

Asia: VN/11746/2020

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi tasa-arvolain muuttamisesta (palkka-avoimuuden lisääminen)

Lausunnonantajan lausunto

Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä

Kaikki vakavasti otettavat tutkimukset ja selvitykset ovat osoittaneet jo vuosien ajan sen, että Suomessa sukupuolten välinen samapalkkaisuus toteutuu erittäin hyvin. Se, että lakiesityksiä perusteellaan tilastovertailuilla, joissa ei edes vertailla palkkoja, vaan keskimääräisiä ansioita, on huonoa lainvalmistelua ja surkeaa hallintoa. Lainsäädännön on perustuttava faktoihin, ei tilastokikkailuun. Kun erilaiset muuttajat, kuten todelliset työtunnit ja alavalinnat, otetaan huomioon, ei sukupuolten välillä ole merkittävää eroa palkoissa. Miesten tasa-arvo ry (MTA) pitää siksi erittäin valitettavana, että tasa-arvopolitiikan rajallisia resursseja haaskataan vuodesta toiseen täysin fiktiivisen ongelman vatvomiseen sen sijaan, että ne käytettäisiin esimerkiksi sukupuolineutraalin lainsäädännön luomiseen.

MTA kiinnittää huomion siihen, ettei töiden samanarvoisuuden arvioinnille ole olemassa mitään yksiselitteistä mallia tai määritelmää. Ajatus siitä, että esimerkiksi tasa-arvovaltuutettu olisi kykenevä tekemään täysin erilaisia töitä koskevia vertailuja niiden samanarvoisuuden selvittämiseksi, on täysin absurdi. Tasa-arvovaltuutetulla on havaittu olevan huomattavan paljon haasteita jo miesten ja poikien tasa-arvo-ongelmien ymmärtämisessä.

Työntekijöiden yhdenvertaisuuden varmistamiseksi riittää hyvin se, että työpaikoilla tiedetään, mitkä ovat peruspalkat ja mihin mahdolliset lisät voivat perustua. Palkkatietämyksen nostaminen nykyisestä on Suomessa syytä panostaa nykyistä enemmän, mutta lainsäädännöllisiä muutoksia sen tueksi ei tarvita. Kenenkään palkkatietojen ei pidä muuttua julkisiksi vain sillä perusteella, että joku toinen työntekijä haluaa pelkkää uteliaisuuttaan tai kateellisuuttaan tarkistaa, paljonko hänen työkaverinsa lopulta tienaa. Yksityisyydensuojaa on varjeltava. Tietosuojaan liittyvien kysymysten tärkeyteen on Suomessa vasta hiljalleen herätty, mutta on aika ristiriitaista, että sama hallitus, joka pitää tärkeänä henkilötunnusten muuttamista sellaiseksi, ettei niistä enää voi päätellä ihmisen sukupuolta, on valmis avaamaan palkkatiedot näin huolettomasti. MTA pitää luonnosta tietosuojan kannalta huonosti valmisteltuna ja jopa vaarallisena.

MTA toteaa, että esitetty luonnos on omiaan heikentämään entisestään Suomen taloudellista kilpailukykyä verrattuna muihin maihin, jotka eivät tällaisia muutoksia edes kaavaile. Yritysten kansainvälistä kilpailukykyä ja niiden kykyä kilpailla parhaista mahdollisista työntekijöistä rasittaa suuresti se, jos yritykset syrjäytyvät pelossa eivät enää uskalla palkita palkankorotuksilla parhaita työntekijöitään. On oikein, ja taloudellisen tuottavuuden kannalta ehdottoman välttämätöntä, että parempi ja tehokkaampi työntekijä saa enemmän palkkaa, kuin huonompiin suorituksiin yltävät kollegansa. Luonnos heikentäisi yritysten mahdollisuuksia palkita ansioituneita työntekijöitään paremmalla palkalla, millä olisi kielteinen vaikutus työntekijöiden motivaatioon, työn tuottavuuteen ja yritysten kilpailukykyyn. Jo nyt suomalaiset yritykset ovat kilpailijamaita heikommassa asemassa kansainvälisten huippuosaajien rekrytoinnissa, sillä kova veroaste tekee palkoista kilpailukyvyttömiä. Ei ole poissuljettua, että dynaamisemmat ja innovatiivisemmat yritykset siirtäisivät tästä syystä työpaikkansa pois Suomesta.

MTA katsoo, että luonnos on jälleen esimerkki jatkuvasti lisääntyvästä sääntelystä ja byrokratiasta, joka jo ennestään kuormittaa suomalaista yhteiskuntaa ja kansantaloutta. Jos Suomessa jotain tarvitaan, niin sääntelyn ja byrokratian purkutalkoita. Yrityksillä tämä esitys olisi toteutuessaan taas ylimääräinen hallinnollinen ja taloudellinen rasite.

- ehdotettu 6 §:n 3 momentti

-

- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti

-

- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti

-

- ehdotettu 10 §:n 5 momentti

-

- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti

-

- ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen

-

- taloudelliset vaikutukset, 4.2.1

-

- vaikutukset viranomaisten toimintaan, 4.2.2

-

- vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon, 4.2.3

-

- vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen, 4.2.4

-

- vaikutukset työllisyyteen, 4.2.5

-

Suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestykseen koskevat huomiot

-

Muut huomiot

-

Erilliskysymys 1. Tulisiko tasa-arvolain 6 a §:ssä tarkoitettua tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoitetta muuttaa siten, että tasa-arvosuunnitelma olisi laadittava työpaikoilla, joissa työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä olisi säännöllisesti vähintään 20 työntekijää (eikä 30 työntekijää kuten nyt)? Miten perustelette näkemystänne?

-

Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?

-

Erno Juuso
Miesten tasa-arvo ry