

Palkka-avoimuuden lisääminen EU-lainsäädännöllä on tehokas keino edistää samapalkkaisuutta

Euroopan komissio on luvannut esittää sitovia toimenpiteitä palkka-avoimuuden edistämiseksi Euroopassa. Naiset ansaitsevat EU:ssa keskimäärin 16% vähemmän kuin miehet, ja palkka-avoimuuden edistäminen on tärkeä keino puuttua ongelmaan. Komissio on todennut antavansa aiheesta sitovan lainsäädäntöaloitteen.

Sukupuolten välinen tasa-arvo, ja sen osana palkkatasa-arvo, ovat perus- ja ihmisoikeuskysymyksiä. Ilman palkkatasa-arvoa työelämä ei voi olla oikeudenmukaista ja laadukasta. Palkkatasa-arvon edistäminen onkin keskeinen osa koko työelämän uudistamista ja työelämän laadun kehittämistä.

EU-lainsäädäntö ja Suomen kansallinen lainsäädäntö velvoittavat samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseen. Samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka. Tästä huolimatta työelämän yksi sitkeimmistä ongelmista on naisten ja miesten välinen perusteeton palkkaero. Perusteettoman palkkaeron taustalla on useita syitä, eikä ero ole vuosien kuluessa kaventunut riittävästi. **Jatkossa tarvitaan nykyistä tehokkaita ja vaikuttavampia keinoja.** Palkkatasa-arvoa tulee edistää sekä lainsäädäntöä että työehtosopimuksia kehittämällä kuten myös työpaikoilla tehtävillä konkreettisilla toimenpiteillä. Perusteettomien palkkaerojen poistaminen vaatii myös samanarvoisen työn määrittelyä.

FinUnions kannattaa palkka-avoimuutta ja pitää palkka-avoimuuden lisäämistä EU-tason lainsäädännöllä tehokkaana keinona edistää samapalkkaisuutta. Ilman riittäviä tietoja työpaikalla ei ole mahdollista löytää perusteettomia palkkaeroja ja vaatia niiden korjaamista. Palkka-avoimuuden lisäämiseksi on myös **tehostettava oikeussuojaa** arvioimalla uudestaan todistustaakkasäännöksiä ja luotava niin sanottuja matalan kynnyksen keinoja, jotta syrjinnän uhri saisi oikeutta nopeammin, tehokkaammin ja halvemmalla. FinUnions tarkentaa kantansa, kun komissio on antanut esityksensä.

Henkilötietosuojakysymykset eivät estä palkka-avoimuuden edistämistä. EU:n yleisessä tietosuojasetuksessa on tyhjentävä luettelo arkaluontoisista tiedoista, eikä siinä mainita palkkaa. Palkkatiedon ei voida katsoa olevan arkaluontoinen tieto. Tietosuojasetuksen johdannossa on todettu, ettei henkilötietojen suoja ole absoluuttinen, vaan sitä on tarkasteltava suhteessa sen tehtävään yhteiskunnassa.

Lisätiedot:

- Katja Lehto-Komulainen, FinUnionsin johtaja, puh. +32 492 41 61 17, katja.lehto-komulainen@finunions.org
- Pekka Ristelä, kansainvälisten asioiden päällikkö, SAK, puh. +358 40 5468781, pekka.ristela@sak.fi
- Maria Häggman, kansainvälisten asioiden päällikkö, STTK, puh. +358 40 148 9091, maria.haggman@sttk.fi