



**Palvelualojen
ammattiliitto**

Servicefacket

Lausunto

25.05.2022

Asia: VN/11746/2020

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

Lausunnonantajan lausunto

Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä

Hallituksen esitysluonnos koskee palkka-avoimuuden lisäämistä tasa-arvolaisissa. Esityksenä on, että ”perusteettomien palkkaerojen ja palkkasyrjinnän poistamista edistetään lisäämällä palkka-avoimuutta lainsäädännön keinoin. Perusteettomiin naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin puututaan nykyistä tiukemmin. Lisätään tasa-arvolakiin henkilöstön, henkilöstöedustajien ja yksittäisten työntekijöiden oikeuksia ja tosiasiallisia mahdollisuuksia lisätä palkkatietoutta ja puuttua tehokkaammin palkkasyrjintään”.

Palvelualojen ammattiliiton (PAM) näkemyksen mukaan hallituksen esitys on oikeansuuntainen, koska esityksen tarkoituksena on lisätä palkka-avoimuutta ja sen kautta palkkatasa-arvoa. Ehdotus jää kuitenkin laimeaksi, eikä aidosti anna riittävästi työkaluja palkkaerojen korjaamiseen käytännössä. PAM katsoo, että tehtävän esityksen tulisi olla konkreettisempi ja pyrkiä nopeaan uusien käytäntöjen käyttöönottoon palkkatasa-arvon lisäämiseksi.

Palkkasyrjintää epäilevän tiedonsaanti

Positiivisena esityksessä PAM näkee, että palkkasyrjintää epäilevällä työntekijällä olisi oikeus saada tasa-arvovaltuutetun välityksellä tarvittavia palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisistä työntekijöistä, jos työpaikalla ei olisi henkilöstön edustajaa.

PAM painottaa, että vaikka ehdotuksessa palkkasyrjintää epäilevän työntekijän tiedonsaantia palkoista vahvistettaisiin, olisi lähtökohta palkkasyrjinnän korjaamiselle edelleen se, että on syntynyt epäily. Epäilyn ei kuitenkaan nähdä voivan kovin helposti syntyä, jos palkkatiedot ovat edelleen salaiset. Tehokkaampi lähestymistapa olisi se, että kaikkien palkat olisivat kaikkien tiedossa työpaikalla.

Palkkakartoitusten toimivuus

Edelleen palkkaerojen paljastumiseen uskotaan toimivan työpaikalla tehtävät palkkakartoitukset. Palkkavertailun kattavuuden varmistamiseksi tai palkkaerojen syiden selvittämiseksi annettava tasa-arvolain 6 a §:n 2 momentissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille näiden pyytämät

yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot ja muut palkan määräytymisen perusteita koskevat välttämättömät tiedot.

STM raportista 2020:33 Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset, kuitenkin selviää, että kaiken kaikkiaan vain vähän reilu puolet (53 %) organisaatioista ilmoitti tehneensä kartoituksen, reilu kolmannes (35 %) kertoi jättäneensä sen tekemättä ja 12 prosenttia ei osannut sanoa, oliko tehnyt kartoituksen vai ei. Tilanne on huonoin yksityisellä sektorilla.

Segregaation vaikutus palkkaeroihin

PAM toteaa, että vahvimmin vaikuttava syy palkkaeroihin jää kuinkin varjoon ehdotuksessa. Koska työmarkkinat ovat vahvasti segregoituneet, olisi PAMin mielestä palkkavertailu tullut mahdollistaa palkka-avoimuudella yli toimialarajojen. Palkkojen muodostumisen kriteerit kuten kuormittavuus, vastuullisuus ja osaamisvaatimukset tulisi pystyä avoimesti vertailemaan niin työpaikkojen sisällä kuin myös niiden välillä.

Helsingissä 25.5.2022

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

Annika Rönni-Sällinen

puheenjohtaja

Lisätietoja:

Erika Kähärä

työympäristöasiantuntija

puh. 040 764 5295

erika.kahara@pam.fi

- ehdotettu 6 §:n 3 momentti

-

- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti

-

- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti

-

- ehdotettu 10 §:n 5 momentti

-

- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti

-

- ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen

-

- taloudelliset vaikutukset, 4.2.1

-

- vaikutukset viranomaisten toimintaan, 4.2.2

-

- vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon, 4.2.3

-

- vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen, 4.2.4

-

- vaikutukset työllisyyteen, 4.2.5

-

Suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestykseen koskevat huomiot

-

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?

-

Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?

-

Lehtimäki Nora
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry