

Asia: VN/11746/2020

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

Lausunnonantajan lausunto

Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä

Esitysluonnoksen tavoitteet, kuten palkkatasa-arvon lisääminen, palkkasyrjinnän estäminen sekä palkkatietämyksen ja tasa-arvosuunnitelman tiedonsaanti ovat hyväksyttäviä tavoitteita. Lakiehdotuksessa valitut keinot päämäärän saavuttamiseksi ovat kuitenkin liialliset ja ylittävät hallituksen esityksessä tavoitteeksi esitetyn hallitusohjelman kirjaukset. Kyse on tarpeettoman lainsäädännön säätämisestä, jolla ei vastata olemassa olevaan ongelmaan. Tasa-arvolakimme sisältää jo tällä hetkellä riittävät keinot esim. yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen saamiseen syrjintäepäilytilanteissa ja näin ollen esityksen mukainen uuden lainsäädännön säätäminen on tarpeetonta.

Sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän käsittely on mahdollista lähtökohtaisesti vain saman työnantajan palveluksessa olevien verrokityöntekijöiden välillä. Yhteiskunnallisella tasolla sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen on hyväksyttävä tavoite, mutta tämä edellyttää muita yhteiskunnallisia ja mahdollisesti lainsäädännöllisiä toimia, joilla parannetaan viranomaisvalvontaa ja estetään työmarkkinoiden ammatillista eriytymistä.

Esitys tarkoittaisi toteutuessaan olennaista muutosta työntekijöiden yksityisyyden suojaan sekä henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeuksiin. Merkittävä puute esitetyissä laajennetuissa tiedonsaantioikeuksissa yksittäiselle työntekijälle ja henkilöstön edustajalle on, että yksilöityä palkkatietoa koskevaa pyyntöä ei ole tarpeen perustella eikä työnantaja voi suorittaa asiassa arvioita siitä, täyttyvätkö lain mukaiset edellytykset tietojen antamiselle. Esityksen sisällöissä ei ole huomioitu EU:n tietosuojasetuksen ja perustuslailla suojatun yksityisyyden suojan vaatimuksia.

Esitetyt lainsäädäntömuutokset lisääisivät työnantajien hallinnollista taakkaa, kustannuksia ja aiheuttaisivat lisääntyvissä määrin oikeudenkäyntejä. Edustamamme alan työnantajaedustajien mukaan esitys vaarantaa työntekijöiden kannustavan palkitsemisen työsuorituksesta ja vaikuttaa sitä kautta yritysten kilpailukykyyn. Esityksen nähdään olevan omiaan luomaan työpaikalle huonoa työilmapiiriä, perusteettomia epäilyjä ja selvitysprosesseja.

Katsomme, että lakiehdotuksen haitat ylittävät merkittävästi esityksellä tavoitellut hyödyt. Lakiehdotus toisi merkittäviä vaikutuksia yritysten yritystoimintaan, kilpailukykyyn ja tuottavuuteen.

Lakiesityksen vaikutusarviointi on toteutettu puutteellisesti, eikä esityksen vaikutuksia ole arvioitu riittävällä tavalla yritysten näkökulmasta. Tämän vuoksi lakiuudistuksen valmistelua ei tule jatkaa esityksen pohjalta.

- ehdotettu 6 §:n 3 momentti

Vastustetaan 3. momentin säätämistä.

Palkkausjärjestelmät, palkan määräytymisen perusteet ja palkitsemisjärjestelmät ovat yleensä luonteeltaan suurelta osin pysyviä, eikä niitä muuteta merkittävästi esimerkiksi vuosittain. Selvityksen antaminen vuosittain lisää siten turhaan työnantajan hallinnollista taakkaa. Työsopimuslain 2 luvun 4 § edellyttää työnantajaa antamaan työntekijälle selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista ja näiden muutoksista. Tähän selvitykseen sisältyy mm. palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet.

- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti

Ei lausuttavaa.

- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti

Vastustetaan 4. momentin säätämistä.

Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeuden lisääminen esitetyllä tavalla ei ole tarkoituksenmukaista. Henkilöstön edustajalle ei tule luovuttaa ilman suostumusta yksittäisen työntekijän palkkatietoja selvityksen kattavuuden tai palkkaerojen syiden selvittämiseksi. Palkkakartoituksen kattavuus ja erojen selvittäminen ovat toteutettavissa lievemällä, vähemmän työntekijöiden yksityisyyden suojaa loukkaavalla keinolla. Esitys tarkoittaisi myös olennaista poikkeamista siihen periaatteeseen, että henkilöstön edustaja saisi haltuunsa myös muiden kuin edustamiensa työntekijöiden palkkatietoja.

Esityksessä ei ole riittävällä tavalla huomioitu palkkatietoja keräävän henkilöstön edustajan EU:n tietosuoja-asetuksen tuomia velvoitteita henkilötietojen käsittelijöinä ja rekisterinpitäjinä.

- ehdotettu 10 §:n 5 momentti

Vastustetaan 5. momentin säätämistä.

Syrjintää epäilevän työntekijän oikeussuojakeinot nykyisen lainsäädännön perusteella ovat riittävät ja tarkoituksenmukaiset. Esityksen mukainen muutosesitys tarkoittaa puuttumista työntekijöiden yksityisyyden suojaan. Erityisen ongelmallista on, että esitys ei aseta tietoja pyytävälle työntekijälle lainkaan näyttövelvoitetta syrjintäepäilystä.

- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti

Ei lausuttavaa.

- ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen

Ehdotetaan 3. momentin säilyttämistä ennallaan.

- taloudelliset vaikutukset, 4.2.1

Vaikutusarvio on toteutettu puutteellisesti, eikä se täytä lainvalmistelulle asetettavia vaatimuksia. Esitys lisää työnantajien hallinnollista taakkaa, mikä aiheuttaa lisääntyneitä kustannuksia. Selvityspyynnöt, erimielisyysneuvottelut ja oikeudenkäynnit aiheuttavat työnantajille lisääntyviä kustannuksia.

- vaikutukset viranomaisten toimintaan, 4.2.2

Ei lausuttavaa.

- vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon, 4.2.3

Vaikutusarvio on toteutettu puutteellisesti, eikä se täytä lainvalmistelulle asetettavia vaatimuksia. Esityksellä ei lisätä tosiasiallista sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa.

- vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen, 4.2.4

Vaikutusarvio on toteutettu puutteellisesti, eikä se täytä lainvalmistelulle asetettavia vaatimuksia. Esitys vaikeuttaisi työntekijöiden henkilökohtaiseen osaamiseen ja tulokseen perustuvien kannustavien palkkausjärjestelmien käyttämistä ja luomista työpaikoilla. Esitys vähentäisi arviomme mukaan työnantajan halukkuutta palkita työntekijöitä hyvästä työsuorituksesta.

Esitys mahdollistaisi toisten työntekijöiden palkkatietojen selvittämisen ilman todellista epäilyä syrjinnästä ja mahdollistaisi oikeuden väärinkäyttämisen sanktioita.

- vaikutukset työllisyyteen, 4.2.5

Vaikutusarvio on toteutettu puutteellisesti, eikä se täytä lainvalmistelulle asetettavia vaatimuksia. Suomen kilpailukyky ulkomaalaisista asiantuntijoista heikkenee. Erilaiset kannustavat palkkausjärjestelmät ovat lisänneet tuottavuutta. Mikäli tämä edellytys vähenee tai poistuu, yrityksen kokonaistuottavuus supistuu, joka heijastuu pidemmällä aikavälillä työllisyyteen.

Suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen koskevat huomiot

Esitys on puutteellinen eikä suhdetta perustuslakiin ole arvioitu riittävällä tavalla. Yksityiselämän suoja on yhtä lailla perustuslailla turvattu oikeus, eikä oikeutta sen loukkaamiseen ole perusteltu riittävällä tavalla. Huomioimatta on jätetty esim. virkamiesten palkkojen julkisuuden perusteena oleva julkisen vallan valvontamahdollisuus ja julkishallinnon avoimuus. Virkamiesten palkkojen julkisuuden osalta perusteluina ei ole ollut tasa-arvon edistäminen tai syrjinnän kieltö.

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 laatimisvelvoitetta ei tule laajentaa organisaatioihin, joiden työntekijämäärä on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Tällä ei saavuteta merkittävää hyötyä suhteessa yritysten lisääntyneeseen hallinnolliseen taakkaan. Muutosesityksessä ei myöskään ole yksilöity ongelmaa, johon alarajan muuttamisella pyrittäisiin vaikuttamaan. Kyse on tarpeettomasta hallinnollista takkaa lisäävästä muutoksesta. Lakia ei tule muuttaa.

Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?

Esityksessä ei ole riittävässä määrin huomioitu yksityisyyden suojaa koskevaa sääntelyä. Esitysluonnos on merkityksellinen yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta. Kansalaisten perusoikeuksen rajoittamisen tulee perustua välttämättömyysharkintaan ja olla oikeasuhtaista. Työntekijän pelkkä perustelematon epäily palkkasyrjinnästä ei ole riittävä peruste rajoittaa perustuslain ja tietosuoja-asetuksen turvaamaa yksityisyyden suojaa antamalla yksittäiselle työntekijälle oikeus toisen työntekijän palkkatietoihin.

Esityksessä ei ole riittävässä määrin käsitelty henkilöstön edustajien EU:n tietosuoja-asetuksen mukaisia velvoitteita henkilötietojen käsittelijöinä ja rekisterinpitäjinä.

Julmala Tarja
Elintarviketeollisuusliitto ry