

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

RIA kannattaa sukupuolten palkkaeron ja työntekijäryhmien määritelmien lisäämistä tasa-arvolakiin. Määritelmät vastaavat palkka-avoimuusdirektiivin määritelmiä. RIA kuitenkin katsoo, että myös samanarvoisen työn määritelmä olisi tullut lisätä tasa-arvolain 3 §:n määritelmiin direktiivin määritelmän mukaisesti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Ehdotetussa pykälässä ei todeta palkkarakenteista mitään, vaikka direktiivi nimenomaan lähtee siitä, että työnantajilla on oltava palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Toisekseen sukupuolineutraalien ja syrjimättömien kriteerien osalta listaus ei vastaa direktiivin edellyttämää.

Direktiivi edellyttää, että kriteereihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät.

Näin ollen direktiivi ei mahdollista sitä, että työn luonteesta riippuen joku neljästä edellytetyistä kriteeristä jätettäisiin kokonaan huomioimatta. Työnantajan olisi punnittava kutakin näistä neljästä tekijästä sen osalta, mikä on näiden kriteerien merkitys kyseisessä työssä tai tehtävässä.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Ehdotettu pykälämuotoilu sukupuolineutraalien nimikkeiden osalta ei täytä direktiivin minimitäytäntöönpanoa. Direktiivin mukaan työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Nyt ehdotettavan

pykälämuotoilun mukaan työnantajaan on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja niissä käytettävät tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja.

Direktiivi ei rajaa sukupuolineutraalien tehtävänimikkeiden käyttämistä vain työpaikkailmoituksiin, vaan tehtävänimikkeiden on oltava työpaikalla ylipäättään sukupuolineutraaleja. Pykäläehdotus on muutettava direktiivin vähimmäisvaatimusten mukaiseksi.

RIA pitää ongelmallisena, että palkkakehitystietojen jakamista rajataan vain yli 50 työntekijän työpaikoille, vaikka tiedot ovat olemassa käytännössä kaikilla työpaikoilla.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Nykyisin tasa-arvolain mukaan vähintään 30 työntekijän työpaikoilla on tehtävä palkkakartoitus, jossa tarkastellaan, ettei naisten ja miesten välillä esiinny perusteettomia palkkaeroja. Direktiivi tuo tähän lisäksi raportointi- ja arviointivelvoitteen vähintään 100 työntekijän työpaikoille – pitkälti samasta tietopohjasta, jota jo kansallisesti kerätään.

Sen sijaan, että direktiivin vaatimukset olisi yhdistetty saumattomasti olemassa oleviin velvoitteisiin, nyt esitetään erillistä ja hajanaista toteutustapaa. Raportointi- ja palkka-arviointivelvoitteiden soveltamisrajat ollaan säätämässä koskemaan ainoastaan vähintään 100 työntekijää työllistäviä työpaikkoja, mikä tekee sääntelystä epäselvää ja luo riskin, että työnantajat kokevat nykyisen palkkakartoitusvelvoitteen täyttyvän pelkällä raportoinnilla.

Tämä voi johtaa velvoitteiden laiminlyöntiin, erityisesti suurilla työpaikoilla, ja heikentää käytännössä nykyistä suojan tasoa, mikä on vastoin direktiivissä säädettyä heikentämiskieltoa.

Palkkaraportointi- ja arviointivelvoitteet olisi ollut perusteltua ulottaa vähintään 30 työntekijän työpaikkoihin kuten tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus. Tämä olisi parantanut sääntelyn johdonmukaisuutta ja edistänyt laajemmin palkkatasa-arvoa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Nykyisin tasa-arvolain mukaan vähintään 30 työntekijän työpaikoilla on tehtävä palkkakartoitus, jossa tarkastellaan, ettei naisten ja miesten välillä esiinny perusteettomia palkkaeroja. Direktiivi tuo tähän lisäksi raportointi- ja arviointivelvoitteen vähintään 100 työntekijän työpaikoille – pitkälti samasta tietopohjasta, jota jo kansallisesti kerätään.

