

3.6.2022

Kemianteollisuus ry

Metsäteollisuus ry

PALTA ry

Teknolohiateollisuus ry

Kaupan liitto ry

Asia: VN/11746/2020

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

Kemianteollisuus ry, Metsäteollisuus ry, Palvelualojen työnantajat PALTA, Teknolohiateollisuus ry ja Kaupan liitto ry edustavat yksityisellä sektorilla yhteensä 6095 yritystä, jotka työllistävät Suomessa yhteensä 693 204 henkilöä.

Liitot toteavat yhteisenä lausuntonaan hallituksen esitysluonnoksesta seuraavaa:

1. Yleiset huomiot hallituksen esityksen sisällöstä

Tässä lausunnossa mukana olevat liitot pitävät ehdotusta erittäin ongelmallisena ja toteuttamiskelvottomana. Esitys on tietosuojalainsäädännön vastainen ja vaarantaa suomalaisten yritysten kilpailukyvyn ja tuottavuuden sekä vakiintuneiden palkkausjärjestelmien toimivuuden. Palkka-avoimuudella ei kurota umpeen naisten ja miesten välistä palkkaeroa, joka johtuu pääasiassa naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä eri alojen palkanmaksukyvyistä. Esityksen vaikutusarviointit ovat täysin puutteelliset, eivätkä pääasiallisesti perustu tutkimustietoon. Esityksessä ei ole aidosti selvitetty vaikutuksia yritystasolle, jonne velvoitteita ollaan kuitenkin lisäämässä. Esityksestä puuttuu myös punninta perusoikeuksien rikkomisen (järjestäytymisvapaus ja yksityisyydensuoja) ja muutoksilla tavoiteltavien hyötyjen välillä. Esitys jättää täysin avoimeksi ongelman, jota muutoksilla pyritään ratkaisemaan.

Maan hallituksen hallitusohjelmakirjaus: *“Lisätään tasa-arvolakiin henkilöstön, henkilöstöedustajien ja yksittäisten työntekijöiden oikeuksia ja tosiasiallisia*

mahdollisuuksia lisätä palkkatietoutta ja puuttua tehokkaammin palkkasyrjintään." ei edellytä esityksen mukaista henkilötason palkkatietojen avaamista ja palkkojen pakkojulkisuuden toteuttamista.

Hallituksen esityksen luonnoksen keskeisimmät ongelmakohtat ovat:

a) Työnantajan velvollisuus antaa palkkasyrjintää epäilevälle työntekijälle henkilöstön edustajan välittämänä toisen työntekijän tai toisten työntekijöiden palkkatiedot ja;

b) työnantajan velvollisuus antaa henkilöstön edustajille näiden pyynnöstä yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot.

Esityksen mukainen tasa-arvolain muutos asettaisi Suomessa toimivat yritykset jatkossa erilaiseen asemaan muihin eurooppalaisiin yrityksiin nähden. Missään muussa EU-valtiossa ei ole avattu yksittäisen työntekijän palkkatietoja. Esitys tulee heikentämään Suomessa toimivien yritysten kilpailukykyä.

EU:ssa on parhaillaan käsittelyssä direktiiviehdotus 2021/0050 (COD) palkka-avoimuutta koskien. Suomen tulisi odottaa direktiiviehdotuksen käsittelyn lopputulosta, eikä säätää rinnakkaista sääntelyä samasta aihepiiristä. Direktiiviehdotus ei tule avaamaan yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja.

Voimassa oleva tasa-arvolaki mahdollistaa jo nyt yksittäisen työntekijän palkkatietojen saamisen syrjäepäilytilanteessa tasa-arvovaltuutetun kautta. Virkavastuulla toimivan tasa-arvovaltuutetun harkintaan sidotun mekanismin tarkoituksena on nimenomaan ollut suojella työntekijän yksityisyyden suojaa. Lisäksi voimassa olevan lain mukainen palkkakartoitus on toteutettava ryhmittäin, niin ettei yksittäisen työntekijän palkkatiedot ilmene. Hallituksen esitys (HE 195/2004) lähtee siitä, että: *"Kartoitus on laadittava siten, että yksittäisen henkilöiden palkat eivät selvityksestä ilmene"*.

