



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

### YLEISTÄ HALLITUKSEN ESITYKSEN SISÄLLÖSTÄ

Esityksen tavoitteet estää palkkasyrjintää ja edistää samapalkkaisuutta ovat kannatettavia ja tärkeitä. Esitys sisältää oikeansuuntaisia ja puollettavia toimia, mutta ne jäävät riittämättömiksi suhteessa esityksen ja hallitusohjelman tavoitteisiin.

Esitetyt toimet ovat työnantajakohtaisia, eivätkä näin puutu palkkasyrjinnän rakenteisiin työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa. Monien naisvaltaisten alojen matalille palkoille on historialliset juuret, joilla ei ole perusteita nykypäivän työelämässä. Nämä vinoumat tulee tehdä näkyväksi ja purkaa. Samasta syystä samanarvoisen työn arviointiin tulisi kiinnittää erityistä huomiota ja tarpeen tullen tarkentaa selkiyttää arvioinnin kriteerejä siten, että yhtä vaativasta työstä maksettaisiin aidosti sama palkka.

Esityksen työpaikkakohtaisuus tarkoittaa, että palkkatasa-arvoa tulee vahvistaa aktiivisesti myös jatkossa. Tätä puoltaa esityksessä tehty huomio siitä, että sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut Suomessa hyvin hitaasti ja vain vähän.

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

Viimeisenä 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 henkilöedustaja voi käyttää tiedonsaantioikeuttaan vain kolmen vuoden välein.

### EHDOTETTU 6 §:N 3 MOMENTTI

YKA puoltaa esitystä ja pitää ehdotettuja toimenpiteitä keskeisinä. Toimenpiteiden vaikuttavuuden kannalta on merkittävää, että pykälään on kirjattu velvoite antaa selvitys säännöllisesti (vuoden välein). YKA kuitenkin katsoo, että palkkaymmärryksen vahvistamiseksi selvitys tulisi saada myös pyydettyä.



VN/11746/2020

Jätetty lausuntopalvelussa 3.6.2022

#### 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

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 merkittäväällä 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

Ehdotus on oikeansuuntainen.

Tilanteessa, jossa ei ole henkilöstön edustajaa tulisi syrjintää epäilevälle työntekijälle voida antaa palkkatiedot suoraan. Tiedon saaminen tasa-arvovaltuutetun välityksellä on hidasta ja valtuutettua kuormittavaa. Tämä vastaisi tasa-arvovaltuutetun toistuvasti esittämää suositusta muuttaa 10 § siten, että työntekijä voisi saada kaikki tarpeelliset tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

10 §:n 5 momentissa henkilöstön edustajan määritelmä sisältää työsuojeluvaltuutetun. Työsuojeluviranomaisen tehtävät on määritelty laissa Työsuojelun valvonnasta ja yhteistoiminnasta. Niiden valossa YKA katsoo, että 10 §:n 5 momentin kuvaamassa tilanteessa henkilöstön edustajana tulisi olla ensi sijassa luottamusmiehet ja luottamusvaltuutetut ja vasta tämän jälkeen, jos tarpeen, työsuojeluviranomainen tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Henkilöstöedustajalle tulisi myös antaa pyynnöstä oikeus saada työntekijältä palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisistä työntekijöistä aina epäilleessään palkkasyrjintää.

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



VN/11746/2020

Jätetty lausuntopalvelussa 3.6.2022

## EHDOTETTU 14 A §:N 2 MOMENTTI

YKA puoltaa esitystä.

## EHDOTETTU 17 §:N 3 MOMENTIN KUMOAMINEN

YKA puoltaa esitystä

### ERILLISKYSYMYKSIÄ 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 laatimisvelvoitteen muuttamista siten, että tasa-arvosuunnitelma olisi laadittava työpaikoilla, joissa työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä olisi säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

Suomalaiset työmarkkinat ovat muuttuneet huomattavasti rajauksen alkuperäisestä voimaantumisen. 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 palvelullistuminen ja osaamistarpeiden spesifioitumisen voi olettaa lisäävän entisestään pk- ja mikroyritysten määrää.

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



VN/11746/2020

Jätetty lausuntopalvelussa 3.6.2022

## ERILLISKYSYMYS 2. MIKÄ ON NÄKEMYKSENNE ESITYKSEEN SISÄLTYVÄSTÄ YKSITYISYYDEN SUOJASTA?

Yksityisyyden suoja on huomioitu esityksessä riittävässä määrin.