Dnro 001/81/2021

Lotta Savinko

31.5.2021

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

Asiantuntijakuuleminen 1.6.2021 klo 12.15

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

Akava kiittää mahdollisuudesta lausua otsikon asisassa.

Akava kannattaa direktiiviehdotuksen tavoitteita. Akava pitää komission esitystä kannatettavana sukupuolten välisen palkkaeron pienentämiseksi ja palkka-avoimuuden lisäämiseksi direktiiviesityksen mukaisesti. Vaikka direktiivi pitää sisällään paljon hyvin yksityiskohtaisiakin määräyksiä, ovat ne tarpeen palkkauksen ja sen avoimuuden lisäämiseksi. Hyvin yleisluontoisilla kirjauksilla ei pystytä riittävästi vaikuttamaan työntekijöiden mahdollisuuksiin saada riittävästi tietoa palkkauksesta ja mahdollisista eroista sukupuolten kesken. Ns. selittämättömästä sukupuolten palkkaerosta johtuu kaksi kolmasosaa sukupuolten palkkaeroista EU:n jäsenvaltioissa. Selittämättömään palkkaeroon puuttuminen on myös Suomen kannalta tarpeellinen, sillä esimerkiksi asiantuntijatehtävissä palkat sovitaan ja ne määräytyvät yksilöllisesti, ja akavalaisilla aloilla on sukupuolten välinen selittämätön palkkaero, erityisesti yksityisellä sektorilla, on sitkeä tasa-arvo-ongelma.

Akava esittää, että erityisesti seuraaviin kokonaisuuksiin ja artikloihin tulisi kiinnittää huomiota.

<u>Artikla 3: Määritelmät</u>

Artiklan määritelmässä g) työntekijäryhmällä tarkoitetaan samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä, jotka työnantaja on ryhmitellyt tämän direktiivin 4 artiklassa säädettyjen ja asianomaisen työnantajan määrittelemien kriteerien mukaisesti.

Artiklassa tarkoitetulla samalla tai sananarvoisella työllä tulee huolehtia, että ne määritellään 4 artiklan 3. kohdassa vahvistettujen objektiivisten sukupuolineutraalien kriteerien mukaisesti.

Artiklassa tulee myös määritellä työntekijöiden edustajan määritelmä (”workers representative”). Henkilöstöedustajan asema ja oikeudet tulee määritellä ja vahvistaa ILO:n yleissopimusten mukaisesti.

Artikla 4: Sama ja samanarvoinen työ

Perussopimuksessa vahvistetaan samapalkkaisuutta koskeva oikeus. Tämä edellyttää, että työntekijällä on mahdollisuus arvioida mikä on samanarvoista työtä. Samoin säädöksessä edellytetään sellaisten välineiden ja menetelmien käyttöönottoa, joiden avulla voidaan arvioida ja vertailla työn arvoa objektiivisin perustein. Artiklassa todetaan, että työntekijät voivat olla keskenään vertailukelpoisessa tilanteessa myös silloin, kun he eivät työskentele samalle työnantajalle. Tämä erityisesti silloin, jos palkkaehtojen voidaan katsoa johtuvan yhdestä ainoasta lähteestä (lainsäädäntö, kollektiivisopimukset).

Samanarvoisen työn kriteeristö tulee rakentaa erityisellä huolellisuudella ja samanarvoisen työn vertaamisen kriteeristö selkeys on merkittävä palkka-avoimuuden ja palkkatasa-arvon edistämisessä.

Erityisesti samanarvoisen työn määritelmää ja mahdollisuutta vertailtavuuteen on pidettävä erityisen kannatettavana. Lisäksi samanarvoisen työn määrittelemiseksi käytettävien välineiden ja menetelmien tulee olla sukupuoli -neutraaleja ja määritelmiä on syytä selventää ja syventää, kuten termejä pätevyys, kuormitus ja vastuun määrä.

Artikla 6: palkanmuodostus- ja urakehityspolitiikan läpinäkyvyys

Artiklan mukaan työnantajan on annettava työntekijöille helposti saatavissa muodossa kuvaus kriteereistä, joiden perusteella heidän palkkansa ja urakehityksensä määritellään ja että nämä kriteerit ovat sukupuolineutraaleja. Kansallinen lainsäädäntö ja tasa-arvolain säännökset eivät ulotu tähän, vaan säännös menisi tasa-arvolain säännöksiä olennaisesti pidemmälle.

Akava pitää esitettyä artiklaa kannatettavana, jonka edesauttaisi sukupuolten mahdollisuuksia ja myös kannustavuutta hakeutua vaativampiin tehtäviin ja samalla kannustaisi kumpaakin sukupuolta, mutta erityisesti naisia urallaan. Tämä vaikuttaisi osaltaan myös samapalkkaisuuden suotuisaan kehittymiseen.

Artikla 7: Tiedonsaantioikeus

Artiklassa määritellään, että työntekijöillä on oikeus saada 3 ja 4 kohdan mukaisesti tietoa yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasoista sukupuolten mukaan eriteltynä samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien osalta. Jotta palkkauksen perusteista on mahdollista saada kattavasti tietoa, tulee tähän oikeuteen lisätä tiet työpaikalla käytettävästä palkkaus- ja palkkauksen vaativuusjärjestelmästä. Mitä

kattavammin työntekijällä on tietoa käytettävissä siitä, kuinka palkkaus työpaikalla määräytyy ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat, sitä enemmän on mahdollista lisätä palkka-avoimuuden ja -tietämyksen myötä palkkaosaamista ja siten myös palkkatyytyväisyyttä.

Tiedonsaantioikeuksien osalta on myös lisättävä työntekijän oikeus luovuttaa salassapitovelvoittein palkkaustaan ja sen muodostumista koskevia tietoja työntekijöiden edustajalle.

Artikla 8: Nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista raportointi

Artiklassa 8 nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista raportointi on säännöksessä asetettu työnantajille, joilla on vähintään 250 työntekijää. Direktiiviä tulisi soveltaa kaikkiin työnantajiin niiden koosta riippumatta, ja tehdä tarvittavat selvitykset ja raportit, mahdollisesti velvoitteiden tiheyttä porrastamalla. Artiklan kokoluokka ulottuisi esityksen mukaan alle puoleen unionin työtekijäistä ja merkittävästi vaikuttaisi direktiivin vaikuttavuuteen ja työntekijöiden mahdollisuuksiin.

Lisäksi palkkaeron suuruuden asettaminen 5 prosenttiin tai tätä suurempiin palkkaeroihin on liian suuri. Erityisesti, kun direktiivi -esityksellä tulisi vaikuttaa erityisesti ns. selittämättömään palkkaeroon, josta johtuu kaksi kolmasosaa sukupuolten palkkaerosta EU:n jäsenvaltioissa, vesittää 5 prosentin kynnys tämän tavoitteen. Lisäksi direktiivillä tulee vahventaa palkka-avoimuutta velvoittamalla työnantajaa raportoimaan ja ilmoittamaan palkkatasoista sukupuolittain eriteltynä, pelkkä erojen käsittely ei ole riittävää.

Akava yhtyy Valtioneuvoston näkemykseen, että korvausta koskevat säännökset olisivat selkeyttäviä ja että ehdotuksen säännös palkkasyrjintäkanteiden vanhentumisajan pidentämisestä kahdesta vuodesta kolmeen vuoteen ovat kannatettavia ja parantaisivat työntekijöiden oikeusturvaa. Myös direktiivissä esitetty mahdollisuus ryhmäkanteeseen parantaisi sukupuoleen perustuvan palkkasyrjintäkiellon täytäntöönpanoa ja oikeussuojan tehokkuutta. Akava pitää myös tärkeänä, että Suomen sosiaali- ja työllisyyspolitiikan kansallisia erityispiirteitä, kuten sopimiseen perustuvaa työmarkkinajärjestelmää kunnioitetaan.

Komission ehdotuksen käsittelyn edetessä Akava täsmentää kantaansa direktiiviesitykseen.

Akava ry:n puolesta

Lotta Savinko
tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö