

TTO Kaskimäki Jutta(STM), Auvinen
Tanja(STM)

29.11.2021

JULKINEN

Asia

Komission ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla (palkka-avoimuusdirektiivi)

Kokous

U/E/UTP-tunnus

U 23/2021 vp

Perusmuistiota käytetään muun muassa ministerineuvostopakettina osana ja eduskuntakirjeiden lähetesivun liitteenä (E/UTP-kirje sekä U/E/UTP-jatkokirjeet). □□

Käsittelyvaihe ja jatkokäsittelyn aikataulu

Komission palkka-avoimuusdirektiiviä koskevan ehdotuksen (COM(2021) 93 final) käsittely alkoi neuvoston sosiaaliasioiden työryhmässä Portugalin puheenjohtajuuskaudella. Slovenian puheenjohtajuuskaudella saatiin direktiivistä kompromissiesitys.

6.12.2021 TSTK-neuvoston kokouksessa direktiivistä on tarkoitus käydä politiikkakeskustelu sekä saadaan yleisnäkemykset. Puheenjohtajan on tarkoitus viedä yleisnäkemykset ja kysymykset neuvoston keskustelun pohjaksi hyväksyttäväksi Coreperiin 1.12.2021

Suomen kanta

Suomi on vaikuttanut neuvotteluissa U-kirjelmän 23/2021 vp perusteella muodostetun kannan mukaisesti ja on valmis hyväksymään neuvottelutuloksen.

Neuvottelut ovat edenneet pääosin Suomen tavoitteiden mukaisesti.

Pääasiallinen sisältö

Komission alkuperäinen ehdotus

Komission ehdotuksen sisältö on kuvattu direktiiviehdotusta koskevassa U-kirjelmässä (U 23/2021 vp).

Direktiiviehdotukseen tehdyt keskeisimmät muutosehdotukset neuvostossa (Slovenian kompromissiehdotus)

Slovenian puheenjohtajuuskauden kompromissiesityksessä on sääntelykehikseen tuotu joustoa ja säännösten yksityiskohtaisuutta on karsittu. Säännöksiä on pyritty selkeyttämään ja kansalliset työmarkkinajärjestelmät ja työmarkkinaosapuolten asema on pyritty ottamaan laajemmin huomioon.

I luku: Yleiset säännökset (artiklat 1-4)

I luvun osalta 3 artiklan määritelmiin on lisätty määritelmät työntekijän edustajasta sekä määritelmät mikrotyönantajista (työnantajat, joiden palveluksessa on alle 10 työntekijää) ja pienistä työnantajista (työnantajat, joiden palveluksessa on vähintään 10, mutta vähemmän kuin 50 työntekijää). Termissä käytetään sanaa ”employer”, sillä direktiiviä on tarkoitus soveltaa sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Työnantajan edustajan määritelmää on avattu resitaalissa 13b. Resitaalissa todetaan, että työntekijän edustajana voi olla ammattiliitto tai muu työntekijän edustaja ja mikäli tällaista ei ole, työntekijöitä pitää voida edustaa heidän valitsemansa edustaja.

Alkuperäistä määritelmää ”työsuojeleviranomainen” on muutettu niin, että termiksi on muotoutunut ”control body”. Termi ottaa nyt paremmin huomioon mahdollisuuden siihen, että työmarkkinaosapuolet voivat soveltuvien osin myös hoitaa tätä tehtävää.

3 artiklan 2 kohdassa todetaan, että direktiivissä tarkoitettu palkkasyrjintä käsittää myös syrjinnän, joka perustuu sekä sukupuoleen että johonkin toiseen, direktiivillä 2000/43/EY tai direktiivillä 2000/78/EY suojattuun syrjintäperusteeseen eli moniperusteisen syrjinnän. Artiklaan on tuotu uusi 3 kohta, jossa tarkennetaan, että tämä ei tarkoita uusien velvollisuuksien syntymistä työnantajalle tai velvollisuutta kerätä dataa laajemmin.

Suomi on pyrkinyt saamaan selvyyttä syrjinnän määritelmään liittyen intersektionaaliseen lähestymistapaan ja käsillä olevan direktiivin soveltamisalaan ja sisältöön. Artiklankohtaa koskevaan resitaaliin (14) on pyritty tuomaan selkeytystä tältä osin.

Samaa tai samanarvoista työtä koskevaan 4 artiklaan on muotoiltu sitova pohja kriteeristölle samanarvoisen työn vertailun osalta. Suomi katsoo, että samanarvoisen työn vertailemiseen liittyvän kriteeristön osalta on tärkeää, että kriteeristön perusta on sitova ja lueteltuja kriteereitä on käytettävä (skills, effort, responsibility, working conditions). Lisäksi työnantaja voi itse päättää lisäkriteerien käyttämisestä, kunhan vertailu tehdään sukupuolineutraalisti. Muotoilu vastaa Suomen aiemmin ilmaisemaa kantaa.

