

Asia: VN/11746/2020

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

### Lausunnonantajan lausunto

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

Eurooppalaiset ry. pitää tärkeänä tasa-arvolain ohjauskeinojen vahvistamista työmarkkinoiden palkkatasa-arvon parantamiseksi ja palkkasyrjinnän estämiseksi. Ehdotetut muutokset pykäliin ovat oikeasuuntaisia. Kuten hallituksen esityksen perusteluistakin ilmenee, on Suomessa sukupuolten palkkaero (16 %) edelleen yli EU:n keskiarvon. Tilanteen parantamiseksi tarvitaan moninaisia toimenpiteitä ja seurantaa, joille säädösmuutokset luovat perustaa. On tärkeää, että hallituksen esitys tasa-arvolain muuttamisesta annetaan eduskunnalle vielä tällä vaalikaudella.

Samalla Eurooppalaiset ry ehdottaa, että tasa-arvolain toimivuudenarviointi toteutettaisiin seuraavalla vaalikaudella. Vuonna 1986 säädettyyn tasa-arvolakiin on tehty vuosien aikana lukuisia muutoksia, joilla on vaikutusta lain homogeenisuuteen. Toimivuusarvioinnissa tulisi arvioida, kuinka vaikuttavia ovat laissa säädetyt ohjauskeinot suhteessa lain tavoitteisiin.

Eurooppalaiset ry kantaa huolta siitä, että tasa-arvolain velvoitteita ei ole kaikilla työpaikoilla pantu toimeen kattavasti ja ettei lain toimeenpanon valvonta työpaikkatasolla ole riittävää. Ensi vaalikaudella tulisikin pohtia lain toimeenpanon tehostamiseksi eri vaihtoehtoja kuten esimerkiksi organisaatioille myönnettävien tukien ja muiden etuuksien myöntämisen edellytykseksi lakisääteisten tasa-arvovelvoitteiden täyttämistä. Joka tapauksessa lain valvonnasta vastaavilla viranomaisilla ja virka-apuviranomaisilla tulisi olla riittävät voimavarat valvonnan hoitamiseen.

#### **- ehdotettu 6 §:n 3 momentti**

Hallituksen esityksessä siteeratusta STM selvityksessä todetaan ”Palkkatietämys on Suomessa keskimäärin melko matalalla tasolla. Organisaatiokohtaisesti tunnetaan parhaiten yleensä tulospalkkauksen perusteet ja huonoimmin peruspalkkaukseen eli tehtäväkohtaiseen palkkaan liittyvät asiat. Työntekijät eivät myöskään koe saavansa työnantajilta aktiivisesti ja oma-aloitteisesti tietoa palkkausjärjestelmistä.” Vaikka pykälät sinällään eivät lisääkään palkkatietämystä, sisältyy laissa säätämiseen selkeä viesti työnantajille. Jatkossa palkkatietämyksen parantaminen olisi työpaikkojen lakisääteinen tehtävä, minkä hoitamiseen tulisi kohdentaa riittävät voimavarat.

Ehdotus palkkatietämyksen lisäämisestä 6 §:n otsikkoon vaikuttaa kannatettavalta ehdotukselta. Tämä korostaa osaltaan työnantajan velvollisuutta toimia aktiivisesti ja toisaalta edellyttää henkilöstöltä ja henkilöstön edustajilta myötävaikutusta. Palkkatietämyksen kasvulla voi olla välillisiä vaikutuksia myös yleisempiin taloustaitoihin.

Palkkajärjestelmän perusteiden selvittäminen henkilöstölle työnantajan tai henkilöstön edustajan toimesta parantaisi palkkatietämystä. Tavoitteena tulisi olla, että henkilöstö todellisuudessa myös ymmärtäisi järjestelmän kokonaisuudessaan ja mahdolliset palkankorotusten edellytykset.

Pykälän uuden 3 momentin lisääminen on erittäin tärkeää, ja siihen pitäisi myös sisällyttää vuosittain annettavan selvityksen lisäksi se, että erityistä huomiota on kiinnitettävä siihen, että työntekijälle selvitetään palkkaperusteet, kun hänet rekrytoidaan tai kun työntekijän tehtäväkuva muuttuu.

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

Eurooppalaiset ry pitää perusteltuna, että tasa-arvolakia täydennettäisiin niin, että työnantajaa veloitettaisiin pitämään koko henkilöstölle vapaasti saatavilla työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Kun työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus olisivat helposti löydettävissä, vaikuttaisi se myönteisesti henkilöstön palkkatietämykseen.

Yhdistyksemme kiinnittää huomiota siihen, että monissa työpaikoissa tasa-arvolain veloitteita ei ole pantu toimeen kattavasti. Kun työpaikan tasa-arvosuunnittelun ja henkilöstöpolitiikan keskeiset tasa-arvodokumentit olisi pidettävä koko henkilöstön vapaasti saatavilla, voisi sekin osaltaan kannustaa työnantajaa täyttämään lakisääteisiä tasa-arvoveloitteita.

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

Eurooppalaiset ry pitää tärkeänä palkka-avoimuuden lisäämistä. Ehdotettu uusi 6 b §:n 4 momentti parantaisi merkittävästi palkkauksen avoimuutta palkkakartoitusten laadinnan aikana.

Julkisen sektorin palkka-avoimuus on jo nykyisin varsin kattavaa ja myönteisiä kokemuksia sen toimivuudesta on varsin pitkältä ajalta. Kuitenkin myös julkisella sektorilla on selittämätöntä palkkaeroa, ja julkisten palveluiden kenttä sirpaloituu, kun palveluja siirretään yhtiöihin, jolloin palkkatietojen saanti vaikeutuu.

Ehdotetut lainsäädäntömuutokset yhdenmukaistaisivat hieman työmarkkinoiden palkkausjärjestelmien avoimuuden tilannetta yksityisen sektorin osalta suhteessa julkiseen sektoriin. Palkkausjärjestelmien avoimuuden lisäämistä voidaan perustella myös EU-oikeuden ja kansainvälisten sopimusten pohjalta.

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

Pykäläehdotus, joka koskee tiedonsaantia toisen työntekijän palkasta palkkasyrjintää epäiltäessä (10 § 5 momentti), saattaisi madaltaa kynnystä säännöksen soveltamiseen. Ehdotuksen mukaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada tietoja toisten työntekijöiden palkoista ja työehdoista sen sijaan että nykyisin vastaava oikeus on tasa-arvoaltuutetulla.

Siltä osin kuin työpaikassa ei ole henkilöstön edustajaa, jäisi oikeus edelleen tasa-arvovaltuutetulle. On oletettavissa, että näissä tilanteissa vaaditaan työntekijältä melkoista rohkeutta ottaa esille palkkasyrjäntäepäily. Näin ollen näiden työpaikkojen työntekijät olisivat eriarvoisessa asemassa palkkasyrjinnän epäilytilanteissa. Eurooppalaiset ry ehdottaakin, että hallituksen esityksen jatkovalmistelun aikana vielä mietittäisiin muita vaihtoehtoisia menettelyjä niiden työpaikkojen osalta, joissa ei ole henkilöstön edustajaa.

**- 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 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?**

Eurooppalaiset ry kannattaa tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoitteen ulottamista vähintään 20 työntekijän työpaikkoihin nykyisen 30 työntekijän rajan sijasta. Kuten hallituksen esityksen perusteluista ilmenee, jää nykyisin merkittävä osa työntekijöistä tasa-arvosuunnitelmavelvoitteen ulkopuolelle erityisesti yksityisen sektorin osalta, mutta myös julkisen sektorin palveluiden

sirpaloituminen jättää yhä enemmän työntekijöitä ulkopuolelle. Hallituksen esitysluonnoksesta ei ilmene tarkemmin arviota siitä, mikä olisi kattavuus, jos raja suunnitelman laadinnalle olisi 20 työntekijää. Todettakoon, että Tilastokeskuksen (2022) mukaan alle 20 työntekijää työllistävien yritysten palveluksessa oli yli 500 000 työntekijää.

Tasa-arvosuunnitelman laadintaa ei tulisi nähdä yksinomaan hallinnollisena taakkana työnantajalle. Työpaikan tasa-arvosuunnitelma, joka näkyy myös käytännön työssä, viestittää laajemminkin työpaikan toimintakulttuurista ja johtamisesta.

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

-

Rönn Riitta  
Eurooppalaiset ry