

9.2.2026

Sosiaali- ja terveysministeriö

VN/7728/2024

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

Sosiaali- ja terveysministeriö on pyytänyt Suomen Yrittäjien lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) ja eräiden muiden lakien muuttamisesta (palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano). Suomen Yrittäjät esittää lausuntonsa lausuntopalvelu.fi:ssä pyydettyssä muodossa.

Esityksessä esitetään tehtäväksi palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanon edellyttämät muutokset tasa-arvolakiin, tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin, tilastokeskuksesta annettuun lakiin, tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin sekä sakon täytäntöönpanosta annettuun lakiin.

1. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 §:ää

Esitysluonnoksen sukupuolten palkkaeroa sekä työntekijäryhmää koskevat määritelmät ovat lähtökohtaisesti kopioitu suoraan direktiivitekstistä. Pidämme näiden määritelmien lisäämistä tasa-arvolakiin tässä yhteydessä sinänsä tarpeettomina. Voimassa olevan lain ja siihen liittyvien käytäntöjen osalta on huomattava, että sukupuolten palkkaerolla ja työntekijäryhmällä on jo vakiintuneet tulkinnat – perustuen mm. tasa-arvolain 6 b §: n mukaisiin palkkakartoituksiin. Tämän vuoksi katsomme, ettei esitettävä lisäys ole tarpeen direktiivin implementoimiseksi.

2. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Työn samanarvoisuuden tunnistamisen osalta on ensinnäkin huomattava, että työnantajilla on juridinen velvollisuus noudattaa työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää. Tämä velvollisuus koskee työnantajaliittojen jäseniä, mutta myös yrityksiä, jotka ovat velvollisia noudattamaan työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella. Jälkimmäiset yritykset ovat siis lainsäädännöllä pakotettuja noudattamaan myös työehtosopimuksen palkkausta koskevia määräyksiä, vaikka eivät ole sopimukseen millään tavoin sitoutuneet.

Sellaista sääntelymallia, joka johtaisi tilanteeseen, jossa työnantaja viime kädessä joutuisi vastuuseen toimiessaan laissa säädetyn velvoitteen mukaisesti voimatta luottaa siihen, että työehtosopimuksen mukainen järjestelmä täyttää laissa vaaditut edellytykset, ei voida pitää missään määrin perusteltuna. Etenkään, kun samaan aikaan työnantajalla ei kuitenkaan ole mahdollisuutta siihen, että tämä kehittäisi oman, työehtosopimuksen palkkausjärjestelmästä ja palkkatasoista poikkeavan järjestelmän. Siksikin on erittäin tärkeää, että lainsäädännössä todetaan yksiselitteisesti, että työnantaja menettelee lainmukaisesti, kun se soveltaa tällaisia syrjimättömiä työehtosopimukseen perustuvia palkkausjärjestelmiä, eikä laissa aseteta esimerkiksi sellaista lisäedellytystä, että palkkausjärjestelmissä pitäisi käyttää tiettyjä nimenomaisia kriteereitä. Tällainen linjaus on välttämätön sen vuoksi, että tiettyä yksittäistä sopimusalaa varten rakennetuissa palkkausjärjestelmissä ei usein ole muita kuin niitä kriteereitä, jotka ovat juuri kyseisen kaltaisissa töissä relevantteja.

Palkka-avoimuusdirektiivin resitaalissa 27 todetaan seuraavasti: "Palkkojen määrittämistä koskevat kansalliset järjestelmät vaihtelevat, ja ne voivat perustua työehtosopimukseen ja/tai työnantajan päättämiin tekijöihin. Tämä direktiivi ei vaikuta erilaisiin palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin järjestelmiin." Lisäksi direktiivin 30 artiklan mukaan "direktiivi ei vaikuta millään tavoin oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia tai oikeuteen ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti."

