



23.5.2023

Hallitusneuvottelut 2023

Työelämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: säädösmuutostarpeet

Pyydettyinä lausuntona esitämme kunnioittavasti seuraavaa:

Syrjimätön työelämä on jokaisen perusoikeus. Syrjintään on otettava nollatoleranssi.

Sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja syrjimättömyydestä säädetään tasa-arvolaissa. Syrjinnästä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä muilla kuin sukupuoleen liittyvillä perusteilla (ikä, alkuperä, uskonto, vammaisuus jne.) säädetään puolestaan yhdenvertaisuuslaissa. Häirintä on yksi syrjinnän muodoista.

Syrjintää koskeva lainsäädäntö on Suomessa kansainvälisestäkin näkökulmasta katsoen edistyksellinen, kattava ja esimerkillinen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöön ei näin ollen kohdistu mitään kansallisia säädösmuutostarpeita.

Syrjimättömän työelämän toteutumiseksi tarvitaan lainsäädännön lisäämisen sijaan asennekasvatusta. Asenteiden muokkaaminen syrjimättömäksi on aloitettava jo varhaiskasvatuksesta lähtien. Asennekasvatukseen on varattava riittävät resurssit myös valtion budjetissa.

Asennekasvatuksen lisäksi tulee kannustaa syrjintää kokevia ilmoittamaan kokemuksestaan. Tällä hetkellä liian harva ilmoittaa syrjintäkokemuksestaan työpaikalla esimerkiksi omalle esihenkilölleen. Ilmoittaminen on kuitenkin ainoa tapa selvittää, onko henkilön kokemus syrjintää. Työnantaja ei voi puuttua työpaikalla tapahtuvaan syrjintään, jos hän ei saa tästä tietoa.

Työelämän tasa-arvon säädösmuutostarpeet

EU:ssa on juuri hyväksytty palkkauksen läpinäkyvyyttä koskeva direktiivi. Se tulee täytäntöönpantavaksi Suomessa tulevan hallituskauden aikana.

Työelämä
Katja Leppänen

23.5.2023

Direktiivissä on useita palkkauksen läpinäkyvyyttä lisääviä säännöksiä. Näitä ovat muun muassa:

- Työkalujen luominen samanarvoisen työn arvioimiseen (sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä -periaate)
- Työhaastatteluun kutsuttavien työnhakijoiden oikeus saada työnantajalta tieto avoimen työpaikan palkkatasosta
- Työntekijän oikeus saada työnantajaltaan tietoa samaa tai samanarvoista työtä työpaikalla tekevien palkkatasosta
- Yli 100 työntekijää työllistävän työnantajan velvollisuus laatia yksityiskohtainen ja julkinen palkkakartoitus. Palkkakartoituksella työnantaja antaa selvityksen samaa tai samanarvoista työtä työpaikalla tekevien palkkaeroista naisten ja miesten välillä
- Syrjinnän viranomaisvalvonnan ja seuraamusten tehokkuuden varmistaminen

Direktiivi johtaa Suomessa laajoihin tasa-arvolain muutoksiin, vaikka se täytäntöönpannaisiin vain direktiivin vähimmäisvaatimusten mukaisesti. Tämä johtuu siitä, että direktiiviä ei ole laadittu Suomessa jo voimassa oleva kattava tasa-arvolainsäädäntö huomioon ottaen. Direktiivin vähimmäisvaatimukset tulevat lisäämään työnantajien hallinnollista taakkaa huomattavalla tavalla.

Tämän vuoksi on olennaista, että direktiivi täytäntöönpannaan vain sen vähimmäisvaatimusten edellyttämällä tavalla. Tasa-arvolainsäädäntöön ei ole tarpeen tehdä muita muutoksia tulevan hallituskauden aikana. Muille muutoksille ei ole osoitettu mitään objektiiviseen tutkimustietoon perustuvaa tarvetta.

Kirjausehdotus hallitusohjelmaan:

Tasa-arvoisen ja syrjimättömän työelämän turvaamiseksi lisätään palkkauksen läpinäkyvyyttä täytäntöön panemalla EU:n palkkauksen läpinäkyvyyttä koskeva direktiivi. Samalla huolehditaan, että työntekijöiden perustuslaissa turvattua yksityisyyden suojaa ei rajoiteta antamalla toisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille oikeutta saada työnantajalta tietoa yksittäisen työntekijän palkasta.

EU:n palkkauksen läpinäkyvyyttä koskeva direktiivi lisää työnhakijoiden, työntekijöiden ja viranomaisten oikeuksia saada työnantajalta tietoa työntekijöiden palkkatasoista ja palkkaeroista sukupuolten välillä. Samalla direktiivin säännökset lisäävät huomattavasti työnantajien hallinnollista taakkaa. Direktiivin täytäntöönpano toteutetaan siten, että se täyttää direktiivin vähimmäisvaatimukset. Tasa-arvolainsäädäntöä ei muuteta muilta osin.

Työelämä
Katja Leppänen

23.5.2023

Työelämän yhdenvertaisuuden säädösmuutostarpeet

Yhdenvertaisuuslainsäädännön osittaisuudistus toteutettiin päättyvän hallituskauden loppupuolella. Osittaisuudistuksessa muutettiin niitä yhdenvertaisuussäännöksiä, joiden muuttamiselle katsottiin olevan tarvetta.

Uudistus on tulossa vasta voimaan. Suurin osa muutoksista tulee voimaan 1.6.2023. Työnantajan yhdenvertaisuussuunnitelmaa koskeva muutos tulee voimaan kahden vuoden siirtymäajan jälkeen 1.6.2025.

On selvää, että erityisesti tässä tilanteessa yhdenvertaisuuslainsäädäntöön ei ole tarpeen tehdä muutoksia tulevan hallituskauden aikana. Kaikkien tahojen esittämät muutosehdotukset käytiin läpi osittaisuudistusta valmisteltaessa. Näistä toteutettiin ne, joiden katsottiin olevan asianmukaisesti ja objektiivisesti perusteltuja.

Kirjausehdotus hallitusohjelmaan:

Seurataan 1.6.2023 ja 1.6.2025 voimaan tulevan yhdenvertaisuuslainsäädännön osittaisuudistuksen toteutumista ja sen alustavia vaikutuksia yhdenvertaisen ja syrjimättömän työelämän turvaamiseen.

Kunnioittavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK