

Asia: VN/11746/2020

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

Lausunnonantajan lausunto

Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä

Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry kiittää mahdollisuudesta lausua tasa-arvolain uudistamisesta koskien palkka-avoimuutta.

Suomessa sukupuolten välinen palkkaeron kaventuminen on ollut hidasta eri hallitusten samapalkkaohjelmissa tehdyistä toimista huolimatta. Kuten hallituksen esityksen materiaalisakin todetaan, on Suomi saanut huomautuksia useilta kansainvälisiltä toimielimiltä perusteettomista sukupuolten välisistä palkkaeroista ja Suomea on kehoitettu ryhtymään välittömiin toimiin niiden tasaamiseksi. Palkka-avoimuuden lisääminen on yksi keskeinen keino tuoda esiin työpaikkakohtaisia perusteettomia sukupuolten välisiä palkkaeroja.

Palkka-avoimuuden lisäämisessä lainsäädännön ja kolmikantaisen valmistelun lisäksi avain asemassa ovat myös työpaikkojen käytänteet palkkausjärjestelmien ja niiden perusteiden avaamisesta jokaiselle työntekijälle jo työhönottotilanteessa ja rekrytointi-ilmoituksista lähtien.

NYTKIS kannattaa tasa-arvolain muuttamista palkka-avoimuuden lisäämiseksi ja pitää hallituksen esitystä oikean suuntaisena, mutta nostaa lausunnossaan esiin joitain hallituksen esityksen kohtia, joita se pitää riittämättömänä suhteessa sukupuolten välisten perusteettomien palkkaerojen kaventamiseksi tavoitteisiin nähden

- ehdotettu 6 §:n 3 momentti

NYTKIS kannattaa esitystä.

- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti

NYTKIS kannattaa esitystä.

- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti

NYTKIS katsoo, että tämä esitys vastaisi vain osin hallitusohjelmakirjausta, jossa todetaan: ”Perusteettomien palkkaerojen ja palkkasyrjinnän poistamista edistetään lisäämällä palkka-avoimuutta lainsäädännön keinoin. Perusteettomiin naisten ja miesten väliin palkkaeroihin puututaan nykyistä tiukemmin. Lisätään tasa-arvolakiin henkilöstön, henkilöstöedustajien ja yksittäisten työntekijöiden oikeuksia ja tosiasiallisia mahdollisuuksia lisätä palkkatietoutta ja puuttua tehokkaammin palkkasyrjintään.”

NYTKIS pitää ongelmallisena sitä, että tämä esitys parantaisi vain niiden työpaikkojen henkilöstön edustajien oikeuksia, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä ja ovat tasa-arvosuunnitteluelvoitteen piirissä ja jättäisi ulkopuolelle n. 31% suomalaisesta työvoimasta.

- ehdotettu 10 §:n 5 momentti

NYTKIS katsoo, että hallituksen esitys on vain pieni askel kohti oikeaa suuntaan. Vuonna 2019 julkaistu palkka-avoimuustyöryhmän raportti nostaa esiin suosituksen, jossa palkkatietojen antamista koskevaa tasa-arvolain 10§:ää muutettaisiin:

”Palkkatietojen antamista koskevaa tasa-arvolain 10 §:ää olisikin muutettava 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. Tällainen malli on käytössä esimerkiksi Norjassa (ks. Pay transparency in the EU 2017, s. 26).”

Hallituksen esityksessä todetaan: ”Ehdotuksen mukaan palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla, työsuojeluvalluutetulla tai muulla henkilöstön nimeämällä edustajalla olisi palkkasyrjintäepäilyn selvittämiseksi oikeus saada työnantajalta palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisistä työntekijöistä. Työnantajan olisi ilmoitettava tietojen luovuttamisesta niille työntekijöille, joiden tietoja olisi luovutettu. Henkilöstön edustajilla olisi oikeus luovuttaa saamiaan tietoja vain siihen tarkoitukseen, jota varten ne on pyydetty. Työnantajan ilmoitusvelvollisuus ei koskisi nimikirjalain 7 §:n 1 momentissa tarkoitettuja palkkatietoja. Jos työpaikalla ei olisi henkilöstön edustajaa, palkkasyrjintää epäilevällä työntekijällä olisi oikeus saada ehdotetussa momentissa tarkoitettut tiedot tasa-arvovaltuutetun välityksellä. Ehdotuksella korvattaisiin nykyinen tasa-arvolain 17 §:n 3 momentti, joka kumottaisiin.”

NYTKIS katsoo, että välikäden käyttäminen tietojen saannissa nostaa kynnystä ryhtyä selvittämään palkkasyrjintäepäilyjä. NYTKIS huomauttaa, että jo 17§:n 3 momenttia säädettäessä vuonna 2005

sekä tasa-arvovaltuutettu, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on nostanut esiin epäilyn säädöksen toimivuudesta, jossa käytettäisiin viranomaista välikätenä tietojen saannissa. ”Tasa-arvovaltuutettu piti tärkeänä työntekijän ja luottamusmiehen oikeutta saada palkkatiedot työpaikalla suoraan työnantajalta.” todetaan hallituksen esityksen tausta-aineistossa.

- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti

NYTKIS kannattaa esitystä.

- ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen

NYTKIS kannattaa esitystä.

- taloudelliset vaikutukset, 4.2.1

Mikäli laki toteutuu esitetyssä muodossaan, NYTKIS katsoo aiheelliseksi tarkastella taloudellisia vaikutuksia tasa-arvovaltuutetun toimistolla mahdollisen lisääntyvän työmäärän vuoksi.

- 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?

NYTKIS kannattaa tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoitteen laajentamista koskemaan myös niitä työpaikkoja, joiden henkilöstön määrä olisi säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Kuten esityksen tausta-aineistossakin todetaan, Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2019) mukaan vain n. 69% työvoimasta on tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoitteen piirissä ja sen ulkopuolelle jäävästä työvoimasta ylivoimaisesti suurin osa työskentelee yksityisellä sektorilla. Tähän nojaten, NYTKIS

katsoo, että tasa-arvosuunnitteluvetoisuuden ulkopuolelle voivat jäädä myös julkisten palveluiden yhtiöittäminen myötä yksityiselle sektorille siirtyvät.

Mikäli tasa-arvosuunnittelun velvoitetta itsessään ei uloteta koskemaan työpaikkoja, joiden säännöllisen henkilöstön määrä olisi vähintään 20 työntekijää, NYTKIS pitää tärkeänä, että velvoite palkkakartoituksesta erotettaisiin tasa-arvosuunnittelun velvoitteesta ja ulotettaisiin koskemaan myös näitä pienempiä työpaikkoja jotta tavoite kaventaa sukupuolten välisiä palkkaeroja kattaisi suuremman osan suomalaisesta työvoimasta.

Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?

”Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan henkilötietojen suoja on voinut rajoittaa sellaisella lainsäädännöllä, jolla on legitiimi tavoite, joka kunnioittaa perusoikeuksien ydinsisältöä ja joka on välttämätön sekä oikeasuhtainen legitiimin tavoitteen kannalta. Tuomioistuin on katsonut, että myös ammatilliseen ja julkiseen elämään liittyvä tieto saattaa olla yksityisyyden piirissä mutta kaikki henkilötiedot eivät nauti yksityisyyden suojaa. Jos yksityisyyden suoja rajoitetaan lailla, lain tulee olla riittävän täsmällisesti muotoiltu ja sen vaikutusten on oltava ennustettavia.”

NYTKIS katsoo, että Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti on perusteltua luovuttaa palkkaan liittyviä tietoja, koska syrjimätön kohtelu työelämässä on ihmisen perusoikeus.

Kakkola Silla
Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry