



Jätetty lausuntopalvelussa 9.2.2026

VN/7728/2024

Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain, tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n, tilastokeskuksesta annetun lain, tulotietojärjestelmästä annetun lain ja sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta

Kommenttine koskien tasa-arvolain 3 §:ää

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut (jäljempänä YKA) katsoo, että pykälässä tulisi määritellä mitä samalla tai samanarvoisella työllä tarkoitetaan. Direktiivin resitaalissa 20 todetaan suoraan, että palkkasyrjinnän kitkeminen vaatii keskeisten käsitteiden kuten samanarvoinen työ, selkeyttävää määrittelyä. Voimassa olevan tasa-arvolain esitöissä (HE 19/2024 vp) s. 116 lisäksi todetaan ettei "lainsäädännössä suoraan määritellä, mitä samalla ja samanarvoisella työllä tarkoitetaan". Edellä mainittu on näin ollen ristiriidassa hallituksen esityksen kanssa, jossa samanarvoisen työn määritelmän katsotaan täyttyvän voimassa olevan lain viittauksilla.

Puuttuva määrittely vaarantaa direktiivin tavoitteiden täyttymisen, sillä hallituksen esityksessä on kokonaan uutta säätelystä liittyen samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaa palkkaan ja töiden vertailusta näiden havaitsemiseksi. Säätelyn epäselvyys heikentää tavoitteen toteutumista ja siksi YKA pitää keskeisenä sen palauttamista osaksi säätelystä kuten Sosiaali- ja terveysministeriön asettaman lainvalmisteluryhmän 16.5.2025 esitysluonnoksessa aiemmin esitettiin.

Kommenttine koskien tasa-arvolain 3 a §:ää (Työn samanarvoisuuden tunnistaminen)

Direktiivin 4 artiklan mukaisesti jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajilla on palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Palkkarakenteiden on oltava sellaisia, että niiden avulla voidaan arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa, käyttäen objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä, joista on sovittu työntekijöiden edustajien kanssa, jos tällaisia edustajia on. Nämä kriteerit eivät saa perustua suoraan tai välillisesti työntekijöiden sukupuoleen. Niihin on kuuluttava pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät, jotka ovat merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä. Niitä on sovellettava objektiivisella ja sukupuolineutraalilla tavalla, johon ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää.

Esitysluonnoksessa työn samanarvoisuuden tunnistamisesta todetaan seuraavasti:

"Työn samanarvoisuutta arvioidaan tässä laissa syrjimättömien, sukupuolineutraalien ja työssä merkityksellisten arviointikriteerien perusteella. Näitä ovat työn luonteesta riippuen osaaminen, kuormitus, vastuu, työoloihin liittyvät tekijät sekä muut kyseisessä työssä tai tehtävässä merkitykselliset tekijät. Arviointikriteerien keskinäinen painoarvo voi vaihdella tehtäväkohtaisesti. Jos työnantajaa sitovassa työ- tai virkaehtosopimuksessa on sovittu arviointikriteereistä, joiden perusteella palkka määräytyy työn vaatuuksien perustuvien objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella, työn samanarvoisuutta

voidaan arvioida näiden arviointikriteerien perusteella. Edellytyksenä on, että sanotut kriteerit heijastavat työn vaativuutta tai arvoa kyseisessä työssä tai tehtävässä merkityksellisellä tavalla esimerkiksi osamisen, kuormituksen, vastuun, työolojen tai muiden vastaavien seikkojen perusteella.” YKA huomauttaa, että 3 a§:n 1 momentista puuttuu direktiivin edellyttämä objektiivisuuden vaatimus.

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotettu sääntely asettaa työn samanarvoisuuden arvioinnille kaksiporaisen rakenteen sen perusteella, onko työnantajaa sitova työ- tai virkaehtosopimus ja sisältääkö se palkkausjärjestelmän. Tämä herättää kysymyksen siitä, täyttyykö direktiivin vaatimukset: direktiivin perusteella lähtökohtana tulee olla objektiivisuuteen ja sukupuolineutraaliuteen perustuvat arviointikriteerit. Hallituksen esitysluonnos ei kuitenkaan edellytä, että työehtosopimuksessa määritellyt kriteerit vastaisivat direktiivin samanarvoisen työn arviointikriteereitä, vaan riittäisi, että sanotut kriteerit heijastavat näistä osaa. Kriteerien ei tarvitsisi myöskään olla nimenomaisesti direktiivissä mainitut, vaan niitä voisi olla muitakin.

On sinällään tärkeää, että työ- ja virkaehtosopimuksissa neuvotellut palkkausjärjestelmät tunnustetaan lainsäädännössä, sillä niitä hyödynnetään nykyisellään laajasti direktiivissä tarkoitettuina välineinä työn vaativuuden ja samanarvoisuuden arvioimiseksi. YKA kuitenkin katsoo, että hallituksen esitysluonnos ei nykymuodossaan täytä direktiivin vähittäisvaatimuksia, vaan myös työ- ja virkaehtosopimukseen pohjautuvien arviointijärjestelmien tulee täyttää direktiivin vaatimukset siitä, että palkkausjärjestelmät ovat objektiivisia ja sukupuolineutraaleja ja perustuvat direktiivin mukaisiin kriteereihin. Esitys on tältä osin ilmiselvässä ristiriidassa samapalkkaisuuden edistämismääräyksen kanssa. Lisäksi esityksessä tulisi huomioida se, että sisältönsä puolesta erilaisetkin työt voivat olla arvoltaan yhtä vaativia eli samanarvoisia.

Lopuksi YKA huomauttaa, että soveltamisala koskee sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajia, joten hallituksen esitysluonnoksessa tulisi mainita myös virkaehtosopimukset selkeyden vuoksi.

Kommenttine koskien tasa-arvolain 6 §:ää

Direktiivistä ohjatusti työnantajien olisi annettava työntekijöilleen helposti saatavassa muodossa tieto kriteereistä, joita käytetään palkan, palkkatasojen ja palkkakehityksen määrittämisessä. Viimeisin koski Suomessa kuitenkin vain vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä.

YKA ei näe perusteluita sille, että palkkakehityksen kriteerien avaaminen ei koske kaikkia työntekijöitä. Palkkakehityksen määrittämisen kriteereillä tarkoitettaisiin tietoa, miten toimimalla työntekijä voisi vaikuttaa omaan palkkatasoonsa ja siirtyä korkeammalle palkkatasolle. Tätä tietoa voi pitää hyvin keskeisenä osana palkka-avoimuuden ja sukupuolten välisen palkkatasa-arvon toteutumista, eikä työnantajan kokoa voi pitää hyväksyttävänä syynä sille, että vain osalla työntekijöitä on tämä tieto hyödynnettävissä. Rajaus heikentää direktiivin tavoitteiden toteutumista.

Direktiivin 5 artikla edellyttää, että työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja ja työhönottoprosessi hoidetaan syrjimättömällä tavalla. Hallituksen esitysluonnoksessa sukupuolineutraalius on rajattu koskemaan vain työpaikkailmoituksia ja niissä käytettyjä tehtävänimikkeitä. YKA katsoo, ettei tämä täytä direktiivin tavoitetta ehkäistä rakenteellista syrjintää työelämässä. Jos rajaus koskisi vain tehtävänimikkeitä, jää epäselväksi, miten toimitaan tilanteissa, joissa ilmoituksessa oleva nimike eroaa työpaikalla käytössä olevasta ja miten työnantajan velvollisuutta arvioidaan käytännössä. YKA kannattaa sosiaali- ja terveysministeriön asettaman työryhmän

aiemmin esittämää muotoa, jossa työnantajan tulee varmistaa, että työpaikkailmoitukset ja työpaikalla käytössä olevat tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Yleisesti

Pykälässä säädettäisiin säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävän työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa direktiivin edellyttämät palkkaeroihin liittyvät tiedot tasa-arvovaltuutetulle ja velvoitetaisiin työnantaja toimittamaan työntekijäryhmiä koskevat tiedot myös työntekijöille ja henkilöstön edustajille. Lisäksi säädettäisiin mahdollisten perusteettomien palkkaerojen korjaamisesta kohtuullisessa ajassa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

