

Asia: VN/11746/2020

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

Lausunnonantajan lausunto

Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä

Esityksen tavoite ehkäistä palkkasyrjintää ja edistää samapalkkaisuutta on merkittävä ja esityksessä on kuvattu kattavasti nykytilaa. Toimenpide-ehdotuksen palkka-avoimuuden lisäämiseksi ovat oikeansuuntaisia ja kannatettavia, mutta osin riittämättömiä suhteessa esityksen ja hallitusohjelman tavoitteisiin.

Toisin kuin esimerkiksi STM:n vuonna 2021 asettama työryhmä suositteli (STM 2021:27) palkkasyrjintää epäilevä yksilö ei ole esityksessä oikeutettu saamaan verrokin palkkatietoja suoraan työnantajalta. YKA korostaakin samanpalkkaisuuden toteutumiseksi, että syrjintää epäilevälle yksilölle tulisi henkilöstöedustajan rinnalla taata oikeudet verrokin palkkatietoihin.

Toisekseen esityksen vaikutuksen arvioinneissa tulisi huomioida se, että palkka-avoimuuden kannalta kriittiset palkkakartoitukset voidaan nykyisellään tehdä työpaikoilla vain kolmen vuoden välein. Käytännössä voi siis olla, että henkilöstöedustaja voi käyttää tiedonsaantioikeuttaan vain kolmen vuoden välein. Tämän korjaamiseksi henkilöstöedustajan oikeus tulisi laajentaa palkkakartoitusten ulkopuolelle.

Esitetyt toimet ovat työnantajakohtaisia, eivätkä näin puutu palkkasyrjinnän rakenteisiin työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa. Monien naisvaltaisten alojen matalilla palkkoille on historialliset juuret, joilla ei ole perusteita nykypäivän työelämässä. Esityksen työpaikkakohtaisuus tarkoittaa, että työelämän tasa-arvoa, mukaan lukien palkkatasa-arvo, tulee vahvistaa aktiivisesti myös jatkossa. Tätä puoltaa esityksessä tehty huomio siitä, että sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut Suomessa hyvin hitaasti ja vain vähän. Samanarvoisen työn arviointiin tulisi kiinnittää erityistä huomiota ja tarpeen tullen selkiyttää arvioinnin kriteerejä siten, että yhtä vaativasta työstä maksettaisiin aidosti sama palkka.

Esityksen yhtenä tavoitteena on "tehostaa palkkasyrjintää epäilevien työntekijöiden oikeussuojaa". Tavoite vaatii, että palkka-avoimuuden rinnalla tarkasteltaisiin kriittisesti nykyisten oikeussuojakeinojen riittävyttä, niiden saavutettavuutta, oikeudenkäyntikuluvastuuta ja hyvityksiä. Lisäksi yksilön oikeussuojan vahvistaminen vaatii täyttyäkseen kanneoikeuden uudistamista siten, että järjestöillä säädettäisiin kanneoikeus. Tällä hetkellä kynnyks nostaa kanne työnantajaa vastaan on liian korkea.

- ehdotettu 6 §:n 3 momentti

YKA puoltaa esitystä ja pitää sitä merkittävänä konkreettisenä toimenpiteenä samanpalkkaisuuden toteutumisen kannalta. Toimenpiteiden vaikuttavuuden kannalta on merkittävää, että pykälään on kirjattu velvoite antaa selvitys vuoden välein. YKA katsoo, että palkkaymmärryksen vahvistamiseksi selvitys tulisi saada myös pyydettyäessä.

- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti

Lisäys on perusteltu ja kannatettava. Toimenpiteen vaikuttavuuden lisäämiseksi 1 momenttia tulisi muuttaa niin, että tasa-arvosuunnittelun piiriin tulisivat työpaikat, joiden henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti

Ehdotus on oikeansuuntainen. YKA puoltaa esitystä sillä lisäyksellä, että henkilöstöedustajan oikeus palkkatietoihin tulisi laajentaa palkkakartoituksen ulkopuolelle. Nykyisellään 6 a §:n mukaisesti palkkakartoitus saatetaan laatia vain joka kolmas vuosi. Tämä heikentää esityksen keskiössä olevan palkkatietoisuuden toteutumista merkittävällä tavalla. Henkilöstöedustajalla tulisi olla itsenäinen oikeus saada yksittäistä työntekijää koskevia palkkatietoja ja muita palkan määräytymisen perusteita koskevia välttämättömiä tietoja aina epäillessään palkkasyrjintää.

- ehdotettu 10 §:n 5 momentti

YKA puoltaa esitystä sillä lisäyksellä, että yksilölle taataan henkilöstöedustajan rinnalla oikeus verrokin palkkatietoihin. Oikeus samanpalkkaisuuteen on keskeisimpiä yksilön oikeuksia. Tämän toteutumiseksi ja syrjintää epäilevän oikeussuojan kannalta on keskeistä, että tämä oikeus varmistetaan yksilölle.

Esitystä tulisi muuttaa niin, että tilanteessa, jossa ei ole henkilöstön edustajaa tulisi syrjintää epäilevälle työntekijälle voida antaa palkkatiedot suoraan työnantajalta. Tiedon saaminen tasa-arvovaltuutetun välityksellä on hidasta ja valtuutettua kuormittavaa. Muutos vastaisi samalla tasa-arvovaltuutetun esittämiä suosituksia (esim. Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022) muuttaa 10 § siten, että työntekijä voisi saada kaikki tarpeelliset tiedot sen arvioimiseksi, onko palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

10 §:n 5 momenttiin kirjattu määritelmä henkilöstöedustajasta sisältää työsuojeluvaltuutetun. Työsuojeluviranomaisen tehtävät on määritelty laissa Työsuojelun valvonnasta ja yhteistoiminnasta. Niiden valossa YKA katsoo, ettei palkka-avoimuus ensisijassa sovellu työsuojeluvaltuutetun

tehtäväkenttään. Siitä syystä 10 §:n 5 momentin kuvaamassa tilanteessa henkilöstön edustajana tulisi olla ensisijassa luottamusmiehet ja luottamusvaltuutetut ja vasta tämän jälkeen, jos tarpeen, työsuojeluviranomainen tai muu henkilöstön nimeämä edustaja. Lisäksi henkilöstöedustajalle tulisi antaa pyynnöstä oikeus saada työnantajalta palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisistä työntekijöistä aina epäillessään palkkasyrjintää.

Edellisten lisäksi YKA esittää, että säädöskohtaisissa perusteluissa otettaisiin kantaa siihen, miten mahdollisiin selvityksen myötä ilmenneisiin epäkohtiin tulisi puuttua. Tämä noudattelisi 6 b §:ssä mainittua työnantajan velvoitetta puuttua palkkakartoituksessa ilmenneisiin epäkohtiin.

- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti

-

- ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen

YKA puoltaa esitystä.

- taloudelliset vaikutukset, 4.2.1

-

- vaikutukset viranomaisten toimintaan, 4.2.2

Tasa-arvovaltuutetun riittävien resurssien takaaminen on merkittävää palkkatasa-arvon edistämiseksi ja palkkasyrjinnän ehkäisemiseksi.

- 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?

YKA kannattaa tasa-arvosuunnitelman laatimisveloitteen muuttamista siten, että tasa-arvosuunnitelma olisi laadittava työpaikoilla, joissa työntäjän palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä olisi säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

Suomen työmarkkinat ovat muuttuneet huomattavasti rajauksen alkuperäisestä voimaan tulemisesta. Pienten ja keskisuurten yritysten määrä on lisääntynyt ja esimerkiksi koko 2000-luvulla uudet työpaikat Suomessa ovat syntyneet pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Samanaikaisesti tasa-arvosuunnittelun merkitys keskeisimpänä välineenä syrjintään puuttumisessa on vahvistunut. Vaikka palkkaerot ovat pysyneet lähes muuttumattomina 1990-luvun puolesta välistä, on tasa-arvosuunnittelu ja siihen 2010-luvulla lisätty palkkakartoitus lisänneet syrjintään puuttumista ja ennaltaehkäisyä oikeasuuntaisesti. Tätä kehitystä tulee entisestään vahvistaa. Tulevaisuuden työmarkkinat tulevat olemaan yhä moninaisemmat, mikä osaltaan korostaa suunnittelun ja palkkakartoitusten roolia tasa-arvon edistämässä. Samanaikaisesti työmarkkinoiden palvelullistumisen ja osaamistarpeiden spesifioitumisen voi olettaa lisäävän entisestään pk- ja mikroyritysten määrää.

Verrattuna tasa-arvosuunnittelusta saatuihin hyötyihin ja työn merkittävyyteen, jäävät siihen siihen kohdistuvat kustannukset verrattain pieneksi, eivätkä siksi saisi asettua laajennuksen esteeksi. Työntekijöiden määrä ei saa muodostua perustuslain 6 §:n 4 momentissa säädetyn tasa-arvon edistämisen veloitteen esteeksi.

Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?

Yksityisyyden suoja on huomioitu esityksessä kattavasti ja YKA yhtyy esityksen päätelmiin.

Rajoo Ainomaija
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry