Työelämä
Katja Leppänen

Lausunto

1.6.2021

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

**U 23/2021 vp Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta direktiiviksi palkkaläpinäkyvyydestä**

Pyydettynä asiantuntijalausuntona lausun seuraavaa:

Komission ehdotus direktiiviksi palkkaläpinäkyvyydestä ei ole kannatettava. **Suomen tulisi suhtautua direktiiviehdotukseen kokonaisuudessaan varauksellisesti.** Keskeisimmät perustelut tälle kannalle ovat nämä:

- **Palkkaläpinäkyvyydestä ei ole tarpeen säätää EU-tasolla.** Palkkojen läpinäkyvyyttä ja samapalkkaisuutta voidaan edistää parhaiten kansallisilla toimilla. Samapalkkaisuus ja palkkasyrjintä ovat eri asioita kuin naisten ja miesten keskiansioihin perustuva palkkaero eli niin sanottu naisen euro. Esimerkiksi Suomessa niin sanottu selittämätön palkkaero on Tilastokeskuksen mukaan keskimäärin noin pari prosenttia. Tämä selittämätön palkkaero ei Tilastokeskuksen mukaan tarkoita kuitenkaan syrjivää palkkaeroa, vaan sitä, että tilastoaineistot eivät sisällä kaikkia palkkaan vaikuttavia taustamuuttujia ja siksi osa palkkaerosta jää selittymättä. Näitä taustamuuttujia ovat muun muassa ammattien vaativuusryhmät, tehdyt työtunnit ja työkokemus. Sukupuolten välisen keskimääräisen ansioeron kaventamisessa tulisi keskittyä sen perussyyhyn eli työmarkkinoiden sukupuolisegregaatioon.

- **Direktiiviehdotuksen oikeusperusta on riittämätön.** Direktiiviehdotuksessa on tasa-arvo-oikeudellisten artiklojen lisäksi yleisiä työoikeudellisia, prosessioikeudellisia ja rikosoikeudellisia artikloja. Näitä ovat erityisesti artiklat 3, 5, 6 ja 12-23. Komissio ei kuitenkaan ehdota, että direktiivi säädettäisiin näitä koskevilla perussopimuksen oikeusperusteilla. Direktiiviehdotuksen oikeusperusta vaikuttaa merkittävästi sen käsittelyyn muun muassa EU:n toimielimissä.

- **Direktiiviehdotus puuttuisi toteutuessaan huomattavalla tavalla työehtosopimusosapuolten sopimiskompetenssiin.** Erityisesti artikla 4 puuttuisi hyvin merkittävällä tavalla tes-osapuolten sopimiskompetenssiin, jos valtio alkaa artiklan mukaisesti puuttua muun muassa palkkauksen rakenteeseen, työn vaativuusjärjestelmiin ja palkanosiin. Artikla voisi johtaa merkittäviin vaikeuksiin ja häiriöihin suomalaisissa työmarkkinasuhteissa ja -neuvotteluissa.

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK**
PL 30 · Eteläranta 10, 00131 Helsinki · Puhelin 09 42020
etunimi.sukunimi@ek.fi · www.ek.fi · Y-tunnus 1902799-1 · Kotipaikka Helsinki

Työelämä
Katja Leppänen 1.6.2021

- **Direktiiviehdotus edellyttäisi toteutuessaan huomattavia, osittain erittäin byrokraattisia ja suomalaiseen oikeusjärjestelmään sopimattomia muutoksia tasa-arvolakiin ja muuhun Suomen lainsäädäntöön.** Erityisesti artiklat 8 ja 9 johtaisivat merkittävään hallinnollisen taakan lisääntymiseen yli 250 työllistävissä yrityksissä. Näissä artikloissa säädetään palkkaraportoinnista ja palkka-arvioinnista/kartoituksesta tavalla, joka eroaa huomattavasti Suomen tasa-arvolaissa säädetystä. Tasa-arvolain sääntely sopii Suomen oikeusjärjestelmään toisin kuin komission ehdottama sääntely.

Katson, että yllä selostettujen seikkojen tulisi näkyä selkeästi valtioneuvoston kirjelmään sisältyvässä Suomen kannassa direktiiviehdotukseen.

Alla artiklakohtaiset kommentit direktiiviehdotuksen oikeusperustasta sekä suhteesta Suomen lainsäädäntöön ja työmarkkinajärjestelmään.

**Artikla 3 Määritelmät**
- Artikla sisältää joukon määritelmiä, muun muassa palkkataso, palkkaero, mediaanipalkka, mediaanipalkkaero, kvartaalipalkkaluokka ja työntekijäryhmät.
- Määritelmät ovat hyvin yksityiskohtaisia ja poikkeavat osittain Suomessa käytetyistä.
- Direktiiviehdotuksen oikeusperusta ei ole riittävä tällaisten määritelmien säätämiseen.

**Artikla 4 Sama ja samanarvoinen työ**
- Pitkä ja vaikeaselkoinen artikla palkkausjärjestelmien tasa-arvoisuudesta ja samanarvoisen työn määrittelystä.
- Artikla puuttuu hyvin merkittävällä tavalla työehtosopimusosapuolten sopimiskompetenssiin, jos valtio alkaa artiklan mukaisesti puuttua muun muassa palkkauksen rakenteeseen, työn vaativuusjärjestelmiin ja palkanosiin.
- Artikla voisi johtaa merkittäviin vaikeuksiin ja häiriöihin suomalaisissa työmarkkinasuhteissa ja –neuvotteluissa.
- Direktiiviehdotuksen oikeusperusta ei ole riittävä.

**Artikla 5 Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa**
- Artikla velvoittaa työnantajan ilmoittamaan jokaisen avoimen työpaikan lähtöpalkan tai palkan vaihteluvälin joko työpaikkailmoituksessa tai viimeistään ennen työhaastattelua ilman erillistä pyyntöä. Lisäksi artikla kieltää työnantajaa kysymästä työnhakijoilta näiden palkkahistoriasta.
- Direktiiviehdotuksen oikeusperusta ei ole riittävä, koska artiklaa tulee soveltaa kaikissa rekrytointitilanteissa riippumatta siitä, onko avointa työpaikkaa hakemassa eri sukupuolia olevia työnhakijoita.
- Edellyttää työsopimuslain (tai muun lain) muuttamista.

**Artikla 6 Palkanmuodostus- ja urakehityspolitiikan läpinäkyvyys**
- Artikla velvoittaa työnantajan saattamaan helposti saataville palkan määräytymisen ja uralla etenemisen kriteerit.

- Direktiiviehdotuksen oikeusperusta ei ole riittävä, koska artiklaa tulee soveltaa riippumatta siitä, onko työpaikalla eri sukupuolia olevia työntekijöitä.
- Edellyttää työsopimuslain tai yt-lain (tai muun lain) muuttamista.

**Artikla 7 Tiedonsaantioikeus**
- Artikla velvoittaa työnantajan antamaan työntekijälle tämän pyynnöstä tiedot samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien palkkojen keskiarvoista. Lisäksi artikla velvoittaa työnantajan tiedottamaan työntekijöille tästä oikeudesta vuosittain.
- Edellyttää tasa-arvolain muuttamista.

**Artikla 8 Nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista raportointi**
- Pitkä, yksityiskohtainen, byrokraattinen ja osin epäselvä artikla yli 250 työntekijää työllistävien työnantajien velvollisuudesta tehdä ja julkistaa palkkaraportointi.
- Artikla eroaa huomattavasti Suomen tasa-arvolaissa säädetystä palkkakartoituksesta muun muassa sääntelyn yksityiskohtaisuudessa.
- Johtaa merkittävään hallinnollisen taakan lisääntymiseen yli 250 työntekijän yrityksissä.
- Edellyttää tasa-arvolain muuttamista.

**Artikla 9 Yhteinen palkka-arviointi**
- Pitkä, yksityiskohtainen, byrokraattinen ja osin epäselvä artikla yli 250 työntekijää työllistävien työnantajien velvollisuudesta tehdä yhdessä henkilöstöedustajien kanssa palkka-arviointi, jos palkkaraportointi on tuonut ilmi yli 5 %:n perusteettomia palkkaeroja, ja julkistaa se.
- Artikla eroaa huomattavasti Suomen tasa-arvolaissa säädetystä palkkakartoituksesta muun muassa sääntelyn yksityiskohtaisuudessa.
- Johtaa merkittävään hallinnollisen taakan lisääntymiseen yli 250 työntekijän yrityksissä.
- Edellyttää tasa-arvolain muuttamista.

**Artiklat 12-23 Oikeussuojakeinot ja täytäntöönpano**
- Muun muassa prosessi- ja rikosoikeudellisia artikloja.
- Artiklat ovat hyvin yksityiskohtaista ja poikkeavat osin merkittävästi Suomen oikeusjärjestelmästä.
- Direktiiviehdotuksen oikeusperusta ei ole riittävä, koska artiklat puuttuisivat muun muassa kansalliseen prosessiautonomiaan.
- Edellyttää muun muassa rikos- ja prosessioikeudellisten lakien muuttamista.

Kunnioittavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Katja Leppänen
Asiantuntija