

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

Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa on sovittu, että hallitus edistää palkka-avoimuutta EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti. ETL tukee hallitusohjelman kirjausta ja katsoo, että lainsäädäntöön tulisi tehdä ainoastaan sellaiset muutokset, joita on direktiivin vuoksi pidettävä välttämättöminä.

Sukupuolten palkkaero- ja työntekijäryhmä- määritelmät on esityksessä käytännössä kopioitu direktiivitekstistä. Jo voimassa olevassa tasa-arvolaisissa (6 b §) on säädetty työnantajan velvollisuudesta tehdä palkkakartoitus, jonka avulla selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Voimassa olevan tasa-arvolain tulkinnassa sekä sukupuolten palkkaerolle että työntekijäryhmälle on vakiintunut kansallinen tulkinta, joka on yhteneväinen direktiivin kanssa. Kyseisten määritelmien lisääminen tasa-arvolakiin ei ole ETL:n käsityksen mukaan välttämätöntä, eikä siten minimisäännösten mukaista direktiivin implementointia.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Lakiluonnoksen toisessa momentissa on huomioitu työehtosopimusten erityisasema, mikä on ETL:n käsityksen mukaan hyvä lähtökohta. Tätä työehtosopimusten erityisasemaa tulisi kuitenkin vielä entisestään täsmentää ja selkeyttää.

Työehtosopimuksessa on tyypillisesti sovittu työehtosopimuksen soveltamisalalla noudatettavasta palkkausjärjestelmästä. Nämä palkkausjärjestelmät ovat sukupuolineutraaleita ja syrjimättömiä ja niissä käytetään yleisesti työehtosopimuksen soveltamisalalla tehtävään työhön liittyviä objektiivisia,

sukupuolineutraaleita ja syrjimättömiä kriteereitä. Työehtosopimusten palkkausjärjestelmät on rakennettu nimenomaan kyseisen työehtosopimuksen soveltamisalakohtainen vaativuuskriteeristö huomioiden, ja ETL pitää erittäin tärkeänä, että lainsäädännössä on selvästi ja yksiselitteisesti todettu se, että työnantaja menettelee lain mukaisesti noudattaessaan tällaisia työehtosopimuksiin perustuvia palkkausjärjestelmiä. Laissa ei siten tulisi enää erikseen säätää muista lisäedellytyksistä siten, kuin luonnoksen toisen momentin toisessa virkkeessä on esitetty, vaan ETL:n näkemyksen mukaan kyseinen virke tulisi poistaa.

On myös niitä työntekijöitä, esimerkiksi monen toimialan ylemmät toimihenkilöt, jotka jäävät työehtosopimusten palkkausjärjestelmien soveltamisalan ulkopuolelle. Moni työnantaja käyttää näihin työntekijöihin erilaisia ns. kaupallisia yleisesti käytössä olevia palkkausjärjestelmiä. Nämä palkkausjärjestelmät on tyypillisesti rakennettu syrjimättömien ja sukupuolineutraalien arviointikriteerien varaan yrityskohtaiset tarpeet huomioiden - usein suurta vaivaa nähden - ja niitä on voitu noudattaa yrityksissä ongelmitta ja menestyksellisesti useita vuosikymmeniä. Kansainvälisten yritysten ja konsernien osalta on vielä hyvä huomioida se, että samaa kaupallista palkkausjärjestelmää saatetaan soveltaa samoin periaattein eri maissa työskenteleviin samaa tai samanarvoista työtä tekeviin työntekijöihin.

Pykäläluonnoksen ensimmäinen momentti on kirjoitettu siten, että käytännössä muissa kuin työehtosopimuksiin perustuvissa palkkausjärjestelmissä arviointikriteerit olisivat osaaminen, vastuu, kuormitus, työolot sekä muut merkitykselliset tekijät. Vaikka luonnoksessa on maininta, että arviointikriteerien keskinäinen painoarvo voi vaihdella tehtäväkohtaisesti, tämä ei ole ETL:n käsityksen mukaan riittävää kaupallisten palkkausjärjestelmien kohdalla. Yleisesti tunnettujen kaupallisten palkkausjärjestelmien erityisluonne tulisi huomioida, ja ne tulisi rajata näiden edellytysten ulkopuolelle. Kaupallisten palkkausjärjestelmien käytön estäminen tai niiden muuttamisvelvollisuus aiheuttaisi yrityksille täysin turhaa ja mittavaa hallinnollista taakkaa ja kustannuksia, minkä lisäksi se vaikeuttaisi kansainvälisten yritysten ja konsernien palkkausjärjestelmien yhtenäistä ja tasapuolista soveltamista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Työnantaja on jo voimassa olevan tasa-arvolain (6 b §) mukaan tekemään palkkakartoituksen ja varmistamaan, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Lakiehdotuksessa säädettäisiin lisäksi vähintään 100 työntekijää työllistävillä yrityksillä uusi velvollisuus ilmoittaa palkkaerot (6 d §) sekä uusi velvollisuus yhteisen palkka-arvioinnin (6 e §) laatimiseen tietyin edellytyksin. Lakiluonnos johtaisi siten päällekkäisiin velvollisuuksiin niissä yrityksissä, joiden palveluksessa on vähintään 100 työntekijää. Tämä lisäisi näiden yritysten hallinnollista taakkaa ja kustannuksia. Nämä päällekkäiset velvollisuudet tulee ETL:n mielestä poistaa lakiluonnoksesta.

ETL kannattaa esitystä, jonka mukaan Tilastokeskus koostaisi 1 momentin kohdissa 1) -6) -kohdissa tarkoitetut tiedot tulorekisteristä ja toimittaisi ne tasa-arvovaltuutetulle. Tietojen ilmoittaminen tasa-arvovaltuutetulle ja tietojen oikeellisuuden vahvistaminen on kuitenkin lakiluonnoksessa asetettu työnantajan velvollisuudeksi. Tämä ei ole ETL:n käsityksen mukaan direktiivin mukaan välttämätöntä, joten direktiivin minimitasen implementointiin riittäisi työnantajan velvollisuus toimittaa tiedot asianmukaisesti tulorekisteriin, josta Tilastokeskus saa tiedot käyttöönsä, tekee niistä koosteen ja toimittaa sen tasa-arvovaltuutetulle. Työnantaja vastaa tulorekisteriin toimittamiensa tietojen oikeellisuudesta, mutta työnantajan ei tule vastata siitä, että Tilastokeskus tekee tiedoista koosteen, jonka se on velvollinen tekemään.

Luonnokseen on kirjattu, että jos palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan on korjattava tilanne kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa. Direktiivissä ei ole edellytetty kuuden kuukauden määräaika, ja tämä määräaika tulee ETL:n käsityksen mukaan poistaa. Kohtuullinen aika palkkaerojen korjaamiselle tulee arvioida tapauskohtaisesti ja aika voi olla kuutta kuukautta pidempi.

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 velvollisuus käyttää ja käsitellä tietoja mm. palkanmaksun yhteydessä muihinkin käyttötarkoituksiin kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Käyttötarkoituksensuojituksen tulisi ETL:n käsityksen mukaan koskea työnantajan sijasta henkilöstön edustajan oikeutta käyttää tietoja muuhun kuin säädettyyn tarkoitukseen.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

ETL viittaa kohdassa 6 d § lausumaansa. Lisäksi ETL toteaa, että luonnoksessa on asetettu täsmälliset määräajat yhteiseen palkka-arviointiin liittyen: palkka-arviointi tulisi tehdä 12 kuukaudessa siitä päivästä, kun 6 d §:n 1 momentin 7 kohdan tiedot olisi tullut toimittaa tasa-arvovaltuutetulle, ja perusteettomat palkkaerot tulisi korjata kuuden kuukauden kuluessa palkka-arvioinnin valmistumisesta. Direktiivissä ei ole edellytetty tällaisia määräaikoja, ja ne tulisi poistaa. Riittävää on, että säädetään velvollisuudesta toimia kohtuullisessa ajassa ja ajan kohtuullisuus arvioidaan tapauskohtaisesti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Yksittäisten henkilöiden palkkatietojen suojaaminen on erittäin tärkeää. Tasa-arvolain mukaisessa palkkakartoituksessa (6 b §) suojataan yksittäisen henkilön palkkatietoja Tilastokeskuksen suositusten mukaisesti ryhmärajoilla. Ryhmärajojen tulee koskea myös uusia palkkatietojen luovuttamista koskevia velvoitteita, joten lakiluonnosta tulee täsmentää.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

ETL:n käsityksen mukaan ehdotetut pykälämuutokset eivät ole tarpeellisia. Varsinkaan uuden neljännen momentin lisäämistä ei pidetä tarpeellisena, mutta mikäli tällainen uusi momentti lakiin kuitenkin lisättäisiin, tulisi laista selvästi käydä ilmi, että konserniin kuuluvan muun kuin työnantajayhtiön rinnastaminen työnantajayhtiöön on mahdollista ainoastaan silloin, kun tämä yhtiö tosiasiallisesti päättää työnantajayhtiön palkka- tai palvelussuhteen ehdoista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Lakiluonnoksen ehdotus ei ole tarpeellinen.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

ETL vastustaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

ETL vastustaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Laissa säädetään jo hyvityksestä, uhkasakosta, vahingonkorvauksesta ja rikosoikeudellisista seuraamuksista. ETL vastustaa uuden laiminlyöntimaksu-nimisen seuraamuksen säätämistä, eikä direktiivissä edellytetä uuden seuraamuksen säätämistä jo olemassa olevien lisäksi.

Kommenttinne tasa-arvoaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Tasa-arvoaltuutetun tehtäviin ehdotetaan lisättäväksi lakiehdotuksen 6 d §:n 1 momentin 1-6 kohdissa säädettyjen tietojen julkaiseminen. ETL korostaa, että nämä tiedot tulee julkaista siten, että yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot tai yritysten liikesalaisuudet eivät paljastu.

Kommenttinne tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

ETL vastustaa tasa-arvolain 21 b §:ään ehdotettua laiminlyöntimaksua ja myös sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamista näiltä osin.

Kommenttinne koskien vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1)

Lakiesitys lisäisi merkittävästi työnantajien hallinnollista taakkaa ja aiheuttaisi huomattavia lisäkustannuksia. Osa kustannuksista johtuisi edellä tässä lausunnossa viitatuista päällekkäisistä velvoitteista, joiden säätämistä direktiivissä ei edellytetä.

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

Nykyisessä julkisen talouden tilanteessa ei ole ETL:n käsityksen mukaan perusteltua kohdistaa lisäresursseja tasa-arvovaltuutetulle.

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

-

Nissilä Samuli
Elintarviketeollisuusliitto ry