Yksittäisen henkilön palkkatietoja suojataan säännönmukaisesti työehtosopimustasolla. Annettu esitys ei huomioi työehtosopimusten säännöksiä minimihenkilömääristä, joista henkilöstöryhmän palkkatilastotietoja annetaan henkilöstön edustajille. Esimerkiksi Kemianteollisuus ry:n työntekijöitä koskevien työehtosopimusten mukaan ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta. Toimihenkilöillä luottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä. Ylemmillä toimihenkilöillä palkkatilastot annetaan tehtävänimikkeittäin, ei kuitenkaan viittä henkilöä pienemmistä ryhmistä. Vastaavia kirjauksia löytyy lähes joka työehtosopimuksesta.

EU:n tietosuojasetus (2016/679) on tullut voimaan nykyisen tasa-arvolain säätämisen jälkeen. Voimassa olevassa tasa-arvolaisissa yksittäisen henkilön palkkatietoja suojataan. Kun tietosuojasetus on entisestään kiristänyt

tietosuojaa henkilötietojen käsittelyssä, on kestävämpi, että annettu esitys tulisi heikentämään tietosuojan toteutumista työelämässä. Näemme annetun esityksen ehdotukset EU:n tietuoja-asetuksen vastaisina. Esityksen valmistelussa on sivuutettu pakottavan tietosuojalainsäädännön vaatimukset.

Hallituksen esityksen tarkoitus on hyvä, mutta keinot ovat tehottomia ja väärä. Yksittäisten työntekijöiden palkkojen avaaminen ei pienentäisi naisten ja miesten keskiansioiden välistä palkkaeroa. Palkkaerot naisten ja miesten välillä lähtökohtaisesti johtuvat ammatillisesta ja alakohtaisesta eriytymisestä. Naisvaltaisilla aloilla on usein matalampi palkkataso. Jos naisten ja miesten keskimääräisten ansioiden välistä eroa halutaan aidosti kuroa umpeen, tulisi panostaa ala- ja ammattikohtaisen segregaaion lieventämiseen vaikuttamalla nuorten koulutusvalintoihin.

Esimerkkinä tästä tänä vuonna tekniikan alan korkeakoulupaikkojen hakijoista naisia oli 36 %, joka on ennätyksellinen ja kertoo siitä, että vaikuttamalla tyttöjen ja naisten mielipiteisiin varhaisessa vaiheessa, tilanne ammattivalintojen kautta tasapainottuu (Tekniikka ja talous 19.5.2022).

2. Pykäläkohtaiset huomiot

2.1 Ehdotettu 6 §:n 3 momentti: Työntäjän velvollisuus edistää tasa-arvoa ja palkkatietämystä

Lausunnon antajien näkemyksen mukaan ehdotettu työnantajan velvollisuus selvittää vuoden välein työnantajan noudattama palkkausjärjestelmä ja sen soveltaminen, muut palkan määräytymisen perusteet, palkitseminen ja se, miten työntekijä voi vaikuttaa omaan palkkaansa, lisää työnantajien hallinnollisia velvoitteita ja aiheuttaa työnantajille lisäkustannuksia sekä päällekkäisyyttä olemassa olevien menettelytapojen kanssa.

Palkkatietämyksen lisäämisestä ei tule säätää esitetyllä tavalla tasa-arvolaisa.

Työntekijän henkilökohtainen palkka määräytyy joko alan työehtosopimuksen tai yrityksen oman palkkausjärjestelmän perusteella tai palkasta sovitaan yksilöllisesti. Osalla työntekijöistä sama palkkausjärjestelmä voi olla voimassa koko työuran ajan. Vuoden välein tehtävää selvitystä henkilöstölle palkkausjärjestelmästä ei katsota olevan tarkoituksenmukaista säätää lain tasolla.

Lisäksi työehtosopimuksissa on usein perusteellisesti kuvattu, mistä työntekijän henkilökohtainen palkka muodostuu ja kiinnitetty huomiota siihen, että palkkauksen perusteista ja esimerkiksi suorituksen arvioinnista käydään säännöllisesti keskustelua esimiehen ja alaisen välillä. Usein myös henkilön

palkkakuitissa näkyä, mihin palkkausjärjestelmän mukaiseen vaativuusluokkaan hän kuuluu. Palkkausjärjestelmä ja palkkauksen perusteet ovat myös usein henkilön perehdytyksen aiheena tai ne käydään säännöllisesti läpi kehityskeskusteluissa. Esityksessä ei ole arvioitu esityksen päällekkäisyyksiä yrityksille työehtosopimuksista tulevien velvoitteiden ja työpaikkojen erilaisten käytäntöjen kanssa.

2.2 Ehdotettu 6 a §:n 4 momentti: Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

Ehdotuksessa esitetään, että tasa-arvosuunnitelman ja siihen sisältyvän palkkakartoituksen on oltava vapaasti koko henkilöstön saatavilla. Lausunnon antajien mielestä nykyinen voimassa oleva lainsäädäntö pitää sisällään riittävän tiedottamisveloitteen tasa-arvosuunnitelmasta henkilöstölle. Tarvetta säätää ehdotetun kaltaista veloitetta ei ole.

2.3 Ehdotettu 6 b §:n 4 momentti: Palkkakartoitus

Lausunnon antajien mielestä henkilöstön edustajille ei tule säätää palkkakartoituksen yhteydessä oikeutta pyynnöstä saada työnantajalta yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja ja muita palkan määräytymisen perusteita koskevia välttämättömiä tietoja.

Esityksessä henkilöstön edustajan pyynnöstä yksittäisen työntekijän palkkatiedot voitaisiin antaa palkkakartoitusta laadittaessa ensinnäkin *palkkavertailun kattavuuden varmistamiseksi* tai toiseksi *palkkaerojen syiden selvittämiseksi*. Esityksen pääasiallisena tavoitteena on estää sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista. Lausunnon antajien mielestä yksittäisen työntekijän palkkatietojen antaminen palkkavertailun kattavuuden varmistamiseksi, ei ole perusteltavissa edes hallituksen esityksen tavoitteilla.

Ehdotettu lainkohta rajoittaisi perusteettomasti sekä ammattiliittoon järjestäytyneiden että etenkin järjestäytymättömien työntekijöiden yksityisydensuojaa. Esitys ei ole linjassa yhdistymisvapauden kanssa, sillä myös ammattiliittoon kuulumattomien henkilöiden yksityisiä henkilötietoja voitaisiin ilman heidän suostumustaan luovuttaa henkilöstön edustajille.

Lisäksi henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeus ulottuisi laaja-alaisesti myös muihin henkilöstöryhmiin kuuluviin (kuin siihen, ketä itse edustaa) ja ylimpään johtoon. Se, että palkkatietojen saamiseen riittäisi palkkavertailun kattavuus, mahdollistaa henkilöstön edustajalle kenen tahansa palkkatietojen saamisen ilman syrjäntäpäilyä.

Annettu esitys puuttuu valtakunnallisten työehtosopimussopijaosapuolten sopimusautonomiaan tekemällä mitättömäksi työehtosopimusten henkilöstön

edustajalle palkkatilastojen antamista koskevat kirjaukset siitä, mikä on minimihenkilömäärä ryhmässä, josta palkkatilastotiedot annetaan. Työehtosopimuksissa palkkatilastotietojen antaminen on lisäksi rajattu vain henkilöstön edustajan edustamaan henkilöstöryhmään.

Lisäksi hallituksen esityksessä ei tuoda esiin minkäänlaisia kriteerejä palkkasyrjintäepäilylle, jonka pohjalta tietoja tulee luovuttaa.

Annettu ehdotus ei anna työnantajalle missään pykälän esitetyssä tilanteessa tosiasiallista mahdollisuutta kieltäytyä palkkatietojen antamisesta, vaikka kyseessä olisikin selvästi perusteeton palkkatiedustelu. Näkemyksemme mukaan harkintavallan poistuessa myös työnantajien oikeusturva vaarantuu.

