Palta ry

21.1.2019

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

K 22/2018 vp

Lausunto Tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle 2018

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt kirjallista asiantuntijalausuntoa Palvelualojen työnantajat Palta ry:ltä koskien Tasa-arvovaltuutetun kertomusta eduskunnalle 2018.

Palvelualojen työnantajat Palta ry kiittää mahdollisuudesta lausua asiasta ja toteaa seuraavaa:

Yleiset kommentit kertomuksesta ja suosituksista

Palta ottaa lausunnossaan kantaa lähinnä työelämää koskeviin suosituksiin.

Palta tukee työelämän tasa-arvoon liittyvistä suosituksista perhevapaauudistusta sekä subjektiivisen päivähoito-oikeuden palauttamista. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisen osalta Palta tukee valtuutetun ehdotusta siitä, että raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen tulisi sisällyttää osaksi seuraavaa tasa-arvo-ohjelmaa. Oppilaitoksia koskevista ehdotuksista Palta kannattaa oppimiserojen ja niiden syiden selvittämistä erityisesti tyttöjen ja poikien oppimistulosten ja kouluttautumismotivaation näkökulmasta.

Valtuutettu ehdottaa osassa suosituksia varsin pitkälle meneviä toimia asioissa, jotka ovat jo nyt kattavasti säännelty eivätkä Paltan näkemyksen mukaan edellytä lisäsääntelyä. Tällaisia ovat mm. ehdotukset määräaikaisiin palvelusuhteisiin liittyen sekä tasa-arvosuunnitteluun liittyen.

Valtuutetun suosituksista tasa-arvolakiin liittyen

Tasa-arvolainsäädäntöä on uudistettu vasta hiljattain. Vuonna 2015 voimaantulleen lain uudistuksen yhteydessä tarkasteltiin huolellisesti erityisesti tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta ja kiristettiin nimenomaan palkkakartoitusta koskevia säännöksiä. Palta ei näe tarvetta lain uudistamistarpeelle tai palkkakartoitussäännösten ”selkiyttämiselle”. Säännökset ovat nykyisellään jo erittäin yksityiskohtaiset ja riittävän selkeät ja laki takaa jo nyt työntekijöiden edustajien osallistumisen ja tarvittavien tietojen saamisen tasa-arvosuunnitelma- ja palkkakartoitusprosessissa. Palta ei näe tarvetta yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen urkkimiseen ja kantaa huolta yksittäisen työntekijän palkkatietojen leviämisestä. Ehdotukset saattavat myös vaikuttaa olennaisesti työyhteisöissä vallitsevaan luottamuksen ilmapiiriin, jos nykyisin hyvin toimivia käytäntöjä lähdetään muuttamaan.

Osa suosituksista liittyy palkka-avoimuuteen, jota käsitellään parhaillaan palkka-avoimuuden kehittämistä koskevassa kolmikantaisessa työryhmässä. Työryhmällä on erittäin tiukka aikataulu ja käsiteltävä asia moniulotteinen ja vaikea. Mahdollisesti tehtävillä ehdotuksilla voi olla erittäin merkittäviä vaikutuksia työelämässä. Palta suhtautuu varauksellisesti valtaosaan valtuutetun esittämistä palkka-avoimuussuosituksista ja pyrkii vaikuttamaan osana työnantajayhteisöä siihen, ettei harkitsemattomilla uudistuksilla horjuteta työyhteisöissä vallitsevaa luottamusta ja työpaikalla tapahtuvaa hyvää vuoropuhelua horjuteta. Vaarana on myös yritysten nykyisten palkkausjärjestelmien toimivuuden ja palkkapolitiikan vaarantuminen. On myös vaikea nähdä, mikä yhteys palkka-avoimuudella, siten kuin tasa-arvovaltuutettu sen ymmärtää, on naisten ja miesten keskimääräisten ansioiden eron kaventumiseen.

Tasa-arvokentän keskeisimpiä ongelmia ei ratkaista lisäämällä pakollista palkka-avoimuutta. Tasa-arvolaissa on jo erilaisia keinoja varmistua siitä, että samapalkkaperiaate toteutuu, kuten tasa-arvosuunnitelmat, palkkakartoitus ja edellytys palkkakartoituksen käsittelemisestä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvolaki antaa jo nyt laajat mahdollisuudet selvittää mahdollisia palkkasyrjintäepäilyjä: henkilöstön edustajalla on tiedonsaantioikeus yksittäisen henkilön (ns. verrokkihenkilön) palkkatiedoista tämän suostumuksella. Mikäli tietoja ei muuten saada, tarvittavat tiedot on mahdollista saada jo nyt tasa-arvovaltuutetun kautta. Tätä mahdollisuutta on käytetty hyvin vähän, mikä todennäköisesti kertoo siitä, ettei tällaiselle tiedolle ole tarvetta.

Henkilöstön edustajat saavat myös työehtosopimusten kautta palkkatietoja edustamistaan henkilöistä sekä yksittäisen henkilön palkkatiedot avustaessaan tätä esim. palkkaerimielisyysasiassa. Palta korostaa myös sitä, että useimmat työpaikoilla käytössä olevat työn vaativuuden arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät on rakennettu yhdessä työnantajien ja ammattiliittojen kanssa nimenomaan tarkoituksena taata palkkausjärjestelmät, jotka ovat sukupuolineutraaleja, oikeudenmukaisia ja läpinäkyviä. Tehtävien vaativuus ratkaisee palkkauksen, ei sukupuoli.

Pakollisen palkka-avoimuuden sijaan Palta on valmis tehostamaan työmarkkinatoimijoiden yhteisiä toimia, joilla pyritään lisäämään palkkaus**järjestelmien** avoimuutta ja kehittämään työntekijöiden ja esimiesten **palkkatietämystä**. Palkkatietämyksellä tarkoitetaan sitä, että työntekijät ymmärtävät, miten heidän palkkauksensa määräytyy ja miten siihen voi vaikuttaa. Palkkausjärjestelmien ajantasaisuus, ymmärrettävyys, selkeys ja avoimuus, palkkaperusteiden avaaminen, yrityksen palkkapolitiikan tuntemus sekä työntekijöiden palkka**tietoisuus** edistävät työelämän tasa-arvoa ja ovat kannatettavia asioita. Palta kiinnittää huomiota siihen, että palkka on kuitenkin vain yksi työsuhteen ehto eikä sitä voi irrottaa muusta työsuhteen ehtojen kokonaisuudesta.

Palta ry

21.1.2019

Tasa-arvon keskeisimmät haasteet ja tarvittavat toimenpiteet

Työelämän suurimpia haasteita on naisten ja miesten koulutusvalintojen ja ammattialojen eriytyminen eli segregaatio. Viimeisten koulutustilastojen valossa näyttää siltä, että segregaatio on pikemminkin kasvamassa kuin pienenemässä. Segregaation lisäksi työelämän toimijoita huolestuttaa naisten ja miesten koulutuserojen kasvu ja erityisesti nuorten miesten syrjäytyminen ja näköalattomuus. Tulevalla hallituskaudella tasa-arvo-ohjelmassa ja muussa tasa-arvotoimijoiden toiminnassa tulisikin vahvasti panostaa miesten osallisuuden kehittämiseen ja koulutuserojen kasvun syiden selvittämiseen, jotta huolestuttava kehitys saataisiin katkaistua.

Naisten ja miesten palkkaero ei kerro palkkasyrjinnästä vaan työmarkkinoiden rakenteista ja naisten ja miesten erilaisista käyttäytymismalleista mm. perhevapaiden käytön suhteen. Ainoa kestävä ja toimiva keino vaikuttaa naisten ja miesten palkkaeroon on Paltan käsityksen mukaan työmarkkinoiden segregaation purkaminen ja perhevapaauudistus, jonka seurauksena vapaat jakautuisivat nykyistä tasaisemmin vanhempien kesken.

Kunnioittavasti

Anu Sajavaara
Työmarkkinapäällikkö
Palvelualojen työnantajat Palta ry