

1.12.2021

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Tyv@eduskunta.fi

Lausunto valtioneuvoston U-jatkokirjelmästä UJ 22/2021 vp

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa koskien valtioneuvoston kirjelmää täydentävää jatkokirjelmää UJ 22/2021 vp komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi (COM (2021) 93 final) miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpano-mekanismien avulla.

Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiasta. Viittaamme valiokunnalle aiemmin keväällä (31.5.2021) toimitettuun, U-kirjelmää (U 23/2021 vp) koskien annettuun lausuntoon ja toteamme lausuntopyynnön johdosta seuraavaa.

Yleistä

Suomen Yrittäjät katsoo edelleen, että direktiiviehdotuksen tavoitteet palkkatasa-arvon edistämisestä sekä palkkasyrjinnän vähentämisestä ovat itsessään kannatettavia. Esitetyn direktiivin mukaiset toimenpiteet eivät kuitenkaan näkemyksemme mukaan ole tarkoituksenmukaisia tai oikeasuhtaisia tavoitteeseen nähden ja esitys lisäisi huomattavalla tavalla yrityksille aiheutuvia kustannuksia sekä hallinnollista taakkaa. Vaikka Suomen lainsäädäntö jo tällä hetkellä täyttää monilta osin direktiiviehdotuksessa esiin nostetut vaatimukset, sisältää esitys monia varsin pitkälle meneviä ja yksityiskohtaisia muutosesityksiä, jotka tarkoittaisivat huomattavia periaatteellisia sekä sisällöllisiä muutoksia suomalaiseen järjestelmään. Tämän vuoksi katsomme, että EU:n direktiivi ei ole oikea tapa toteuttaa esiin nostettuja tavoitteita, emmekä kannata direktiivin antamista.

Toteutuessaan esitetyn kaltaisena, esitys lisäisi huomattavalla tavalla yrityksille aiheutuvia kustannuksia sekä byrokratiaa. Korostamme, että tavoiteltavien hyötyjen suhdetta sääntelystä aiheutuviin haittoihin tulee edelleen jatkovalmistelussa arvioida huolellisesti sekä kriittisesti ja katsomme, että tämä tulisi myös Suomen kannassa huomioida voimakkaammin.

Ansioerot seurausta työmarkkinoiden segregaatiosta

Korostamme, että ehdotuksen yhteydessä ratkaisevan tärkeää ymmärtää ja korostaa, että sukupuolten välistä ansioeroa – jota direktiivillä esityksen mukaan pyritään osaltaan ratkaisemaan - ei tule sekoittaa palkkasyrjinnän käsitteeseen. Sukupuolten palkkaero (johon palkkojen avoimuuden väite-tään esityksessä olevan ratkaisu) voidaan pysyvästi vähentää vain miesten ja naisten välistä työelämän segregaatiota vähentämällä sekä muun muassa erilaisten perhevapaiden tasapuolisemmalla jakamisella. Sen sijaan tuloksia ei tule pyrkiä saavuttamaan ottamalla käyttöön uusia työnantajan kustannuksia ja byrokratiaa lisääviä lainsäädäntötoimenpiteitä, vaan poliittisten toimenpiteiden tulisi keskittyä aloitteisiin, jotka vahvistavat tasa-arvoisia työskentely- ja uramahdollisuuksia. Lisäksi asian osalta on huomattava, että edes niin kutsuttu "selittämätön" sukupuolten palkkaero ei itsessään tarkoita palkkasyrjintää. Nämä huomiot puuttuvat edelleen myös esitetystä U-jatkokirjelmästä käytännössä katsoen kokonaisuudessaan.

Esityksen oikeasuhtaisuus tulee selvittää perusteellisemmin

Ehdotuksen oikeusperustan osalta yhdyimme esitettyyn kantaan siltä osin, että asian valmistelun yhteydessä tulee tarkemmin ja perusteellisesti selvittää, ovatko kaikki ehdotetut toimenpiteet tarpeen ja oikeasuhtaisia esitettyjen tavoitteiden toteuttamiseksi ja esitetyn direktiivin tarkoitukseen nähden. Näkemyksemme mukaan näin ei ole ja katsomme, että tämä tulisi valtioneuvoston kannassa tuoda myös selkeästi esiin. Lisäksi, vaikka kuten direktiiviehdotuksessa on todettu, SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohta on uudelleenlaaditun direktiivin ja vuoden 2014 suosituksen oikeusperusta ja toimii sen vuoksi oikeusperustana myös nyt käsiteltävälle aloitteelle, katsomme, että valmistelun yhteydessä tulisi selvittää myös SEUT 153 artiklan suhdetta nyt käsiteltävän esitykseen.

Suomen kanta ja yksityiskohtaiset huomiot

Yleisesti katsomme, että Valtioneuvoston kannan käsiteltävänä olevaan esitykseen tulisi olla huomattavan paljon varauksellisempi kuin mitä aiemmin U-kirjelmässä ja nyt käsiteltävässä U-jatkokirjelmässä on esitetty. On huolestuttavaa, että U-jatkokirjelmässä on erikseen todettu asiaa koskevien neuvotteluiden edenneen pääosin Suomen tavoitteiden mukaisesti Erityisesti esityksen jatkovalmistelun yhteydessä tulisi tarkastella kriittisesti sitä, ovatko esitetyn direktiivin säännökset oikeasuhtaisia ja tarpeellisia direktiivin tarkoitukseen nähden, ottaen huomioon myös jäsenvaltioiden menettelyllisen itsemääräämisoikeuden periaate.

Alla on nostettu esiin huomioita liittyen näkemyksemme mukaan direktiiviesityksen keskeisiin ja U-jatkokirjelmässä mainittuihin artikloihin.

Tiedonsaantioikeus (7 artikla)

Artiklan mukainen säännös lisäisi merkittävästi työnantajien hallinnollista taakkaa. Siinä tapauksessa, että tällainen artiklassa mainittu oikeus saada tietoa työpaikan keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien osalta annettaisiin yksittäiselle työntekijälle, sääntelyn tulisi vähintään rajoittaa yksittäisen työntekijän tällaisen pyynnön tekemisen tiheyttä. Lisäksi on erittäin tärkeää, että sääntelyyn liittyy työntekijöiden salassapitovelvollisuus saamiensa tietojen suhteen ja että tietoja ei käytetä muihin tarkoituksiin kuin siihen, johon ne on luovutettu. Direktiiviä koskevaan kompromissiesitykseen tuotu ja U-jatkokirjelmässä mainittu poikkeus koskien mikrotöytäantajia sekä pieniä työntantajia, joilla velvollisuus tiedottaa työntekijöitä mainitusta oikeudesta olisi joka toinen vuosi, on perusteltu, mutta katsomme, että sääntelyn tulisi tältä osin koskea kaikkia yrityksiä vain joka toinen vuosi ja tämä tulisi huomioida myös Suomen kannassa.

Nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista raportointi (8 artikla)

Artiklan (8) mukaan työnantajien, joilla on vähintään 250 työntekijää, olisi jatkossa raportoitava organisaationsa sukupuolten välisistä palkkaeroista. Työnantajan olisi julkaistava raportin tiedot suurelta osin vuosittain helposti saatavassa muodossa verkkosivustollaan tai asetettava ne muulla tavoin julkisesti saataville. Vaikka esitys rajoittaa sääntelyn vähintään 250 työntekijää työllistäviin yrityksiin, emme pidä esitettyä tarkoituksenmukaisena. Esitys vaatisi yrityksiä ilmoittamaan kaikkien työntekijöiden naisten ja miesten väliset palkkaerot, vaikka he työskentelisivätkin täysin erilaisissa tehtävissä, joita ei käytännössä voida pitää millään tavoin vertailukelpoisina. Tällaisella tiedolla ei ole mitään tekemistä mahdollisen palkkasyrjinnän kanssa ja tältä osin ehdotetulla sääntelyllä ei ole vaikutusta kielletyn palkkasyrjinnän vähentämiseen. Tällaista sääntelyä ei voida pitää millään tavoin järkevänä tai kannatettavana.

U-jatkokirjelmässä on esitetyn sääntelyn osalta todettu, että raportoinnille asetettu raja (250 työntekijää) olisi tarpeettoman korkea. Katsomme, että näkemys on perusteeton ja ottaen huomioon edellä esitetyt huomiot raportointivelvollisuuden sisällöstä, Suomen tulisi ensisijaisesti pyrkiä korjaamaan esityksen puutteellisuudet tältä osin. Katsomme, että Suomen kannan tulee joka tapauksessa lähteä siitä, että artiklan mukaista sääntelyä ei missään tilanteessa tule edellyttää alle 250 työntekijää työllistäviin pk-yrityksiin.

Menettelyt palkkasyrjinnän uhrien puolesta tai tukemiseksi (13 artikla)

Direktiiviä koskevan kompromissiesitykseen sisältyvien ehdotusten osalta katsomme edelleen, että ehdotus merkitsisi käytännössä ryhmäkanteen mahdollistamista palkkasyrjintäasioissa ja täten huomattavaa muutosta suomalaiseen nykyjärjestelmään. Emme pidä esitettyä muutosta tarkoituksenmukaisena tai kannatettavana. Vaikka kompromissiesityksessä on nyt otettu huomioon kansallisen lainsäädännön mahdollisesti tuomat rajoitteet, katsomme edelleen, että tällaisen sääntelyn soveltuvuus Suomen järjestelmään on epäselvä ja Suomen kannan tulisi olla selkeästi nyt esitettyä varauksellisempi. Mikäli tällaisesta oikeudesta kuitenkin päädyttäisiin säätämään, on äärimmäisen tärkeää, että prosessi voidaan käynnistää vain yksittäisen työntekijän suostumuksella.

Sama ja samanarvoinen työ (16a artikla)

Aiemmin alkuperäisen direktiiviesityksen 4 artikla, joka esityksessä on siirretty uudeksi 16a artiklaksi, on nähdäksemme edelleen perusteeton. Esityksen sääntely kokonaisuudessaan huomioiden, malli, jossa esimerkiksi kahden tai kolmen täysin eri yritysten työntekijöiden mahdollisia palkkasyrjintäväitteitä käytettäisiin referenssinä toisen yrityksen työntekijää, on erittäin ongelmallinen, eikä tällaisesta mahdollisuudesta tule säätää. Mahdollinen palkkasyrjintä on aina arvioitava suhteessa yhden yrityksen työntekijöihin, jotka ovat vastaavassa, samaa tai samanarvoista työtä tekevässä asemassa. Ei ole myöskään missään määrin perusteltua vertailla keskenään esimerkiksi työntekijöitä, joiden suhde kyseiseen työnantajaan on päättynyt, saati esityksessä mainittuun kuvitteelliseen verrokkiin.

Asianajo- ja oikeudenkäyntikulut (19 artikla)

Asianajo- ja oikeudenkäyntikuluja koskevien muutosehdotusten (artikla 19) osalta katsomme, että esitetyt muutokset olisivat Suomen oikeusjärjestelmän ja oikeudenkäyntikulusääntelyn perusperiaatteiden osalta erittäin ongelmallisia. Ei ole missään määrin perusteltua, että oikeudenkäynnin voittaneen vastaajan oikeutta saada korvaus kohtuullisista ja tarpeellisista oikeudenkäyntikuluistaan asian hävinneeltä kantajalta. Vaikka kompromissiesityksessä asiaa koskeva teksti on muotoiltu joustavammaksi ja pyöreämmäksi, on äärimmäisen tärkeää, kuten U-jatkokirjelmässä on todettu, että kansallisen järjestelmän keskeisiä periaatteita oikeudenkäyntikulujen jakautumisesta kunnioitetaan. Katsomme, että tämä tulisi Suomen kannassa huomioida nyt esitettyä selkeämmin ja voimakkaammin ja Suomen tulisi suhtautua asiaan kriittisemmin kuin mitä nyt on esitetty.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen-Sandberg
Asiantuntija