

Asia: VN/11746/2020

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

Lausunnonantajan lausunto

Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä

Riittävän palkka-avoimuuden kannalta merkityksellisintä on, että yhteisössä käytössä oleva peruspalkkajärjestelmä on henkilöstön tiedossa. Hyvän työyhteisökuulttuurin ylläpitämisessä on mielekästä, että työnantaja viestii henkilöstölle peruspalkkajärjestelmästä ja sen kehittämisestä säännöllisin väliajoin. Tärkeätä palkka-avoimuuden kannalta on se, että henkilöstö tietää kenen puoleen kääntyä, jos järjestelmään liittyen tulee kysyttävää.

Työehtosopimusten palkkaluokat ja yhteisössä käytössä oleva peruspalkkajärjestelmä ovat asianmukainen perusta riittävälle palkka-avoimuudelle. Luokat ja järjestelmät pohjautuvat ammattitaitoon, eivät sukupuoleen. Palkka-avoimuuden ei tule koskea henkilökohtaista palkanlisää. Lisä perustuu työnantajan oikeuteen arvioida työntekijän erityisosaamista ja sitouttamistarvetta yhteisön hyväksi. Kun palkkaeroja vertaillaan palkkasyrjinnän estämiseksi sukupuolinäkökulmasta, on asianmukaista keskittyä yhteisössä käytössä olevaan peruspalkkajärjestelmään.

Samasta työstä on sukupuolesta välittämättä maksettava samaa peruspalkkaa. Sen sijaan työn arvon määrittely suhteessa toisen alan työn arvoon on hankalaa. Tällaista varten olisi luotava kattavasti hyväksytty arviointijärjestelmä. Ennen sellaisen olemassaoloa ei palkka-avoimuusperusteita ole syytä arvioida eri alojen välillä.

Luonnos vaikuttaa osin keskeneräiseltä tietosuojakysymysten suhteen. Monissa kohdissa puhutaan tahoista, joilla on oikeus saada palkoista tietoa, keille tietoja voi luovuttaa ja joilla on vaitiolovelvollisuus saamiensa tietojen suhteen, mutta tahoja ei ole erityisesti tietojen luovuttamisen ja vaitiolovelvollisuuden osalta asianmukaisesti määritelty. Luonnoksessa esitetään, että palkkasyrjintää epäilevä työntekijä saisi palkkatiedot luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan kautta. Työntekijällä tulee olla vaitiolovelvollisuus saamiensa tietoihin. Palkkatietojen

selvittämisen käynnistämiseen oikeuttavat perusteet on tärkeä ohjeistaa viranomaisten toimesta. Tähän liittyvän, tietosuojalain mukaisen viranomaisharkinnan tulee suojata sekä palkkatietojen selvittämisen käynnistäjää että selvittämisen kohdetta.

Palkka-avoimuudesta säädettäessä on tärkeä seurata samaan aikaan käynnissä olevaa vastaavaa EU-direktiivin valmistelua tarvittavan yhteneväisyyden varmistamiseksi.

Lausuntopyynnöstä sosiaali- ja terveysministeriötä kiittäen,

Miesjärjestöjen keskusliitto ry

- 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 säätämisyjärjestykseen 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?

-

Timperi Tomi
Miesjärjestöjen keskusliitto MJKL ry