

3.6.2022

Sosiaali- ja terveysministeriö

VN/11746/2020

**ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITON LAUSUNTO LUONNOKSESTA HALLITUKSEN
ESITYKSEKSI LAIKSI TASA-ARVOLAIN MUUTTAMISESTA (PALKKA-AVOIMUUDEN LISÄÄMI-
NEN)****Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä**

Esitysluonnoksen tavoitteet, kuten palkkatasa-arvon lisääminen, palkkasyrjinnän estäminen sekä palkkatietämyksen ja tasa-arvosuunnitelman tiedonsaanti ovat hyväksyttäviä tavoitteita. Lakiehdotuksessa valitut keinot päämäärän saavuttamiseksi ovat kuitenkin liialliset ja ylittävät hallituksen esityksessä tavoitteeksi esitetyn hallitusohjelman kirjaukset. Kyse on tarpeettoman lainsäädännön säätämisestä, jolla ei vastata olemassa olevaan ongelmaan. Tasa-arvolakimme sisältää jo tällä hetkellä riittävät keinot esim. yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen saamiseen syrjäntäepäilytilanteissa ja näin ollen esityksen mukainen uuden lainsäädännön säätäminen on tarpeetonta.

Sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän käsittely on mahdollista lähtökohtaisesti vain saman työnantajan palveluksessa olevien verrokityöntekijöiden välillä. Yhteiskunnallisella tasolla sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen on hyväksyttävä tavoite, mutta tämä edellyttää muita yhteiskunnallisia ja mahdollisesti lainsäädännöllisiä toimia, joilla parannetaan viranomaisvalvontaa ja estetään työmarkkinoiden ammatillista eriytymistä.

Esitys tarkoittaisi toteutuessaan olennaista muutosta työntekijöiden yksityisyyden suojaan sekä henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeuksiin. Merkittävä puute esitetyissä laajennetuissa tiedonsaantioikeuksissa yksittäiselle työntekijälle ja henkilöstön edustajalle on, että yksilöityä palkkatietoa koskevaa pyyntöä ei ole tarpeen perustella eikä työnantaja voi suorittaa asiassa arvioita siitä, täyttyvätkö lain mukaiset edellytykset tietojen antamiselle. Esityksen sisällöissä ei ole huomioitu EU:n tietosuojasetuksen ja perustuslailla suojatun yksityisyyden suojan vaatimuksia.

Esitetyt lainsäädäntömuutokset lisäisivät työnantajien hallinnollista taakkaa, kustannuksia ja aiheuttaisivat lisääntyvissä määrin oikeudenkäyntejä. Edustamamme alan työnantajaedustajien mukaan esitys vaarantaa työntekijöiden kannustavan palkitsemisen työsuorituksesta ja vaikuttaa sitä kautta yritysten kilpailukykyyn. Esityksen nähdään olevan omiaan luomaan työpaikalle huonoa työilmapiiriä, perusteettomia epäilyjä ja selvitysprosseja.

Katsomme, että lakiehdotuksen haitat ylittävät merkittävästi esityksellä tavoitellut hyödyt. Lakiehdotus toisi merkittäviä vaikutuksia yritysten yritystoimintaan, kilpailukykyyn ja tuotavuuteen. Lakiesityksen vaikutusarviointi on toteutettu puutteellisesti, eikä esityksen vaikutuksia ole arvioitu riittävällä tavalla yritysten näkökulmasta. Tämän vuoksi lakiuudistuksen valmistelua ei tule jatkaa esityksen pohjalta.

Pykäläkohtaiset huomiot

6 §:n 3. momentti:

Vastustetaan 3. momentin säätämistä.

Palkkausjärjestelmät, palkan määräytymisen perusteet ja palkitsemisjärjestelmät ovat yleensä luonteeltaan suurelta osin pysyviä, eikä niitä muuteta merkittävästi esimerkiksi vuosittain. Selvityksen antaminen vuosittain lisää siten turhaan työnantajan hallinnollista taakkaa. Työsopimuslain 2 luvun 4 § edellyttää työnantajaa antamaan työntekijälle selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista ja näiden muutoksista. Tähän selvitykseen sisältyy mm. palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet.

6 a §:n 4. momentti:

Ei lausuttavaa.

6 b §:n 4. momentti:

Vastustetaan 4. momentin säätämistä.

Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeuden lisääminen esitetyllä tavalla ei ole tarkoituksenmukaista. Henkilöstön edustajalle ei tule luovuttaa ilman suostumusta yksittäisen työntekijän palkkatietoja selvityksen kattavuuden tai palkkaerojen syiden selvittämiseksi. Palkkakartoituksen kattavuus ja erojen selvittäminen ovat toteutettavissa lievemmillä, vähemmän työntekijöiden yksityisyyden suojaa loukkaavalla keinolla. Esitys tarkoittaisi myös olennaista poikkeamista siihen periaatteeseen, että henkilöstön edustaja saisi haltuunsa myös muiden kuin edustamiensa työntekijöiden palkkatietoja.

Esityksessä ei ole riittävällä tavalla huomioitu palkkatietoja keräävän henkilöstön edustajan EU:n tietosuojasetuksen tuomia velvoitteita henkilötietojen käsittelijöinä ja rekisterinpitäjinä.

10 §:n 5. momentti:

Vastustetaan 5. momentin säätämistä.

Syrjintää epäilevän työntekijän oikeussuojakeinot nykyisen lainsäädännön perusteella ovat riittävät ja tarkoituksenmukaiset. Esityksen mukainen muutosesitys tarkoittaa puutumista työntekijöiden yksityisyyden suojaan. Erityisen ongelmallista on, että esitys ei aseta tietoja pyytävälle työntekijälle lainkaan näyttövelvoitetta syrjintäepäilystä.

14 a §:n 2. momentti:

Ei lausuttavaa.

17 §:n 3. momentin kumoaminen:

Ehdotetaan 3. momentin säilyttämistä ennallaan.

Vaikutusarvioiteja koskevat huomiot

Taloudelliset vaikutukset

Vaikutusarvio on toteutettu puutteellisesti, eikä se täytä lainvalmistelulle asetettavia vaatimuksia. Esitys lisää työnantajien hallinnollista taakkaa, mikä aiheuttaa lisääntyneitä kustannuksia. Selvityspyynnöt, erimielisyysneuvottelut ja oikeudenkäynnit aiheuttavat työnantajille lisääntyviä kustannuksia.

Vaikutukset viranomaisen toimintaan

Ei lausuttavaa.

Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Vaikutusarvio on toteutettu puutteellisesti, eikä se täytä lainvalmistelulle asetettavia vaatimuksia. Esityksellä ei lisätä tosiasiallista sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa.

Vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin, ja organisaation tuottavuuteen

Vaikutusarvio on toteutettu puutteellisesti, eikä se täytä lainvalmistelulle asetettavia vaatimuksia. Esitys vaikeuttaisi työntekijöiden henkilökohtaiseen osaamiseen ja tulokseen perustuvien kannustavien palkkausjärjestelmien käyttämistä ja luomista työpaikoilla. Esitys vähentäisi arviomme mukaan työnantajan halukkuutta palkita työntekijöitä hyvästä työsuorituksesta.

Esitys mahdollistaisi toisten työntekijöiden palkkatietojen selvittämisen ilman todellista epäilyä syrjinnästä ja mahdollistaisi oikeuden väärinkäyttämisen sanktioita.

Vaikutukset työllisyyteen

Vaikutusarvio on toteutettu puutteellisesti, eikä se täytä lainvalmistelulle asetettavia vaatimuksia. Suomen kilpailukyky ulkomaalaisista asiantuntijoista heikkenee. Erilaiset kannustavat palkkausjärjestelmät ovat lisänneet tuottavuutta. Mikäli tämä edellytys vähenee tai poistuu, yrityksen kokonaistuottavuus supistuu, joka heijastuu pidemmällä aikavälillä työllisyyteen.

Suhdetta perustuslakiin ja sääätämisyjärjestykseen koskevat huomiot

Esitys on puutteellinen eikä suhdetta perustuslakiin ole arvioitu riittävällä tavalla. Yksityiselämän suoja on yhtä lailla perustuslailla turvattu oikeus, eikä oikeutta sen loukkamiseen ole perusteltu riittävällä tavalla. Huomioimatta on jätetty esim. virkamiesten palkkojen julkisuuden perusteena oleva julkisen vallan valvontamahdollisuus ja julkishallinnon avoimuus. Virkamiesten palkkojen julkisuuden osalta perusteluina ei ole ollut tasa-arvon edistäminen tai syrjinnän kieltä.



Muut huomiot

Erilliskysymys 1: tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoite

Tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoitetta ei tule laajentaa organisaatioihin, joiden työntekijämäärä on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Tällä ei saavuteta merkittävää hyötyä suhteessa yritysten lisääntyneeseen hallinnolliseen taakkaan. Muutosesityksessä ei myöskään ole yksilöity ongelmaa, johon alarajan muuttamisella pyritäisiin vaikuttamaan. Kyse on tarpeettomasta hallinnollista takkaa lisäävästä muutoksesta. Lakia ei tule muuttaa.

Erilliskysymys 2: yksityisyyden suoja

Esityksessä ei ole riittävässä määrin huomioitu yksityisyyden suoja koskevaa sääntelyä. Esitysluonnos on merkityksellinen yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta. Kansalaisten perusoikeuksen rajoittamisen tulee perustua välttämättömyysharkintaan ja olla oikeasuhtaista. Työntekijän pelkkä perustelematon epäily palkkasyrjinnästä ei ole riittävä peruste rajoittaa perustuslain ja tietosuojasetuksen turvaamaa yksityisyyden suoja antamalla yksittäiselle työntekijälle oikeus toisen työntekijän palkkatietoihin.

Esityksessä ei ole riittävässä määrin käsitelty henkilöstön edustajien EU:n tietosuojasetuksen mukaisia velvoitteita henkilötietojen käsittelijöinä ja rekisterinpitäjinä.

Kunnioitavasti

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO RY

Mikko Käkelä
toimitusjohtaja