

ERIÄVÄ MIELIPIIDE PALKKA-AVOIMUUSDIREKTIIVIN TÄYTÄNTÖÖNPANOA VALMISTELLEEN TYÖRYHMÄN MIETINTÖÖN

1 Yleistä

Sosiaali- ja terveysministeriön asettama työryhmä on valmistanut mietinnön, jossa ehdotetuilla muutoksilla pantaisiin täytäntöön miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi. Mietintö on laadittu hallituksen esityksen muotoon.

Mielestämme HE-luonnos ei ole toteuttamiskelpoinen mietinnössä esitetystä muodossa, vaan se edellyttää huomattavia muutoksia jatkovalmistelussa. Katsomme, että työryhmän mietinnössä oleva luonnos hallituksen esitykseksi sisältää jäljempänä selostettuja merkittäviä virheitä sekä periaatteellisia ja käytännön ongelmia. Se ylittää myös selvästi hallitusohjelmassa ja työryhmän toimeksiannossa olevan linjauksen, jonka mukaan palkka-avoimuusdirektiivi pannaan Suomessa täytäntöön minimisääntelynä.

Esitys on valmisteltu puutteellisesti ja yksipuolisesti sekä tarpeettoman kiireellisesti. Kokousasiakirjat ovat usein olleet saatavilla vasta kokousta edeltävänä päivänä, mikä on tehnyt mahdottomaksi käsitellä niitä huolellisesti järjestöjen taustaryhmissä ennen kokousta. Virkamiesten esityksistä ei ole käyty kokouksissa perusteellista keskustelua, erilaisia sääntelyvaihtoehtoja ei ole riittävällä tavalla analysoitu eikä esitettyjen säännösten vaikutuksia käytännön työelämään ja työpaikoille ole käsitelty juuri lainkaan. Vaikka työehtosopimusten palkkausjärjestelmät liittyvät aivan keskeisesti työn vaativuuden arviointiin, työehtosopimusosapuolia ei ole kuultu palkkausjärjestelmiin liittyvistä esityksistä. Valmistelua ei kaiken kaikkiaan ole näkemysmme mukaan ole toteutettu asianmukaisen, kolmikantaisen lainvalmistelun periaatteita noudattaen.

Korostamme, että esityksen jatkovalmistelussa on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että direktiivissä korostetaan nimenomaisesti työehtosopimusosapuolten autonomiaa ja sitä, että direktiivillä ei vaikuteta kansallisiin palkkojen määrittämisjärjestelmiin. Työnantajan pitää voida luottaa siihen, että työnantaja toimii lainmukaisesti, kun se noudattaa työehtosopimuksessa sovittua palkkausjärjestelmää.

Toteamme vielä, että jatkovalmistelulle on varattava riittävästi aikaa. Direktiivi on pantava täytäntöön vasta 7.6.2026 mennessä, minkä lisäksi direktiivin edellyttämät ensimmäiset raportit palkkaeroista tulevat tehtäväksi vasta vuonna 2027. Korostamme, että asian jatkovalmistelu on tehtävä huolella ja hallitusohjelman linjaus direktiivin toimeenpanosta minimi-implementointina huomioiden.

2 Sama ja samanarvoinen työ

Voimassa olevassa tasa-arvolaissa on jo säädetty työnantajan velvollisuudesta maksaa samanarvoisesta työstä sama palkka. Tämä velvollisuus on käytännössä toteutettu sukupuolineutraaleilla työn vaativuuden arviointiin perustuvilla palkkausjärjestelmillä. Palkkausjärjestelmistä on sovittu tyypillisesti työehtosopimuksilla, joita sovelletaan valtaosaan työntekijöistä.

Samapalkkaisuuden periaatteen toteutumista varmistetaan työnantajille säädettyjen velvollisuuksien lisäksi viranomaisvalvonnalla (tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta) sekä periaatteen rikkomista koskevalla seuraamusjärjestelmällä.

Katsomme, että HE-luonnoksen 6 f §:n kaltaista uutta säännöstä samasta ja samanarvoisesta työstä ei tarvita. Ehdotettuun säännökseen liittyy ainakin kaksi isoa ongelmaa:

Eri henkilöstöryhmien välinen työn vaativuuden vertailu

HE-luonnoksen 6 f §:ää on mahdollista tulkita siten, että se velvoittaisi työnantajaa soveltamaan samaa palkkausjärjestelmää kaikkiin työntekijöihin riippumatta työtehtävästä tai sovellettavasta työehtosopimuksesta. Jatkovalmistelussa on selvennettävä, että tällaista velvollisuutta ei ole, vaan työnantaja toimii lainmukaisesti noudattaessaan eri työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden palkkaukseen kyseisten työehtosopimusten palkkausjärjestelmiä.

Useilla työpaikoilla sovelletaan kahta tai useampaa työehtosopimusta. Kussakin työehtosopimuksessa on sovittu palkkausjärjestelmästä, jota sovelletaan kyseisen työehtosopimuksen piiriin kuuluviin työntekijöihin. Näissä palkkausjärjestelmissä sovitut työn vaativuuden kriteerit ovat sukupuolineutraaleita ja syrjimättömiä. Eri työehtosopimuksissa sovitut kriteerit poikkeavat kuitenkin toisistaan, eivätkä ne ole työtehtävien erilainen luonne ja erityispiirteet huomioon ottaen yhteensovitettavissa keskenään. Samoille tai samankaltaisille sukupuolineutraaleille ja syrjimättömille kriteereille on muun muassa voitu eri palkkausjärjestelmissä sopia toisiinsa nähden erilainen painoarvo.

Korkein oikeus käsitteli ratkaisussaan KKO 2020:5 samanarvoisen työn tunnistamista. Korkein oikeus totesi perusteluissaan, että arvioitaessa sitä, ovatko työt palkan määrän suhteen vertailukelpoisia, huomioon tulee ottaa kaikki palkan kannalta oleelliset seikat mukaan lukien työtehtävien sisältö, niiden laatu ja luonne sekä työskentelyolosuhteet. Jos jonkun tai joidenkin näiden seikkojen suhteen voidaan havaita selviä eroja, työt eivät yleensä ole vertailukelpoisia eikä niitä voida pitää samoina tai samanarvoisina. Tarkastelun kohteena olivat palomiehen ja perustason ensihoitajan työ. Palomies työskenteli noin neljänneksen työajasta ensihoitoyksikössä. Korkein oikeus katsoi, että työt eivät ole vertailukelpoisia.

Tämän lisäksi eri työehtosopimuksissa sovitut palkat eivät ole muutenkaan vertailtavissa keskenään. Työehtosopimukset muodostavat aina kokonaisuuden. Palkkauksen ohella niissä sovitaan myös muista työehdoista kuten työajoista, vuosilomasta, sairauspoissaoloista, perhevapaista jne. sekä palkan maksamisesta erilaisien poissaolojen ajoilta. Osa sopimusvarasta ohjataan muihin työehtoihin kuin palkkaukseen. Työehtosopimuksen toista työehtosopimusta alempi palkka on toisin sanoen voitu kompensoida esimerkiksi pidemmällä vapailla tai muilla eduilla.

Näistä syistä sellainen tulkinta, että työnantajalla pitäisi olla vain yksi palkkausjärjestelmä, jota sovelletaan koko henkilöstöön, tai että kaikki yrityksessä tehtävä työ pitäisi muuten arvioida käyttäen yhtä kriteeristöä, sotkisi täysin nykyiset palkkausjärjestelmät ja johtaisi sekasortoon.

On huomattava, että työnantajilla on juridinen velvollisuus noudattaa työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää. Tämä velvollisuus koskee paitsi työnantajaliittojen jäseniä myös yrityksiä, jotka ovat velvollisia noudattamaan työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella. Nämä 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.

On selvää, että tällaisella sääntelyllä olisi todennäköisesti jatkossa myös vaikutuksia siihen, haluavatko työnantajat ylipäänsä tehdä työehtosopimuksia tai pitäisikö työnantajien luopua sopimasta palkkausjärjestelmistä työehtosopimuksissa ja ottaa sen sijaan käyttöön yrityskohtaiset palkkausjärjestelmät. Lisäksi tämä olisi ristiriidassa työehtosopimusten sopimusautonomian kanssa, koska palkkausjärjestelmät ja palkan määräytyminen ovat autonomian ydintä.

Tulkinta olisi myös vastoin direktiivin tarkoitusta ja EU:n toimivaltaa. Palkka-avoimuusdirektiivin 27 resitaalissa todetaan, että palkkojen määrittämistä koskevat kansalliset järjestelmät vaihtelevat, ja ne voivat perustua työehtosopimuksiin ja/tai työnantajan päättämiin tekijöihin ja että tämä direktiivi ei vaikuta erilaisiin palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin järjestelmiin.

Palkkausjärjestelmissä käytettävät kriteerit

EU-perussopimuksen mukaan jäsenvaltioiden tulee toteuttaa direktiivin tarkoitus, eikä kopioida sen kirjaimellista sisältöä. Tämä korostuu juuri minimitason implementoinnissa. Työehtosopimuksissa käytetään erilaisia kriteereitä työn vaativuuden arvioimisessa. Kriteerit on valittu nimenomaan kyseisen työehtosopimuksen mukaisiin töihin sopiviksi ja relevanteiksi. Kriteerien pitää olla voimassa olevan lain mukaan sukupuolineutraaleita ja syrjimättömiä, ja sitä ne myös riidattomasti ovat.

Jos laissa säädettäisiin, että kaikissa palkkausjärjestelmissä pitäisi käyttää tiettyjä samoja kriteereitä, suuri osa palkkausjärjestelmistä pitäisi uudistaa, koska niissä ei ole käytetty kaikkia näistä kriteereistä. Se aiheuttaisi kaaoksen, koska palkkausjärjestelmät muodostavat aivan keskeisen osan työehtosopimuksia ja niiden uudistaminen kestää tyypillisesti vuosikausia.

Näistä syistä direktiivin luettelo neljästä palkkausjärjestelmissä sovellettavasta kriteeristä pitää ymmärtää siten, että se on esimerkkiluettelo. Kyseisiä kriteereitä käytettäisiin silloin, kun ne ovat kyseisen tyyppisen työn kannalta relevantteja.

Vaikka suurin osa suomalaisista työntekijöistä työskentelee jonkun työehtosopimuksen piirissä, kaikki työnantajat eivät ole sidottuja työehtosopimuksiin eikä kaikissa työehtosopimuksissa ole kirjauksia työn vaativuuden arvioinnista. Tältä osin on huomattava, kuten mietintöluonnoksessa on todettu, että direktiivin 4 artikla edellyttää, että valtiovalta huolehtii siitä, että "saataville asetetaan analyttiset välineet tai menetelmät, jotka ovat helposti käytettävissä työn arvon arvioinnin ja vertailun tuemiseksi ja ohjaamiseksi tässä artiklassa vahvistettujen kriteerien mukaisesti".

Katsomme, että esityksen jatkovalmistelussa esitettävät muutokset tulee rajoittaa niihin tilanteisiin, joissa työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työehtosopimusta tai kyseisessä työehtosopimuksessa ei ole sovittu palkkausjärjestelmistä ja niiden arvioinnissa käytettävistä kriteereistä.

Lisäksi tältä osin on keskeistä, että direktiivin mukaisesti valmistellut analyttiset välineet tai menetelmät ovat sääntelyn voimaan tullessa valmiina ja yritysten hyödynnettävissä.

3 Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa

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 työsopimuksen 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.

Alkupalkasta tai alkupalkkahaarukasta ei tule ilmoittaa julkisissa työpaikkailmoituksissa siitäkään syystä, että se olisi eräänlaista signaalointia, jolla samalla toimialalla toimivat yritykset yhdenmukaistaisivat palkkatasoja ilman tarvetta puhua suoraan. Se olisi kilpailulain vastaista yhteisymmärrystä edistävää toimintaa.

Mietinnön lähtökohtana, jonka mukaan tiedot on annettava työpaikkahaastattelussa, ennen työhaastattelua tai muulla tavoin, on sinänsä perustu ja vastaa direktiivin sääntelyä. Lakiesityksen perusteluissa kuitenkin todetaan, että työnhakijalle olisi annettava tiedot mahdollisimman aikaisessa vaiheessa rekrytointiprosessia, mikä on ristiriidassa edellä selostetun sekä direktiivin lähtökohdan kanssa. Jatkovalmistelussa esitystä tulisikin selkeyttää siten, että lakiesityksessä todetaan selkeästi, että työnantajalla ei ole velvollisuutta ilmoittaa alkupalkasta tai palkan vaihteluvälistä kaikille työnhakijoille työpaikkailmoituksessa. Palkasta puhuminen voidaan toteuttaa sen sijaan siten, että tehtävästä maksettava palkka kerrotaan ennen palkkaa koskevaa neuvottelua niiden työnhakijoiden kanssa, joiden palkkaamista yritys mahdollisen haastattelun jälkeen harkitsee.

