

Lausuntopyyntö VN/7728/2024 lausuntopalvelussa;

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) ja eräiden muiden lakien muuttamisesta (palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano)

Lausunto

Lausuma täytyy aloittaa itsestäänselvyydellä: direktiivin täytäntöönpano ei tarkoita vain uuden sääntelyn lisäämistä, vaan myös vanhan sääntelyn tarkastelua siten, että sääntely ei muodostu direktiivin vastaiseksi. Ehdotettu lakiluonnos on synnyttämässä ilmeisesti kaikilta huomaamatta jääneen olennaisen aukon, joka voi vesittää direktiivin tarkoituksen eli sen, että työpaikoilla olisi rakenteet tasa-arvoiselle palkkaukselle, sillä laissa jo olevan palkkakartoituksen (6 b § ja 6 a §) ja lakiluonnoksen, erityisesti lakiluonnoksessa ehdotetun työntekijäryhmän (3 § 10 mom.), ilmoitusvelvollisuuden (6 d §) ja yhteisen arvioinnin (6 e §) välillä ei ole tehty lakiluonnoksessa minkäänlaista integraatiota.

Lakiluonnoksessa (3 § 10 mom.) operoidaan, aivan perustellusti, direktiivin artiklan 3 kohdan h edellyttämällä työntekijäryhmän käsitteellä: Työntekijäryhmälle on siis määritelmä 3 § 10 momentissa ja palkkaerot on ilmoitettava ja arvioitava työntekijäryhmittäin ehdotetun 6 d §:n ja 6 e §:n perusteella. Sen sijaan palkkakartoituksessa (6 b § tai 6 a §) ei säädettäisi mitään työntekijäryhmistä, vaan edelleen vaativuus- tai tehtäväryhmistä taikka muulla perusteella muodostetuista ryhmistä. Tällainen säädännällinen erottelu käsitteiden välillä ei ole pelkästään vastoin lakiluonnoksen sisäistä yhtenäisyyttä ja johdonmukaisuutta, vaan yksiselitteisesti vastoin direktiivin 3 artiklan kohtaa h.

Direktiivin laillinen täytäntöönpano edellyttää sitä, että esimerkiksi 6 b §:ään lisätään seuraava momentti tai sen ensimmäistä tai toista momenttia täydennetään seuraavasti:

”Palkkakartoitus on tehtävä työntekijäryhmittäin.”

Samalla toista momenttia tulee muuttaa siten, että kohta ”vaativuus- tai tehtäväryhmien taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien” poistetaan ja lisätään tilalle ”työntekijäryhmien”.

Ehdotettu korjaus tarkoittaisi vain sitä, että muodostettaessa palkkakartoituksen (6 b §) mukaisia ryhmiä, tulisi noudattaa lakiluonnoksen 3 § 10 momentin mukaista lähtökohtaa ja määritelmää. Jos tällaista korjausta, tai sen tapaista, ei tehdä, laissa tulee olemaan ilmeinen ristiriita työntekijäryhmän (3 § 10 mom.) ja vaativuus- tai tehtäväryhmien taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien (6 b §) välillä. Tällöin sääntelyn tila on direktiivin vastaisuuden lisäksi myös työnantajan kannalta mielipuolinen: vähintään 100 työntekijää työllistävällä työnantajalla olisi 6 d §:n mukainen velvollisuus ilmoittaa sukupuolten välinen palkkaero työntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin sekä tehdä edellytysten täyttyessä 6 e §:n mukainen yhteinen palkka-arviointi työntekijäryhmittäin, mutta palkkakartoitusta työnantajan ei tarvitsisi tehdä työntekijäryhmittäin. Lakiluonnos jättää palkkakartoituksen ikään kuin elämään omaa suljettua

elämäänsä irrotettuna direktiivistä ja lakiluonnoksesta tulevista velvoitteista. Tämä voi tarkoittaa sitä, että saman työnantajan kohdalla 6 d §:n ja 6 e §:n mukaisia työntekijäryhmiä määritellään eri tavalla tai ilman yhteyttä 6 b §:n palkkakartoituksessa määriteltyihin ryhmiin. Tasa-arvoisen palkkauksen rakenneperustat voivat muodostua erilaisiksi työnantajilla, koska 6 d § ja 6 e § eivät koske alle 100 työntekijää työllistäviä työnantajia. On syytä huomata, että korjaava ehdotus ei tarkoittaisi sitä, että alle 100 työntekijää työllistävät työnantajat tulisivat 6 d §:n tai 6 e §:n piiriin.

Suomen Journalistiliitto – Finlands Journalistförbund ry.

Tuomas Aalto

juristi

**Säästöpankinranta
2 A 7 krs.
PL 252
00531 Helsinki**

-
Sparbanksstranden
2 A 7.våningen
PB 252
00531 Helsingfors