

Asia: VN/11746/2020

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

Lausunnonantajan lausunto

Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (609/1986, tasa-arvolaki). Esitys liittyy pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelman työelämän tasa-arvon parantamista koskevan tavoitteen palkka-avoimuuskirjaukseen. Esityksen pääasiallisena tavoitteena on palkka-avoimutta tasa-arvolaisissa lisäämällä estää sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista. Esityksellä vahvistettaisiin henkilöstön, henkilöstön edustajien ja syrjintää epäilevien työntekijöiden tiedonsaantioikeuksia palkoista.

Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT:n tavoin myös Kuntaliitto vastustaa hallituksen esitysluonnoksessa esitettyjä muutoksia. Katsomme ettei esitys ole toteuttamiskelpoinen luonnoksessa esitettyssä muodossa. Nyt esityksessä olevat ehdotukset lisäisivät työnantajien hallinnollista taakkaa sekä kustannuksia. Tasa-arvolaki sisältää jo nyt riittävät keinot varmistua siitä, että samasta ja samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla maksetaan samaa palkkaa naisille ja miehille. Kuntaliitto pitää tärkeänä, että työelämän tasa-arvoa kehitetään systemaattisesti ja pitkäjänteisesti, mutta esityksessä esiin tuotujen erilaisten vaihtoehtojen vaikutuksia käytännön työelämään ja työpaikoille ei ole riittävällä tavalla analysoitu.

- ehdotettu 6 §:n 3 momentti

Pykäläkohtaisten huomioiden osalta Kuntaliitto viittaa Kunta ja hyvinvointialueuetyönantajat KT:n antamaan lausuntoon.

- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti

Pykäläkohtaisten huomioiden osalta Kuntaliitto viittaa Kunta ja hyvinvointialueuetyönantajat KT:n antamaan lausuntoon.

- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti

Pykäläkohtaisten huomioiden osalta Kuntaliitto viittaa Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT:n antamaan lausuntoon.

- ehdotettu 10 §:n 5 momentti

Pykäläkohtaisten huomioiden osalta Kuntaliitto viittaa Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT:n antamaan lausuntoon.

- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti

Pykäläkohtaisten huomioiden osalta Kuntaliitto viittaa Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT:n antamaan lausuntoon.

- ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen

Pykäläkohtaisten huomioiden osalta Kuntaliitto viittaa Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT:n antamaan lausuntoon.

- taloudelliset vaikutukset, 4.2.1

Taloudellisten vaikutusten arvioimiseksi on käytettävissä vain ohuesti tietoa, joten kattavien huomioiden tekeminen on haasteellista. Kuten esityksessä todetaan, kotimaista tutkimusta ei ole olemassa ja numeerisia arvioita on mahdollista saada vain jälkiarvioinnin kautta. Asia edellyttäisi erillistä selvittämistä laaja-alaisine vaikutusarvioineen.

Vaikka palkkoja koskevan informaation saatavuus kasvaisi, ei se automaattisesti johda perusteettomien palkkaerojen kaventumiseen. Ratkaisevaa Kuntaliiton näkemyksen mukaan on, miten tietoon reagoidaan ja millaisia mahdollisuuksia tiedon hyödyntämiseen on. Myönteistä on, että perusteettomia palkkaeroja voidaan parhaassa tapauksessa ennaltaehkäistä kiinnittämällä asiaan huomiota. Näiden tietojen ja ristiriitaisten tutkimustulosten valossa laaja-alainen taloudellisten vaikutusten arviointi kuntien näkökulmasta on erityisen haastavaa.

- vaikutukset viranomaisten toimintaan, 4.2.2

Kuntaliitto pitää tärkeänä, että esityksessä mainittuun tasa-arvovaltuutetun neuvonnan tarpeen kasvuun pystytään vastaamaan ja kunnat voivat saada riittävästi neuvonta-apua. Myös tietosuoja-valtuutetulla on oltava riittävät resurssit vastata mahdollisesti kasvavaan yhteydenottojen määrään. On tärkeää, että pitkän aikavälin tavoitteena on palkkasyrjintäoikeudenkäyntien väheneminen. Luvussa 4.2.2 ei oteta kantaa kuntien toimintaan viranomaisina. Kuntaliitto pitää kuitenkin tärkeänä että vaikutukset kuntien tunnistettaisiin paremmin eikä kunnille saa aiheutua lisää hallinnollista tai taloudellista taakkaa.

- vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon, 4.2.3

Lähtökohtaisesti Kuntaliitto pitää tärkeänä edistää koko yhteiskunnan tasolla sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän estämistä ja tasa-arvon edistämistä, mutta samaan tavoitteeseen voidaan päästä jo olemassa olevalla lainsäädännöllä. Esityksessä tuodaan esiin, että muutoksilla voidaan nähdä olevan myönteistä vaikutusta naisten asemaan työelämässä ja sitä kautta vahvistamaan mm. naisten taloudellista itsenäisyyttä ja urakehitystä. Kuntien näkökulmasta vaikutus

olisi toteutuessaan merkittävä, koska kuntasektori on voimakkaasti naisvaltainen, joskin runsaasti naistyöntekijöitä siirtyy kunnista hyvinvointialueiden palvelukseen. Ansioero on kuitenkin yksityistä sektoria pienempi. Keskeistä on vaikuttaa laaja-alaisesti jo siellä, missä sukupuolittaiset erot alun perin syntyvät ja vähentää mm. ammattien ja työtehtävien sukupuolittumista. On tunnistettava, että palkkatietämyksen lisääminen koskisi erittäin merkittävää osaa koko palkansaajaväestöstä.

- vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen, 4.2.4

On nähtävä myös riskinä, että tieto joka ei johda muutoksiin vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin ja koettuun tasa-arvoon. Ratkaisevaksi nousee, miten kokonaisuus on resurssoitu ja millaista osaamista organisaatiolla ja sen johdolla on käsitellä asiaa. Oikeudenmukaisuus ja syrjimättömyys voivat lisätä työtyytyväisyyttä. Tästä on käytössä kotimaista tutkimusnäyttöä. Myös kehitys tuottavuudessa voi olla tätä kautta positiivista, mutta pelkkä tieto ei itsessään riitä. Olennaista on löytää vaikuttavimmat keinot, joilla pystytään korjaamaan palkkaeroja ja käsittelemään asiaa työpaikoilla.

- vaikutukset työllisyyteen, 4.2.5

Esityksessä todetaan ettei muutosehdotuksilla arvioida olevan vaikutuksia työvoiman kokonaisuuskysyntään, mutta ne voivat pieneltä osin vaikuttaa työvoiman kohdentumiseen. Palkka-avoimuus voi lisätä joidenkin alojen houkuttelevuutta ja mahdollisesti lisätä työpaikan vaihtohalukkuutta. Tavoitteisiin pääsemisen kannalta olisi keskeistä, että organisaatioilla olisi riittävät resurssit palkkakartoitusten laatimiseen, jotta kartoitusten taso olisi kaikissa organisaatioissa samalla tasolla eivätkä resurssien eroavaisuudet avoimuuden osalta lisäisi kilpailua julkisten ja yksityisten työantajien välillä. Esitys lisää tarvetta lisähenkilöstön palkkaamiseen kunnissa ja hy-vinvointialueilla 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?

Kuntaliitto ei kannata rajan laskemista 20 työntekijään. Keskeistä toiminnan suunnittelun kannalta on myös, että laatimisvelvoitteen henkilöstöraja on selkeä eikä sitä toistuvasti muuteta. On huomattava, että jo nyt kuntien organisaatioissa, joissa on vähemmän kuin 30 työntekijää, on kehitetty toimivia käytäntöjä tasa-arvoa tukemaan, erillisen suunnitteluvetoisuuden sijaan on tärkeää kehittää ja jakaa toimivia toimintamalleja ja -tapoja sekä vahvistaa muulla tavoin tasa-arvo-osaamista eri kokoisissa organisaatioissa. Muutos aiheuttaisi tarpeetonta hallinnollista taakkaa

pienemmille työnantajille. Tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa tulee olla sama henkilöstön määrä edellytyksenä tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisveloitteelle.

Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?

Kuntaliitto katsoo, että esitys edellyttää yksityisyyden suojan näkökulman syvällisempää tarkastelua.

Salenius Maria
Suomen Kuntaliitto ry - Hyvinvointi ja sivistys-yksikkö