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

Lausunto valtioneuvoston U-kirjelmästä U 23/2021 vp

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa koskien valtioneuvoston kirjelmää eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi (COM (2021) 93 final) miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla.

Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiasta.

Yleistä

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.

Kuten U-kirjelmässä on todettu, esityksen tasa-arvovaikutukset, yritysvaikutukset ja vaikutukset työntekijöihin riippuvat ehdotuksen lopullisesta sisällöstä ja vaikutusten arviointi on vielä kesken. On kuitenkin selvää, että toteutuessaan esitetyn kaltaisena, esitys lisäisi huomattavalla tavalla yrityksille aiheutuvia kustannuksia sekä byrokratiaa. Korostamme, että tavoiteltavien hyötyjen suhdetta sääntelystä aiheutuviin haittoihin tulee jatkovalmistelussa arvioida huolellisesti sekä kriittisesti ja katsomme, että tämä tulisi myös Suomen kannassa huomioida nyt esitettyä voimakkaammin.

Ansioerot seurausta työmarkkinoiden segregaatiosta

U-kirjelmässä on nostettu esiin sukupuolten välinen 14 prosentin palkkaero EU:n sisällä. Ehdotuksen yhteydessä on kuitenkin ratkaisevan tärkeää ymmärtää ja korostaa, että sukupuolten välistä ansioeroa ei tule sekoittaa palkkasyrjinnän käsitteeseen. Sukupuolten palkkaero (johon palkkojen avoimuuden väitetään 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 ehdotuksessa ja U-kirjelmässäkin mainittu "selittämätön" sukupuolten palkkaero ei itsessään tarkoita palkkasyrjintää. Nämä huomiot puuttuvat esitetystä U-kirjelmästä käytännössä katsoen kokonaisuudessaan.

Esityksen oikeasuhtaisuus tulee selvittää perusteellisemmin

Ehdotuksen oikeusperustan osalta yhdymme 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 U-kirjelmässä on esitetty. Erityisesti esityksen jatkovalmistelun yhteydessä tulee 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 keskeisimpiin artikloihin.

Sama ja samanarvoinen työ (4 artikla)

Esityksen 4 artiklan osalta toteamme, että esityksen mukainen sääntely kokonaisuudessaan huomioiden, malli, jossa esimerkiksi konserniyhtiön eri yritysten työntekijät voisivat käyttää väitetyn palkkasyrjintäepäilyn yhteydessä 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.

Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa (5 artikla)

Artiklan (5) tarkoitus on sinänsä ymmärrettävä, mutta käytännössä esitetyn kaltainen säännös johtaisi monenlaisiin ongelmiin. Kuten ehdotuksessa itsessään todetaan, palkka on aina neuvottelukysymys. Jos työpaikkailmoituksessa tulisi mainita maksettava palkkataso ja palkkaan vaikuttavat tekijät, käytännön näkökulmasta tämä voisi useimmissa tapauksissa johtaa ei-optimaaliseen lopputulokseen. Käytännössä on selvää, että rekrytointitilanteissa palkka nousee keskusteluun viimeistään työnantajan edustajan haastattelussa, ellei työnhakija ole ottanut asiaa esiin. Siksi ehdotetulle artiklalle ei ole käytännön tarvetta, ja se aiheuttaisi enemmän ongelmia kuin käytännön ratkaisuja.

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. Erityisesti pienillä työpaikoilla esitetty sääntely aiheuttaisi nykytilanteeseen verrattuna huomattavaa hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia. Lisäksi sääntely olisi ongelmallista myös työntekijöiden yksityisyyden suojan näkökulmasta. Mikäli esitetyn kaltaista sääntelyä edistetään, on erittäin tärkeää, että sääntelyyn liittyy työntekijöiden salassapitovelvollisuus saamiensa tietojen suhteen ja että tietoja ei käytetä muihin tarkoituksiin kuin siihen, johon ne on luovutettu.

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-kirjelmässä 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)

U-kirjelmässä on todettu, että Valtioneuvosto pitää tärkeänä palkkasyrjintää koskevan oikeussuojan tehostamista. Vaikka lähtökohta ja tavoite ovat sinänsä kannatettavia, katsomme, että esityksen osalta tulisi huomattavan paljon nyt esitettyä laajemmin huomioida ne muutokset ja vaikutukset, joita esitys suomalaisen järjestelmän osalta tarkoittaisi.

Kuten U-kirjelmässä on nostettu esiin, direktiiviehdotus merkitsisi ryhmäkanneoikeuden huomattavaa laajentamista nykyisestä. Ehdotus merkitsisi käytännössä ryhmäkanteen mahdollistamista palkkasyrjintäasioissa ja täten huomattavaa muutosta suomalaiseen nykyjärjestelmään. Emme pidä esitettyä muutosta tarkoituksenmukaisena tai kannatettavana ja erityisesti ottaen huomioon, että tällaisen järjestelmän soveltuvuus Suomen järjestelmään on hyvin epäselvä, korostamme, että Suomen kannan tulisi olla selkeästi nyt esitettyä varauksellisempi. Mikäli tällaisesta oikeudesta kuitenkin päädyttäisin säätämään, on äärimmäisen tärkeää, että prosessi voidaan käynnistää vain yksittäisen työntekijän suostumuksella.

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. Kuten artiklan osalta U-kirjelmässä on perustellusti todettu, esitetty tarkoittaisi, että suomalaisen oikeudenkäyntikulusääntelyn perusperiaatteisiin tehtäisiin merkittävä poikkeus pienessä asiaryhmässä. Tämä ei ole järkevää tai tarkoituksenmukaista ja esitys on myös käytännön näkökulmasta erittäin ongelmallinen. Ehdotettu säännös olisi erityisen haitallinen sekä ongelmallinen pienille yrityksille ja yrittäjille. Ei ole perusteltua, että työntekijä, joka esittää väitteen syrjinnästä, ei periaatteessa juuri koskaan kantaisi kustannusriskiä esittämistään väitteistä, paitsi yksittäisissä poikkeustapauksissa. Tältä osin on huomattava, että jo pelkästään esitetyt väitteet voivat olla merkittävä uhka etenkin pienille yrityksille ja tällainen sääntely edistäisi tilanteita, joissa työnantaja olisi alttiimpi mahdollisille palkkasyrjinnän syytöksille. Ei ole missään määrin perusteltua, että oikeudenkäynnin voittaneen vastaajan oikeutta saada korvaus kohtuullisista ja tarpeellisista oikeudenkäyntikuluistaan asian hävinneeltä kantajalta. Katsomme, että tämä tulisi Suomen kannassa huomioida nyt esitettyä selkeämmin ja voimakkaammin.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen
Asiantuntija