

Asia: VN/11746/2020

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

Lausunnonantajan lausunto

Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä

Business and Professional Women Finland ry. kannattaa tasa-arvolain muuttamista niin, että laki entistä vahvemmin ja konkreettisin keinoin parantaisi työelämän tasa-arvoa samapalkkaisuuden osalta. Ehdotettuja lainmuutoksia voidaan näin ollen pitää oikeasuuntaisina. Hallituksen esityksen perustana olevat selvitykset tukevat osaltaan muutosten tarpeellisuutta. On tärkeää, että eduskunta käsittelee hallituksen esityksen vielä tällä vaalikaudella.

Business and Professional Women Finland ry. pitää tärkeänä palkka-avoimuuden lisäämistä. Julkisen sektorin palkka-avoimuus on jo nykyisin varsin kattavaa ja myönteisiä kokemuksia sen toimivuudesta on varsin pitkältä ajalta. Ehdotettu lainsäädäntömuutos yhdenmukaistaisi hieman työmarkkinoiden palkkausjärjestelmien avoimuuden tilannetta myös yksityisen sektorin osalta. Kuten hallituksen esityksen perusteluissa mainitusta Tilastokeskuksen selvityksestä vuodelta 2021 ilmenee, ovat sukupuolten väliset palkkaerot suurimmat juuri yksityisellä sektorilla. Kansallisten lähtökohtien ohella palkkausjärjestelmien avoimuuden lisäämistä voidaan perustella myös EU-oikeuden ja kansainvälisten sopimusten pohjalta.

Hyvä asia esityksessä on muutos hieman aktiivisempaan toimintaan eli työnantajan velvollisuuteen informoida palkkausjärjestelmistä henkilöstöä ja henkilöstön edustajia säännöllisesti. Henkilöstön palkkatietämyksellä voi olla käytännössä myönteistä vaikutusta työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen. Kuten STM selvityksessä todetaan ”Palkkatietämys on Suomessa keskimäärin melko matalalla tasolla. Organisaatiokohtaisesti tunnetaan parhaiten yleensä tulospalkkauksen perusteet ja huonoimmin peruspalkkaukseen eli tehtäväkohtaiseen palkkaan liittyvät asiat. Työntekijät eivät myöskään koe saavansa työnantajilta aktiivisesti ja oma-aloitteisesti tietoa palkkausjärjestelmistä.” Vaikka pykälät sinällään eivät lisää palkkatietämystä, sisältyy laissa säätämiseen selkeä viesti työpaikoille. Jatkossa palkkatietämyksen parantaminen olisi lakisääteinen tehtävä työpaikoilla, minkä hoitamiseen tulisi kohdentaa riittävät voimavarat.

Palkkauksen avoimuutta ja palkkatietämystä parantavilla ja palkkasyrjintää ehkäisevillä säännösehdoituksilla on välittömiä ja välillisiä vaikutuksia palkkatasa-arvon toteutumiseen. Odotettavissa on palkkoihin liittyvien selvityspyyntöjen määrän painottuminen heti lakimuutoksen

voimaantulon jälkeiseen aikaan, koska pöydällä olevat epäilyt luonnollisesti halutaan nostaa tutkittaviksi, mutta pidemmällä aikavälillä selvityspyyntöjen määrä todennäköisesti vähentyisi, eikä lakimuutos näin ollen aiheuttaisi kohtuuttomasti jatkuvaa laajaa selvittelytyötä organisaatioille.

Lakiehdotuksen lähtökohtana on parantaa palkkatasa-arvoa erityisesti työpaikkakohtaisesti lisäämällä palkkauksen avoimuutta palkkakartoitusten laadinnassa ja epäillyn palkkasyrjinnän tilanteissa. Tällöin henkilöstön edustaja voisi saada tietoja kyseisen työpaikan palkoista ja palkkauksen ehdoista. Työelämän palkkatasa-arvon parantamiseksi ja sukupuolten keskimääräisten palkkaerojen pienentämiseksi tarvitaan kuitenkin jatkossa seurantaa eri työpaikkojen ja eri ammattiryhmien palkkakehityksestä.

- ehdotettu 6 §:n 3 momentti

Business and Professional Women ry pitää perusteltuna, että palkkatietämys lisättäisiin ehdotuksen mukaisesti 6 §:n otsikkoon sekä pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti. Tämä parantaa pykälän informatiivisuutta ja korostaa osaltaan työnantajan velvollisuutta toimia aktiivisesti. Tärkeä osa palkkatietämyksen kokonaisuutta olisi palkkajärjestelmän perusteiden selvittäminen henkilöstölle työnantajan tai luottamusmiehen toimesta siten, että henkilöstö todellisuudessa myös ymmärtäisi palkkausjärjestelmän kokonaisuuden ja mahdollisten palkankorotusten edellytykset.

- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi pidettävä henkilöstölle vapaasti saatavilla työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Jos edellä mainitut palkkatasa-arvon perustana olevat asiakirjat ovat koko henkilöstön tiedossa, on todennäköisempää, että niillä on myös vaikutusta työpaikan käytännön toimintaan.

- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti

Business and Professional Women Finland ry:n keskeisenä tavoitteena olevan palkkatasa-arvon olennainen osa on palkkauksen avoimuuden parantaminen. Ehdotuksen mukaan henkilöstön edustajilla olisi entistä paremmat mahdollisuudet saada tietoja yksittäisten työntekijöiden palkoista ja palkan määräytymisen perusteista. Ehdotus uuden 4 momentin lisäämisestä pykälään parantaisi merkittävästi palkka-avoimuutta tilanteissa, kun työpaikalle tehdään palkkakartoitusta. Koska sitä sovellettaisiin sekä julkisen että yksityisen sektorin työpaikkojen palkkakartoitusten laadintaan, yhdenmukaistaisi se tältä osin työmarkkinakäytäntöjä.

- ehdotettu 10 §:n 5 momentti

Pykäläehdotus, joka koskee tiedonsaantia toisen työntekijän palkasta palkkasyrjintää epäiltäessä (10 § 5 momentti), voisi käytännön tilanteissa madaltaa kynnystä säännöksen soveltamiseen. Ehdotuksen mukaan epäiltäessä palkkasyrjintää henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada tietoja toisten työntekijöiden palkoista ja työehdoista. Nykyisin tasa-arvovaltuutetulla on vastaava tiedonsaantioikeus. Käytännössä ehdotuksen toteuttaminen varmasti tuo tarvetta henkilöstön edustajien kouluttamiseen edelleen tähän asiaan ja tietosuojan korostamista jatkossakin.

Jos työpaikassa ei ole henkilöstön edustajaa, jäisi oikeus saada tietoja palkkasyrjintäepäilysten tilanteissa edelleen tasa-arvovaltuutetulle. On selvää, että kynnys ottaa yhteyttä tasa-

arvovaltuutettuun olisi yksittäiselle työntekijälle varsin korkealla. Tältä osin työntekijä olisi eriarvoisessa asemassa verrattuna työntekijään työpaikalla, jossa on henkilöstön edustaja. Business and Professional Women ry toivookin, että vielä ennen hallituksen esityksen antamista harkittaisiin muitakin vaihtoehtoja palkkatietojen saantiin epäiltyjen palkkasyrjintätilanteiden varalle niille työpaikoille, joissa ei ole henkilöstön edustajaa.

- 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?

Business and Professional Women Finland ry kannattaa tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoitteen laajentamista koskemaan pienempiäkin työpaikkoja kuin nykyisin (nykyinen raja 30 työntekijää). Kuten ehdotuksessa on todettu, jää nykyisin erityisesti yksityisellä sektorilla todella merkittävä osa työpaikoista tasa-arvosuunnitelmavelvoitteen ulkopuolelle. Näin ollen rajan laskeminen 20

työntekijän työpaikkoihin olisi oikeasuuntaista. Toki edelleenkin alle 20 työntekijän työpaikat, joissa on yhteensä yli 500 000 työntekijää, jäisivät tasa-arvosuunnitelmavelvoitteen ulkopuolelle.

Toivottavaa olisi, että vapaaehtoisten tasa-arvosuunnitelmien laadinta yleistyisi työpaikoilla, joilta ei edellytetä lakisääteistä tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvosuunnitelman laadintaa ei tulisi nähdä yksinomaan lisätyönä vaan parhaimmillaan tasa-arvosuunnitelma voi tuoda tarvittavaa ennakoitavuutta henkilöstösuunnitteluun ja muuhun HR-toimintaan.

Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?

-

Peltonen Eeva
Business and Professional Women Finland ry