

Asia: VN/11746/2020

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

Lausunnonantajan lausunto

Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä

Teollisuusliiton näkemyksen mukaan palkka-avoimuuden lisääminen on yksi keskeisistä keinoista edistää palkkasyrjinnän poistamista ja lisätä palkkatasa-arvoa. Hallituksen esitys tasa-arvolain muuttamiseksi on oikeansuuntainen ja lisää toteutuessaan palkka-avoimuutta. Esityksen keinot palkka-avoimuuden lisäämiseksi ovat kuitenkin riittämättömiä tavoitteiden saavuttamiseksi.

Esityksen suurin ongelma on se, että henkilöstöedustajan oikeudet saada palkkatietoja yleisesti olisi kytketty tasa-arvosuunnitelman osana olevan palkkakartoituksen tekemiseen. Velvoite palkkakartoituksen tekemiseen koskee työpaikkoja, joissa on vähintään 30 työntekijää, joten suuri osa työntekijöistä jää veloitteen ulkopuolelle. Pienemmillä työpaikoilla palkkatietojen saaminen edellyttäisi epäilyä palkkasyrjinnästä. Palkkasyrjintää on kuitenkin vaikea havaita ja siihen puuttua, mikäli palkkatietoja ei saa. Teollisuusliitto katsoo, että henkilöstön edustajalla tulisi olla oikeus myös yksittäisten työntekijöiden palkkatietoihin työpaikan koosta riippumatta.

Palkkatietämyksen kasvattaminen ja henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuksien lisääminen ovat hyviä askelia palkka-avoimuuden lisäämisessä. Näistä saatujen kokemusten pohjalta on syytä edetä jatkossa siihen, että palkkatiedot kaikkine palkanosineen olisivat työpaikalla kaikkien tiedossa.

Perusteettomia palkkaeroja ja palkkasyrjintää esiintyy myös muutoin kuin miesten ja naisten välillä. Teollisuusliitto toivoo, että tulevissa lainsäädäntöhankkeissa annettaisiin samanlaisia keinoja kuin tasa-arvolaisissa puuttua myös muista syistä johtuviin perusteettomiin palkkaeroihin ja palkkasyrjintään.

- ehdotettu 6 §:n 3 momentti

Henkilöstön palkkatietämyksen lisääminen on kannatettavaa sekä henkilöstön että työnantajan kannalta. Työnantajan näkökulmasta palkkausjärjestelmä toimii henkilöstön ohjaamisen välineenä. Mikäli henkilöstö ei tunne palkkauksen perusteita, eikä tiedä, miten omaan palkkaan voi vaikuttaa, tämä ohjausvaikutus ei välttämättä toteudu tavoitellulla tavalla.

Henkilöstön näkökulmasta palkkausperusteiden tuntemus lisää ymmärrystä palkkausjärjestelmien toimintalogiikasta ja on omiaan lisäämään palkkatyytyväisyyttä. Palkkatietämys auttaa myös havaitsemaan palkkaerojen taustalla olevia syitä, ja arvioimaan sitä johtuvatko palkkaerot hyväksyttävistä syistä vai ovatko ne perusteettomia. Jotta palkkaperusteista viestiminen johtaa palkkatyytyväisyyteen, tulee palkkausjärjestelmien rakenteellisten ratkaisujen oltava perusteltavissa henkilöstölle.

Teollisuusliitto katsoo kuitenkin, ettei pelkkä tiedottaminen ole riittävää vaan näiden tietojen tulisi olla vapaasti koko henkilöstön saatavilla, kuten tasa-arvosuunnitelman osalta on ehdotettu.

- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti

Teollisuusliitto kannattaa esitystä, jonka mukaan tasa-arvosuunnitelman ja siihen sisältyvän palkkakartoituksen olisi oltava vapaasti koko henkilöstön saatavilla.

- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti

Hallituksen esitys lisäisi henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeuksia palkkakartoituksessa, mikä on palkkatasa-arvon edistämisen kannalta hyvä asia. Ehdotus on kuitenkin riittämätön lakiesityksen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Velvollisuus laatia palkkakartoitus koskee ainoastaan vähintään 30 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Myös tätä pienemmissä yrityksissä on pystyttävä havaitsemaan mahdollisia palkkaeroja ja pureutumaan niiden perusteisiin muutoinkin kuin epäiltäessä palkkasyrjintää.

Niissäkään yrityksissä, jotka ovat velvoitettuja palkkakartoituksen laatimaan, henkilöstön edustajat eivät välttämättä ole päässeet osallistumaan tasa-arvosuunnitelman laatimiseen palkkakartoituksen osalta, vaikka henkilöstön edustajilla tulisikin olla tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa tasa-arvosuunnitelman sisältöön suunnitteluprosessin eri vaiheissa. Henkilöstön edustajat eivät yleensä ole saaneet palkkakartoituksen yhteydessä tietoja yksittäisten henkilöiden palkoista, mikä on voinut viedä pohjan ansioiden vertailulta. Näin on, kun esimerkiksi toista sukupuolta edustava vertailuryhmä on jäänyt niin pieneksi, ettei siitä ole annettu lainkaan palkkatietoja yksittäisten palkkatietojen paljastumisen ehkäisemiseksi. Myös palkkatietojen antaminen kokonaisansioina, eikä palkanosittain, on voinut vaikeuttaa palkkaerojen havaitsemista.

Teollisuusliiton näkemyksen mukaan henkilöstön edustajien tulisi saada vähintään kerran vuodessa kaikkien työntekijöiden palkkatiedot eriteltyinä palkanosittain joko palkkakartoituksen yhteydessä

tai muutoin, jotta henkilöstön edustajalla on mahdollisuus varmistua siitä, että samasta ja samanarvoisesta työstä ei makseta perusteettomasti eri palkkaa.

- ehdotettu 10 §:n 5 momentti

Ehdotuksen mukaan palkkaa ja työehtoja koskevien tietojen saaminen tilanteessa, jossa yksittäinen työntekijä epäilee palkkasyrjintää, helpottuisi ja nopeutuisi silloin, kun työpaikalla on henkilöstön edustaja. Tältä osin muutos on parannus nykytilanteeseen, jossa tiedot tulee laissa mainituissa tilanteissa pyytää tasa-arvovaltuutetun välityksellä. Teollisuusliitto toistaa kantansa, jonka mukaan henkilöstön edustajilla tulisi tämän lisäksi olla oikeus saada säännöllisesti koko henkilöstön yksilöidyt palkkatiedot kaikkine palkanosineen. Pienillä työpaikoilla tietojen antamista yksittäisten työntekijöiden palkkatiedoista ei tule kytkeä ainoastaan tilanteisiin, joissa epäillään palkkasyrjintää.

Teollisuusliitto suhtautuu kriittisesti ehdotukseen palkkatietojen hankkimiseksi tilanteessa, jossa yrityksessä ei ole henkilöstön edustajaa. Menettely, jossa nämä tiedot tulee hakea tasa-arvovaltuutetun välityksellä, pitkittäisi ja vaikeuttaisi palkkaerojen selvittämistä ja aiheuttaisi tarpeettomia kuluja. Ei ole tarkoituksenmukaista käyttää viranomaisresursseja ”postilaatikkona” toimimiseen.

Perusteettomien palkkaerojen havaitsemisen kannalta olisi selkeintä, että yksittäisellä työntekijällä olisi oikeus saada palkkatiedot suoraan omalta työnantajaltaan palkka-avoimutta pohtineen työryhmän esittämällä tavalla kuitenkin siten, että tietoja saisi käyttää vain siihen tarkoitukseen, mihin ne on hankittu. Vähintäänkin tällainen itsenäinen oikeus tiedon saantiin pitäisi olla silloin, jos yrityksessä ei ole säännöksessä mainittua henkilöstön edustajaa.

Esitykseen tulisi kirjata, että tiedot on annettava kirjallisesti.

- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti

Ei lausuttavaa

- ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen

Teollisuusliitto kannattaa ehdotusta.

- taloudelliset vaikutukset, 4.2.1

Työnantajan on jo nyt työehtosopimusten ja yhteistoimintalainsäädännön perusteella annettava henkilöstön edustajalle palkkatietoja. Jos työnantaja noudattaa syrjimätöntä palkkapolitiikkaa, mitään merkittäviä kustannuksia ei luonnoksessa tarkoitettua uudistuksesta työnantajalle syntyisi. Vähiten kustannuksia ja hallinnollista taakkaa aiheuttaisi kuitenkin se, että työnantaja antaisi henkilöstölle vuosittain tiedot kaikkien työntekijöiden palkoista.

- vaikutukset viranomaisten toimintaan, 4.2.2

Teollisuusliitto edellyttää, että tasa-arvovaltuutetulle turvataan riittävät taloudelliset ja henkilöresurssit valvontatyöhön.

- vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon, 4.2.3

Teollisuusliitto katsoo, että palkkatietämyksen lisääminen ja henkilöstön tiedonsaantioikeuksien laajentaminen edesauttavat perusteettomien palkkaerojen havaitsemista ja niihin puuttumista. Näin ne ovat omiaan edistämään palkkatasa-arvoa. Vielä parempiin tuloksiin päästäisiin, mikäli henkilöstön edustajien yleinen tiedonsaantioikeus olisi esitettyä laajempi ulottuen myös pienempiin työpaikkoihin.

- vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen, 4.2.4

Teollisuusliiton arvion mukaan esitetyillä muutoksilla olisi positiivisia vaikutuksia työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen.

- 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?

Teollisuusliitto kannattaa rajan laskemista 20 työntekijään. Yhä useampi yritys Suomessa on pieni tai keskisuuri. Mikäli palkkatietojen antaminen halutaan kytkeä ehdotuksessa esitetyllä tavalla palkkakartoitukseen, tämä korostaa tarvetta ulottaa velvoite tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoite myös vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin.

Tasa-arvolain mukainen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti koskee jokaista työnantajaa. Tasa-arvosuunnitelma on suunnitelmallinen tapa edistää tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnitelmassa niin yrityksen johto kuin henkilöstön edustajat sitoutetaan suunnitelmalliseen tasa-arvon edistämiseen. Tasa-arvosuunnitelmassa ja siihen sisältyvässä palkkakartoituksessa tavoitteena on edistää tasa-arvoa ja erityisesti palkkatasa-arvoa.

Raja laskelmalla säännös olisi yhdenmukainen uuden yhteistoimintalain kanssa. Kuten tasa-arvolain myös yhteistoimintalain mukaan työnantajan on annettava tietoja palkkauksesta. Yhteistoimintalain 9 §:n 3 momentin mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat voidaan toteuttaa työyhteisön kehittämissuunnitelman osana ja kehittämissuunnitelma on laadittava jo 20 työntekijää työllistävässä yrityksessä. Lisäksi yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen yhteydessä on ehdotettu yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvoitetta vähintään 20 työntekijän työpaikoille.

Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?

Yhdymme tältä osin SAK:n lausuntoon.

Stoor Katariina
Teollisuusliitto ry/oikeudellinen yksikkö