2.4 Ehdotettu 10 §:n 5 momentti: Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Lausunnon antajien näkemyksen mukaan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle, työsuojeluvaltuutetulle tai muulle henkilöstön nimeämälle edustajalle ei tule säätää palkkasyrjintäepäilyä selvittämiseksi oikeutta saada työnantajalta palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisistä työntekijöistä esitetyllä tavalla palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä. Henkilöstön edustajilla ei tule myöskään säätää oikeutta luovuttaa saamiaan tietoja palkkasyrjintää epäilevälle työntekijälle.

Lausunnon antajat katsovat lisäksi, ettei tasa-arvolakiin tule säätää palkkasyrjintää epäilevälle oikeutta saada toisen työntekijän tai toisten työntekijöiden palkkatietoja tasa-arvovaltuutetulta, jos työpaikalla ei ole henkilöstön edustajaa.

Voimassa olevan tasa-arvolain 17 §:n 3 momentin mukainen tilanne tulee säilyttää. Yksittäisen työntekijän palkkatietoja voi saada ilman tämän suostumusta vain tasa-arvovaltuutetun kautta ja tasa-arvovaltuutettu virkavastuulla arvioi onko palkkasyrjintäepäilytilanne olemassa vai ei. Olemassa oleva kirjaus on ollut voimassa noin 15 vuotta. Tänä aikana tasa-arvovaltuutetulle on tullut vuosittain muutamia palkkatietopyyntöjä. Tämä osoittanee sen, etteivät pyynnöt kuormita tasa-arvovaltuutettua sekä sen ettei kasvavaa tarvetta palkkatietojen saamiselle ole. Lisäksi lausunnon antajina olevien toimialojen osalta voidaan todeta, että työehtosopimusmääräysten mukaisissa erimielisyysmuistiomenettelyissä, joissa riidat kumpuavat työpaikoilta ei ole vuosikausiin käsitelty palkkasyrjintäepäilytilanteita.

Oikeusturvan ja -varmuuden kannalta on erittäin tärkeää säilyttää mahdollisten palkkasyrjintäepäilyjen arviointi virkavastuulla toimivalla tasa-arvovaltuutetulla.

2.5 Ehdotettu 14 a §:n 2 momentti: Rangaistusäännökset

Lausunnon antajien näkemyksen mukaan ehdotuksen mukaista 6 b §:n 4 momenttia ei tule säätää tasa-arvolakiin. Ehdotettu 14 a §:n 2 momentti on siten tarpeeton.

2.6 Ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen: Tietojen antaminen tasa-arvovaltuutetulle

Lausunnon antajat ovat aikaisemmin tässä lausunnossa katsoneet, ettei ehdotettuja tasa-arvolain 6 b §:n 4 momenttia ja 10 §:n 5 momenttia tule säätää. Voimassa oleva tasa-arvolain mukaan palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Voimassa oleva laki antaa lausunnon antajien mukaan riittävän mahdollisuuden puuttua palkkasyrjintäepäilyyn. Voimassa olevan lain 17 §:n 3 momenttia ei tule siten kumota.

3. Vaikutusarviointeja koskevat huomiot

3.1 Taloudelliset vaikutukset yrityksiin sekä vaikutukset viranomaisten toimintaan

Mielestämme tarvitaan uusi kattava vaikutusarviointi, johon myös yritykset kytetään mukaan. Vaikutusarvioinnissa tulisi hyödyntää myös palkkausjärjestelmät ja työehtosopimukset tuntevien asiantuntijoiden osaamista. Näin saataisiin konkreettista tietoa siitä, millaisia taloudellisia ja muita vaikutuksia esityksellä olisi eri kokoisissa yrityksissä.

Esitys lisää yritysten kustannuksia ja tulee vaikuttamaan tuottavuuteen ja kannattavuuteen ja täten kilpailukykyyn negatiivisesti. Esityksen vaikutusarvioinnit ovat täysin puutteelliset ja ristiriitaiset sekä perustuvat hyvin pitkälle pelkkiin oletuksiin.

Esityksessä todetaan myös yksiselitteisesti (s. 30), että:

”Teorian ja käytettävissä olevan empiirisen tutkimuksen perusteella ei siten ole selvää, miten ehdotus vaikuttaisi kansantalouden tasolla tuottavuuteen, työllisyyteen ja talouskasvuun”.

