

Asia: VN/11746/2020

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

### Lausunnonantajan lausunto

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

Hallituksen esitysluonnoksessa käydään läpi palkka-avoimuuden valmistelun taustaa. Palkka-avoimuuden lisäämistä on valmisteltu viime vuosina useissa eri vaiheissa: tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara laatimassa selvityksessä palkka-avoimuudesta (sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 41/2018), tasa-arvoministeri Annika Saarikon asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä (loppuraportti: sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:32) sekä tasa-arvoministeri Thomas Blomqvistin asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä (loppuraportti: sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:27).

Syksyllä 2018 julkaistussa selvityksessä palkka-avoimuudesta tasa-arvovaltuutettu suositteli ensinnäkin, että palkkakartoitusta laadittaessa työnantajan ja tasa-arvolain 6 a §:ssä mainittujen henkilöstön edustajien tulisi voida yhdessä tarkastella yksilötason palkkatietoja, tarvittaessa salassapitovelvoittein. Tällöin työnantajalla ja henkilöstön edustajilla olisi aito mahdollisuus todeta, onko organisaatiossa palkkaeroja sukupuolten välillä ja analysoida niiden syitä ja päättää korjaavista toimenpiteistä. Lisäksi selvityksessä suositeltiin, että palkkatietojen antamista koskevaa tasa-arvolain 10 §:ää muutettaisiin siten, että työntekijä voisi saada kaikki tarpeelliset tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu. Tämä pitäisi sisällään verrokin tai verrokkien palkkatiedot. Tiedonsaantioikeuteen olisi mahdollista liittää salassapitovelvollisuus.

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa eduskunnalle (K 22/2018 vp) toistettiin nämä näkemykset tasa-arvovaltuutetun suosituksina. Kertomuksessa todettiin, että palkkatietojen käytettävissä olo on käytännössä edellytys sille, että työntekijä voi tukeutua tasa-arvolain palkkasyrjintäkieltoon ja tarvittaessa neuvotella palkkansa korjaamisesta tai viedä asiansa tuomioistuimeen. Oikeus palkkatietojen saantiin on näin ollen edellytys myös palkkasyrjintäkieltojen tehokkaalle toteutumiselle, mitä julkisen vallan tulee jo perustuslain säännösten perusteella pyrkiä edistämään (perustuslaki 6 § 4 mom. ja 22 §). (K 22/2018 vp, s. 45)

Tasa-arvoasuunnitelmien palkkakartoitusten osalta kertomuksessa todettiin, että tasa-arvovaltuutetun valvontahavaintojen perusteella sekä kunta- että yksityisellä sektorilla suuri osa henkilöstöstä on usein jätetty palkkakartoitusten ulkopuolelle. Syynä näyttää olevan se, että halutaan välttää yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen paljastuminen. Samalla kuitenkin palkkakartoitusten kattavuus jäi vaillinaiseksi – jopa niin, että joissakin tarkastelluissa kuntien palkkakartoituksissa hinnoittelu- ja tehtäväryhmittäinen tarkastelu koski lopulta vain 10 – 35 prosenttia työntekijöistä. (K 22/2018 vp, s. 140).

Tasa-arvovaltuutettu pitikin kertomuksessa tärkeänä, että työntekijöiden valitsemat edustajat voivat palkkakartoitusta tehtäessä tarkastella palkkoja ja palkkaeroja koko henkilöstön osalta sekä arvioida palkkaerojen syitä ja perusteita. Tätä varten heillä tulisi olla tarvittaessa käytössään myös yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot. Tämä ei tarkoita sitä, että yksilöiden palkkatiedot esitettäisiin myös lopullisessa, kaikkien työntekijöiden saatavilla olevassa tasa-arvoasuunnitelmassa. (K 22/2018 vp, s. 58)

Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara toimi asiantuntijajäsenenä sekä keväällä 2019 että vuosina 2020 – 2021 toimineissa kolmikantaisissa työryhmissä, joissa pohdittiin lainsäädäntömuutoksia palkka-avoimuuden lisäämiseksi. Huhtikuussa 2022 eduskunnalle antamassaan toisessa kertomuksessa (K 1/2022 vp) tasa-arvovaltuutettu katsoi, että jälkimmäisen kolmikantaisen työryhmän esitykset yksilön palkkatietojen saamisesta palkkasyrjintätilanteissa (tasa-arvolain 10 §) sekä yksilötason palkkatietojen tarkastelu palkkakartoitusprosesseissa (tasa-arvolain 6 b §) tulisi toteuttaa työryhmän esittämässä muodossa.