Suurimmassa osassa työehtosopimuksia on sovittu kyseiseen sopimusalaan sopivasta palkkausjärjestelmästä, jota kyseistä työehtosopimusta noudattava työnantaja on velvollinen käyttämään. Työehtosopimuksissa sovitut palkkausjärjestelmät ovat käsityksemme mukaan syrjimättömiä, ja niissä käytetään työn vaativuuteen liittyviä objektiivisia ja sukupuolineutraaleita kriteereitä.

Katsomme, että huomioiden Suomen työehtosopimusjärjestelmä se sekä, että huomattava osa suomalaisista pienistä työantajayrityksistä on lakiin perustuvan yleissitovuuden nojalla velvoitettu noudattamaan toimialan työehtosopimusta, esitysluonnoksen lähtökohta on oikea ja perusteltu.

Esitysluonnoksen osalta on lisäksi huomattava, että työehtosopimukseen perustuvien palkkausjärjestelmien lisäksi useat työnantajat käyttävät kaupallisia yleisesti tunnettuja palkkausjärjestelmiä niihin työntekijöihin, jotka jäävät työehtosopimusten palkkausjärjestelmien ulkopuolelle tai tilanteissa, joissa työnantajaa ei sido mikään työehtosopimus. Kuten lakiluonnoksen sivulla 21 todetaan, analyttisiä malleja ovat sekä työehtosopimukseen rakennetut mallit että kaupalliset mallit. Lisäksi kuten esitysluonnoksessa on

todettu, useimmat analyttiset arviointijärjestelmät mahdollistavat sen, että niillä voidaan arvioida eri alojen tehtäviä ja tehtäviä laajasti eri vaativuustasoilta. Katsomme, että kaupalliset palkkausjärjestelmät tulisi esityksessä rinnastaa työehtosopimuksiin perustuviin palkkausjärjestelmiin. Pykäläluonnos on kuitenkin kirjoitettu siten, että muissa kuin työehtosopimuksiin perustuvissa palkkausjärjestelmissä näytettäisiin edellytettävän sekä osaamisen, vastuun, kuormituksen että työolojen sisällyttämistä arviointikriteereiksi. Katsomme, että lakitekstin ja lain yksityiskohtaisten perusteluiden pitäisi yhtenevästi tukea ajatusta siitä, että mikä tahansa sukupuolineutraali ja objektiivinen palkkausjärjestelmä täyttäisi arvioinnissa tarvittavan kriteeristön.

Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että saataville asetetaan analyttiset välineet tai menetelmät, jotka ovat helposti käytettävissä työn arvon arvioinnin ja vertailun tukemiseksi ja ohjaamiseksi artiklassa vahvistettujen kriteerien mukaisesti. Korostamme, että on erittäin tärkeää, että direktiivin mukaisesti valmistellut analyttiset välineet tai menetelmät ovat sääntelyn voimaan tullessa valmiina ja niiden yritysten hyödynnettävissä, jotka eivät sovelle toiminnassaan työehtosopimusta tai joilla ei tällä hetkellä ole käytössä esimerkiksi kaupallista palkkausjärjestelmämallia.

3. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Esitysluonnoksen mukaan tasa-arvolain 6 §:ään lisättäisiin velvollisuus tiedottaa palkanmäärityksen ja palkkakehityksen perusteista työntekijöille. Direktiivi lähtökohtaisesti edellyttää tämänkaltaisen lisäyksen tekemistä lakiin, joten sen voidaan katsoa olevan perusteltu.

Kastomme, että esitysluonnoksessa esitetty muotoilu on kuitenkin kirjoitettu turhan monimutkaisesti. Näkemyksemme mukaan olisi perusteltua, että pykäläteksti muotoiltaisiin siten, että siinä erotetaan kaikkia työnantajia koskeva velvollisuus tiedottaa palkanmäärityksen perusteista vähintään 50 työntekijän työnantajia koskeva velvollisuus tiedottaa myös palkkakehityksen perusteista omiksi momenteikseen.

4. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Toteamme yleisesti, että työnantajan velvollisuutta ilmoittaa palkkaerot sekä yhteistä palkka-arviointia koskevien säännösten kokonaisuus on varsin sekava sekä tulkinnanvarainen.

Katsomme, että esitysluonnoksen 6 d § (Työnantajan velvollisuus ilmoittaa palkkaerot), 6 e § (yhteinen palkka-arviointi) sekä voimassa olevan lain 6 b

§ (palkkakartoitus) tulisi yhteensovittaa ja poistaa päällekkäiset velvollisuudet. Yhteensovittaminen olisi mahdollista toteuttaa esimerkiksi siten, että palkkakartoituksen kanssa suurelta osin päällekkäisen uuden yhteisen palkka-arvioinnin sijasta palkkakartoitusta laajennettaisiin tietyillä vähintään 100 työntekijän työnantajia koskevilla velvoitteilla.

Esitetyssä muodossa lakiluonnos johtaisi jopa kolminkertaiseen velvollisuuksiin yli 100 työntekijän yrityksissä. Tämä lisäisi huomattavasti hallinnollista taakkaa ja yritysten kustannuksia, mikä on vastoin laajasti hyväksyttyä tavoitetta vähentää yritysten hallinnollista taakkaa. Tätä hallinnollista taakkaa ei ole myöskään missään vaiheessa täytäntöönpanoa kunnolla arvioitu.

Direktiivin 9 artiklan 8 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat kerätä kyseisen artiklan 1 kohdan a–f alakohdan mukaiset tiedot työnantajan sijasta itse hallinnollisten tietojen, kuten työnantajien vero- tai sosiaaliturvaviranomaisille toimittamien tietojen perusteella. On positiivista, että lakiluonnoksen mukaan tämä mahdollisuus otettaisiin käyttöön ja Tilastokeskus koostaisi kyseiset tiedot tulorekisteristä ja toimittaisi ne tasa-arvoviranomaiselle. Tietojen koostamisessa tulee noudattaa Tilastokeskuksen ryhmärajoja yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen suojaamiseksi.

Esitysluonnoksessa on kuitenkin todettu, että tietojen ilmoittaminen tasa-arvovaltuutetulle ja tietojen oikeellisuuden vahvistaminen olisi työnantajan velvollisuus. Katsomme, että direktiivi ei edellytä tätä, eikä työnantajaa tule velvoittaa vastaamaan Tilastokeskuksen tekemän koosteen oikeellisuudesta. Työnantajalla tulee olla ainoastaan velvollisuus toimittaa tiedot asianmukaisesti tulorekisteriin, josta Tilastokeskus saa ne käyttöönsä, tekee niiden perusteella koosteen ja toimittaa sen tasa-arvovaltuutetulle. Työnantaja vastaa luonnollisesti tulorekisteriin toimittamiensa tietojen oikeellisuudesta.

Esitysluonnoksen mukaan, jos palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan on korjattava tilanne kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa. Korostamme, että direktiivi lähtee siitä, että mahdolliset perusteettomat palkkaerot on korjattava kohtuullisessa ajassa. Direktiivi ei edellytä erillisistä tai nimenomaisista korjaamisen määräajoista säätämistä. Kohtuullinen aika palkkaerojen korjaamiselle tulee aina arvioida tapauskohtaisesti ja esityksestä tulee poistaa nyt esitetty määräajat. Tämä olisi myös hallitusohjelman minimi-implementoinnin mukainen ratkaisu.

Esitysluonnoksen 6 d §:n viimeisessä momentissa on joko kirjoitus- tai ajatusvirhe. Luonnoksen mukaan työnantaja ei saisi käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden

periaatteen soveltamiseen. Kyse on kuitenkin henkilötiedoista, jotka ovat työnantajan hallussa 6 d §:stä riippumatta ja joita työnantajalla on luonnollisesti oikeus ja jopa välttämätön tarve käyttää muun muassa palkanmaksun yhteydessä muutoinkin kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseksi. Sen sijaan korostamme, että kyseisessä momentissa tulisi rajoittaa henkilöstön edustajan oikeutta käyttää saamiensa tietoja muuhun tarkoitukseen kuin sukupuolten välisen samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen.

5. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Esitysluonnoksessa on asetettu täsmällisiä yhteiseen palkka-arviointiin liittyviä määräaikoja. Niiden mukaan palkka-arviointi pitäisi tehdä 12 kuukaudessa siitä päivästä, kun 6 d §:n 1 momentin 7 kohdan tiedot olisi tullut toimittaa tasa-arvovaltuutetulle ja perusteettomat palkkaerot olisi korjattava kuuden kuukauden kuluessa palkka-arvioinnin valmistumisesta. Kuten edellä todettua, direktiiviin ei sisälly tällaisia täsmällisiä enimmäisaikoja, ja katsomme, että jatkovalmistelussa tällaiset täsmälliset määräajat tulee poistaa esityksestä ja niiden sijaan säätää työnantajan velvollisuudesta toimia kohtuullisessa ajassa, joka arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

6. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Esitysluonnoksen pykälätekstin mukaan ”Työnantajan on varmistettava tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu antamalla tässä pykälässä tarkoitetut tiedot työnhakijalle riittävän ajoissa, kuten julkaisemalla tiedot työpaikkailmoituksessa, antamalla ne ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.” Tämä on direktiivin mukainen ja perusteltu lähtökohta. Esitysluonnoksen perusteluiden mukaan palkkausta koskevat tiedot olisi kuitenkin annettava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa rekrytointiprosessia.

Direktiivin mukaan työnhakijoilla on oikeus saada mahdolliselta tulevalta työnantajalta tiedot kyseisessä tehtävästä maksettavasta alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä. Direktiivin mukaan tiedot on ilmoitettava siten, että varmistetaan tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu, esimerkiksi julkaisemalla ne työpaikkailmoituksessa, ennen työhaastattelua tai muulla tavoin. Direktiivin resitaalissa 32 on lisäksi todettu, että tiedot tulisi antaa viimeistään ennen työ sopimuksen tekemistä.

Tältä osin on huomattava, että työntekijän toimenkuva ja palkkataso määräytyvät usein vasta työnhakuprosessin kuluessa, koska tarkempi toimenkuva päätetään rekrytoitavan työntekijän osaamisen perusteella. Esimerkiksi näissä tilanteissa alkupalkkaa ei voida eikä ole tarkoituksenmukaista ilmoittaa vielä työpaikkailmoituksessa. Sopivin ajankohta palkkatietojen

antamiselle vaihtelee tilanteen mukaan, ja usein tiedot on tarkoituksenmukaista antaa vasta haastatteluvaiheeseen edenneille hakijoille tai niille hakijoille, joiden kanssa varsinaisesti neuvotellaan työsopimuksen tekemisestä.

7. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Korostamme, että yksittäisten henkilöiden palkkatietojen suojaaminen on erittäin keskeistä. Tasa-arvolain mukaisessa palkkakartoituksessa, joka on ollut voimassa 20 vuotta, suojataan yksittäisen henkilön palkkatietoja Tilastokeskuksen suosituksen mukaisesti ryhmärajoilla. Myös työehtosopimukset ovat sisältäneet vuosikautia ryhmäraajat tarkasteltaessa palkkatietoja. Katsomme, että mainittujen ryhmärajojen tulee koskea myös uusia palkkatietojen luovuttamista koskevia velvoitteita ja jatkovalmistelussa esitystä tulee tältä osin täsmentää.

On myös huomattava, että palkka-avoimuusdirektiivi lähtee työntekijäryhmäkohtaisesta tarkastelusta, ei yksittäisten henkilöiden palkkojen tarkastelusta. Lisäksi direktiivin resitaalissa 44 todetaan, että jäsenvaltioiden "olisi otettava käyttöön erityisiä suojatoimia, jotta voidaan estää yksilöitävissä olevan työntekijän tietojen paljastuminen joko suoraan tai välillisesti".

Katsomme, että asian jatkovalmistelussa tulisi myös säätää huomattavasti nyt esitettyä kattavammin ja selkeämmin siitä, että saatuja henkilötietoja ei saa käyttää mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen ja toteuttamiseen. Lisäksi esityksessä tulisi säätää kiellon rikkomiseen liittyvistä seurauksista ja sanktioista.

Esitysluonnoksen mukaan "työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava kirjallisesti tieto kyseisen työntekijän yksilöllisestä palkkatasosta ja hänen kanssaan samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltyinä". Lisäksi esityksessä todetaan, että "työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava kohtuullinen lisäselvitys toimittamistaan tiedoista ja perusteltava vastauksensa".

Korostamme, että esityksessä ei ole millään tavoin rajoitettu sitä, kuinka usein työntekijä voi mainittuja tietoja pyytää. Katsomme, että esityksen jatkovalmistelussa tulee pohtia, miten voidaan hillitä työnantajalle kertyvien kustannusten sekä hallinnollisen taakan kertymistä esimerkiksi rajoittamalla mahdollisuutta tietojen pyytämiseen tietyn määräajan kuluessa.

8. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Katsomme, että voimassa olevan lain 8 §:ää ei ole nyt tehtävässä uudistuksessa tarvetta muuttaa, eikä tällaisille muutoksille ole asian valmistelun yhteydessä myöskään esitetty minkäänlaisia perusteita.

Lisäksi katsomme esitysluonnoksen osalta, että siinä tulisi selkeästi todeta se, että on todettava selvästi, että sellaisen konserniin kuuluvan muun kuin kyseisen työntekijän työnantajana toimivan yhtiön rinnastaminen työnantajaan on mahdollista ainoastaan silloin, kun tällainen yhtiö tosiasiallisesti päättää kyseisen yksittäisen työntekijän palkasta.

9. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Katsomme, että voimassa olevan lain 9 a §:ää ei ole nyt tehtävässä uudistuksessa tarvetta muuttaa. Voimassa olevassa laissa on jo säädetty direktiiviä vastaavalla tavalla todistustaakan jakautumisesta palkkasyrjintää koskevissa asioissa.

10. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

Esitettävä sääntely vastaa direktiivin sääntelyä ja on täten perusteltu. Toteamme kuitenkin, että esimerkiksi työhönottotilanteisiin liittyvä kolmen vuoden kanneaika on todella pitkä ja tulee lisäämään työnantajan hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia. Ei ole käytännön näkökulmasta millään tavoin perusteltua, että työnantaja joutuu säilyttämään yksittäiseen rekrytointiin liittyvän dokumentaation jopa kolme vuotta prosessin päättymisestä, pystyäkseen myöhemmin riittävällä tavalla vastaamaan mahdollisiin syrjintävaiteisiin.

11. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Katsomme, ettei esitettävä lisäys ole perusteltu tai tarpeellinen. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ei ole tarpeellista laajentaa.

12. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Katsomme, ettei esitettävä lisäys ole perusteltu tai tarpeellinen. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ei ole tarpeellista laajentaa.

13. Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Vastustamme esitysluonnoksessa esitettävän, uuden laiminlyöntimaksunimisen seuraamuksen säätämistä. Katsomme, että esitettävälle laiminlyöntimaksulle ei ole esitetty asiallisia tai tarkoituksenmukaisia perusteluita.

Korostamme, että Suomessa seuraamusjärjestelmä on jo nyt pitkälle menevä ja kattava. Tasa-arvolaissa säädetään jo nyt (tahallisuudesta riippumattomasta) hyvityksestä, uhkasakosta, vahingonkorvauksesta ja rikosoikeudellisista seuraamuksista (sakko ja vankeusrangaistus). Direktiivi ei edellytä uuden seuraamuksen säätämistä.

14. Kommenttinne tasa-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin ehdotetaan lisättäväksi lakiehdotuksen 6 d §:n 1 momentin 1-6 kohdissa säädettyjen tietojen julkaiseminen. Säännösehdotus perustuu direktiivin 29 artiklan 3 kohtaan. Pidämme ehdotettoman tärkeänä, että tiedot julkaistaan siten, että yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot tai yritysten liikesalaisuudet eivät paljastu. Katsomme myös, että esitysluonnoksen perusteluissa todettu maininta tietojen julkaisemisesta verkkosivuilla tulee poistaa. Korostamme, että direktiivi ei edellytä tällaista julkaisemista.

15. Kommenttinne sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

Toteamme edellä oleviin vastauksiin viitaten, että vastustamme tasa-arvolain 21 b §:ään säädettäväksi ehdotettavaa laiminlyöntimaksua ja siten myös sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamista tältä osin.

16. Kommenttinne koskien vaikutuksia työnantajiin

Katsomme, että esitysluonnoksessa esitettävät muutokset lisäisivät kokonaisuudessaan merkittävästi työnantajien hallinnollista taakkaa ja aiheuttaisivat myös huomattavia lisäkustannuksia. Kustannusten suuruuden täsmällinen arvioiminen on mahdotonta, mutta näkemyksemme mukaan lakiluonnoksessa esitetyt arviot ovat joka tapauksessa selvästi liian alhaisia. Lisäksi toteamme, että vaikka osaa näistä lisäkustannuksista ei direktiivin takia ole mahdollista välttää, osa niistä johtuu edellä tässä lausunnossa viitatuista päällekkäisistä velvoitteista, joita direktiivi ei edellytä.

Lisäksi toteamme, että jos esitysluonnoksessa esitettävä sääntely johtaisi velvollisuuteen muuttaa jo nykyään syrjimättömiä ja sukupuolineutraaleita palkkausjärjestelmiä, muutoksesta aiheutuvat kustannukset olisivat erittäin

mittavia ja aivan eri suuruusluokkaa kuin lakiluonnoksessa mainitut kustannukset.

Kaiken kaikkiaan mietinnössä esitettyjä muutoksia ei riittävällä tavalla arvioitu hallinnollisen taakan näkökulmasta. Tämä on erikoista ottaen huomioon, että keskeisenä pyrkimyksenä sekä Suomessa että EU:n tasolla on vähentää yritysten hallinnollista taakkaa.

17. Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen

Esitysluonnoksen julkisen talouden vaikutuksia koskevassa osiossa todetaan, että ”ehdotetut muutokset voisivat vähentää eriarvoisuutta ja mahdollista palkkauksen sukupuolivinoumaa sekä lisätä työntekijöiden työssä pysymistä ja siten parantaa työn kannattavuutta.” Korostamme, että esitetyt arviot ovat täysin spekulatiivisia, eivätkä ne perustu esimerkiksi taloustieteellisiin tutkimuksiin.

18. Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin

Esitysluonnoksessa esitetään tasa-arvovaltuutetulle huomattavia resurssilisäyksiä, joista aiheutuisi jopa 400 000 euron vuosittainen lisäkustannus. Toteamme, että huomioiden julkisen talouden haastava tilanne, tulisi jatkovalmistelussa huolellisesti arvioida uudelleen esitettävien lisäresurssien todellinen tarve.

19. Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia

Korostamme, että esitysluonnoksessa esitettävät muutokset eivät varsinaisesti tuo uusia elementtejä nykyiseen lainsäädäntöömme tai muuta voimassa olevan lain peruslähtökohtia. Työnantajalla on jo nykyään velvollisuus maksaa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä, tehdä palkkakartoitus ja korjata perusteettomat palkkaerot. Tämä huomioiden katson, että esityksen sukupuolivaikutukset jäänevät varsin vähäisiksi.

Kuten esitysluonnoksessa on todettu, merkittävä osa sukupuolten välisestä ansioerosta selittyy rakenteellisilla tekijöillä. Suomalaiset työmarkkinat ovat kansainvälisestikin vertaillen melko voimakkaasti segregoituneet sukupuolen mukaan eli miehet ja naiset työskentelevät usein eri sektoreilla, ammateissa ja työtehtävissä, joista maksetaan eri palkkaa. Lisäksi isät pitävät edelleen pienemmän osan perhevapaista, mikä heijastuu naisten asemaan työmarkkinoilla. Suurimmat syyt naisten ja miesten ansioeroihin ovat siis naisten ja miesten työskenteleminen eri toimialoilla sekä miesten suuremmat vuosittaiset työtunnit. Esitysluonnoksessa esitettävät muutokset eivät

vaikuta näihin tekijöihin ja siksi esityksellä ei tältä osin liene juurikaan vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon työmarkkinoilla.

20. Kommenttinne koskien vaikutuksia palkansaajiin

Kuten esitysluonnoksessa on todettu, muutoksilla lisättäisiin työntekijöiden oikeutta saada enemmän palkkausta koskevia tietoja.

21. Kommenttinne koskien asian taustaa ja valmistelua, EU-säädöksen tavoitteita ja pääasiallista sisältöä sekä nykytilaa ja sen arviointia

Esitysluonnos perustuu pääosin sosiaali- ja terveysministeriön työryhmän mietintöön, jonka jälkeen esitystä on jatkovalmisteltu virkatyönä. Katsomme, että työryhmän työssä ei valitettavasti käsitelty tai arvioitu tasapuolisesti eri tahojen esittämiä näkemyksiä ja ehdotuksia. Lisäksi työryhmän työskentely perustui usein asioiden kiireelliseen ja usein puutteelliseen käsittelyyn. Tätä osoittaa osaltaan myös se, että työryhmä ei lisäksi kuullut lainkaan palkkausjärjestelmiä tuntevia asiantuntijoita. Kokonaisuutena katsomme, että esitys ei nykyisessä muodossaan täysin toteuta hallitusohjelman kirjausta, jonka mukaan palkka-avoimuutta edistetään EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti.

22. Kommenttinne koskien muita toteuttamisvaihtoehtoja

Näkemyksemme mukaan muita toteuttamisvaihtoehtoja on esitetty ja käsitelty esitysluonnoksessa osittain puutteellisesti. Esitysluonnoksessa ei ole esimerkiksi tuotu esiin hallinnollista taakkaa selvästi vähentävää toteuttamisvaihtoehtoa, jonka mukaan esitysluonnoksessa esitettyjen päällekkäisten palkkakartoitusta ja palkka-arviointia koskevien velvoitteiden sijasta ne olisi yhdistetty yhdeksi velvoitteeksi. Muutenkaan muita toteuttamisvaihtoehtoja ei ole kuvattu ja analysoitu täsmällisesti, vaan ne on kuvattu hyvin yleisluontoisesti.

23. Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen

Katsomme, että esitysluonnos on ongelmallinen suhteessa yksityisyyden suojan ja tietosuojalainsäädännön näkökulmasta. Katsomme, että jos esitysluonnosta ei jatkovalmistelussa muuteta edellä lausunnossa kuvattujen ongelmien osalta, se edellyttäisi näiltä osin eduskunnan perustuslakivaliokunnan kannanottoa.

24. Muut huomiot

Yleisenä huomiona toteamme, että esitysluonnoksessa käytetään monissa kohdin sekaisin, rinnakkain ja synonyymeinä termejä ”palkka-avoimuus” sekä ”palkkauksen läpinäkyvyys”. Katsomme, että olisi perusteltua käyttää johdonmukaisesti termiä palkkauksen läpinäkyvyys, joka on suora käännös direktiivin englanninkielisestä nimestä.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen-Sandberg
johtaja