

Asia: VN/11746/2020

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

Lausunnonantajan lausunto

Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä

Hallituksen esityksen luonnos perustuu työryhmämietintöön 2021:27 (Palkka-avoimuuden lisääminen tasa-arvolaisissa). Esitysluonnoksessa poiketaan kuitenkin varsin niukin perusteluin keskeisestä työryhmän esityksestä, joka koskee palkkasyrjintää epäilevän työntekijän oikeutta saada toisen työntekijän palkkatiedot. Pidän työryhmämietinnön mukaista mallia palkkaläpinäkyvyyden toteuttamiseksi toteuttamiskelpoisena ja selkeänä. Mikäli palkanäkyvyys halutaan toteuttaa esitysluonnoksen tavoin luottamushenkilöiden kautta tulisi esitystä selkeyttää ja parantaa. Ks. tältä osin pykäläkohtaista kommenttia (§ 10).

Hallituksen esityksen luonnoksen vaikutusarviointeja en seuraavassa kommentoi, totean lyhyesti, että kokemukset tasa-arvolain 17.3 §:n käytöstä viittaavat siihen, ettei esitetyn uuden 10.5 §:n mukaisia palkkatietopyyntöjäkään tulisi esitettämään kovin usein.

- ehdotettu 6 §:n 3 momentti

Ei huomauttamista

- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti

Ei huomauttamista

- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti

Ei huomauttamista

- ehdotettu 10 §:n 5 momentti

Lausunnolla olevassa hallituksen esityksen luonnoksessa poiketaan merkittävästi vuoden 2021 STM:n asettaman työryhmän (STM 2021:27) tasa-arvolain 19.4 §:ää koskevista ehdotuksista.

Työryhmän esitys sisälsi selkeän oikeuden palkkasyrjintää epäilevälle työntekijälle saada toisen työntekijän palkkatiedot, jotta hän voisi arvioida onko tasa-arvolain mukaista syrjintäkieltoa noudatettu. Tämä yksilön oikeus on nyt korvattu työntekijän edustajan (luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalluutetun tai muun henkilöstön nimeämän edustajan) oikeudella saada palkkatietoja, kun työntekijä tätä pyytää.

Esitetyssä säännöksessä jää hieman epäselväksi onko kyse siitä, että työntekijän edustaja tässä toteuttaa työntekijän oikeutta saada tietoja vaiko siitä, että työntekijän edustajalle luodaan uusi itsenäinen oikeus tiedonsaantiin. Säännösesityksen viimeinen virke viittaa vahvasti siihen, että kyse on työntekijän (yksilön) oikeudesta, koska työntekijälle säädetään oikeus saada palkkatiedot tasa-arvovaltuutetun välityksellä, silloin kun työpaikalla ei ole henkilöstön edustajaa.

Jotta syrjintää epäilevällä työntekijällä olisi oikeus saada palkkatiedot työntekijän edustajalta, edustajalle tulisi säätää velvollisuus pyytää palkkatietoja ainakin silloin kun pyyntö ei ole ilmeisen perusteeton. Kuten lausunnolla olevassa 10 §:n perusteluissa aivan oikein todetaan palkkatietojen saanti on edellytys palkkasyrjintäkieltojen tehokkaalle toteutumiseksi (s. 44).

Oikeus samapalkkaisuuteen on yksilön perusoikeus. Siitä on säädetty lukuisissa Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa ja Suomen lainsäädännössä kuten hallituksen esityksen luonnoksessa todetaan. Tämän lähtökohdan kunnioittaminen edellyttää, että palkkatietojen saaminen tulisi myös tasa-arvolaisissa säätää yksilön oikeudeksi. Hallituksen esityksessä halutaan ensisijaisesti toteuttaa tämä vaatimus luottamushenkilöiden kautta. Voidaan perusteellisesti esittää erilaisia mielipiteitä siitä mikä on oikea tapa toteuttaa palkka-avoimuutta, mutta jos se halutaan toteuttaa luottamushenkilöiden kautta pitäisi nähdäkseni kuitenkin lähteä siitä, että kyse on yksittäisten työntekijöiden eli yksilöiden oikeudesta. Näin ollen hallituksen esittämä malli toimii vain, jos luottamusmiehelle myös laissa asetetaan velvollisuus viedä pyyntö palkkatietojen saamisesta eteenpäin työnantajalle (ainakin perustellut pyynnöt).

Luottamushenkilöiden valintaa tasa-arvon toteuttajiksi työpaikoilla voidaan perustella sillä, että nämä henkilöt omaavat tietoa ja kokemusta palkkajärjestelmästä ja asioiden käsittelystä työpaikkatasolla. Toisaalta ei voida sulkea pois mahdollisuutta, että vaalilla valittu esimerkiksi miesvaltaisen työpaikan luottamusmies saattaa asettaa muita asioita palkkatasa-arvon edelle, minkä vuoksi laissa olisi säädettävä luottamushenkilöiden velvollisuudesta viedä palkkaselvityspyynnöt eteenpäin työnantajalle.

Hallituksen esityksessä jää myös epäselväksi mitä työntekijä ja luottamushenkilö voivat tehdä, kun työnantaja saatuaan palkkaselvityspyynnön kieltäytyy palkkatietojen antamisesta. Tällaisessa tilanteessa voitaneen ainakin kääntyä tasa-arvovaltuutetun puoleen, mutta asia (ja käytettävissä olevat oikeuskeinot) olisi syytä selvittää myös hallituksen esityksessä.

- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti

Ei huomauttamista, ks. kuitenkin 10.5 §:ää koskevaa kommenttia (viimeinen kappale).

- ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen

Ei huomauttamista

- 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 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?

Koska uusi yhteistoimintalaki (tuli voimaan vuoden 2022 alusta) on pääosin sovellettava työpaikoilla, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää olisi hyvin perusteltua tarkistaa tasa-arvolakia vastaavalla tavalla.

Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?

-

Bruun Niklas
IPR University Center - Lausunnonantaja: Niklas Bruun, professori (ei organisaation edustajana)