

Lotta Savinko

1.12.2021

Dnro 001/81/2021

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Lausuntopyyntönnä 30.11.2021

U 23/2021 vp Valtioneuvoston kirjelmää täydentävä jatkokirjelmä UJ 22/2021 vp komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi (COM (2021) 93 final) miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla

Akava ry kiittää mahdollisuudesta lausua otsikon asiassa.

Akava kannattaa direktiiviehdotuksen tavoitteita ja pääosin Slovenian puheenjohtajuuskauden kompromissiesitystä. Direktiiviehdotuksen tavoitteena on ollut puuttua samapalkkaisuutta koskevan perusoikeuden riittämättömään täytäntöönpanoon ja varmistaa, että tätä oikeutta noudatetaan kaikkialla EU:ssa. Kompromissiesityksessä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevat vaatimukset palkka-avoimuuden lisäämiseksi ja sukupuolten välisen palkkaeron pienentämiseksi ovat tasapainoiset suurelta osin, mutta siinä on edelleen heikkouksia.

Kompromissiesityksen suurin heikkous liittyy palkkaraportointivelvollisuuden soveltamisrajaan (8 artikla), joka on kompromissiehdotuksessa edelleen 250 henkeä tai enemmän työllistävät työpaikat. Direktiiviehdotuksen tärkeät tavoitteet vesittyvät tämän vuoksi, sillä tämä jättäisi merkittävän osan jäsenvaltioiden palkansaajista soveltamisalan ulkopuolelle. Huolimatta artiklakohtaa koskevasta resitaalista (25), jossa todetaan jäsenvaltioiden voivan tehdä raportoinnin pakolliseksi myös alle 250 henkeä työllistävillä yrityksillä, jää direktiiviesityksen vaikuttavuus puolitiehen. Kynnystä tulisi laskea merkittävästi alaspäin koskien 10 työntekijää tai enemmän työllistäviä yrityksiä, sillä yhä useampi työntekijä tekee työtään pienissä yrityksissä. Yritysten koko tulisi huomioida esimerkiksi raportointivelvollisuuden säännöllisyydellä siten, että mikro- ja pienet työnantajat veloitettaisiin tekemään palkkaraportointi joka toinen tai kolmas vuosi. Työntekijöiden määrän vähäisyys ei takaa palkkatasa-arvoa. Palkkatasa-arvo täytyy turvata myös pienissä yrityksissä.

Myönteinen muutos on direktiivin soveltaminen kaikkiin työntekijöihin asematasosta ja työsuhteen muodosta riippumatta, huomioiden myös johtotehtävissä olevat työntekijät sekä työnhakijat. Kansalliset työmarkkinajärjestelmät ja työmarkkinaosapuolten asema on otettu

paremmin huomioon. Osapuolten määrittelyissä on syytä olla erityisen täsmällinen ja direktiivin tulee huomioida kansalliset työmarkkinaosapuolet ja työehtosopimusjärjestelmät. Samanarvoisen työn ja palkkausjärjestelmien arvioinnissa työn arvon määrittämisessä, samapalkkaisuuden periaatteen noudattamisessa ja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmien kehittämisessä käytettävien kriteerien on oltava myös sukupuolineutraalit ja objektiiviset.

1 luku: Yleiset säännökset (artiklat 1-4)

3. artiklan määritelmiin on lisätty määritelmät työntekijöiden edustajasta ja määritelmää on avattu resitaalissa 13b. On tärkeää, että jäsenvaltioilla on mahdollisuus huomioida kansalliset säännökset, olosuhteet ja työntekijöiden edustajien erilaiset roolit.

Samassa 3. artiklassa on todettu, että palkkasyrjintä käsittää myös intersektionaalisen, moniperusteisen syrjinnän, mutta tämän huomioimiseksi ei synny uusia velvollisuuksia palkkaraportointiin tai huomioitavaksi tietojen keruussa. Artikla ja resitaali 14 jättää kokonaisuuden epäselväksi ja jättää moniperusteisen syrjinnän huomioimisen epämääräiseksi ja vaikutuksiltaan heikoksi nostoen esiin tuomioistuinten ja muiden viranomaisten mahdollisuudet ja velvoitteet huomioida moniperusteinen syrjintä.

Saman tai samanarvoisen työn kriteeristö artiklassa 4

Samanarvoisen työn ja palkkausjärjestelmien arvioinnissa työn arvon määrittämisessä, samapalkkaisuuden periaatteen noudattamisessa ja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmien kehittämisessä käytettävien kriteerien on oltava myös sukupuolineutraalit ja objektiiviset.

2. luku: Palkkauksen läpinäkyvyys (artiklat 5–11)

Palkanmuodostusta ja urakehityspolitiikan läpinäkyvyyttä koskeva 6. artikla kompromissiesityksessä jättää mikrotyönantajat ja pienet työnantajat velvoitteiden ulkopuolelle. Tämä osaltaan palkkaraportointi-velvollisuuden rajan kanssa heikentää 50 henkeä ja sitä vähemmän työllistävät yritykset ja erityisesti työntekijät heikkoon asemaan. Tämä osaltaan lisää vinoumia samapalkkaisuuden saavuttamisessa ja murentaa direktiivin tavoitteiden pohjaa. Tässäkin yritysten koko tulisi huomioida esimerkiksi raportointivelvollisuuden säännöllisyydellä siten, että mikro- ja pienet työnantajat velvoitettaisiin käsittelemään palkanmuodostusta ja urakehityspolitiikan läpinäkyvyyttä joka toinen tai kolmas vuosi.

Artiklan 7 tiedonsaantioikeutta koskeva lisäys siitä, että työntekijä voi pyytää palkkatietoja myös edustajansa tai tasa-arvoelimen välityksellä jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön mukaisesti on kannatettava lisäys, mutta vain siinä tapauksessa, että tämä lisäys ei sulje pois työntekijän oikeutta pyytää palkkatietoja itse. Työntekijän oikeus pyytää

itsenäisesti tietoja tulee olla ensisijainen. Artiklassa on täsmennetty sitä, mihin tarkoitukseen työntekijä voi muita koskevia palkkatietoja käyttää. Artiklassa on ilmaistu tulkinnanvaraisesti, että työntekijä voi käyttää palkkatietoja ainoastaan samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamiseen. Kirjauksen tulee olla täsmällinen siinä, mitä samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamisella tarkoitetaan, jotta työntekijän oikeussuoja on riittävä palkkasyrjintäepäilyn selvittämiseksi ja syrjinnän korjaamiseksi.

Akava ry:n puolesta

Lotta Savinko
tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö