

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

Hallitusohjelmassa on sovittu, että hallitus edistää palkka-avoimuutta EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti. Tämä on todettu myös nyt annetussa hallituksen esityksessä. Hyvinvointiala Hali ry toteaa, että nyt tehty esitys kuitenkin ylittää tämän vähimmäistason. Lainsäädäntöön tulisi tehdä vain ne muutokset, joita on direktiivin täytäntöönpanon kannalta pidettävä välttämättöminä.

Sukupuolten palkkaero- ja työntekijäryhmä- määritelmät on siirretty esitykseen direktiivitekstistä. Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että uusien määritelmien lisääminen lakiin ei ole tarpeellista. Tasa-arvolaisissa nykyisellään olevien käsitteiden tulkinnat ovat vakiintuneet, eivätkä ne ole ristiriidassa direktiivin kanssa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Hyvinvointiala Hali ry pitää erittäin tärkeänä, että esityksessä vahvistetaan työehtosopimuksissa sovittujen palkkausjärjestelmien asema. Vahvistamisen tulisi kuitenkin tapahtua vielä yksiselitteisemmin kuin nyt esityksessä on tehty.

Työntekijäjärjestöjen kanssa yhdessä sovituissa työehtosopimusten palkkausjärjestelmissä on huomioitu kyseisen alan erityispiirteet. Niissä käytetään työehtosopimusten soveltamisalalla tehtävään työhön liittyviä objektiivisia, sukupuolineutraaleita ja syrjimättömiä kriteereitä. Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että lainsäädännössä on selvästi todettava, että työnantaja menettelee lain mukaisesti noudattaessaan tällaisia työehtosopimukseen perustuvia palkkausjärjestelmiä. Laissa ei tulisi erikseen säätää muista lisäedellytyksistä, ne aiheuttaisivat vain täysin tarpeetonta epävarmuutta työehtosopimusten palkkausjärjestelmiä soveltaville työnantajille.

Lainsäädännössä tulisi myös huomioida monien työnantajien käyttämien kaupallisten analyttisten palkkausjärjestelmien asema. Nämäkin palkkausjärjestelmät rakentuvat työn vaativuuden arvioinnille, syrjimättömien ja sukupuolineutraalien arviointikriteerien varaan.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Hyvinvointiala Hali ry esittää, että pykälän muotoilua tarkistettaisiin, se on tällaisenaan liian monimutkainen. Muotoilu olisi selkeämpi, jos erotetaan kaikkia työnantajia koskeva velvollisuus tiedottaa palkanmäärityksen perusteista ja vähintään 50 työntekijän työnantajia koskeva velvollisuus tiedottaa myös palkkakehityksen perusteista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Lakiluonnoksen mukaiset uudet velvoitteet palkkaerojen ilmoittamisesta ja yhteisestä palkka-arvioinnista tulisi sovittaa yhteen nykyisen palkkakartoitusvelvoitteen kanssa. Nykyisessä muodossaan sääntely johtaisi yli 100 työntekijän yrityksissä päällekkäisiin ja moninkertaisiin velvoitteisiin. Tämä lisäisi merkittävästi hallinnollista taakkaa ja kustannuksia. Näitä vaikutuksia ei ole arvioitu riittävällä tavalla eikä huomioitu sitä, että isoilta osin velvoitteet sisältyvät jo nykyisin voimassa laissa säädettyyn palkkakartoitukseen. Sääntely tulisikin toteuttaa siten, että ei luotaisi päällekkäistä velvoitetta, vaan yli 100 työntekijää työllistävien yritysten osalta palkkakartoitusta koskevaa pykälää muokattaisiin vastaamaan direktiivin minimivaatimusta. Esityksen mukaan, jos palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan on korjattava tilanne kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa. Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että säännös ylittää direktiivin minimitason implementoinnin. Direktiivissä ei ole edellytetty kuuden kuukauden määräaikaa. Kohtuullinen aika palkkaerojen korjaamiselle tulee arvioida tapauskohtaisesti ja aika voi olla kuutta kuukautta pidempi.

Hyvinvointiala Hali ry korostaa yksittäisen työntekijän palkkatietojen suojaa. Tietojen koostamisessa tulee noudattaa Tilastokeskuksen ryhmärajoja yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen suojaamiseksi, suojaa ei pidä jättää tapauskohtaisesti arvioitavaksi.

Ehdotuksen mukaan työnantajan on vahvistettava tietojen oikeellisuus kuultuaan henkilöstön edustajaa. Tällaiselle sääntelylle ei ole tarvetta, eikä direktiivi myöskään tällaista edellytä. Menettely aiheuttaisi työnantajalle turhaa hallinnosta taakkaa sekä kustannuksia.

Pykäläluonnoksen viimeisessä momentissa on säädetty, että työnantaja ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Työnantajalla on kuitenkin oikeus ja jopa lakisääteinen velvollisuus käyttää ja käsitellä tietoja mm. palkanmaksun yhteydessä muihinkin käyttötarkoituksiin kuin sukupuolten välisen samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Hyvinvointiala Hali ry:n käsityksen mukaan käyttötarkoituksien rajoituksen tulisikin koskea työnantajan sijasta henkilöstön edustajan oikeutta käyttää tietoja muuhun kuin tasa-arvolaisissa säädettyyn tarkoitukseen. Pykäläteksti tulisi muuttaa muotoon ” Luottamusmies ei saa käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin sukupuolten välisen samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen”

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Esityksessä esitetään täsmällisistä määräajoista yhteiselle palkka-arvioinnille ja palkkaerojen korjaamiselle. Lakiluonnoksen mukaan palkka-arviointi pitäisi tehdä 12 kuukaudessa siitä päivästä, kun 6 d §:n 1 momentin 7 kohdan tiedot olisi tullut toimittaa tasa-arvovaltuutetulle. Lisäksi perusteettomat palkkaerot olisi korjattava 6 kuukauden kuluessa palkka-arvioinnin valmistumisesta. Direktiivi ei edellytä tällaisia kiinteitä aikarajoja, riittävää on, että laissa säädetään velvollisuudesta toimia kohtuullisessa ajassa. Arviointi voidaan tehdä tapauskohtaisesti.

Esityksen 6 e §:n viimeinen momentti vastaa 6 d §:n viimeistä momenttia. Tässäkin kohdassa käyttötarkoituksärajoituksen tulisi koskea henkilöstön edustajaa ja pykäläteksti muotoilla edellä esitetyllä tavalla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Lakiluonnoksen perusteluissa esitetään, että palkkatietoja tulisi antaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa rekrytointiprosessia. Direktiivi ei sisällä tällaista vaatimusta, ja se tulisi poistaa. Sopivin ajankohta palkkatietojen antamiselle vaihtelee tilanteen mukaan. Direktiivin tarkoituksena on varmistaa tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu. Tarkoituksenmukaista tietojen antaminen on siten niille, joiden kanssa käydään neuvottelua työsuhteen solmimisesta. Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että esitys on muutettava direktiivin mukaiseksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että yksittäisten henkilöiden palkkatietojen suojaaminen on erittäin tärkeää. Nykyisessä tasa-arvolain mukaisessa palkkakartoituksessa suojataan yksittäisen henkilön palkkatietoja Tilastokeskuksen suosituksen mukaisesti ryhmärajoilla. Ryhmärajojen tulee koskea myös uusia palkkatietojen luovuttamista koskevia velvoitteita. Direktiivi edellyttää nimenomaisesti suojaotoimia yksilöitävien tietojen paljastumisen estämiseksi.

HE-luonnoksen 6 g §:n viimeinen momentti vastaa 6 d §:n viimeistä momenttia. Tässäkin kohdassa käyttötarkoituksärajoituksen tulisi koskea henkilöstön edustajaa ja pykäläteksti muotoilla edellä esitetyllä tavalla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Lakiluonnoksessa esitetty lisäys ei ole tarpeellinen. Todistustaakan jakautumisesta palkkasyrjintäasioissa säädetään jo voimassa olevassa laissa direktiivin edellyttämällä tavalla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Hyvinvointiala Hali ry ei kannata yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Hyvinvointiala Hali ry ei kannata yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista. Direktiivi ei edellytä uuden seuraamusjärjestelmän käyttöönottoa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Hyvinvointiala Hali ry ei kannata yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista eikä myöskään uuden laiminlyöntimaksun säätämistä. Uuden seuraamuslajin säätämiseksi ei ole todellista tarvetta. Lainsäädännössä on jo säädetty mahdollisina seuraamuksina hyvitys, uhkasakko ja vahingonkorvausvelvollisuus. Myöskään direktiivi ei edellytä uuden seuraamusjärjestelmän käyttöönottoa.

Kommenttinne tasa-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Hyvinvointiala Hali ry painottaa, että tasa-arvovaltuutetulle säädetty tietojen julkaiseminen on toteutettava siten, ettei yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja tai yritysten liikesalaisuuksia paljastu.

Kommenttinne tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

--

Kommenttinne tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

Hyvinvointiala Hali ry vastustaa ehdotettavaa laiminlyöntimaksua uutena seuraamuslajina.

Kommenttinne koskien vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1)

Hyvinvointiala Hali ry huomauttaa, että esityksen vaikutukset työnantajiin on arvioitu puutteellisesti. Esitys lisäisi merkittävästi työnantajien hallinnollista taakkaa ja lisäisi kustannuksia. Osa kustannuksista johtuisi lakimuutosten aiheuttamista päällekkäisistä velvoitteista, jollaisten säätämistä direktiivissä ei edes edellytetä. Kustannuksia aiheutuisi hallinnollisen työmäärän lisääntymisestä ja järjestelmiin edellytettävistä muutoksista.

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

Vaikutusarviot julkiseen talouteen ovat hyvin puutteelliset. Sääntelyllä on arvioitu olevan palkkoja nostavaa vaikutusta, mutta ei ole arvioitu sen vaikutusta julkiseen talouteen.

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

Direktiivin täytäntöönpano ei edellytä viranomaisten resurssien lisäämistä.

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

Hyvinvointiala Hali ry huomauttaa, että esitetyt lainsäädäntömuutokset eivät tosiasiallisesti edistä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Työnantajalla on jo nykyään lakiin perustuva velvollisuus maksaa samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä, eikä direktiivillä myöskään muuteta voimassa olevaa sääntelyä tältä osin. Käytössä on jo laajalti työehtosopimuksiin perustuvia palkkausjärjestelmiä. Myös yleisesti tunnetut kaupalliset järjestelmät ovat sukupuolineutraaleja ja objektiivisia.

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)

Käsityksemme mukaan esityksen sisältö ei vastaa maan hallituksen toimeksiantoa, jonka mukaan palkka-avoimuutta pitää edistää direktiivin minimisäännösten mukaisesti.

Kommenttinne koskien muita toteuttamisvaihtoehtoja (5)

-

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen (11)

-

Muut huomiot

-

Virtanen Kati
Hyvinvointiala HALI ry