Esimerkkejä ja analyysiä vaikutusarvioinnista

Esityksessä todetaan suoraan seuraavasti (s. 27–28): *”Pelkkä informaatio palkkaeroista ilman muutoksia palkkoihin voi kuitenkin alentaa naisten*

motivaatiota ja siten tuottavuutta. Sen sijaan, jos naisten palkat lisääntyneen informaation myötä nousevat, naisten tuottavuus voi kasvaa. Toisaalta palkka-avoimuuden mahdollisesti miesten palkkojen kasvua hidastava vaikutus voi alentaa miesten motivaatiota ja tuottavuutta. - - Yksiselitteisiä päätelmiä ehdotuksen yksilö- ja yritystason tuottavuusvaikutuksista ei voida antaa”.

Esityksessä todetaan myös, että *”palkka-avoimuuden lisääminen voi nostaa yritysten palkkakustannuksia, mutta enemmän löytyy evidenssiä palkkojen kasvun hidastumisesta. Yritysten kannattavuudesta löytyi vain yksittäisiä tutkimuksia: niissä kannattavuus pysyi ennallaan, koska palkkojen lasku kompensoi tuottavuuden laskua”.*

Esityksessä nimenomaisesti mainitaan, ettei päätelmiä ehdotuksen yksilö- ja yritystason tuottavuusvaikutuksista voida antaa. Lisäksi todetaan suoraan, että palkka-avoimuuden lisääminen voi nostaa yritysten palkkakustannuksia.

Esityksessä lausutaan yrityksen hallinnollisista kustannuksista seuraavaa (s. 28): *”Selvittämismenettelyistä aiheutuvat kustannukset liittyisivät pääosin tietoaisteistojen tuottamiseen. - - Jos työnantaja selvittää ehdotuksen tarkoittamat tiedot henkilöstölle esimerkiksi suullisesti perehdyttämisen tai jonkin henkilöstötilaisuuden yhteydessä, uusia kustannuksia ei luultavasti synny. - - Ehdotukseen kohdistuvien työnantajakentän kokonaiskulojen arvioidaan vaihtelevan 0–9 000 000 euron välillä.”*

Hallinnollisista kuluista mainitaan myös seuraavasti (s. 29): *”Velvoitteesta arvioidaan aiheutuvan jonkin verran hallinnollisia kustannuksia. - - Pienemmissä yrityksissä palkkaerojen syiden selvittämistä koskevaan pyyntöön vastaamisen arvioidaan vievän esimerkiksi toimitusjohtajan aikaa 0,5 tunnista kahteen tuntiin. - - Jos henkilöstön edustaja pyytäisi tietoja esim. joka 20. palkansaajan kohdalla, ehdotus aiheuttaisi tällöin kustannuksia työnantajalle vaihteluvälillä 200 000–3 000 000 euroa.”*

Edellä nostetuissa lainauksissa esityksen taloudellisia vaikutuksia arvioidaan oletusten valossa, perustumatta päätelmiä konkreettisiin tutkimuksiin tai selvityksiin. Selvää kuitenkin on, että muutoksista tulee aiheutumaan yrityksille kustannuksia.

Vaikutuksista kansantalouteen esityksessä lausutaan seuraavasti (s. 29): *”Myöskään tutkimuksia pidemmän aikavälin tuottavuusvaikutuksista ei löytynyt. Koska ehdotuksella todennäköisesti on eri suuntiin vaikuttavia tuottavuusvaikutuksia, kokonaisvaikutus on epäselvä ja todennäköisesti pieni”.*

Esityksessä todetaan suoraan, ettei esityksen tuottavuusvaikutuksia ole tutkittu. Esityksessä tuodaan esiin, että laki muutoksella on todennäköisesti eri suuntiin vaikuttavia tuottavuusvaikutuksia. Täten

on absurdia todeta tuottavuusvaikutusten olevan todennäköisesti pieniä, jos tämä ei perustu konkreettiseen tutkimustulokseen.

Kaikissa uusissa lainsäädäntötoimenpiteissä tulisi tehdä perusteellinen vaikutusten arviointi. Nyt jää epäselväksi, mikä on se ongelma, jota esityksellä pyritään ratkaisemaan? Jos esityksen konkreettisenä tavoitteena on naisten ja miesten välisen keskiansioeron kaventaminen, tulisi myös esittää arvio siitä, miten todennäköistä on, että esitetyillä toimenpiteillä tullaan saavuttamaan se, mitä tavoitellaan. Positiivisten tasa-arvoaikutusten sijasta esitetyillä toimenpiteillä voi olla merkittäviä negatiivisia seurauksia suomalaisten yritysten tuottavuuden, kilpailukyvyn ja toimivuuden kannalta.

Viranomaistoimintaan osalta esityksessä arvioidaan, että tasa-arvovaltuutetun uusi resurssitarve lain muutoksen myötä olisi yksi henkilötyövuosi ja tietosuojavaltuutetun tarve puoli henkilötyövuotta. Kuten edellä on tuotu esiin, tasa-arvolain 17 §:n 3 momentin mukaisia palkkatietopyyntöjä on tullut tasa-arvovaltuutetulle vuosittain vain muutamia. Tämä osoittanee sen, etteivät pyynnöt kuormita tasa-arvovaltuutettua sekä sen, ettei kasvavaa tarvetta palkkatietojen saamiselle ole. Näemme tarpeettomana viranomaisten resurssien lisäämisen tilanteeseen, jossa tosiasiallista tarvetta ei ole.

3.2 Muut vaikutukset

Kansainvälisten tutkimusten¹ mukaan yksittäisten työntekijöiden palkkatietojen avaaminen johtaa tasapäistävään palkkaukseen ja palkitsemiseen. Tämä puolestaan heikentäisi yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä. Palkka-avoimuus vaikeuttaisi eri tasoisten asiantuntijoiden houkuttelemista sekä heidän sitouttamistaan kannustimien avulla. Esitetyn kaltainen palkka-avoimuus heikentäisi yritysten toimintaedellytyksiä ja sen vaikutus kansantaloudelle olisi väistämättä epäedullinen.

On huomattava, että työpaikoilla, joilla palkkatietoja on omaehtoisesti avattu, valtaosa työntekijöistä ei halua julkistaa omaa palkkaansa. Palkkatietojen avaaminen jakaa myös kansaa: tehtyjen kyselyjen perusteella valtaosa vastustaa sitä, että heidän palkkatietonsa avataan työyhteisössä. Tätä ei myöskään ehdoteta valmisteilla olevassa EU-lainsäädännössä, jossa korostetaan tietosuojan merkitystä.

Tutkimusten mukaan suhteellisen pienetkin palkkaerot (5 %) lisäävät tyytymättömyyttä. Tyytymättömyys on voimakkainta, kun työkavereiden tuottavuutta ei voida aukottomasti havaita. Tyypillisesti tuottavuutta on

¹ Viitatus lähteet luettelona lopussa

vaikeinta mitata yksiselitteisesti asiantuntijatehtävissä. Perusteltujen palkkaerojen selittäminen niille työntekijöille, jotka kokevat saavansa liian vähän palkkaa, lisää työnantajien hallinnollista taakkaa ja siitä aiheutuvia kustannuksia. Suoritusta ja kehityskelpoisuutta koskevat keskustelut saattavat aiheuttaa turhautumista työpaikoilla ja huonontaa olennaisesti työilmapiiriä.

Työtytymättömyys taas heikentää yksilökohtaista tuottavuutta. Kun hyvästä suorituksesta ei voida - tai uskalleta - palkita, kannustinvaikutus poistuu, ja työntekijän sekä yrityksen kokonaistuottavuus supistuu. Tämä vaikutus on voimakkainta asiantuntijatyössä.

Palkkahajonnan supistuminen on ongelmallista, koska tutkimusten mukaan palkkahajontaa kasvattamalla - ei supistamalla - tuottavuutta voitaisiin kasvattaa Suomen työmarkkinoilla. Erityisen keskeiseksi asian tekee se, että Suomen tuottavuuskasvu on jäänyt euroalueesta systemaattisesti jälkeen jo vuodesta 2008 saakka. Lisäksi useiden maiden osalta on osoitettu, että suurimmissa yrityksissä palkkahajonta on suurimmillaan, ja palkkahajonnan lisääntyminen on yhteydessä yrityksen kasvuprosessiin.

Lisäksi palkka-avoimuus hidastaa palkkojen kasvuvauhtia. Yritykset voivat torpata yksittäiset palkankorotuspyynnöt vetoamalla siihen, että jos yhden palkkaa nostetaan, myös muiden palkkaa on nostettava. Vain harvassa yrityksessä on tällaista palkankorotusvaraa. Keinotekoinen nostaminen myös romahduttaisi palkitsemis- ja kannustusjärjestelmän.

On myös huomattava, että Suomessa on jo nyt muihin EU-maihin verrattuna erittäin pitkälle menevää tasa-arvolaki (ml. palkkakartoituksen ja mahdollisuus saada yksittäisen työntekijän palkkatiedot palkkasyrjintäepäilytilanteessa viime kädessä tasa-arvoaltuutetun kautta).

Palkkahajonnan supistuminen, eli palkkojen tasapäistyminen, nostaa eri tasoisten asiantuntijoiden kannustimia vaihtaa työpaikkaa. Jos asiantuntijaa ei voida palkita hänen ansaitsemallaan tavalla, on todennäköistä, että hän vaihtaa työpaikkaa. Mikäli Suomessa säädettäisiin muuta Eurooppaa pidemmälle menevästi palkka-avoimuudesta, houkutus suomalaisille osaajille lähteä ulkomaille töihin kasvaisi, ja Suomeen olisi entistä vaikeampaa houkutella osaajia ulkomailta. Tutkimustulosten mukaan palkka-avoimuus voi toimia vetovoimatekijänä vain keskimääräistä matalamman tuottavuuden työntekijöille.

Esitetyillä tasa-arvolain muutoksilla tulisi olemaan jatkossa negatiivisia vaikutuksia niin palkkaukseen, palkitsemiseen, työhyvinvointiin, tuottavuuteen, kilpailukykyyn kuin osajien saatavuuteenkin. Väistämättä nämä heikennykset heijastuvat myös yritysten työllistämisedellytyksiin. Suomalaiset vientialojen ja kotimarkkinoiden yritykset tarvitsevat kipeästi toimia, joilla kilpailukykyä parannetaan, ei heikennetä. Mielestämme Suomella ei ole varaa siihen, että säädetään muita EU-maita kireämpää tasa-arvolainsäädäntöä. Suunnitelluilla muutoksilla ei tulisi myöskään olemaan merkittävää vaikutusta naisten ja miesten keskiansioiden välisiin eroihin.

4. Muut huomiot

Erilliskysymys 1 tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoite

Tasa-arvolain mukaisen tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoitteen soveltamisalaa ei tule laajentaa esitetyllä tavalla siten, että se koskisi vähintään 20 työntekijän työpaikkoja. Soveltamisalan ehdotetun kaltainen laskeminen koskemaan vähintään 20 työntekijän työpaikkoja lisäisi kestävästi pienten yritysten hallinnollista taakkaa ja yritysten kustannuksia.

Erilliskysymys 2 esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta

Ehdotuksessa on erittäin merkittäviä ongelmia yksityisyyden suojan kannalta. EU:n tietosuoja-asetus (GDPR) sääntelee erilaisten henkilötietojen, kuten palkkatietojen julkisuutta ja niiden käsittelytapoja. EU:n palkka-avoimuutta koskevan direktiiviluonnoksen valmistelun yhteydessä EU:n korkea GDPR-viranomainen (EDPS) on katsonut, etteivät yksittäisen, tunnistettavan työntekijän palkkatiedot saa tulla julki. EDPS on lisäksi todennut, että kaikkinaisen palkkatietojen käsittely pitää tapahtua GDPR:ää noudattaen. EU:n palkka-avoimuutta koskevaan direktiiviluonnoksen valmistelussa on jouduttu ottamaan huomioon tietosuoja-asetuksen velvoitteet eikä siihen GDPR-viranomaisen kannanoton vuoksi ole voitu sisällyttää palkkojen pakkojulkisuutta.

EU-asetukset ovat jäsenvaltioissa suoraan sovellettavaa oikeutta, eikä maan hallituksen tulisi säätää EU-asetuksen kanssa selkeässä ristiriidassa olevaa kansallista lainsäädäntöä. Yrityksiä ei tule asettaa tilanteeseen, jossa niillä on riski rikkoa tietosuoja-asetusta noudattamalla Suomen lainsäädäntöä. Esityksessä ei ole huomioitu myöskään palkkatietojen saajan (työntekijä/henkilöstön edustaja) asemaa GDPR-rekisterinpitäjänä sen mukaisine käsittelytapoja koskevinä velvollisuuksineen ja näiden tosiasiallista kykyä huolehtia tietoturvasta- ja suojasta.

Palkkatietojen väärinkäytösten mahdollisuus on ilmeinen, jos yksittäisen henkilön palkkatietoja luovutetaan henkilöstön edustajalle vastoin tietosuoja-

asetuksen vaatimuksia. Työnantajalla ei ole todellista mahdollisuutta tietää, mihin palkkatietoja tosiasiallisesti käytetään tai mihin annetut tiedot voivat mahdollisesti päätyä. Annettu esitys mahdollistaisi käytännössä henkilöstön edustajalle satojen ihmisten palkkatietojen keräämisen. Lisäksi Suomen tietosuojavaltuutetun kanta on, että luottamushenkilö tulee katsoa tietosuojasetuksen tarkoittamaksi rekisterinpitäjäksi. Tämä tarkoittaa, että henkilöstön edustajan tulee noudattaa henkilötietojen käsittelyssä tietosuojasetuksen vaatimuksia. Annettu esitys ei ota kantaa henkilöstön edustajan tietosuojasetuksen rekisterinpitäjän vaatimuksiin, tai miten palkkatietojen käsittely tapahtuu GDPR:ää noudattaen.

Kunnioitavasti:

- Kemiateollisuus ry. – Työmarkkinajohtaja Minna Etu-Seppälä
- Metsäteollisuus ry. – Johtaja, Työelämä, Jukka Sarhimaa
- Palvelualojen työnantajat PALTA ry. – Johtaja, Työmarkkinat, Minna Ääri
- Teknologiateollisuus ry. – Varatoimitusjohtaja Minna Helle
- Kaupan liitto ry. – Johtava asiantuntija, työlainsäädäntö, Antti Vaaja

KEMIANTEOLLISUUS



Metsäteollisuus

palta



Teknologiateollisuus



KAUPAN LIITTO

Lähteet

Akerlof, G.A. & Yellen, J.L. 1990. The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment. *The Quarterly Journal of Economics* 105 (2), 55-283.

Arranz-Aperte, L. 2013. The Impact of Wage Dispersion on Labor Productivity. Evidence from Finnish Workers In book: *New Analyses of Worker Well-Being (Research in Labor Economics, Volume 38)* (pp.77-103).

Bennedsen M, Simintzi E, Tsoutsoura M, Wolfenzon D. 2020. NBER Working Paper.

Breza, E., Kaur, S. & Shamdasani Y. The Morale Effects of Pay Inequality. 2018. *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 133, Issue 2, p. 611–663.

Card, D., Mas, A., Moretti, E. & Saez, E. 2012. Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction. *American Economic Review*, Vol. 102, No. 6, October, (pp. 2981-3003).

Cullen, Zoë B., and Bobak Pakzad-Hurson. 2020. "Equilibrium Effects of Pay Transparency in a Simple Labor Market." *Harvard Business School Working Paper*.

Mahy, B., Rycx, F. & Volral, M. 2011. Wage Dispersion and Firm Productivity in Different Working Environments. *An International Journal of Employment Relations*.

Mueller, H., Ouimet, P & Simintzi E. 2017. Wage Inequality and Firm Growth *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, May 2017, (pp. 379-83).

Suomen Pankki, [internet-linkki], <https://www.eurojatalous.fi/fi/2020/artikkelit/tuottavuuskasvu-yha-enemman-palveluiden-varassa>

Winter-Ebmer, R. and Zweimüller J. (1999) "Intra-Firm Wage Dispersion and Firm Performance" *Kyklos* 52: 555-572.