YKA kannattaa esitystä ja pitää myönteisenä, että pykälässä on huomioitu henkilöstön edustajan kuuleminen tietojen oikeellisuuden todistamiseksi sekä se, että työntekijöillä ja henkilöstön edustajilla on oikeus saada lisäselvityksiä ja perusteluja havaituista palkkaeroista. Samalla liitto painottaa, että työntekijäryhmittäinen tarkastelu sekä siihen liittyvät menetelmät on toteutettava aidossa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa siten, ettei tarkastelu jää muodolliseksi ja että käytetyt menetelmät ovat tosiasiallisesti henkilöstön edustajien arvioitavissa.

Samalla tavalla YKA kannattaa esitysluonnoksen sisältämiä säännöksiä velvollisuudesta antaa lisäselvityksiä ja korjata selittämättömät palkkaerot määrääjässä. Tämän toteutuminen käytännössä edellyttää selkeitä valvonta- ja seuraamiskeinoja sekä riittävää ohjeistusta. Erityisen tärkeää on varmistaa, että työntekijöiden ja henkilöstön edustajien oikeus saada lisäselvityksiä ja palkkaerojen perusteluja toteutuu tehokkaasti ja kohtuullisessa ajassa.

Tässä yhteydessä on huomioitava, että erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä ei monilla työpaikoilla ole käytössä henkilöstön edustajaa, minkä vuoksi lain soveltamisessa on varmistettava myös ilman henkilöstön edustajaa olevien työntekijöiden tiedonsaanti ja oikeuskeinot.

Palkkaraportoinnista ja palkkakartoituksesta:

YKA katsoo, että ehdotetun tasa-arvolain 6 d §:ssä säädetyn palkkaraportoinnin ja 6 e §:ssä säädetyn yhteisen palkka-arvioinnin soveltamisrajat olisi tullut yhteensovittaa tasa-arvolain nykyisen 30 työntekijän soveltamisrajan kanssa, joka koskee tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta. Tämä olisi perusteltua sillä nykyisessä palkkakartoituksessa ja tasa-arvosuunnittelussa on merkittäviä yhtymäkohtia palkka-avoimuusdirektiivin raportointia ja palkka-arviointia koskevien säännösten kanssa. Soveltamisrajan lasku edistäisi merkittävästi palkkauksen läpinäkyvyyttä ja tukisi palkkatasa-arvon toteutumista. Jos soveltamisrajaa ei yhdenmukaisteta 30:een, on riskinä, että erityisesti vähintään 100 työntekijää työllistävillä työpaikoilla työnantajat alkavat virheellisesti mieltää direktiivin mukaisen palkkaraportoinnin korvaavan voimassa olevan palkkakartoitusvelvoitteen. Tämä voi johtaa palkkakartoitusta koskevien velvoitteiden laiminlyöntiin, vaikka ei ole tarkoitettu korvaamaan kansallista tasa-arvosuunnittelua.

Tässä yhteydessä on syytä huomioida, että sekä Tilastokeskuksen Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020 –kyselytutkimuksesta että Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksista (ks. esim. 2023 Tasa-arvovaltuutetun vuosi, Tasa-arvojulkaissuja 1:2024) on ilmennyt, että tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoituksen laaduissa ja kattavuudessa on merkittävää vaihtelua ja varsinkin

jälkimmäisessä huomattavia puutteita. Tämä korostaa entisestään tarvetta selkeälle, yhtenäiselle ja velvoittavalle sääntelylle.

Kommenttine koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Kohdassa säädettäisiin säännöllisesti vähintään 100 työntekijää työllistävillä työnantajilla velvollisuus laatia yhteinen palkka-arviointi, jonka tarkoituksena olisi määrittää, korjata ja estää perusteettomat palkkaerot.

YKA kannattaa esitystä, mutta katsoo, että soveltamiskynnys asettuu varsin korkealle: velvoitteen syntyminen edellyttää vähintään viiden prosentin keskipalkkatason eroa työntekijäryhmässä sekä sitä, että työnantaja ei ole perustellut eroa objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä tai korjannut eroa kuuden kuukauden kuluessa. Liitto huomauttaa, että voimassa olevan tasa-arvolain mukaisessa palkkakartoituksessa kynnys on matalampi ja myös toistuvat vähäisemmät erot voivat edellyttää selvittämistä. 100 työntekijän soveltamisraja eroaa huomauttavasti palkkakartoituksen 30 työntekijän rajasta, mikä sisältää riskin, että työnantajat mieltävät palkka-arvioinnin korvaavan kansallisen palkkakartoituksen.

Yhteinen palkka-arviointi voi edistää palkkatasa-arvoa vain, jos se toteutetaan aidosti ja direktiivin vaatimusten mukaisesti tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa sekä osana nykyistä tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta. Sääntelyn on turvattava kaikkien työntekijäryhmien, myös ylempien toimihenkilöiden, todellinen osallistuminen ja oikeussuoja myös tilanteissa, joissa virallista edustajaa ei ole. Arvioinnin tulee kattaa palkkarakenteet kokonaisuudessaan, mukaan lukien muuttuvat palkanosat, perhevapailta palaavien palkankorotukset sekä työn arviointi- ja luokittelujärjestelmien mahdolliset syrjivät vaikutukset. Nyt esitetyt toteutumisen kannalta on keskeistä, että sille on määritelty selkeä valvonta- ja seuraamusjärjestelmä sekä käytännön ohjeet.

Kommenttine koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Direktiivi edellyttää, että työnhakijoilla on ennen työhönottoa käytettävissään riittävät tiedot tehtävän palkkauksesta. Työnantajan on annettavat tiedot alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella sekä tarvittaessa työnantajan soveltaman työehtosopimuksen kyseistä tehtävää koskevat asiankuuluvat määräykset. Tiedot on ilmoitettava siten, että varmistetaan tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu, esimerkiksi julkaisemalla ne työpaikkailmoituksessa, ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan työnantajan tulisi antaa tieto alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä riittävän ajoissa, kuten julkaisemalla tiedot työpaikkailmoituksessa, antamalla ne ennen työhaastattelua tai muulla tavoin. YKA katsoo, että muotoilu ei estä jatkossakaan tilanteita, joissa työnhakijalta pyydetään palkkatoivetta jo hakemusvaiheessa ilman, että työnantaja on tätä ennen ilmoittanut tehtävän alkupalkan tai sen vaihteluvälin. Tämä yleinen menettely ei tue direktiivin kirjausta varmistaa tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu.

Edellisen tulisi olla lähtökohtana ja siksi YKA katsoo, että työnantajan velvollisuus ilmoittaa alkupalkka tai sen vaihteluväli tulee kytkeä selkeästi työhönottoprosessin alkuvaiheeseen: mikäli työnantaja käyttää työpaikkailmoituksia, palkkaa koskevat tiedot on ilmoitettava jo työpaikkailmoituksessa ja ilmaisu ”muulla tavoin” tulisi rajata koskemaan tilanteita, joissa työpaikkailmoituksia tai työhaastatteluja ei käytetä,

jolloin tiedot on annettava erikseen ennen työ sopimuksen tekemistä ja ennen palkasta käytäviä neuvotteluja.

Kommenttine koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta antaa tietoja työntekijälle tämän yksilöllisestä palkkatasosta ja hänen kanssaan samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä. Työnantajan olisi annettava momentissa mainitut tiedot työntekijän pyynnöstä ja kirjallisesti. Työntekijä voisi pyytää säännöksessä mainittuja tietoja myös henkilöstön edustajan välityksellä tai toissijaisesti tasa-arvovaltuutetun välityksellä. Jos tietojen antaminen johtaisi toisen yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen, työnantajan olisi annettava momentissa tarkoitetut työntekijäryhmiä koskevat tiedot vain henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle. Lisäksi työntekijää ei saa estää ilmoittamasta omaa palkkaansa.

YKA kannattaa esitettyä ja katsoo sen olevan tärkeä direktiivin tavoitteiden toteutumiseksi. Tässä yhteydessä on varmistettava, että myös niillä työntekijöillä, joilla ei ole käytettävissään henkilöstön edustajaa on tosiallinen mahdollisuus käyttää tiedonsaantioikeutta ilman kohtuutonta kynnystä. YKA kiinnittää huomiota siihen, että perusteluissa painotetaan henkilötietojen suojan näkökulmaa. Tämä on perusteltua, mutta samalla on varmistettava, ettei menettely tosiasiallisesti heikennä työntekijän mahdollisuuksia arvioida omaa palkkaansa koskevaa syrjintää. Jos yksityiskohtaisia tietoja ei voida luovuttaa, on työntekijälle turvattava muulla tavoin riittävät ja ymmärrettävät tiedot palkkaerojen arvioimiseksi.

Työntekijän tiedonsaantioikeus palkoista on keskeinen osa palkka-avoimuusdirektiivin kokonaisuutta ja edellytys muiden direktiivissä säädettyjen oikeuksien, kuten yhteisen palkka-arvioinnin ja oikeussuojakeinojen, toimivuudelle. Siksi säännöksen tulkinnan ja soveltamisen tulee tukea direktiivin tavoitetta palkkauksen läpinäkyvyyden lisäämisestä ja sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän tehokkaasta ehkäisemisestä.

Kommenttine koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Pykälää täsmennettäisiin siten, että syrjinnän kieltä ja siihen liittyvä hyvitysseuraamus ulotettaisiin työhönottoprosessin kaikkiin vaiheisiin. Lisäksi pykälässä ehdotetaan, että arviointi siitä, tekevätkö eri sukupuoli on olevan työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, ei saisi rajoittaa vain samanaikaisesti työskenteleviin työntekijöihin tai saman muodollisen työnantajan palveluksessa oleviin henkilöihin. YKA kannattaa esitettyjä muutoksia ja katsoo niiden vahvistavan olennaisesti palkkasyrjinnän tehokasta selvittämistä. Säännöstä tulee kuitenkin täsmentää siten, että siitä käy selvästi ilmi, että vertailu ei rajaudu pelkästään samaan työnantajaan tai konserniin, vaan se on ulotettava kaikkiin rakenteisiin, joissa keskeiset palkan osatekijät vahvistetaan yhdestä lähteestä.

YKA olisi myös kannattanut valmisteluvaiheessa esillä ollutta ja direktiivissä mainittua hypoteettisen vertailukohdan huomioimista: direktiivin mukaan palkkasyrjintä voidaan tarvittaessa osoittaa myös muun näytön, kuten tilastojen tai hypoteettisen vertailun avulla. YKA katsoo, että hypoteettisen vertailun mahdollisuus tulee palauttaa sääntelyyn joko pykälä- tai perustelutasolla.

Kommenttine koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Tasa-arvolakiin ehdotetaan lisättäväksi palkka-avoimuusdirektiivin 18 artiklaan perustuva säännös todistustaakan siirtymisestä tilanteissa, joissa työnantaja ei ole noudattanut palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita. Todistustaakka ei siirry työnantajalle, jos velvoitteiden rikkominen on ollut "ilmeisen

tahatonta ja vähäistä”. YKA kannattaa esitystä ja katsoo esitetyn sääntelyn vahvistavan palkkasyrjintään puuttumista, mutta pitää myös tärkeänä, ettei poikkeusta sovelleta tilanteissa, joissa laiminlyönti on tosiasiallisesti heikentänyt työntekijän mahdollisuuksia osoittaa palkkasyrjintää tai käyttää direktiivissä säädettyjä oikeuksiaan.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

Palkkasyrjintätilanteissa vanhentumisaika hyvitystä koskevan kanteen nostamiseksi ulotettaisiin kolmeen vuoteen. Tämä koskisi myös työhönottoon liittyviä palkkasyrjintätilanteita.