Nyt lausuttavana olevassa hallituksen esitysluonnoksessa tarkastellaan tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan monipuolisesti ja perusteellisesti samapalkkaperiaatteen taustalla olevia kansainvälisiä sopimuksia, Euroopan unionin lainsäädäntöä ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä sekä Suomen perustuslain ja tasa-arvolain veloitteita palkkasyrjinnän estämisestä ja palkkatasa-arvon edistämisestä. Hallituksen esitysluonnoksessa esitettyä ei ole tässä tarpeen toistaa. Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin toteaa, että samapalkkaisuusperiaate on ihmis- ja perusoikeus, jonka tehokkaasta toteuttamisesta julkisen vallan on huolehdittava niin kansainvälisten ihmisoikeussopimusten, Euroopan unionin oikeuden kuin perustuslain 6 ja 22 §:ienkin nojalla.

Hallituksen esitysluonnoksessa on – samoin kuin valmistelun aiemmissakin vaiheissa lähtien vuoden 2018 palkka-avoimuusselvityksestä – analysoitu myös yksityisyyden suojan ja tietosuojan merkitystä palkka-avoimuuden lisäämisessä. Erityisesti Euroopan unionin tietosuoja-asetus, joka on Suomessakin suoraan sovellettavaa oikeutta, on tästä näkökulmasta merkittävä. Johtopäätös on kuitenkin valmistelun kaikissa vaiheissa ollut, että tietosuojanäkökulma huomioidenkin palkkatietojen nykyistä parempi saaminen palkkasyrjintätilanteissa tai palkkakartoituksia laadittaessa ei muodostu ongelmaksi.

## - ehdotettu 6 §:n 3 momentti

Ehdotetun säännöksen mukaan työnantajan olisi selvitettävä vuoden välein selvitettävä henkilöstölle mm. työnantajan noudattama palkkausjärjestelmä ja sen soveltaminen.

Tasa-arvovaltuutettu yhtyy siihen näkemykseen, että palkansaajien palkkatietämyksen parantamiseksi on tarpeellista, että työnantajalla on velvollisuus selvittää henkilöstölle organisaatiossa noudatettua palkkausjärjestelmää ja sen soveltamista. Tasa-arvovaltuutettu suositteli tällaisia työpaikkatason toimenpiteitä myös vuoden 2018 selvityksessään palkka-avoimuudesta.

Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin katsoo, ettei tasa-arvolaki ole kyseiselle selvitysveloitteelle oikea sijoituspaikka. Ehdotettu säännös ei istu luontevasti tasa-arvolain systematiikkaan, koska siinä on kyse sukupuolten tasa-arvon lisäksi myös muunlaisen tasapuolisen ja yhdenvertaisen kohtelun edistämisestä. Hallituksen esitysluonnoksen säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan (s. 39), että säännöksen tavoitteena olisi lisätä työntekijöiden palkkatietämystä. Vaikka palkkatietämyksen lisääminen voi parantaa myös sukupuoleen perustuvien palkkaerojen havaitsemista, on asialla pääosin yleisempää merkitystä työntekijöiden tasapuolisen kohtelun näkökulmasta.

Tasa-arvolain tarkoituksena on lain 1 §:n mukaan estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä – ei sen sijaan edistää yleistä tasapuolisuutta, yhdenvertaisuutta tai palkkatietämystä työelämässä.

Uuden säännöksen myötä myös tasa-arvolain 6 §:n otsikointia esitetään muutettavaksi: jatkossa otsikko olisi ”työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja palkkatietämystä.” Otsikon uusi muotoilu korostaa tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan sitä, että ehdotettu velvoite on tasa-arvolain sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä edistämisvelvoitteista irrallinen.

Tasa-arvovaltuutettu katsookin, että ehdotettu velvoite olisi luontevinta sisällyttää palvelussuhdelakeihin. Työsopimuslain (55/2001) osalta se olisi luontevaa lisätä lain 2 luvun 4 §:ään, jossa säädetään työntekijälle annettavasta selvityksestä työnteon keskeisistä ehdoista. Kyseisen säännöksen 2 momentin 8-kohdassa säädetään jo nyt, että selvityksen tulee pitää sisällään palkan ja muun vastikkeiden määrätymisen perusteet. Vastaavat muutokset voitaisiin tehdä myös valtion virkamieslain (750/1994) 11 §:ään ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 12 §:ään.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että palkkaukseen liittyvien tietojen antamista on käsitelty avoimista ja ennakoitavista työehdoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin ((EU) 2019/1152) täytäntöönpanoa koskevassa hallituksen esityksessä (HE 60/2022 vp). Siinä todetaan, että

työsopimuslain 2 luvun 4 §:ään ei ole direktiivin johdosta tarpeen tehdä palkkaan liittyvien tietojen osalta (3 momentin 7 kohta) muutoksia. Direktiivi edellyttää, että työnantaja antaa työntekijälle tiedot mm. palkan perusosan suuruudesta, tapauksen mukaan muista palkan osista erikseen ilmoitettuina sekä sen palkan, johon työntekijä on oikeutettu, palkan maksutiheyden ja -menetelmän.

Selvitysveloitteen sijoittamisella lainsäädäntöön on merkitystä myös valvonnan kannalta. Tasa-arvolakiin sijoitettuna velvoite merkitsee sitä, että sen valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetun tehtäviin. Valvonnan piirissä olisivat kaikki Suomen työnantajaorganisaatiot, jotka työllistävät vähintään yhden työntekijän. Tämä merkitsisi tasa-arvovaltuutetun valvontatyön merkittävää lisääntymistä niin ohjeiden ja neuvojen antamisen kuin mahdollisten laiminlyöntien selvityksenkin osalta.

#### **- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti**

Ehdotetun säännöksen mukaan tasa-arvosuunnitelman ja siihen sisältyvän palkkakartoituksen on oltava vapaasti koko henkilöstön saatavilla.

Tasa-arvovaltuutettu pitää ehdotettua säännöstä tarpeellisena. Kuten hallituksen esitysluonnoksessakin todetaan, on palkansaajien tietämys työpaikan tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta ja sisällöstä hyvin puutteellinen. Tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamista on pyritty aiemmissa lakiuudistuksissa parantamaan, mutta ehdotettu tarkennus on tarpeen. Erityisesti tietoisuus palkkakartoituksen sisällöstä voi myös edistää palkkatasa-arvoa organisaatioiden sisällä.

#### **- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti**

Ehdotetussa säännöksessä todetaan, että työnantajan on palkkakartoitusta laadittaessa palkkavertailun kattavuuden varmistamiseksi tai palkkaerojen syiden selvittämiseksi annettava henkilöstön edustajille näiden pyytämät yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot ja muut palkan määräytymisen perusteita koskevat välttämättömät tiedot. Henkilöstön edustajilla on salassapitovelvollisuus saamiinsa tietoihin.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa ehdotettua säännöstä. Kuten edellä kohdassa ”yleistä hallituksen esityksen sisällöstä” todetaan, on tasa-arvovaltuutetun valvontahavaintojen mukaan ongelmallista, että palkkakartoitusten ulkopuolelle jätetään usein suurikin osa organisaation henkilöstöstä ilmeisesti sen välttämiseksi, että heidän palkkatietonsa paljastuisivat palkkakartoituksesta. Voimassaolevan tasa-arvolain esitöiden (HE 19/2014 vp) perusteella voi jäädä epäselväksi, onko ja missä laajuudessa mahdollista tarkastella yksilötason palkkatietoja palkkakartoitusprosessin aikana. Ehdotettu lainsäädännös poistaisi tämän epätietoisuuden ja selkeyttäisi myös tietosuojavelvoitteita salassapitovelvollisuuden myötä.

