

Asia: VN/11746/2020

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

Lausunnonantajan lausunto

Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä

STTK pitää palkka-avoimuuden edistämistä erittäin tärkeänä ja keskeisenä keinona sukupuolten välisen palkkatasa-arvon tavoittelemisessa. Palkkatasa-arvo on perusoikeus ja ihmisoikeus. Se on oikeudenmukaisen, laadukkaan ja tuottavan työelämän perusta.

Ehdotetut muutokset ovat oikeansuuntaisia, mutta riittämättömiä. Ne eivät STTK:n mielestä täytä täysin hallitusohjelmakirjausta eivätkä työryhmälle asetettua toimeksiantoa.

STTK:n näkemyksen mukaan palkka-avoimuutta tulisi edistää vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa tulisi antaa henkilöstönedustajalle oikeus saada koko työpaikan henkilöstön yksilöidyt palkkatiedot kaikkine palkanosineen. Jatkossa palkka-avoimuutta voisi avata enemmän samalla, kun lisätään henkilöstön palkkatietämystä.

Suurin ongelma ehdotetuissa muutoksissa on se, että henkilöstönedustajan tiedonsaantioikeudet on kytketty tasa-arvosuunnitelman osana olevan palkkakartoituksen tekemiseen. Tämä koskee vain työpaikkoja, joissa on vähintään 30 henkilöä, joten erittäin iso osa suomalaisista työpaikoista ja suomalaisista palkansaajista jää soveltamisalan ulkopuolelle. STTK katsoo, että henkilöstönedustajalla tulisi olla oikeus palkkatietoihin riippumatta palkkakartoituksesta. STTK kiinnittää huomiota myös siihen, että perusteettomia palkkaeroja pitäisi voida havaita muulloinkin kuin palkkakartoitusta tehtäessä, esimerkiksi uutta työntekijää rekrytoidessa tai liikkeenluovutustilanteissa.

Jos henkilöstönedustaja ei saa palkkatietoja, ei hänellä ole mitään mahdollisuutta varmistaa, että työpaikalla ei ole perusteettomia palkkaeroja, jotka olisi korjattava.

STTK kiirehtii muutosten eteenpäin viemistä, jotta lainsäädäntömuutokset ehditään toteuttaa vielä tämän hallituskauden aikana. STTK myös korostaa, että tasa-arvolakia valvovalle viranomaiselle, tasa-arvovaltuutetulle, on varmistettava riittävät taloudelliset resurssit ja henkilöstöresurssit tehokkaaseen valvontatyöhön.

- ehdotettu 6 §:n 3 momentti

Henkilöstön palkkatietämyksen lisääminen on kannatettavaa. On hyvä, että työnantajan on jatkossa vuoden välein selvitettävä henkilöstölle työnantajan noudattama palkkausjärjestelmä ja sen soveltaminen, muut palkan määräytymisen perusteet, palkitseminen sekä se, miten työntekijä voi vaikuttaa omaan palkkaansa. Ehdotettu muutos lisää osaltaan myös palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyttä.

Ehdotetun säännöksen perusteluissa on todettu, että työnantaja voisi antaa ehdotuksen tarkoittamat tiedot suullisesti tai kirjallisesti. Jos tiedot annetaan suullisesti, niin miten varmistetaan, että tiedot on todella annettu ja että annetut tiedot ovat riittävät täyttämään säännöksen vaatimukset?

- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti

Ehdotuksen mukaan tasa-arvosuunnitelman ja siihen sisältyvän palkkakartoituksen on oltava vapaasti koko henkilöstön saatavilla. STTK kannattaa tätä lisäystä tasa-arvolakiin.

- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti

Ehdotuksen mukaan työnantajan on palkkakartoitusta laadittaessa palkkavertailun kattavuuden varmistamiseksi tai palkkaerojen syiden selvittämiseksi annettava 6a §:n 2 momentissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille näiden pyytämät yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot ja muut palkan määräytymisen perusteita koskevat välttämättömät tiedot. Ehdotus on oikeansuuntainen, mutta riittämätön. STTK katsoo, että henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeutta ei tule kytkeä palkkakartoitussäännökseen, vaan tiedonsaantioikeuden on oltava palkkakartoituksesta riippumaton. Henkilöstön edustajan on saatava säännöllisesti koko henkilöstön yksilöidyt palkkatiedot kaikkine palkanosineen, jotta henkilöstön edustajalla on mahdollisuus varmistua siitä, että samasta ja samanarvoisesta työstä ei makseta perusteettomasti eri palkkaa. Ilman tietoa ei ole mahdollisuutta löytää perusteettomia palkkaeroja ja päästä korjaamaan niitä. Tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen tekemisvelvoite koskee tasa-arvolain mukaan vain työpaikkoja, joissa työskentelee vähintään 30 työntekijää, mikä jättää liian ison osan työpaikoista ja työntekijöistä säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle.

On myös syytä huomata, että niilläkin työpaikoilla, joissa on velvollisuus tehdä tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus, voidaan paikallisesti sopia, että palkkakartoitus tehdään vain joka kolmas vuosi. Joka kolmas vuosi on liian pitkä aika henkilöstön edustajan palkkatietojen saantioikeudelle, joten

tästäkään syystä henkilöstön edustajan palkkatietojen saantioikeutta ei tule kytkeä palkkakartoituksen tekemiseen.

- ehdotettu 10 §:n 5 momentti

Ehdotuksen mukaan palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulle, työsuojeluvaltuutetulla tai muulla henkilöstön nimeämällä edustajalla on palkkasyrjintäepäilyyn selvittämiseksi oikeus saada työnantajalta palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisistä työntekijöistä. Muutos on tarpeellinen ja helpottaa syrjintäepäilyyn selvittämistä työpaikalla. STTK korostaa kuitenkin, että henkilöstön edustajalla tulisi tämän lisäksi olla oikeus saada säännöllisesti koko henkilöstön yksilöidyt palkkatiedot kaikkine palkanosineen.

- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti

-

- ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen

STTK kannattaa kumoamista.

- taloudelliset vaikutukset, 4.2.1

-

- vaikutukset viranomaisten toimintaan, 4.2.2

STTK korostaa, että tasa-arvolakia valvovalle viranomaiselle, tasa-arvovaltuutetulle, on varmistettava riittävät taloudelliset resurssit ja henkilöstöresurssit tehokkaaseen valvontatyöhön.

- vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon, 4.2.3

Sukupuolten välinen palkkaepätasa-arvo on sitkeä suomalaisen työelämän ongelma. STTK pitää palkka-avoimuuden edistämistä erittäin tärkeänä ja keskeisenä keinona sukupuolten välisen palkkatasa-arvon tavoittelemisessa. Palkkatasa-arvo on perusoikeus ja ihmisoikeus. Se on oikeudenmukaisen, laadukkaan ja tuottavan työelämän perusta.

- vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen, 4.2.4

STTK on samaa mieltä ehdotuksen perusteluista, joiden mukaan esitetyillä muutoksilla olisi positiivisia vaikutuksia työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen.

- 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?

Tasa-arvosuunnitelman tekemisvelvoitteen rajaa vähintään 30 työntekijästä tulisi laskea alemmas. Nykyinen raja jättää liian useat työpaikat ja työntekijät soveltamisalan ulkopuolelle. Tasa-arvon ja palkkatasa-arvon edistämisen tehostamiseksi on välttämätöntä, että rajaa lasketaan.

Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?

Esityksessä on kattavasti ja selkeästi perusteltu sitä, miksi esitys ei ole ristiriidassa yksityisyyden suojan kanssa.

Anja Lahermaa, juristi

anja.lahermaa(at)sttk.fi

Gylling Päivi
STTK ry. - STTK ry/edunvalvonta