YKA kannattaa esitettyä. Muutosten myötä lakiin tulee erilaisia kanneajoja syrjintätyypin mukaan, mikä tekee lainsäädännöstä vaikeaselkoista. Kanneajat tulisi yhdenmukaistaa kolmeen vuoteen kaikilta osin.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Luonnoksessa hallituksen esitykseksi tasa-arvovaltuutetun toimivaltaa laajennettaisiin siten, että tasa-arvovaltuutettu voisi saattaa myös tasa-arvolain 6 §:n 2 momentin 7 kohdan, 6 §:n 3 ja 4 momentin, 6 d §:n 4–6 ja 8 momentin, 6 e ja 6 f §:n sekä 6 g §:n 1–4 momentin vastaista työnantajan menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ehdotettavaa 21 §:n 5 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

YKA katsoo, että esitystä tulee täydentää niin, että myös työmarkkinajärjestöt voivat saattaa uusien säännösten osalta työelämän syrjintää koskevia asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Esitysluonnoksessa ehdotetaan, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi tasa-arvovaltuutetun esityksestä, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan täyttämään velvollisuutensa 6 §:n 2 momentin 7 kohdan, 6 §:n 3 ja 4 momentin, 6 d §:n 4–6 ja 8 momentin, 6 e ja 6 f §:n sekä 6 g §:n 1–4 momentin vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

Direktiivin ja hallituksen esitysluonnoksen tavoitteiden toteutumiseksi on erittäin keskeistä varmistaa, että tasa-arvoelimille osoitetaan riittävät resurssit sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjintään liittyvien tehtävien hoitamiseksi tuloksellisesti ja asianmukaisesti.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Tasa-arvolakiin lisättäisiin uusi 21 b §, jossa säädettäisiin ehdotetussa 6 e §:ssä säädettyjen velvoitteiden rikkomiseen liittyvästä seuraamuksesta, laiminlyöntimaksusta. YKA kattaa esitettyjä maksuja, mutta huomauttaa että ne voivat koskea vain vähintään 100 työntekijää työllistäviä yrityksiä, sillä laiminlyöntimaksut koskevat palkka-arviointia, joka on rajattu edellä mainittuihin yrityksiin.

YKA pitää erittäin tärkeänä, että seuraamusten täytäntöönpanon yhteydessä kiinnitetään erityisesti huomiota yksilön oikeusturvakeinoihin ja niiden tehokkaaseen toteutumiseen. Tehokkaat, oikeasuhtaiset ja varoittavat seuraamukset täytäntöönpanon vähimmäisvaatimus ja tätä myös direktiivi edellyttää jäsenvaltioilta. Esityksessä olisi tullut arvioida täyttääkö nykyinen hyvitysjärjestelmä nämä vaatimukset. Tasa-arvolain mukaisten hyvitysten nykyinen euromääräinen taso on matala, eikä se täytä direktiivin

seuraamusjärjestelmältä edellyttämää varoittavaa ja ennaltaehkäisevää vaikutusta riittäväällä tavalla. Hyvitysten euromääriä tulisikin korottaa.

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

Tasa-arvovaltuutettu tulee saamaan uusia tehtäviä direktiivin täytäntöönpanon vuoksi ja tasa-arvovaltuutetulla tulee olemaan keskeinen rooli myös seuraamusjärjestelmän kannalta. Tämän vuoksi täytäntöönpanon yhteydessä on varmistettava riittävät resurssit tasa-arvovaltuutetulle. Seuraamukset eivät ole tehokkaita ja varoittavia, jos niitä ei resurssien puutteen vuoksi tosiasiasa voida käyttää. Myös direktiivin johdannossa (resitaali 49.) painotetaan tasa-arvoelimien riittävien resurssien merkitystä sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjintään liittyvien tehtävien hoitamiseksi tuloksellisesti ja asianmukaisesti.

Palkka-avoimuuden toteutumiseksi tulee uudistuksen yhteydessä varmistaa myös, että Tilastokeskukselle varataan riittävät resurssit sille määriteltyjen tehtävien hoitamiseen.