

Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi tasa-arvolain muuttamisesta (palkka-avoimuuden lisääminen) (VN/11746/2020)

Miessakit ry kiittää sosiaali- ja terveysministeriötä (STM) lausuntopyynnöstä. Hallituksen esityksen pääasiallisena tavoitteena on lisätä palkka-avoimuutta tasa-arvolaisissa, ja siten estää sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista.

Yhteiskunnan on riittävin ja kohtuullisin toimin huolehdittava sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän estämisestä. Palkkajärjestelmän avoimuus on keskeistä luotaessa tarvittavaa kollektiivista luottamusta yhdenvertaisuuteen. Hyvän työyhteisökulttuurin osana työnantaja viestii henkilöstölle käytössä olevasta palkkajärjestelmästä ja sen kehittymisestä säännöllisin väliajoin. Hallituksen esityksen ehdotukset palkka-avoimuuden säätelemiseksi ovat edellä kuvatuilta osin pääsääntöisesti riittäviä ja kohtuullisia.

Työehtosopimusten palkkaluokat ja yhteisössä käytössä oleva peruspalkkajärjestelmä ovat asianmukainen perusta riittävälle palkka-avoimuudelle. Luokat ja järjestelmät pohjautuvat ammattitaitoon, eivät sukupuoleen. Palkka-avoimuuden ei tule kuitenkaan koskea henkilökohtaista palkanlisää suuruuden osalta, perusteiden kylläkin. Lisä perustuu työnantajan oikeuteen arvioida työntekijän erityisosaamista ja sitouttamistarvetta yhteisön hyväksi. Kun palkkakartoituksia laaditaan palkkasyrjinnän estämiseksi, on kohtuullista pohjata kartoitus yhteisössä käytössä olevaan peruspalkkajärjestelmään. Lisäksi kartoituksissa voidaan arvioida, muodostuvatko henkilökohtaiset lisät asianmukaisesti niiden perusteista. Kartoitusten raportoinnissa riittää, että todetaan, esiintyykö palkkasyrjintää. Mikäli todetaan esiintyvän, annetaan työnantajalle määräaika asian korjaamiseksi, jonka jälkeen tehdään uusi kartoitus. Henkilökunnan edustajan (tai sellaisen puuttuessa tasa-arvovaltuutetun) on tärkeä saada kaikki olennainen tieto palkkakartoituksen tekemisen yhteydessä. Hänen tulee olla saamistaan tiedoista vaitiolovelvollinen, kuten hallituksen esityksessä todetaan.

Hallituksen esityksen mukaiset henkilökunnan edustajien tiedonsaantioikeuksien lisäämiset ovat perusteltuja ja kohdallaan, mutta työntekijän osalta ne eivät ole tarpeellisia. Työyhteiskulttuurissa pitää olla myös sijansa luottamukselle, ja koska työntekijän edustaja saisi hallituksen esityksen mukaisesti kaiken tarpeellisen tiedon syrjintäepäilyjen käsittelemiseksi, ei syrjintää epäilevä työntekijä tarvitse tietoa kollegoidensa palkkasummista. On työntekijöiden edustajan ja työnantajan yhteinen tehtävä huolehtia siitä, että työntekijän esille nostama epäily tulee asianmukaisesti käsitellyksi. Mikäli päädytään kuitenkin säätämään niin, että palkkasyrjintää epäilevä työntekijä saisi palkkatiedot henkilöstön edustajan kautta, tulee vaitiolovelvollisuuden koskea myös työntekijää. Esitykseen kirjattu työntekijän tiedonsaantioikeus tulee joka tapauksessa perustua siihen, että epäilyn esille nostamiselle on riittävät perustelut. Perustelut tulee olla henkilöstön tiedossa.

Hallituksen esitys keskittyy sukupuoliperustaiseen, naisten ja miesten väliseen palkkasyrjintään. Asiaan liittyvässä nykytilan arvioinnissa todetaan, että *”Naisiin kohdistuva syrjintä on vähentynyt sekä nais- että miespalkansaajien mielestä viimeisten 15 vuoden aikana. Tätä tukee tutkimustulos, jonka mukaan palkansaajat ovat aiempaa tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen työpaikallaan, ja entistä useampi palkansaaja kertoo esimiehen kohtelevan naisia ja miehiä tasa-arvoisesti.”* Hallituksen esitys ei siis luota siihen, että tämä hyvä kehitys jatkuu. Yhteiskunnassa voitaisi myös lainsäädännän muuttamistarvetta arviotaessa pohtia, olisiko suotuisaan kehitykseen luottamisella ja siihen viestinnän keskittämisellä hyviä ja juurtuvia vaikutuksia suhteessa tavoiteltuun. Nyt hallitus kuitenkin esittää, että rajumpia toimia tarvitaan. Esitetyt toimet saattavat johtaa esimerkiksi epäilyprosessien käynnistämiseen liian matalalla kynnyksellä rakenteita kuormittaen ja jopa

väärinkäytöksiin. Lainsäädännän osana näitä negatiivisia vaikutuksia pyritään estämään, mutta pitkän aikavälin vaikutukset (verrokkimaat mukaan lukien) ovat vielä epäselviä, koska kyse on myös inhimillisistä reaktioista, joita rakenteilla ei aina voi rajata tai ennustaa.

Hallituksen esityksen tilannekartoituksessa todetaan myös, että *"Yleisimmät syrjintäkokemukset ja havainnot liittyvät Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen mukaan työpaikan suosikkijärjestelmiin, palvelussuhteiden määrään ja osa-aikaisuuteen, terveydentilaan, työntekijän ikään (nuori ja vanha ikä) ja sukupuoleen."* Siksi on lyhytnäköistä, että lainsäädäntö kirjataan muotoon, joka mahdollistaa syrjinnän arvioimisen vain sukupuolen perusteella. Norjan palkka-avoimuusmallista voisi siinä mielessä ottaa oppia, että siellä lainsäädäntö mahdollistaa myös muuhun palkkasyrjintään puuttumisen.

Samasta työstä on maksettavaa sukupuolesta riippumatta samaa palkkaa. Hallituksen esityksessä mainitaan myös tavoite "samanarvoisten" alojen samapalkkaisuudesta. Työn arvon määrittely suhteessa toisen alan työn arvoon on hankalaa. Tällaista varten olisi luotava kattavasti hyväksytty arviointijärjestelmä. Ennen sellaisen olemassaoloa ei palkka-avoimuusperusteita ole syytä arvioida eri alojen välillä. Naisilla ja miehillä on Suomessa mahdollisuus kouluttautua ja hakea töihin itse valitsemalleen alalle.

Helsingissä 3.6.2022

Miessakit ry

Lisätietoja

Tomi Timperi | toiminnanjohtaja | +358 50 588 1687 | tomi.timperi@miessakit.fi