Sen sijaan, että direktiivin vaatimukset olisi yhdistetty saumattomasti olemassa oleviin velvoitteisiin, nyt esitetään erillistä ja hajanaista toteutustapaa. Raportointi- ja palkka-arviointivelvoitteiden

soveltamisrajat ollaan säätämässä koskemaan ainoastaan vähintään 100 työntekijää työllistäviä työpaikkoja, mikä tekee sääntelystä epäselvää ja luo riskin, että työnantajat kokevat nykyisen palkkakartoitusvelvoitteen täyttyvän pelkällä raportoinnilla. Tämä voi johtaa velvoitteiden laiminlyöntiin, erityisesti suurilla työpaikoilla, ja heikentää käytännössä nykyistä suojan tasoa, mikä on vastoin direktiivissä säädettyä heikentämiskieltoa.

Palkkaraportointi- ja arviointivelvoitteet olisi ollut perusteltua ulottaa vähintään 30 työntekijän työpaikkoihin kuten tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus. Tämä olisi parantanut sääntelyn johdonmukaisuutta ja edistänyt laajemmin palkkatasa-arvoa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Ehdotettu lain sanamuoto yhdessä hallituksen esityksen perusteluiden kanssa jättää liikaa tulkinnanvaraa siitä, missä konkreettisessa vaiheessa työnantajan on pykälässä mainittavat tiedot annettava. Pykälässä tai vähintäänkin perustelutekstissä tulisi yksiselitteisesti todeta, että työnantajan käyttäessä työpaikkailmoituksia, pykälässä mainitut tiedot tulisi ilmoittaa jo työpaikkailmoituksissa. Sen sijaan pykälässä käytetty ilmaisu ”muulla tavoin” tarkoittaisi puolestaan tilanteita, joissa työnantaja ei käytä työpaikkailmoituksia tai työhaastatteluja, jolloin työnantajan tulisi ilmoittaa kyseiset tiedot erikseen ennen työsopimuksen tekemistä.

Ehdotettu pykälä ja hallituksen esityksen perustelut eivät kuitenkaan selkeästi ilmaise tätä portaittaista menettelyä, johon myös komissio on lainsäädäntövaiheessa ohjeistuksellaan kehottanut.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Tämän pykälän lisääminen tasa-arvolakiin on välttämätöntä, jotta direktiivin minimitäytäntöönpano toteutuu.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

RIA kannattaa ja pitää välttämättöminä pykälään ehdotettuja lisäyksiä, joilla varmistettaisiin tasa-arvolain mukaisen hyvitysseuraamuksen ulottaminen syrjintään, joka tapahtuu työhön valitsemista edeltävän työhönottoprosessin aikana

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

RIA kannattaa esitettyjä pykälämuutoksia.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

Olisi ollut tarkoituksenmukaista yhdenmukaistaa kaikki tasa-arvolaissa mainitut kanneajat kolmeen vuoteen, kuten direktiivi velvoittaa palkkasyrjintätilanteiden osalta. Tämä vähentäisi oikeudellista epävarmuutta siitä, minkä kanneajan piiriin mahdollinen syrjintätilanne kuuluu ja edistäisi tasa-arvon toteutumista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Yksittäinen työntekijä tai työnhakija voi ehdotuksen mukaan saattaa työnantajan menettelyjä useiden uusien pykälien osalta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ainoastaan tasa-arvovaltuutetun kautta. Tasa-arvovaltuutettu tarvitsee riittävät resurssit tehtävän hoitamiseksi. Riskinä on, että tasa-arvovaltuutetulla ei rajallisten resurssien vuoksi tosiasiallisesti ole mahdollisuutta saattaa kaikkia tietoonsa tulleita laiminlyöntejä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Uhkasakon käyttö on esityksessä sidottu yksittäisen työntekijän ja -hakijan kannalta niin monimutkaiseen ja pitkälliseen prosessiin, että sen varoittava vaikutus jää käytännössä olemattomaksi. Seuraamuksia ei voida pitää tehokkaina, jos niiden toteutuminen edellyttää vuosien byrokratiaa.

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)

On erittäin tärkeätä, että tasa-arvovaltuutetulle varataan riittävät resurssit niin aiempien kuin uusien tehtävien hoitamiseen ja myöhemmin tehdään tasa-arvovaltuutettua kuullen myös tarkastelua siitä, ovatko nyt esitetyt resurssit riittäviä. Direktiivin myötä tasa-arvovaltuutettu saa runsaasti uusia tehtäviä ja suuri osa yksilön oikeussuojakeinoista on riippuvaisia tasa-arvovaltuutetusta.

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

-

Aarnio Antti
Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry