

Asia: VN/11746/2020

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

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä**

AKI-liitot esittää kunnioittavasti kantansa STM:n luonnokseen hallituksen esitykseksi tasa-arvolain muuttamisesta.

Palkka-avoimuuden lisääminen on tärkeä keino pyrkiessä poistamaan sukupuolten välisiä perusteettomia palkkaeroja. Palkkatasa-arvo on SEUT-sopimuksessa hyväksyttyä unionin primäärioikeutta ja lisäksi EU:n perusoikeuskirjassa säädetty perusoikeus. Suomessa sukupuolten väliset palkkaerot (16 %) ovat enemmän kuin EU:ssa keskimäärin.

Samasta työstä on maksettava samaa palkkaa riippumatta työntekijän sukupuolesta. Työmarkkinoilla on kuitenkin myös muuta kuin sukupuolen perusteella tapahtuvaa palkkasyrjintää (esim. etninen tausta). Jatkotyöskentelyssä vastaavia velvoitteita palkkakartoituksesta tulisi lisätä myös yhdenvertaisuuslakiin.

Esitetyt toimenpiteet ovat oikean suuntaisia mutta niitä on edelleen syytä vahvistaa. Esitys ei riittävässä määrin vahvista palkka-avoimuutta pienissä työyhteisöissä, koska palkkakartoitusvelvoite koskee vasta työpaikkoja, joilla on vähintään 30 työntekijää. Aivan minimissään soveltamisalaraja tulisi laskea 20:een, mieluummin 10:een.

Julkisella sektorilla palkat ovat nimikirjalain 7 §:ssä säädetyn johdosta olleet julkisia jo pitkään. Perusteltua estettä ei ole, etteivätkö myös yksityisen sektorin palkkatiedot voisi olla kokonaan julkisia. Vähintäänkin tulisi tehdä mahdolliseksi se, että työntekijä voi itse saada palkkasyrjintää epäillessään verrokkipalkat suoraan tietoonsa niin, ettei asia kierrä luottamushenkilön tai tasa-

arvovaltuutetun kautta. Etenkin pienissä työnantajissa, joissa henkilöstön edustajia ei välttämättä ole, palkkatietojen suora saatavuus on tarpeen.

**- ehdotettu 6 §:n 3 momentti**

AKI-liitot katsoo, että tietoisuuden lisääminen palkkausjärjestelmästä ja vaikutusmahdollisuuksista omaan palkkaan on olennaisen tärkeää. Valittu tiedotuskeino kaipaa kuitenkin täsmentämistä. Kerran vuodessa tapahtuva tiedottaminen voi olla monin tavoin hankalasti järjestettävä kokonaisuus. Parempi olisi, jos momentissa edellytetyt tiedot olisivat jatkuvasti koko henkilöstön saatavilla. Siten velvoitteen täyttämistä ei tulisi myöskään työnantajalle kohtuutonta rasitusta.

**- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti**

AKI-liitot kannattaa esitystä. Pykälän 1 momentissa määritetty soveltamisalaraja tulisi kuitenkin säätää 20:een.

**- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti**

AKI-liitot pitää esitystä oikean suuntaisena. Henkilöstön edustajalle tulisi kuitenkin antaa oikeus saada yksittäisiä henkilöitä palkkatietoja myös muuten kuin palkkakartoituksen yhteydessä. Säännös on tarpeellinen siksi, että palkkasyrjintäkannetta ajaessaan työntekijä pystyy näyttämään uskottavan syrjintäoletaman. Lisäksi tulee säätää, että tiedot on annettava kirjallisesti.

Salassapitovelvollisuuden sisältöä tulee täsmentää. Tietojen luovuttaminen edustettavalle työntekijälle, muulle henkilöstön edustajalle, asianajajalle tai oikeudenkäyntiavustajalle tai viranomaiselle tulisi aina olla sallittua. Koska salassapitovelvollisuuden rikkomisesta esitetään rikosoikeudellista sanktiota, säännöksen tulee olla tarkkarajainen.

**- ehdotettu 10 §:n 5 momentti**

AKI-liitot pitää esitystä oikean suuntaisena. Tulee kuitenkin säätää, että palkkatiedot on annettava kirjallisesti. Säännös on tarpeellinen siksi, että palkkasyrjintäkannetta ajaessaan työntekijä pystyy näyttämään uskottavan syrjintäoletaman.

Nyt esitetyn lisäksi on tarpeen säätää, että työntekijä voi itse saada palkkasyrjintää epäillessään verrokkipalkat suoraan tietoonsa niin, ettei asia kierrä luottamushenkilön tai tasa-arvovaltuutetun kautta. Etenkin pienissä työnantajissa, joissa henkilöstön edustajia ei välttämättä ole, palkkatietojen suora saatavuus on tarpeen. Rangaistuksen uhalla noudatettavan salassapitovelvollisuuden ulottaminen yksittäiseen työntekijään riittää ehkäisemään oikeuden väärinkäyttöä.

**- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti**

AKI-liitot pitää esitystä oikeansuhtaisena.

**- ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen**

AKI-liitot pitää esitystä oikeansuhtaisena ottaen huomioon esitetyt 6 a § 4 mom., 6 b § 4 mom. ja 10 § 5 mom.

#### - taloudelliset vaikutukset, 4.2.1

AKI-liitot katsoo, että taloudelliset vaikutukset on arvioitu riittävällä tarkkuudella. Taloudellisia vaikutuksia olisi lähinnä sellaisilla työpaikoilla, joilla palkkatasa-arvo olisi puutteellista ja palkkakartoitukseen liittyvät prosessit puutteellisia.

#### - vaikutukset viranomaisten toimintaan, 4.2.2

AKI-liitot katsoo, että vaikutukset viranomaisten toimintaan on arvioitu riittävällä tarkkuudella.

#### - vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon, 4.2.3

AKI-liitot katsoo, että vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon on arvioitu riittävällä tarkkuudella. Vaikutukset olisivat myönteiset. Vaikutusten toteutuminen kuitenkin edellyttää käytettävissä olevia, tehokkaita ja selkeitä oikeussuojakeinoja.

#### - vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen, 4.2.4

AKI-liitot katsoo, että vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen on arvioitu riittävällä tarkkuudella. Avoimuuden ja tasa-arvon lisääminen ja syrjinnän vähentäminen parantaa työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia sekä lisää tuottavuutta.

#### - vaikutukset työllisyyteen, 4.2.5

AKI-liitot katsoo, että vaikutukset työllisyyteen on arvioitu riittävällä tarkkuudella.

### Suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestykseen koskevat huomiot

AKI-liitot katsoo, että esityksen perustuslainmukaisuutta ja säätämisjärjestystä koskevat huomiot on tehty perusteellisesti.

### 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?

AKI-liittojen mielestä tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoitteen soveltamisalarajaa tulisi laskea 20:een. Vastaava muutos tulisi tehdä yhdenvertaisuuslakiin. Syrjimättömyys ja yhdenvertainen kohtelu koskee kaikenkokoisia työpaikkoja. Tavanomainen raja yhteistoimintaa koskevassa lainsäädännössä on juuri tuo 20. Soveltamisalarajan laskeminen toisi merkittävän määrän työpaikkoja tasa-arvosuunnittelun piiriin. Pienissä työpaikoissa tasa-arvosuunnitelmat ovat laadittavissa yksinkertaisesti eikä hallinnollinen kuorma ole kohtuuton.

### Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?

AKI-liitot katsoo, että palkkatieto kuuluu pikemminkin EU:n perusoikeuskirjan 8 artiklassa säädetyn henkilötietojen suojan piiriin kuin yksityiselämän suojan piiriin. EU:n yleinen tietosuojasetus (GDPR) ei estä esityksessä kuvattua eikä sitä laajempakaan palkka-avoimuutta. GDPR:n 6 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan henkilötietojen käsittely on sallittua, jos siihen on kansallisessa laissa

säädetty velvoite. Palkkatieto ei ole myöskään GDPR:n 9 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityinen henkilötieto, jonka käsittely olisi lähtökohtaisesti kiellettyä ja poikkeussäännöksillä rajoitettua vain tiettyihin tilanteisiin.

Junni Jussi  
AKI-liitot ry