

Työelämän tasa- arvokysymyksiä

Tasa-arvovaltuutetun eduskuntakertomuksen julkistustilaisuus
28.4.2022

Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara

Kertomuksen työelämää koskevia teemoja

1. Työhönotossa tapahtuva syrjintä: syrjinnän ehkäisy, anonyymi työnhaku, hyvityksen ulottuvuus
 2. Perhevapaat: uudistus, sen vaikutukset ja eräät perhevapaisiin liittyvät kysymykset
 3. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä: tarpeelliset lainsäädäntömuutokset syrjintäsuojan vahvistamiseksi
 4. Palkkaus: samanarvoinen työ, palkkatietojen avoimuus, tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset
- Tässä puheenvuorossa kommentoin 1) perhevapaauudistusta sekä 2) palkkatietojen avoimuutta.

Perhevapaauudistus: pääosin kannatettava, mutta...

- Perhevapaauudistus on pääosin lämpimästi kannatettava: isille korvamerkityt vapaat voivat tasa-arvoistaa perhevapaiden jakautumista.
- Olennaista on uudistuksen toimeenpano: miten viranomaiset (mm. Kela), työmarkkinaosapuolet sekä työnantajat tukevat perhevapaiden tasaisempaa jakautumista ja erityisesti isien perhevapaiden käyttöä.
- Tasa-arvovaltuutetun keskeinen huoli on liittynyt työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiin, jotka koskevat perhevapaiden palkallisuutta.
 - Palkalliset äitiys- ja isyysvapaat ovat tähän asti voineet olla erimittaiset, koska vapaiden peruste on erilainen.
 - Uuden vanhempainvapaan peruste puolestaan on samanlainen riippumatta siitä, kuka sitä käyttää. Siksi myös palkallisen ajan olisi oltava sama isälle ja äidille.
 - Erimittaiset palkalliset vanhempainvapaat voivat olla laissa kiellettyä syrjintää.

Palkkatietojen käsittely on edelleen salamyhkäistä

- Palkkasyrjinnän arvioiminen edellyttää yleensä sitä, että työntekijä saa tietoja verrokkien palkasta.
 - Nimikirjalain mukaan julkisen sektorin palkat ovat julkisia, mutta yksityisellä sektorilla verrokin palkkatietoja ei välttämättä saa ilman tämän suostumusta.
- Myöskään palkkakartoitukset eivät tasa-arvovaltuutetun havaintojen mukaan ole sillä tasolla, että niiden perusteella arvioitaisiin aidosti samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista työpaikoilla.
 - Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.
 - Käytännössä palkkakartoitusten tarkoitus näyttää olevan enemmän kätkeä palkkaerot kuin tehdä ne näkyviksi - tähän myös tasa-arvolaki antaa valitettavasti hyvät eväät.

Mikä neuvoksi?

- Palkka-avoimuustyöryhmä (2020 - 2021) esitti palkkatietojen läpinäkyvyyden lisäämistä palkkasyrjintätilanteissa ja palkkakartoituksia laadittaessa.
 - Syrjintää epäilevä voisi saada tarvittavat palkkatiedot salassapitovelvoitteella.
 - Palkkakartoituksia laadittaessa olisi puolestaan mahdollista käsitellä (salassapitovelvoitteella) myös yksilötason palkkatietoja, jos se olisi tarpeen palkkavertailun kattavuuden varmistamiseksi tai palkkaerojen syiden selvittämiseksi.
- Nämä esitykset olisi vietävä eduskuntaan esitetyssä muodossa.
- Palkka-avoimuutta pyritään edistämään myös Euroopan unionissa, jossa komissio on antanut esityksen palkkojen läpinäkyvyyden lisäämisestä.
 - Suomen olisi tuettava palkka-avoimuuden lisäämistä myös Euroopan unionissa!

Kiitos!

jukka.maarianvaara@oikeus.fi

p. 0295 666 831

www.tasa-arvo.fi