4 Työnantajan velvollisuus ilmoittaa palkkaerot ja yhteinen palkka-arviointi

Tilastokeskuksen rooli

Lakiesityksessä omaksuttu peruslinjaus, jonka mukaan Tilastokeskus kerää esityksen 6 d §:ssä 1-6 kohdissa mainitut tiedot tulorekisteristä, on kannatettava.

Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa palkkatietoja tulorekisteriin on säädetty tulo-tietojärjestelmästä annetun lain 6 d §:ssä. Siksi ei ole tarpeen eikä pidä säätää työnantajille mitään lisävelvollisuuksia 1–6 kohdissa mainittujen tietojen osalta. Sen sijaan on luonnollisesti tarpeen säätää Tilastokeskukselle velvollisuus kerätä kyseiset tiedot.

Jos Tilastokeskus jostain syystä laiminlöisi velvollisuutensa, siitä koituva mahdollinen seuraamus tulisi kohdistaa Tilastokeskukseen eikä työnantajaan, joka on toimittanut palkkatiedot asianmukaisesti tulorekisteriin.

Tietojen oikeellisuuden vahvistaminen

Lakiesityksen mukaan työnantajan on vahvistettava 6d §:n 1 momentissa tarkoitettujen tietojen oikeellisuus kuultuaan henkilöstön edustajaa. Tällaiselle sääntelylle ei ole tarvetta, eikä direktiivi myöskään tällaista vaadi, kun toimitaan nyt valitun sääntelymallin mukaisesti, eli jäsenvaltio kerää 9 artiklan 1 kohdan a–f alakohdan mukaiset tiedot itse hallinnollisten tietojen, kuten työnantajien vero- tai sosiaaliturvaviranomaisille toimittamien tietojen perusteella.

Lisäksi on käytännön näkökulmasta täysin perusteetonta, että viranomaiselle vahvistettuja ja julkistettuja tietoja "vahvistettaisiin" jälkikäteen. Tästä aiheutuu työnantajalle pelkästään turhaa hallinnosta taakkaa sekä kustannuksia.

Yhteinen palkka-arviointi

Työnantajan velvollisuutta ilmoittaa palkkaerot sekä yhteistä palkka-arviointia koskevien säännösten kokonaisuus on varsin sekava sekä tulkinnanvarainen. Pykälissä (6 d § sekä 6 f §) säädetään määräajoista, jotka koskevat a) velvollisuutta ylläpäänsä ryhtyä tekemään palkka-arviointia, b) palkka-arvioinnin tekemiselle varattua

aikaa ja c) perusteettomien palkkaerojen korjaamista. Mietinnössä esitettävät määrät ovat osittain päällekkäisiä sekä keskenään ristiriitaisia.

Lakiesitys on tältä osin huomattavasti direktiiviä tiukempi. 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 esitetyt määrääjat. Tämä olisi myös hallitusohjelman minimi-implementoinnin mukainen ratkaisu.

5 Pällekkäiset velvoitteet ja hallinnollinen taakka

Voimassa olevan lain 6 b §:ssä säädetään palkkakartoituksesta. Säännöksen tarkoituksena on perusteettomien palkkaerojen korjaaminen. Lakiesityksen 6 d §:llä ja 6 f §:ssä olisi sama tarkoitus. Lakiesityksen toteutuminen tarkoittaisi siten sitä, että vähintään 100 henkeä työllistäviä yrityksiä koskisivat sekä uusi 6 d § että vanha 6 b §, eli päällekkäiset velvoitteet.

Velvoitteiden päällekkäisyys ei ole tarkoituksenmukaista, ja se aiheuttaisi huomattavaa hallinnollista taakkaa. Lisäksi kyseiset säännökset ovat osittain ristiriitaisia. Pällekkäisyys tulee poistaa jatkovalmistelun aikana. Se on parhaiten toteutettavissa muuttamalla voimassa olevan lain 6 b §:ää tarvittavassa määrin ja poistamalla esitetyt 6 d ja 6 f §:t esityksestä. Tässä yhteydessä tulisi harkita 6 b §:n soveltamisrajan nostamista 30:stä 100 työntekijään, osana hallinnollisen taakan keventämistä.

Todettakoon, että 6 b §:n perusteluissa on jo nykyään mainittu, että ”työn vaativuutta arvioitaessa olisi kiinnitettävä huomiota muun muassa työn edellyttämään osaamiseen, työn vastuullisuuteen ja kuormitukseen sekä työoloihin.” Tämä muotoilu on huomattavasti toimivampi kuin lakiesityksen 6 f § ja sen perustelut.

Lakiesityksen 6 h §:n mukaan ”työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava kirjallisesti tieto kyseisen työntekijän yksilöllisestä palkkatasosta ja hänen kanssaan samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkkatasoista 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. Tältä osin esityksen jatkovalmistelussa tulee pohtia, miten voidaan hillitä työnantajalle kertyvien kustannusten sekä hallinnollisen taakan kertymistä esimerkiksi rajoittamalla mahdollisuutta tietojen pyytämiseen tietyn määrääjan kuluessa.

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

6 Tietosuoja

Direktiivin 12.2 artiklassa säädetään, että direktiivin 7, 9 tai 10 artiklan nojalla käsitellyjä henkilötietoja ei saa käyttää mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Esitysluonnoksesta puuttuu tällainen yleinen henkilötietojen käyttöoikeuden rajoittaminen. Siinä on toteutettu ainoastaan erityissäännös, joka koskee työnantajan mahdollisuutta kieltää työntekijää käyttämästä saamiaan palkkatietoja mihinkään muuhun tarkoitukseen, kuin samaa palkkaa koskevaan oikeuteensa.

Esitysluonnoksessa ei ole myöskään pohdittu, miten varmistetaan, että esimerkiksi työnantajan kilpailijalle tai muulle ulkopuoliselle taholle ei päädy työntekijöiden palkkatietoja, jos yksittäiselle työntekijälle annetaan ryhmäkohtaisia tietoja. Esitysluonnoksessa ei ole myöskään otettu kantaa siihen, kuinka suppean ryhmän tietoja voidaan antaa, tietosuoja huomioon ottaen. Rajana on vakiintuneesti pidetty viittä henkilöä (5 naista, 5 miestä). Tämä raja tulisi lisätä lakiesityksen perusteluihin.

Katsomme, että hallituksen esitysluonnoksessa tulisi säätää nyt esitettyä kattavammin 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.

7 Seuraamukset

Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan samapalkkaisuuden periaatetta koskevien oikeuksien loukkaamiseen ja velvoitteiden rikkomiseen. Mietinnössä esitetään luotavaksi uusi hallinnollinen seuraamus, laiminlyöntimaksu, yhteistä palkka-arviointia koskevista laiminlyönneistä.

Katsomme, että uudelle sanktiolle ei ole tarvetta, sillä vastaavista vaatimuksista seuraamuksille on säädetty jo tasa-arvodirektiivissä, joka on pantu täytäntöön asianmukaisesti Suomessa. Tasa-arvolaissa säädetään hyvityksestä ja tämän lisäksi uhkasakosta sekä kiello- ja velvoitemääräyksistä. Rikoslaisissa säädetään puolestaan rikosoikeudellisista seuraamuksista.

Suomessa seuraamusjärjestelmä on jo nyt pitkälle menevä ja kattava: syrjivän tahon tahallisuudesta riippumaton hyvitys, vahingonkorvaus, uhkasakko sekä rikosoikeudellinen sakko ja vankeusrangaistus.

8 Vaikutusarvioinnit

Mietinnön vaikutusarvioinnit ovat suppeat, osittain yksipuoliset sekä puutteelliset. Esitysluonnoksessa esitettävien muutosten vaikutuksia erityisesti työnantajien kustannuksiin on arvioitu jopa vähätellen.

Esitysluonnoksessa on todettu muun muassa seuraavasti: "Myös esityksessä ehdotettavat palkka-avoimuusdirektiiviin perustuvat työnantajan erilaiset tiedonantovelvollisuudet ja työnantajan velvollisuus vastata palkkatietoja koskeviin kyselyihin aiheuttaisivat lisätyötä työnantajille. Lisätyön ei tältä osin kuitenkaan arvioida olevan merkittävää."

Esitetyt muutokset lisääisivät väistämättä työnantajien hallinnollista taakkaa, eikä työnantaja pystyisi millään tavalla rajoittamaan esimerkiksi mahdollisten palkkatietopyyntöjen lukumäärää. Tämän vuoksi on täysin selvää, että sääntely esitettävässä muodossa tulisi lisäämään työnantajille aiheutuvia hallinnollisia kustannuksia.

Esimerkiksi mikäli kaikilla työpaikoilla jouduttaisiin keskimäärin käyttämään vuodessa yksi tunti palkkaselvitysten tekemiseen ja yksittäisten työntekijöiden tekemiin palkkatietopyyntöihin vastaamiseen, siitä aiheutuva kustannus olisi vähintään 7,5 miljoonaa euroa vuodessa. Arvio perustuu oletukseen, jossa selvityksen tekijän keskituntipalkka sivukuluineen olisi 29 euroa / tunti ja jokaisella työpaikalla selvityksiin käytettäisiin vuodessa yksi (1) työtunti. Arvio on tältä osin varovainen.

Kokonaisuudessaan hallituksen esitysluonnoksessa esitettyjen työnantajille asetettävien lisävelvoitteiden kustannusvaikutukset olisi tullut arvioida huomattavasti nyt kuvattua laajemmin.

Esityksen vaikutusarvioinnit ovat myös keskenään osittain ristiriitaiset. Työnantajien osalta työnantajille aiheutuvan lisätyön ja kustannusten ei arvioida olevan merkittävää, mutta samanaikaisesti viranomaisvaikutusten osalta todetaan, että erityisesti esityksessä ehdotettuihin työnantajan velvollisuuteen ilmoittaa palkkaerot (palkka-raportointi, 9 artikla) ja yhteiseen palkka-arviointiin (10 artikla) liittyvien uusien velvoitteiden arvioidaan aiheuttavan tasa-arvovaltuutetulle merkittävää valvontatyön lisäystä. Tältä osin toteamme, edellä kuvatut mietintöön liittyvät muutostarpeet huomioiden, että direktiivin implementoinnin yhteydessä vaadittavat ja tehtävät muutokset eivät nähdäksemme aiheuta tasa-arvovaltuutetun resurssien lisäämistarvetta.

Lopuksi toteamme, että mietinnön sukupuolivaikutuksia koskevien vaikutusten yhteydessä on hyvin kuvattu se, että merkittävä osa naisten ja miesten välisestä ansioerosta selittyy rakenteellisilla tekijöillä. Mietinnössä on kuitenkin todettu, että osa palkkaerosta on selittämätöntä ja että selittämätön palkkaero vaihtelee eri ammattiryhmissä ja sektoreilla. Tältä osin on huomattava, että puhuttaessa palkkasyrjinnästä sekä naisten ja miesten palkkaeroista, tulee pitää mielessä, että keskustelu on juridiikan sekä lainsäädännön näkökulmasta hedelmällistä ja tarkoituksenmukaista vain, kun puhutaan palkoista saman toimialan ja erityisesti saman työnantajan palveluksessa. Samoin on huomattava, että mitä tarkempaan ala- ja tehtäväkohtaiseen palkkavertailuun mennään, sitä pienemmäksi sukupuolten välinen palkkaero kutistuu. Tämä käy ilmi tilastokeskuksen tilastoaineistoista. Vertailtaessa naisten ja miesten säännöllisen työajan ansioita, on niin kutsuttu selittämätön palkkaero tilastokeskuksen tutkimusten mukaan samalla ammattinimikkeellä ja samassa toimipaikassa, samoissa ja yhtä vaativissa tehtävissä 0–7 prosenttia

riippuen henkilöstöryhmästä ja käytetystä tilastoaineistosta. Kuten työryhmässä on useaan kertaan esitetty, tämä tulisi myös nyt käsiteltävässä esityksessä huomioida.

Mikko Räsänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Anne Kiiski, Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat
Timo von Boehm, Kirkon työmarkkinalaitos
Atte Rytönen-Sandberg, Suomen Yrittäjät