

Asia: VN/11746/2020

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi tasa-arvolain muuttamisesta (palkka-avoimuuden lisääminen)

Lausunnonantajan lausunto

Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT vastustaa hallituksen esitysluonnoksessa esitettyjä muutoksia. KT katsoo, että esitys ei ole toteuttamiskelpoinen luonnoksessa esitetyssä muodossa. Kuten jo asiaa valmistelleen työryhmän mietintöön jätetyssä KT:n eriävässä mielipiteessä on todettu, esitys on valmisteltu puutteellisesti ja yksipuolisesti, eikä erilaisten vaihtoehtojen vaikutuksia käytännön työelämään ja työpaikoille ole riittävällä tavalla analysoitu.

Tasa-arvolaki sisältää jo nyt riittävät keinot varmistua siitä, että samasta ja samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla maksetaan samaa palkkaa naisille ja miehille.

Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaatavuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Keskimääräiset erot naisten ja miesten palkoista eivät johdu siitä, että sama työnantaja samoissa tehtävissä maksaisi eri suurta palkkaa, tämä on tutkitusti osoitettu. Selittämättömien palkkaerojen määrä on äärettömän pieni samalla työnantajalla vertailukelpoisessa tilanteessa. Siltä osin kuin niitä ilmenee, nykyinen tasa-arvolaki antaa riittävät keinot niiden korjaamiseen.

Keskimääräisten palkkojen ero johtuu siitä, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla ja eri työnantajien palkanmaksukyky vaihtelee eri aloilla.

Työntekijät/kansalaiset eivät tutkitusti kannata palkkajulkisuutta.

Jos nykyisiä lainsäädännön antamia keinoja, jotka mahdollistavat palkkaerojen tarkastelun ja korjaamisen palkkakartoituksen yhteydessä, ei käytetä, ei ratkaisun tule olla se, että lainsäädäntöä muutetaan nyt esitetyllä tavalla ja lisätään työnantajaan kohdistuvia velvoitteita sekä työnantajalle aiheutuvia kustannuksia. Tämän sijaan voidaan lisätä työntekijöiden tietoisuutta heidän oikeuksistaan.

Valmistelua ei KT:n näkemyksen mukaan ole myöskään toteutettu asianmukaisesti. eikä työryhmän työssä ole riittävällä tavalla käyty läpi lainsäädännön muutostarpeita, eri osapuolten näkemyksiä, aiempia asiaa koskevia selvityksiä ja tutkimuksia, kansainvälistä vertailua tai asiaan vaikuttavaa EU-sääntelyä ennen säännösehdotusten esittämistä.

Asiaa valmistelleen työryhmän työn päättymisen jälkeen tapahtuneen valmistelun aikana edellä esitettyihin puutteisiin ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Hallituksen esitysluonnos on epälooginen, juridisesti ristiriitainen ja puuttuu huomattavalla tavalla työntekijöiden yksityisyyden suojaan.

KT katsoo, että lainsäädäntömuutosten valmistelua ei tule jatkaa hallituksen esitysluonnoksessa esitettyjen ehdotusten pohjalta.

Tiivistelmä näkemyksistä:

1. Palkkasyrjintä on jo tällä hetkellä Suomessa ehdottomasti kiellettyä. Tasa-arvolainsäädäntöä uudistettiin viimeksi vasta vuonna 2015 ja lainsäädäntömme täyttää kaikki EU-kriteerit ja on edistyksellinen myös kansainvälisestä näkökulmasta.

2. Esityksen lähtökohta, jonka mukaan vain erityisesti palkka-avoimuutta lisäämällä voitaisiin edistää palkkatasa-arvoa ja estää palkkasyrjintää sekä parantaa oikeussuojan tehokkuutta palkkasyrjintää epäiltäessä erityisesti yksityisen sektorin työpaikoilla on virheellinen. Mietinnössä ei ole esitetty tilastoihin tai tutkimukseen pohjautuvia perusteluita väitteelle.

3. Työpaikkakohtainen palkka-avoimuus, työntekijän oikeus saada koska tahansa henkilöstön edustajan kautta tietoonsa toisen yksittäisten työntekijän palkkatiedot tai henkilöstön edustajan oikeus saada tietoonsa myös muiden kuin edustamiensa henkilöiden palkkatietoja ilman näiden suostumusta palkkakartoituksen yhteydessä eivät ole ratkaisuja mietinnössä esitettyjen, sukupuolten välisten ansioerojen korjaamiseen. Tähän voidaan vaikuttaa ja lähtökohtaisesti eroa voidaan saada pienemmäksi vain koulutusvalintoihin sekä asenteisiin ja tätä kautta työmarkkinoiden segregatioon vaikuttamalla.

4. Esitysluonnoksessa esitettävät ehdotukset lisäisivät työnantajien hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia. Muutokset myös merkitsisivät huomattavaa muutosta voimassa olevan lainsäädännön peruseriaatteisiin, kuten henkilöstön edustamista koskevaan periaatteeseen työpaikoilla. Lisäksi esitettävät muutokset puuttuvat huomattavalla tavalla työntekijöiden yksityisyyden suojaan.

5. Käytännön työelämässä nyt esitettävän sääntelyn haitat olisivat huomattavasti sen mahdollisia hyötyjä suuremmat. Hallitusohjelman tavoitteet puuttua perusteettomiin naisten ja miesten väliin palkkaeroihin on mahdollista toteuttaa tasapainoisemmalla sekä eri osapuolten oikeudet ja velvollisuudet paremmin huomioivalla tavalla.

Nyt esityksessä olevat ehdotukset lisäisivät työnantajien hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia. Muutokset myös merkitsisivät huomattavaa muutosta voimassa olevan lainsäädännön peruseriaatteisiin. Lisäksi esitettävät muutokset puuttuvat huomattavalla tavalla työntekijöiden yksityisyyden suojaan ja ovat omiaan aiheuttamaan kateutta sekä eripuraa työpaikoilla. KT katsoo, että hallitusohjelmassa mainitut tavoitteet on mahdollista toteuttaa tasapainoisemmalla sekä eri osapuolten oikeudet ja velvollisuudet paremmin huomioivalla tavalla. Nykyisen lainsäädännön mahdollisia puutteita voidaan vähentää antamalla yksittäiselle työntekijälle oikeus saada toisen työntekijän palkkatiedot tasa-arvovaltuutetun kautta, silloin, kun palkkasyrjäntäepäilylle on perusteltua aihetta.

Kokonaisuutena Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT katsoo, että nyt esitettävän sääntelyn haitat käytännön työelämässä olisivat huomattavan paljon sen mahdollisia hyötyjä suuremmat. KT:n näkemyksen mukaan olisi keskityttävä korkeintaan 6 § 3 momentin, 6 a § 4 momentin, 6 b 4 momentin kattavuuden varmistamiseen, 17 § 3 momentin säilyttämiseen ja sen muuttamiseen, kuten KT myöhemmin esittää.

- ehdotettu 6 §:n 3 momentti

Ehdotuksen mukaan: ”Työnantajan on vuoden välein selvitettävä henkilöstölle työnantajan noudattama palkkausjärjestelmä ja sen soveltaminen, muut palkan määräytymisen perusteet, palkitseminen sekä se, miten työntekijä voi vaikuttaa omaan palkkaansa.”

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT vastustaa esitettyä muutosta.

Työnantajien noudattamat palkkausjärjestelmät perustuvat usein työnantajan noudattaman työehtosopimuksen määräyksiin. Pääsääntöisesti palkkausjärjestelmät ovat sellaisia, että niitä ei uudisteta vuosittain. Lisäksi on selvää, että mikäli palkkausjärjestelmää muutetaan, uuden palkkausjärjestelmän perusteet käydään tässä yhteydessä henkilöstön kanssa läpi. KT katsoo, että mikäli tällaisesta uudesta velvollisuudesta päädytään säätämään, tulisi velvollisuuden toistua enintään kerran kolmen vuodessa.

KT katsoo, että mikäli lainsäädäntövalmistelua esityksen pohjalta jatketaan, esityksen 6 §:n 3 momentti tulee muotoilla seuraavalla tavalla:

”Työnantajan on kolmen vuoden välein selvitettävä henkilöstölle työnantajan noudattama palkkausjärjestelmä ja sen soveltaminen sekä muut palkan määräytymisen perusteet ja palkitseminen sekä se, miten työntekijä voi vaikuttaa omaan palkkaansa.”

- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti

Ehdotuksen mukaan: ”Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelman ja siihen sisältyvän palkkakartoituksen on oltava vapaasti koko henkilöstön saatavilla.”

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT kannattaa ehdotettua muutosta tasa-arvosuunnitelman ja siihen sisältyvät palkkakartoituksen olemisesta henkilöstön saatavilla.

Esityksen mukaan jatkossa tasa-arvosuunnitelman ja siihen sisältyvän palkkakartoituksen olisi oltava vapaasti koko henkilöstön saatavilla on perusteltu ja se osaltaan vahvistaa henkilöstön mahdollisuuksia saada tietoa työpaikan tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista. Silloin, kun työnantajalla on velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus, on perusteltua, että nämä dokumentit ovat myös työntekijöiden saatavilla

- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti

Ehdotuksen mukaan: ”Työnantajan on palkkakartoitusta laadittaessa palkkavertailun kattavuuden varmistamiseksi tai palkkaerojen syiden selvittämiseksi annettava 6 a §:n 2 momentissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille näiden pyytämät yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot ja muut palkan määräytymisen perusteita koskevat välttämättömät tiedot. Henkilöstön edustajilla on salassapitovelvollisuus saamiinsa tietoihin.”

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT vastustaa ehdotettu muutosta, etenkin, henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuden lisäämistä.

Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeuksiin esitettävät muutokset ovat monilta osin ongelmallisia. Lisäksi hallituksen esitysluonnos on esitettävien muutosten osalta huomattavan puutteellinen mm. henkilöstön edustajan mahdollisesti saamiin tietoihin liittyvien tietosuojaa ja käytännön toteutusta koskevien kysymysten näkökulmasta.

Palkkakartoitusta ja siihen liittyvää henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeutta koskeva sääntely on tällä hetkellä tarkoituksenmukaista ja toimivaa ja KT katsoo, että mietinnössä esitetyt muutokset eivät ole perusteltuja. Ei ole perusteltua, että yksittäisten työntekijöiden tietoja annettaisiin henkilöstön edustajalle. Yksittäisen työntekijän palkkatietoja ei ole perusteltua luovuttaa esityksessä kuvatulla tavalla palkkavertailun kattavuuden selvittämiseksi. Tarvittaessa palkkakartoituksen kattavuus voidaan varmistaa esimerkiksi niin, että työnantaja antaa henkilöstön edustajalle palkkakartoituksen yhteydessä selvityksen, että kaikki työntekijät ovat palkkakartoituksen piirissä.

KT toteaa, että nykyainsäädäntöä vastaavasti, henkilöstön edustajalla ei tule missään tilanteessa olla oikeutta saada tietoja muiden kuin niiden henkilöiden osalta, joita tämän katsotaan edustavan. Esityksessä ei ole esitetty mitään perusteluita sille, että esimerkiksi yksittäisen työntekijäryhmän edustajalla olisi oikeus saada muihin henkilöstöryhmiin kuuluvien ja mahdollisesti täysin eri tehtävissä toimivien henkilöiden yksilöityjä palkkatietoja.

Mikäli henkilöstön edustaja jatkossa esityksen mukaisesti pyytää ja saa useiden työntekijöiden palkkatietoja, on kyseessä selvästi EU:n tietosuoja-asetuksen mukainen henkilörekisteri ja henkilöstön edustajasta tulee tietosuoja-asetuksen mukainen rekisterinpitäjä, johon kohdistuu asetuksen mukaiset velvoitteet sekä mahdollisten sanktioiden uhka. Kysymys on etenkin työntekijöiden oikeusturvan näkökulmasta merkittävä, mutta sen arviointi sekä esilletuonti jäävät esitysluonnoksessa täysin puutteellisiksi. Vastaavasti täytyy myös todeta, että työnantajalla ei voi enää olla vastuuta mm. siitä mihin luovutuksensaaja käyttää saamaansa tietoa ja tiedon asianmukaiseen säilyttämiseen ja poistamiseen.

Mikäli lainsäädäntövalmistelua esityksen pohjalta jatketaan, esityksen 6 b § tulee muotoilla seuraavalla tavalla:

”Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa

palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Työnantajan on annettava 6 a §:n 2 momentissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille pyydettyä tietoa palkkakartoituksen piirissä olevista työntekijöistä.

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin”

- ehdotettu 10 §:n 5 momentti

Ehdotuksen mukaan: ”Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla, työsuojeluvalluutetulla tai muulla henkilöstön nimeämällä edustajalla on palkkasyrjintäepäilyn selvittämiseksi oikeus saada työnantajalta palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisistä työntekijöistä. Työnantajan on ilmoitettava tietojen luovuttamisesta niille työntekijöille, joiden tietoja on luovutettu. Henkilöstön edustajilla on oikeus luovuttaa saamiaan tietoja vain siihen tarkoitukseen, jota varten ne on pyydetty. Mitä tässä momentissa säädetään työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta, ei sovelleta nimikirjalain (1010/1989) 7 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin palkkatietoihin. Jos työpaikalla ei ole henkilöstön edustajaa, palkkasyrjintää epäilevällä työntekijällä on oikeus saada tässä momentissa tarkoitettut tiedot tasa-arvovaltuutetun välityksellä.”

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT vastustaa 10 § 5 momenttiin sisältyvää ehdotusta.

KT toteaa, että selkeämpi ja ohjaavampi tapa työntekijän kannalta on nykytasa-arvolaisissa 17 § 3 momentissa mainittu tapa muutettuna niin, että yksittäiselle työntekijälle tulisi oikeus pyytää tiedot suoraan tasa-arvovaltuutetun kautta. Samalla yksittäinen työntekijä saisi puolueettoman viranomaisen arvion epäillessään palkkasyrjintää.

Esitetty muutos, jonka perusteella yksittäisellä työntekijällä olisi jatkossa oikeus pyytää kenen hyvänsä toisen työntekijän yksilöidyt palkkatiedot ja saada nämä tiedot henkilöstön edustajan välityksellä, olisi merkittävä nykylainsäädäntöön nähden sekä periaatteellisesti että käytännön tasolla.

Keväällä 2021 julkistettu ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla ei sisällä nyt esitettävän mukaista sääntelyä.

Esityksen lähtökohta, jonka mukaan palkkojen tasa-arvoisuus ei palkkasyrjinnästä johtuen toteudu työyhteisöissä ja tästä johtuen palkka-avoimuutta koskevaa sääntelyä tulisi tiukentaa, on virheellinen. Tällaisesta ongelmasta ylipäättään, puhumattakaan, että kyseessä olisi laaja ongelma suomalaisilla työpaikoilla, ei ole asian valmistelun kuluessa esitetty mitään tutkimuksellista tai

tilastollista näyttöä. Nyky-yhteiskunnassa syrjinnän ilmenemisestä työnantajalle seuraava mahdollinen mainehaitta on niin suuri, että työnantajat nimenomaan pyrkivät noudattamaan tasa-arvoa niin palkkauksessa kuin myös muissa työsuhteen ehtoissa.

Esityksen mukaan syrjintää epäilevä työntekijä voisi pyytää toisen työntekijän palkkatietoja henkilöstön edustajan kautta ja henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada tiedot palkkasyrjintäepäilyn selvittämiseksi. Sellaisilla työpaikoilla, joilla henkilöstön edustajaa ei ole valittu, palkkasyrjintää epäilevällä työntekijällä olisi oikeus saada tiedot tasa-arvovaltuutetun välityksellä.

Esitys sekä pykälän yksityiskohtaiset perustelut ovat monilta osin tulkinnanvaraiset, ristiriitaiset sekä vajavaiset.

Käytännössä nyt esitettävä muutos tarkoittaisi, että työntekijä päättäisi itsenäisesti, onko syytä epäillä syrjintää eikä työnantaja voisi kieltäytyä antamasta tietoa henkilöstön edustajalle, sillä perusteella, että syrjintäepäily olisi hänen mielestään perusteeton. Tämä tarkoittaa, että esityksen mukaiset muutokset johtaisivat käytännössä siihen, että kenellä tahansa työntekijällä – ainakin silloin, kun työpaikalla on valittu henkilöstön edustaja - olisi oikeus koska tahansa saada tietoonsa kenen tahansa toisen työntekijän palkkatiedot, riippumatta siitä, tekevätkö työntekijät objektiivisesti arvioiden samaa tai samanarvoista työtä, eli voidaanko heitä pitää toistensa verrokkeina. Tämä tarkoittaa, että työnantajalla ei olisi mitään keinoa puuttua kyselyoikeuden mahdollisiin väärinkäytöksiin tai olla vastaamatta puhtaasta uteliaisuudesta tehtyihin kyselyihin.

Esityksen mukaan työnantajan olisi annettava tiedot palkanosittain eriteltyinä. Lisäksi työnantajan olisi annettava ”työehtoja koskevia tietoja”, jotka voivat liittyä esimerkiksi työtehtävien laatuun ja työoloihin. Tältä osin perusteluissa todetaan, että objektiivisia vertailukriteerejä ovat koulutus- ja ammattitaitovaatimukset, pätevyys, työn kuormittavuus ja vastuun määrä sekä suoritettavan työn ja työtehtävien luonne. Mahdollisen työnantajan tekemän arvion tarkoituksena olisi auttaa työntekijää eroja vertailtaessa. Toisaalta perusteluissa on esitetty, että tiedonantovelvollisuuteen ei kuuluisi tieto siitä, miten työnantaja on arvioinut yksittäisen työntekijän työsuoritusta.

On todella erikoista, että työnantaja joutuisi arvioimaan yksittäistä työntekijää, hänen pätevyyttään, ammattitaitoa ja antamaan nämä tiedot henkilöstön edustajalle sekä tätä kautta eteenpäin toiselle yksittäiselle työntekijälle, ilman kyseisen työntekijän suostumusta. Eikä tietoja pyytäneellä työntekijällä tai henkilöstön edustajalla tällaisessa tilanteessa olisi esityksen mukaan minkäänlaista salassapitovelvollisuutta saamiinsa tietoihin.

Esitys on tältä osin ristiriitainen myös voimassa olevaan lainsäädäntöön nähden. Tasa-arvolain 10 §:n 4 momentin mukaan Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja

koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Tällä hetkellä tasa-arvolaki antaa syrjintää epäilevälle työntekijälle mahdollisuuden saada tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetun kautta henkilöstön edustajan välityksellä. KT katsoo, että nykyistä tasa-arvolain 17 §:n 3 momenttia voitaisiin laajentaa koskemaan myös yksittäisen palkansaajan mahdollisuutta saada palkkatietoja tasa-arvovaltuutetun kautta. Muutos lisäisi hallitusohjelman mukaisesti voimassa olevasta laista poiketen yksittäisen työntekijän mahdollisuuksia saada tietoa mahdollisissa syrjintätapauksissa. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu viranomaisena pystyisi tarvittaessa ottamaan kantaa mahdollisen syrjintäperusteen olemassaoloon ja ohjaamaan myös yksittäistä työntekijää palkkasyrjintäasiassa.

Mikäli lainsäädäntövalmistelua esityksen pohjalta jatketaan, tasa-arvolain 10 § tulee mietinnössä esitetystä poiketen säilyttää nykyisessä muodossaan ja lain 17 § 3 momentti tulee muotoilla seuraavalla tavalla:

”Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitetulla työntekijän edustajalla tai palkkasyrjintää epäilevällä työntekijällä itsellään on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle tai työntekijälle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja tai työntekijä voi saattaa asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.”

- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti

Ehdotuksen mukaan: ” Rangaistus syrjinnästä työelämässä säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

Rangaistus 6 b §:n 4 momentissa ja 10 §:n 4 momentissa säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

Joka rikkoo 14 §:n kieltoa koulutuspaikkaa haettavaksi ilmoitettaessa, on tuomittava syrjivästä ilmoittelusta sakkoon. Syyttäjä saa nostaa syytteen syrjivästä ilmoittelusta vain tasa-arvovaltuutetun ilmoituksen perusteella.”

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT katsoo, että esitettävä muutos perusteluineen on tulkinnanvarainen ja puutteellinen, eikä sitä voida pitää siksi toteuttamiskelpoisena.

- ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen

Ehdotuksen mukaan: ”Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.”

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT vastustaa 17 § 3 momentin kumoamista.

KT kannattaa ko. määräyksen edelleen kehittämistä siten, että myös yksittäiselle työntekijälle annettaisiin oikeus pyytää tietoja tasa-arvovaltuutetulta riippumatta siitä, onko työpaikalla henkilöstön edustajaa tai ei. Tämä onnistuisi lisäämällä seuraava teksti: ” tai työntekijällä itsellään”.

Mikäli lainsäädäntövalmistelua esityksen pohjalta jatketaan, tasa-arvolain 10 § tulee mietinnössä esitetystä poiketen säilyttää nykyisessä muodossaan ja lain 17 § 3 momentti tulee muotoilla seuraavalla tavalla:

”Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työntekijän edustajalla tai palkkasyrjintää epäilevällä työntekijällä itsellään on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle tai työntekijälle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja tai työntekijä voi saattaa asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.”

- taloudelliset vaikutukset, 4.2.1

Esityksessä ei ole luotettavalla tavalla pystytty kuvaamaan taloudellisia vaikutuksia.

Esityksen vaikutusarvioinnit ovat yleisesti – ja erityisesti työnantajiin kohdistuvien vaikutusten osalta riittämättömät. Hallituksen esitysluonnoksen lähtökohtana on oletus, jonka mukaan suomalaisilla työmarkkinoilla esiintyisi merkittävästi sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää. Tällaiselle oletukselle ei kuitenkaan esitetä minkäänlaisia perusteita tai tilastoja, jotka väitettä tukisivat.

Esitetyt muutokset väistämättä lisääisivät työnantajien hallinnollista taakkaa ja esimerkiksi mahdollisten palkkatietopyyntöjen lukumäärää ei työnantaja pysty millään tavalla rajoittamaan, on

täysin selvää, että sääntely esitettävässä muodossa tulisi lisäämään työnantajille aiheutuvia hallinnollisia kustannuksia. Mikäli kaikilla työpaikoilla jouduttaisiin keskimäärin käyttämään vuodessa yksi tunti palkkaselvitysten tekemiseen ja yksittäisten työntekijöiden tekemiin palkkatietopyyntöihin vastaamiseen, siitä aiheutuva kustannuksen voidaan arvioida olevan noin 7,5 miljoonaa euroa jokaisena vuonna.

Työnantajan on selvitettävä henkilöstölle käytössä oleva palkkausjärjestelmä ja sen soveltaminen sekä muut palkan määräytymisen perusteet ja palkitseminen sekä se, miten työntekijä voi vaikuttaa omaan palkkaansa. Esitetyn säännöksen tarkoittama selvitysvelvollisuus aiheuttaa työnantajalle hallinnollista taakkaa. Lisäksi henkilöstö on palkkausjärjestelmää koskevan informaatiotilaisuuden aikana vuosittain poissa varsinaisesta tuottavasta työstä. Jos kaikilla työpaikoilla järjestettäisiin vuosittain vain yksi yhden tunnin mittainen selostustilaisuus palkkausjärjestelmästä, vuotuiset pysyvät kustannukset voidaan arvioida olevan noin 48 miljoonaa euroa jokaisena selvitysvuonna.

- vaikutukset viranomaisten toimintaan, 4.2.2

Esityksessä on arvioitu: ”Yhteensä tasa-arvovaltuutetun uudeksi resurssitarpeeksi arvioidaan yksi henkilötyövuosi ja tietosuojavaltuutetun tarpeeksi puoli henkilötyövuotta.”

Esityksessä on jätetty arvioimatta vaikutukset kunnallisiin viranomaisiin ja hyvinvointialueviranomaisiin.

- vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon, 4.2.3

Tasa-arvotoimissa olisi syytä panostaa työelämän segregaatian pitkäjänteiseen purkamiseen vaikuttamalla koulutusvalintoihin. Käytännössä työläillä työnantajaa kohdistuvilla uusilla määräyksillä ei edistetä segregaatian purkamista.

Tasa-arvolain muuttamisesta tulisi keskittyä myönteisiin tasa-arvoa edistäviin toimiin eikä työnantajien syyllistämiseen.

Esityksessä kiinnitetään huomiota oikein palkkatietämyksen lisäämiseen ja palkkakartoituksen kattavuuden varmistamiseen. Nämä toimet olisivat riittävä uudistus, varsinkin kun esityksen perustelujen mukaan hyvinvointialueilla tulevat tehtäviksi tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset sekä palkkojen harmonisointi.

- vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen, 4.2.4

Esityksellä on pahimmillaan kielteiset vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen.

- vaikutukset työllisyyteen, 4.2.5

Esitys lisää tarvetta lisähenkilöstön palkkaamiseen kunnissa ja hyvinvointialueilla uusien/lisättyjen tehtävien hoitamiseksi.

Suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen koskevat huomiot

Ei lausuttavaa.

Muut huomiot

-

Erilliskysymys 1. Tulisiko tasa-arvolain 6 a §:ssä tarkoitettua tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoitetta muuttaa siten, että tasa-arvosuunnitelma olisi laadittava työpaikoilla, joissa työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä olisi säännöllisesti vähintään 20 työntekijää (eikä 30 työntekijää kuten nyt)? Miten perustelette näkemystänne?

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT toteaa, että tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuutta ei tulisi kohdistaa alle 30 henkeä työllistävissä työpaikoissa, koska tämä aiheuttaisi tarpeetonta hallinnollista taakkaa pienemmille työnantajille. Tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa tulee olla sama henkilöstön määrä edellytyksenä tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvoitteelle.

Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT toteaa, että yksittäisen työnantajan näkökulmasta lain sanamuodon ja perustelujen tulee olla selkeitä, jotta väärinymmärryksiltä vältytään. Tämä ei toteudu esityksessä.

Esityksen tietosuojakysymyksiä käsittelevässä osiossa on nostettu esiin Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen linjaus, jonka mukaan, jos yksityisyyden suojaa rajoitetaan, lain tulee olla riittävän täsmällisesti muotoiltu ja sen vaikutusten on oltava ennustettavia. Nyt esitettävät muutokset antavat, kuten aikaisemmin todettua, kenelle tahansa työntekijälle käytännössä koska tahansa oikeuden pyytää toisen työntekijän palkkatietoja, vaikka menettely tapahtuisi henkilöstön edustajan kautta. Lisäksi esitys on niin sääntelyn kuin sen perusteluiden osalta ristiriitaista sekä epäselvää liittyen tietojen salassa pidettävyyteen.

KT katsoo, että jos esityksen jatkovalmistelussa uutta sääntelyä katsotaan tarvittavan, on valittava keinot, joilla yksityisyyden suojaan puututaan mahdollisimman vähän. Ja jos yksityisyyden suojaa rajoitetaan, lainsäädännön pitää olla riittävän täsmällistä ja vaikutusten ennustettavia.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Neuvottelupäällikkö

Anne Kiiski

Johtava työmarkkina-asiamies

Heikki Saaristo

Saaristo Heikki

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT