SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Vastaus lausuntopyyntöön

Sosiaali- ja terveysministeriö
TTO / Tasa-arvoyksikkö
Johtaja Tanja Auvinen

30.11.2021

VN/14265/2021
VN/14265/2021-STM-2

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

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 sama-palkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla.

Komissio antoi 5.3.2021 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla (palkka-avoimuusdirektiivi).

Artiklakohtainen käsittely neuvoston sosiaaliasioiden työryhmässä alkoi 22.3.2021 ja asiasta annettiin edistymisraportti työ- ja sosiaaliasioiden neuvostossa 14.6.2021. Käsittely jatkui sosiaalityöryhmässä Slovenian puheenjohtajuuskaudella. Viimeinen työryhmän kokous pidettiin 23.11.2021.

Puheenjohtajamaa Slovenian suunnitelmien mukaan neuvoston on tarkoitus ottaa vastaan yleisnäkemys 6.12.2021 TSTK-neuvostossa.

Suomi tukee direktiiviehdotuksen tavoitteita. Ehdotuksella pyritään parantamaan palkkatasa-arvon toteutumista estämällä syrjintää ja edistämällä palkkojen ja palkkauksen läpinäkyvyyttä. Suomen kanta on määritelty U-kirjelmässä U 23/2021. Yleisesti voi todeta, että neuvottelut ovat edenneet pääosin Suomen tavoitteiden mukaisesti. Alustavan arvion mukaan Suomi voi hyväksyä yleisnäkemyksen.

Yleisnäkemyksen oletetaan olevan joustava ja siinä olisi otettu kattavasti huomioon työmarkkinaosapuolten asema, vähennetty direktiivin säännösten yksityiskohtaisuuden tasoa erityisesti III luvun oikeussuojakeinojen osalta ja joustavoitettu sääntelyä.

Pääasiallinen sisältö

I luku: Yleiset säännökset

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.

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.

II luku: Palkkauksen läpinäkyvyys

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.

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.

Oikeussuojakeinot ja täytäntöönpano (artiklat 12-23)

III lukuun lisätty joustovara ja yksityiskohtaisuuden karsiminen ovat etenkin kansallisen prosessiautonomian kannalta tärkeää.

Oikeudenkäyntikuluja koskevan 19 artiklan osalta Suomi pitää tärkeänä, että kansallisen järjestelmän 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.

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.

Yleisesti voidaan todeta, että tekstiä on joustavoitettu ja yksityiskohtaisuuden tasoa on karsittu. Myös kansalliset työmarkkinamallit ja työmarkkinaosapuolten asema on pyritty ottamaan paremmin huomioon.