I lukua koskevat muutosehdotukset ovat hyväksyttävissä.

II luku: Palkkauksen läpinäkyvyys (artiklat 5-11)

Palkanmuodostusta ja urakehityspolitiikan läpinäkyvyyttä koskevan 6 artiklan osalta kompromissiesityksessä todetaan, että mikrotyönantajat sekä pienet työnantajat olisivat vapaita artiklan 1 kohdassa luetelluista velvollisuuksista.

Tiedonsaantioikeutta koskevan 7 artiklan osalta artiklan uuteen 1a kohtaan on tuotu lisäys siitä, että työntekijä voi pyytää palkkatietoja myös edustajansa tai tasa-arvoelimen välityksellä jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Artiklassa asetetaan työnantajille vuosittainen velvollisuus tiedottaa työntekijöitään oikeudesta pyytää palkkatietoja. Nyt uutena lisäyksenä kompromissiesitykseen on tuotu poikkeus koskien mikrotyönantajia sekä pieniä työnantajia, joilla velvollisuus olisi joka toinen vuosi.

Lisäksi 7 artiklan 6 kohtaa koskien sitä, mihin tarkoitukseen palkkatietoja voi käyttää on tarkennettu ja artikla sisältää kiellon käyttää saatuja palkkatietoja, muita kuin henkilön omia, muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamiseen.

Palkkaraportointia (8 artikla) koskeva velvollisuus olisi vuosittain. 8 artiklan osalta Suomi pitää tärkeänä, että raportointivelvollisuuden rajaa vähintään 250 hengen työpaikkojen osalta laskettaisiin. Neuvotteluissa on toistuvasti tuotu näkemystä esille ja pyritty vaikuttamaan asiaan. Rajan laskemisen kannalla on useita maita mm. Belgia, Italia ja Luxemburg Suomen lisäksi. Kompromissiesityksessä raja on kuitenkin edelleen työpaikoissa, joissa on vähintään 250 henkeä. Artiklakohtaa koskevassa resitaalissa (25) kuitenkin todetaan, että direktiivin vaikuttavuuden maksimoimiseksi jäsenvaltiot voivat tehdä raportoinnin pakolliseksi myös työnantajille, jolla on vähemmän kuin 250 työntekijää.

Sosiaalista vuoropuhelua koskevan 11 artiklan osalta tekstiä on täsmennetty niin, että työmarkkinaosapuolten asema on tarpeeksi laajasti huomioon otettu. Jäsenvaltioille asetetaan velvoite tehdä tarvittavia toimenpiteitä, jotta työmarkkinaosapuolten mahdollisimman laaja osallisuus varmistetaan.

II lukua koskevat muutosehdotukset ovat hyväksyttävissä.

Oikeussuojakeinot ja täytäntöönpano (artiklat 12-23)

Suomi katsoo, että III lukuun lisätty joustovara ja yksityiskohtaisuuden karsiminen ovat etenkin kansallisen prosessiautonomian kannalta tärkeitä.

13 artiklaan, joka koskee toimenpiteitä työntekijöiden tukemiseksi tai heidän puolestaan, kollektiivista oikeussuojaa koskevaan 2 kohtaan on lisätty lause ”mikäli kansallisen lainsäädännön mukaan mahdollista”.

Muita oikeussuojakeinoja koskevan 15 artiklan osalta ongelmallisena pidetty termi ”väliaikaismääräys” on poistettu ja artiklaan on muokattu joustavampaan suuntaan jättäen kansallista liikkumavaraa. Termi ”väliaikaismääräys” on korvattu termillä ”määräys”.

Yhden yhteisen alkuperän oppia (single source) koskeva osio on siirretty alkuperäiseltä paikaltaan 4 artiklasta uuteen 16 a artiklaan. Sisällöltään artikla on hyvin samankaltainen ja heijastaa suurelta osin EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä. Tekstiä on pyritty tarkentamaan.

18 artiklan vanhentumisaikoja koskevan kirjauksen osalta tekstiä on täsmennetty ja kanneai-ka on pidennetty kolmeen vuoteen. 4 kohdan kirjaus vanhentumisaajan katkeamisesta on myös tarkentunut.

Oikeudenkäyntikuluja koskevan 19 artiklan osalta Suomi pitää tärkeänä, että kansallisen jär-jestelmän keskeisiä periaatteita oikeudenkäyntikulujen jakautumisesta kunnioitetaan ottaen huomioon kuitenkin se, että oikeudenkäyntikulut voivat muodostaa esteen

oikeussuojan saavutettavuudelle. Teksti on käsillä olevassa kompromissiesityksessä muotoiltu pyöreäksi ja joustavaksi.

Seuraamuksia koskevaa 20 artiklaa on karsittu yksityiskohtaisuudesta ja tiukkojen säännös-ten sijaan tekstiä on pyöristetty.

21 artiklan julkisia hankintoja koskeva kirjaus on joustava ja antaa kansallista liikkumavaraa.

III lukua koskevat muutosehdotukset ovat hyväksyttävissä.

Horisontaaliset säännökset (artiklat 23-34)

Suojan tasoa koskevaan 24 artiklaan on tuotu joustoa ja työmarkkinaosapuolten asemaa on pyritty ottamaan kattavammin huomioon. Loppuun on lisätty, että tämän direktiivin tuomaa suojan tasoa ei kuitenkaan saa laskea.

Työehtosopimusneuvotteluja ja työtaistelutoimia koskevaa 27 artiklaa on vahvistettu ja kompromissiesityksessä todetaan, että jäsenvaltiot voivat mahdollistaa työmarkkinaosapuolten ylläpitää, neuvotella, sopia ja saattaa voimaan työehtosopimuksia, joissa luodaan perusteet palkkojen avoimuudelle, kuitenkin niin, että käsillä olevan direktiivin velvoitteet täytetään.

Tilastointia koskevaa 28 artiklaa on täsmennetty ja artiklaan on lisätty kohta, jonka mukaan ensimmäinen vuosittainen samapalkkaisuutta koskeva data lähetetään ei aiemmin kuin 31. tammikuuta 2028 koskien vuotta 2026.

Implementointia koskevaa 30 artiklaa on myös täsmennetty.

IV lukua koskevat muutosehdotukset ovat hyväksyttävissä.

Neuvotteluissa on pyritty kattavasti selvittämään ja täsmentämään direktiivinsäännösten sisältöä ja niiden suhdetta Suomen lainsäädäntöön ja soveltamiskäytäntöön.

Yleisesti todetaan, että neuvottelut ovat edenneet pääosin Suomen tavoitteiden mukaisesti ja muutosehdotukset ovat hyväksyttävissä.

EU:n oikeuden mukainen oikeusperusta/päätöksentekomenettely

SEUT 157 artiklan 3 kohta. Oikeusperustaan ei ole tullut muutoksia ja se vaikuttaa edelleen asianmukaiselta.

Käsittely Euroopan parlamentissa

-

Kansallinen valmistelu

Ehdotusta ja sitä koskevaa kirjelmäluonnosta on käsitelty sosiaalijaostossa (EU25) ja työ-oikeusjaostossa (EU28) kirjallisessa menettelyssä 21.4.-26.4.2021 sekä 25.-29.11.2021.

Perusmuistiota on käsitelty sosiaalijaostossa (EU25) 3.6. ja EU-ministerivaliokunnassa 11.6.

Eduskuntakäsittely

PL 96.2 § mukainen selvitys (U-kirjelmä) 12.5.2021.

Asia esiteltiin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa 26.5.2021.

Asiaa käsitelty suuressa valiokunnassa 11.6.2021

Kansallinen lainsäädäntö, ml. Ahvenanmaan asema

Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohdan mukaan työoikeus kuuluu valtakunnan toimivaltaan maakunnan ja kuntien palveluksessa olevien virkaehtosopimuksia koskevin poikkeuksin sekä ottaen huomioon itsehallintolain 29 §:n 1 momentin 6 kohdan ja 2 momentin säännökset.

Sukupuolten tasa-arvokysymyksiä säännellään Ahvenanmaalla maakuntalaissa tasa-arvolain soveltamisesta Ahvenanmaan maakunnassa (landskapslag (1989:27) om tillämpning i lands-kapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män). Laki on ns. blankettilaki, joka sääntelee tasa-arvolain soveltamista Ahvenanmaalla. Maakuntalaissa todetaan, että kansallisen lainsäädännön muutokset koskevat myös maakuntaa.

Vuodesta 2007 lähtien maakunnan valvontaviranomaisena on toiminut syrjintävaltuutettu (diskrimineringsombudsmannen), joka hoitaa, siltä osin kuin ne kuuluvat maakunnan toimivaltaan, niitä tehtäviä, joita valtakunnan tasolla hoitavat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Taloudelliset vaikutukset

-

Muut asian käsittelyyn vaikuttavat tekijät

-

Asiakirjat

Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpano-mekanismien avulla – yleisnäkemys 14099/21
Slovenian kompromissiesitys WK 14338/2021 INIT
Portugalin edistymisraportti 9053/1/21 REV1
Komission ehdotus 4.3.2021 COM (2021) 93 lopullinen

Laatijan ja muiden käsittelijöiden yhteystiedot

Jutta Kaskimäki, p. 0295163719, jutta.kaskimaki@gov.fi

Tanja Auvinen, p. 0295163715, tanja.auvinen@gov.fi

Juuli Hakulinen, p. +358 295 163 651, juuli.hakulinen@gov.fi

EUTORI-tunnus

Liitteet

Viite

Asiasanat Hoitaa	palkat, tasa-arvo OM, STM, VM
Tiedoksi	EUE, OKM, TEM, UM, VNK
