasta työnantajiin, joilla on vähintään 100 työntekijää. Suomen työnantajista ainoastaan pieni osa kuuluisi velvoitteen piiriin.

Tarkoituksenmukaisempi vaihtoehto olisi direktiivin edellyttämien palkkaraportointi- ja arviointivelvoitteiden yhdistäminen tasa-arvolain jo voimassa olevaan palkkakartoitusveloitteeseen. Sääntelyn ulottaminen vähintään 30 työntekijän työpaikkoihin edistäisi laajemmin palkkatasa-arvoa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

SuPer pitää valitettavana, että yhteinen palkka-arviointi koskisi ehdotuksen mukaan työpaikkoja, joissa on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää. Suuri osa suomalaisista työpaikoista jäisi velvoitteen ulkopuolelle. Korkea soveltamisraja rajoittaisi SuPerin käsityksen mukaan uudistuksen vaikutusala merkittävästi.

Tarkoituksenmukaisempi vaihtoehto olisi direktiivin edellyttämien palkkaraportointi- ja arviointivelvoitteiden yhdistäminen tasa-arvolain jo voimassa olevaan tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitusvelvoitteeseen. Sääntelyn ulottaminen vähintään 30 työntekijän työpaikkoihin edistäisi laajemmin palkkatasa-arvoa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Pykäläehdotuksen mukaan laissa määrättäisiin, että tiedot on annettava työnhakijalle ”riittävän ajoissa”. Ehdotettu sanamuoto ja perustelut jättävät epäselväksi, milloin työnantajan on annettava pykälässä tarkoitetut tiedot. Ehdotettu muotoilu mahdollistaa, että työnantaja voi halutessaan antaa tiedot palkkauksesta vasta hyvin myöhään. Lakiin tai vähintään perusteluihin tulisi kirjata, että tiedot on ilmoitettava jo työpaikkailmoituksessa, jos sellaista käytetään.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

SuPer katsoo, että kyseisen pykälän lisääminen tasa-arvolakiin on välttämätöntä direktiivin vähimmäisvaatimusten toteutumiseksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

SuPer pitää pykälään ehdotettuja lisäyksiä välttämättöminä, jotta tasa-arvolain mukainen hyvitysseuraamus ulottuisi myös syrjintään, joka tapahtuu ennen työhön valitsemista työhönottoprosessin aikana.

Pykäläehdotus rajaa direktiivin mukaisen yhden ainoan alkuperän tarkastelun konsernitilanteisiin. Direktiivi ei sisällä tällaista rajausta, eikä esitetty muotoilu täytä direktiiviin vähimmäisvaatimusta. Direktiivi nimenomaisesti edellyttää, ettei samanarvoisen työn arviointi rajoitu tilanteisiin, joissa työntekijät ovat saman työnantajan palveluksessa eikä se myöskään rajaa tarkastelua konserneihin.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

SuPer kannattaa ehdotettuja pykälämuutoksia ja pitää niitä välttämättöminä direktiivin vähimmäisvaatimusten täyttämiseksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

SuPer katsoo, että olisi ollut tarkoituksenmukaista yhdenmukaistaa kaikki tasa-arvolain kanneajat kolmeen vuoteen, kuten direktiivi palkkasyrjintätilanteissa edellyttää. Kanneaikojen yhdenmukaistaminen tukisi tasa-arvon toteutumista.

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)

Tasa-arvovaltuutetulle ehdotetaan lisättäväksi paljon uusia tehtäviä. Tasa-arvovaltuutetulle tulee varata riittävät taloudelliset resurssit uusien tehtävien hoitamiseksi.

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

Vaikutusten arvioinnissa todetaan, että kaikkien esityksessä ehdotettujen velvoitteiden arvioidaan edistävän sukupuolten palkkatasa-arvoa, estävän sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää ja vahvistavan syrjintäkiellon ja samapalkkaisuusperiaatteen toimeenpanoa. Direktiivin toimeenpano vain minimitasolla kaventaa kuitenkin uudistuksen myönteisiä sukupuolivaikutuksia, mikä olisi tarpeen todeta vaikutusten arvioinnissa.

Kommenttinne koskien vaikutuksia palkansaajiin (4.2.4)

Vaikutusten arvioinnissa todetaan, että esityksen mukaiset palkka-avoimuutta lisäävät muutokset parantaisivat työntekijöiden mahdollisuuksia saada tietoa palkoista, mahdollisesta palkkasyrjinnästä ja sen selvittämiskeinoista. Palkkakehitystietojen jakaminen rajattaisiin esitysluonnoksen mukaan koskemaan vain vähintään 50 työntekijää työllistäviä työnantajia. Tällainen minimitäytäntöönpano rajoittaa uudistuksen myönteisiä vaikutuksia palkansaajille. Tämä asia tulisi selkeästi tuoda esiin vaikutusten arvioinnissa.

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

Direktiivi sallii jäsenvaltioiden säätää direktiiviä pidemmälle menevistä velvoitteista palkkatasa-arvon edistämiseksi. SuPer pitää valitettavana, että hallituksen esitysluonnos toteuttaa kuitenkin ainoastaan direktiivin vähimmäistason. Kaikilta osin esitysluonnos ei täytä edes direktiivin minimitäytäntöönpanon edellytyksiä.

Hallituksen esitysluonnos ei edistä sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa niin tehokkaasti kuin olisi tarpeen ja mahdollista.

Perkiömäki Outi
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry