Työelämä
Katja Leppänen



22.1.2019

**Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle**

**K 22/2018 vp**

**Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018**

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt asiantuntijalausuntoa tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle 2018.

Keskityn lausunnossa kertomukseen sisältyviin työelämää koskeviin suosituksiin. Suosituksissa on sekä hyvää että huonoa.

Suosituksista kannatettavia ovat erityisesti nämä:

- *Subjektiivinen päivähoito-oikeus tulee palauttaa kaikkien lasten oikeudeksi.*
- *Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen tulisi ottaa osaksi seuraavaa tasa-arvo-ohjelmaa.*

Osa suosituksista on sellaisia, jotka voidaan jo nykylainsäädännön tulkinnalla katsoa voimassaolevaksi oikeudeksi. Tällaisia ovat erityisesti nämä:

- *Yhteiskunnan tulee varmistaa, ettei työtön työntekijä menetä työttömyyspäivärahaetuuksia sen vuoksi, ettei hän ole voinut ottaa vastaan tarjottua työtä lapsen hoitopaikan puutteen takia. Myös pienten koululaisten vuorohoidon järjestämismahdollisuus tulee ottaa huomioon, kun arvioidaan esimerkiksi työnhakijan mahdollisuutta ottaa työtä vastaan.*
- *Hyvityssäännös tulee ulottaa myös syrjintään, joka tapahtuu valintapäätöstä edeltävän työhönottoprosessin aikana.*
- *Palvelussuhdelainsäädännössä tulee olla kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun.*

Osa suosituksista on sellaisia, jotka ovat tällä hetkellä ministeri Saarikon asettaman palkka-avoimuuden kehittämistä koskevan kolmikantaisen työryhmän agendalla. Näiden osalta olisi toivottavaa, että

työryhmälle annetaan työrauha ennen asian siirtymistä poliittiseen päätöksentekoon. Tällaisia suosituksista ovat erityisesti nämä:

- *Työntekijällä, joka epäilee tasa-arvolain vastaista syrjintää palkkauksessa, tulee olla oikeus saada työnantajalta verrokin tai verrokkien palkkatiedot.*
- *Palkkakartoitussäännöstä tulisi selkiyttää vertailuryhmien muodostamisen osalta niin, että palkkakartoituksen tarkoitus tulisi nykyistä paremmin otetuksi huomioon vertailuryhmien valinnassa. On syytä arvioida, miten johdonmukainen palkkakartoitussäännös nykyisellään on, kun otetaan huomioon toisaalta tasa-arvolain 6 b §:n 1 momentissa palkkakartoitukselle asetettu tavoite ja toisaalta lain 6 b §:n 2 momentin säännös siitä, millä eri tavoin vertailtavat työntekijäryhmät voidaan palkkakartoitusta varten muodostaa.*
- *Työntekijöiden valitsemien edustajien tulee voida palkkakartoitusta tehtäessä tarkastella palkkoja ja palkkaeroja koko henkilöstön osalta, arvioida niiden syitä ja lausua käsityksensä tarpeellisista korjaavista toimenpiteistä. Heillä tulisi olla tarvittaessa käytössään myös yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot. Tämä ei tarkoita sitä, että yksilöiden palkkatiedot esitettäisiin myös lopullisessa, kaikkien työntekijöiden saatavilla olevassa tasa-arvosuunnitelmassa.*
- *Palkkakartoitukseen osallistuvien yksityissektorin työntekijöiden edustajien oikeutta saada palkkatietoja tulee parantaa lainsäädäntöteitse, jotta myös yksityissektorilla voidaan tarvittaessa vastaavalla tavalla käyttää yksilötietoja palkkakartoituksen tekovaiheessa.*
- *Laissa on tarpeen selkiyttää kunkin henkilöstön edustajan oikeutta saada palkkakartoituksen tekemisen edellyttämät tiedot kaikista henkilöstö- ja työntekijäryhmistä.*

**Pakolliselle palkka-avoimuudelle** eli yksittäisen työntekijän palkkatietojen paljastamiselle lainsäädännöllisellä pakolla on vaikeaa löytää perusteita.

Pakollinen palkka-avoimuus ei ole todellinen keino tasa-arvon lisäämiseen. Tasa-arvolaki antaa jo nyt laajat mahdollisuudet selvittää mahdollisia palkkasyrjintäepäilyjä. Esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa ei ole pakollista palkka-avoimuutta. Paljon puhutussa niin sanotussa Islannin mallissakaan ei ole kyse pakollisesta palkka-avoimuudesta, vaan palkkausjärjestelmien tasa-arvoisuudesta.

Pakollisen palkka-avoimuuden lisääminen ei ole myöskään todellinen keino sukupuolten välisen keskimääräisen palkkaeron kaventamiseen. Tilastojen mukaan samoissa ja yhtä vaativissa tehtävissä sukupuolten tilastollinen palkkaero on 0 - 5 prosenttia. Osa palkkaerosta jää selittymättä, koska tilastoaineistot eivät sisällä kaikkia taustamuuttujia. Selittymätön palkkaero ei siten tarkoita syrjivää palkkaeroa.

Työelämä
Katja Leppänen

22.1.2019

Keskimääräisen palkkaeron kaventamiseen on käytännössä vain kaksi merkittävää keinoa: työmarkkinoiden segregaation purkaminen ja perhevapaauudistus.

Perhevapaauudistuksessa tulisi lisätä sekä äideille että isille kiintiöityjen vapaiden määrää. Segregaation purkamisessa keskiöön tulisi asettaa varhaiskasvatus ja lapset. Jos sukupuolistereotypioihin ja ura- ja ammattivalintoihin pyritään vaikuttamaan vasta opintoihin hakeutumisen vaiheessa, ollaan eittämättä myöhässä.

Pakollisen palkka-avoimuuden sijaan olisi tärkeää lisätä niin sanottua **palkkatietämystä**. Palkkatietämyksellä tarkoitetaan sitä, että työntekijät ymmärtävät, miten heidän palkkauksensa määräytyy ja miten siihen voi vaikuttaa. Palkkausjärjestelmien ymmärrettävyys, selkeys ja avoimuus ovat ehdottoman kannatettavia asioita. Tässä on vielä tekemistä sekä työehtosopimus- että työpaikkatasolla.

Kunnioittavasti

Katja Leppänen
Asiantuntija
Elinkeinoelämän keskusliitto EK