Tasa-arvovaltuutetun havaintojen mukaan palkkakartoitukset ovat yleisesti puutteellisia paitsi kattavuutensa, myös palkkaerojen syiden analysoinnin osalta. Palkkakartoituksen tarkoitus – sen selvittäminen, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja – edellyttäisi nykyistä kattavammin palkkaerojen syiden selvittämistä. Kuten hallituksen esitysluonnoksessa todetaan, on palkkojen vertailuryhmien valinnalla olennainen merkitys sen kannalta, toteutuuko edellä mainittu palkkakartoituksen tarkoitus. Mikäli esimerkiksi pieniä työntekijäryhmiä yhdistetään suurempiin anonymiteetin säilyttämiseksi, eivät perusteettomat palkkaerot tule välttämättä lainkaan näkyviin, jolloin niiden syitä ei luonnollisesti myöskään selvitetä.

Tasa-arvovaltuutettu korostaa myös tarvetta yli työehtosopimusrajojen tapahtuvalle palkkaerojen tarkastelulle. Suurella osalla suomalaisista työpaikoista sovelletaan useaa työehtosopimusta. Eri työehtosopimusten soveltamisalalla olevat työt ovat usein erilaisia, mutta ne voivat kuitenkin olla tasa-arvolaisissa tarkoitettu tavalla samanarvoisia. Käytännössä kuitenkin työtehtäviä arvioidaan palkkakartoituksissa joko kokonaisten sopimusalojen sisällä tai käyttäen työehtosopimuksen tehtäväryhmittelyä, jolloin samanarvoisten töiden palkkaerot eivät välttämättä tule esiin.

#### **- ehdotettu 10 §:n 5 momentti**

Ehdotetun säännöksen mukaan palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla, työsuojeluvalluutetulla tai muulla henkilöstön nimeämällä edustajalla olisi palkkasyrjintäepäilyjen selvittämiseksi oikeus saada työnantajalta palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisistä työntekijöistä. Työnantajan olisi ilmoitettava tietojen luovuttamisesta niille työntekijöille, joiden tietoja on luovutettu. Henkilöstön edustajilla olisi oikeus luovuttaa saamiaan tietoja vain siihen tarkoitukseen, jota varten ne on pyydetty. Ilmoitusvelvollisuutta ei sovellettaisi nimikirjalaisissa tarkoitettuihin palkkatietoihin. Jos työpaikalla ei ole henkilöstön edustajaa, palkkasyrjintää epäilevällä työntekijällä olisi oikeus saada tiedot tasa-arvovaltuutetun välityksellä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää myönteisenä sitä, että palkkasyrjintäepäilyjen selvittämiseksi henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada suoraan työnantajalta muiden työntekijöiden (ns. verrokkien) palkkatietoja myös ilman näiden suostumusta. Voimassaolevan tasa-arvolain 17 § 3 momentin mukaan henkilöstön edustaja on voinut (yksityisen sektorin osalta) saada verrokkien palkkatietoja vain tasa-arvovaltuutetun kautta, mikäli verrokki on kieltänyt palkkatietojensa luovuttamisen. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun on ko. säännöksen mukaan tullut selvittää, onko palkkasyrjintäepäilylle perusteltua aihetta. Tätä tasa-arvolain 17 § 3 momentin mukaista menettelyä ei ole käytetty, eikä se byrokraattisuutensa vuoksi ole ollut toimiva tapa palkkasyrjintätilanteiden selvittämiseen. Tasa-arvovaltuutettu on katsonut, että viranomaisen kytkeminen jo varhaisessa vaiheessa palkkasyrjintäepäilyjen käsittelyyn nostaa palkkasyrjintää epäilevän kynnystä nostaa asia työpaikalla esiin.

Ehdotettuun säännökseen liittyy kuitenkin ongelmia. Ehdotuksen mukaan työntekijän olisi pyydettyä palkkatiedot henkilöstön edustajan kautta silloin, kun työpaikalla on henkilöstön edustaja. Palkkasyrjintää epäilevä työntekijä voi kuitenkin olla järjestäytymätön tai toisen ammattiliiton jäsen, jolloin työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies saattaa kieltäytyä

hoitamasta hänen asiaansa. Vaikka henkilöstön edustaja edustaisikin palkkasyrjintää epäilevää työntekijää, hän voi olla haluton selvittämään palkkasyrjintäepäilyä. Hän saattaa esimerkiksi itse edustaa verrokkina olevaa työntekijää tai olla itse verrokki.

Ehdotetun säännöksen mukaan palkkatietoja voi kuitenkin pyytää tasa-arvovaltuutetun välityksellä vain siinä tapauksessa, että työpaikalla ei ole henkilöstön edustajaa, jolloin edellä kuvatuissa tilanteissa palkkatietoja ei ilmeisesti voisi myöskään pyytää tasa-arvovaltuutetun välityksellä. Säännösehdotuksen sanamuodon perusteella jää myös epäselväksi, voiko henkilöstön edustaja kieltäytyä pyytämästä palkkatietoja työnantajalta tai antamasta saamiaan palkkatietoja edelleen palkkasyrjintää epäilevälle työntekijälle.

Tasa-arvovaltuutettu ei pidä kannatettavana ehdotettua menettelyä, jonka mukaan palkkatiedot saisi tasa-arvovaltuutetun välityksellä, mikäli työpaikalla ei ole henkilöstön edustajaa. Tasa-arvovaltuutettu toimisi käytännössä ”postitoimistona”, joka pyytäisi palkkatiedot työnantajalta ja lähettäisi ne edelleen työntekijälle. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan tämä merkitsisi valtuutetun resurssien käyttämistä aivan muuhun tarkoitukseen kuin mihin ne on tarkoitettu – eli tasa-arvolain noudattamisen valvontaan, tasa-arvolain tarkoituksen edistämiseen ja muihin tasa-arvovaltuutetusta annetun lain mukaisiin tehtäviin.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan palkkasyrjintää epäilevän työntekijän tulisi kaikissa tilanteissa saada palkkatiedot suoraan työnantajalta, kuten palkka-avoimuutta käsitelleen kolmikantaisen työryhmän raportissa (sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:27) esitettiin. Mikäli tämä vaihtoehto on poissuljettu, olisi säädettävä, että työntekijällä on oikeus saada tiedot suoraan työnantajalta, mikäli työpaikalla ei ole henkilöstön edustajaa tai henkilöstön edustaja kieltäytyy pyytämästä palkkatietoja työnantajalta tai antamasta niitä palkkasyrjintää epäilevälle työntekijälle.

#### **- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti**

Ehdotuksen mukaan edellä käsiteltyyn tasa-arvolain 6 b §:n 4 momentin mukaiseen tiedonsaantiin liitettäisiin sanktio. Tasa-arvovaltuutetulla ei ole tältä osin lausuttavaa.

Tasa-arvovaltuutettu esittää kuitenkin harkittavaksi jatkovalmistelussa, olisiko myös työnantajan palkkatietojen antamatta jättämiseen liitettävä sanktiomahdollisuus. Työsopimuslain 13 luvun 11 §:ssä on säädetty rangaistavaksi se, jos työnantaja tai tämän edustaja rikkoo 2 luvun 4 §:n 1 tai 2 momentin säännöksiä velvollisuutta antaa työntekijälle kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista. Tasa-arvolaisissa edellytetty palkkatietojen antamatta jättäminen voitaisiin sanktioida vastaavalla tavalla.

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

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa tasa-arvolain 17 § 3 momentin ns. palkkabalvaanisäännöksen kumoamista. Kuten hallituksen esitysluonnoksessakin todetaan, on tasa-arvovaltuutettu alun perinkin kritisoinut ko. säännöksen sisällyttämistä tasa-arvolakiin. Säännöstä ei ole myöskään kertaakaan sovellettu, joten sen mukainen menettely ei ole ollut käyttökelpoinen palkkasyrjäytäepäilyjen selvittämisen kannalta.

#### **- taloudelliset vaikutukset, 4.2.1**

Tasa-arvovaltuutetulla ei ole lausuttavaa taloudellisiin vaikutuksiin.

#### **- vaikutukset viranomaisten toimintaan, 4.2.2**

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan ehdotetut muutokset lisäävät merkittävästi tasa-arvovaltuutetun toimiston työmäärää. Palkkasyrjäytäepäilyjen selvittäminen todennäköisesti lisääntyy, kun palkkatietojen saaminen helpottuu. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia koskevien muutosten voi ennakoida lisäävän varsinkin neuvonnan ja ohjeistuksen tarvetta. Tasa-arvolain 6 § 3 momenttiin lisättävä uusi velvoite palkkausjärjestelmän sisällön ym. selvittämisestä lisää merkittävästi sekä tasa-arvovaltuutetun neuvonnan ja ohjeistuksen tarvetta että lainvalvontaan liittyviä yhteydenottoja. Palkkatietojen välittäminen lakiehdotuksen 10 § 5 momentin mukaisesti voi lisätä huomattavastikin valtuutetun toimiston työmäärää, kun palkkatietoja pyydetään työnantajilta (mahdollisesti useaan kertaan) ja välitetään niitä edelleen työntekijöille.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan realistinen työmäärän lisäys olisi 2 – 3 henkilötyövuotta.

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

Sukupuolivaikutuksia on selvitetty hallituksen esitysluonnoksessa varsin kattavasti, eikä tasa-arvovaltuutetulla ole niihin lisättävää. Tasa-arvovaltuutettu yhtyy siihen arvioon, että esitetyt muutokset helpottavat palkkasyrjinnän havaitsemista ja siihen puuttumista sekä edistävät sukupuolten tasa-arvoa ja ehkäisevät palkkasyrjintää.

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

Ei lausuttavaa.

#### **- vaikutukset työllisyyteen, 4.2.5**

Ei lausuttavaa.

#### **Suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen koskevat huomiot**

Sukupuolivaikutuksia on selvitetty hallituksen esitysluonnoksessa varsin kattavasti, eikä tasa-arvovaltuutetulla ole niihin lisättävää. Tasa-arvovaltuutettu yhtyy siihen arvioon, että esitetyt muutokset helpottavat palkkasyrjinnän havaitsemista ja siihen puuttumista sekä edistävät sukupuolten tasa-arvoa ja ehkäisevät palkkasyrjintää.

#### **Muut huomiot**

Ei lausuttavaa.

**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?**

Erilliskysymyksessä tiedustellaan, 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).

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan tasa-arvosuunnittelun henkilöstömäärän alentaminen voi olla hyödyllistä työpaikoilla tapahtuvan suunnitelmallisen tasa-arvon edistämisen näkökulmasta. Se voi kuitenkin muodostua haasteeksi erityisesti palkkakartoitusten näkökulmasta, koska pienempi työntekijämäärä voi hankaloittaa vertailtavien työntekijäryhmien muodostamista niin, etteivät yksittäisen työntekijän palkkatiedot käy ilmi lopullisesti palkkakartoituksesta.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää lisäksi huomiota siihen, että vaaditun henkilöstömäärän laskeminen lisäisi huomattavasti tasa-arvosuunnitelman laatimiseen velvoitettuja työnantajia ja lisäisi näin ollen tasa-arvovaltuutetun valvottavien tasa-arvosuunnitelmien määrää. Tämä olisi huomioitava tasa-arvovaltuutetun resursseissa. Resurssien näkökulmasta olisi myös huomioitava, että todennäköisesti pienemmät työpaikat tarvitsisivat isoja enemmän tukea velvoitteen toimeenpanossa.

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

Erilliskysymyksessä tiedustellaan näkemyksiä esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta.

Palkkatietojen saamiseen liittyviä tietosuojakysymyksiä on pohdittu kattavasti niin tässä hallituksen esitysluonnoksessa kuin aiemmissakin palkka-avoimuutta koskevissa selvityksissä ja työryhmäraporteissa. Tasa-arvovaltuutettu yhtyy siihen näkemykseen, että palkkatietojen avoimuuden lisääminen ei ole ristiriidassa tietosuojalainsäädännön kanssa.

Maarianvaara Jukka  
Tasa-arvovaltuutettu



Janas Pirkko  
Tasa-arvovaltuutetun toimisto