

Direktiiviehdotus riittävistä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa – Kysymyksiä ja vastauksia

Miksi komissio esittää vähimmäispalkkadirektiiviä? Mitä hyötyä siitä on?

Komission 28. lokakuuta 2020 esittämä direktiivi ([COM/2020/682 final](#)) edistäisi oikeudenmukaista palkkausta, joka perustuu työehtosopimuksiin. Tämän sekä lakisääteisille vähimmäispalkoille määriteltyjen kriteerien kautta direktiivi nostaisi pieniä palkkoja Euroopassa. Tämä puolestaan lisäisi kysyntää ja työllisyyttä EU:n sisämarkkinoilla. Myös kilpailu Euroopassa olisi tasapuolisempaa, kun jäsenmaiden ja yritysten olisi vaikeampi pitää suhteettoman matalia palkkoja kilpailuetuna. Sisämarkkinoilla on jo tähän asti turvattu yhteisellä vähimmäislainsäädännöllä reilut ehdot tavaroiden, palvelujen ja pääomien liikkuvuudessa. Reilun kilpailun edistäminen on Euroopan unionin perusperiaate.

Mitä hyötyä komission ehdotuksesta olisi Suomelle?

Vaatiessaan jäsenmaita edistämään työehtosopimusneuvotteluja komission ehdotus tukee Suomen mallia, jossa vähimmäispalkat ja muut työsuhteen keskeiset ehdot sovitaan työehtosopimuksissa. Välillisesti Suomelle on hyötyä myös siitä, että direktiivillä tähdätään parantamaan palkkoja muissa EU-maissa. Palkkojen parantaminen vahvistaisi palkansaajien ostovoimaa, mikä toisi työtä myös suomalaisille. Korkeammat vähimmäispalkat kaikkialla Euroopassa vahvistaisivat suomalaisen tuotannon hintakilpailukykyä.

Määrätäänkö direktiiviehdotuksella Suomeen jokin vähimmäispalkka?

Ei määrätä. Direktiiviehdotuksella ei määrätä kaikille jäsenmaille samaa vähimmäispalkkaa tai palkanmäärityksen tapaa. Ehdotettu direktiivi ei estä sitä, että vähimmäispalkat määritellään Suomessa jatkossakin työmarkkinaosapuolten neuvottelemisissa ja sopimissa työehtosopimuksissa.

Miten vähimmäispalkat määräytyvät Suomessa?

Vähimmäispalkat määritellään Suomessa työntekijä- ja työnantajajärjestöjen neuvottelemisissa työehtosopimuksissa. Työ- ja virkaehtosopimukset kattavat noin 90 prosenttia Suomen työntekijöistä.

Pitääkö Suomen direktiivin vuoksi ottaa käyttöön vähimmäispalkkalaki?

Direktiiviehdotus ei missään tilanteessa edellyttäisi vähimmäispalkkalain säätämistä. Jos työehtosopimusten kattavuus laskisi Suomessa alle 70 prosentin, Suomen olisi direktiiviehdotuksen mukaan laadittava toimintasuunnitelma kattavuuden parantamiseksi. Nyt työehtosopimukset kattavat Suomessa noin 90 prosenttia työntekijöistä.

Voiko EU-tuomioistuin tulkita, että direktiivi edellyttää vähimmäispalkkalain säätämistä?

Ei. EU-tuomioistuin tulkitsee direktiivin sisältöä, jos siitä on epäselvyyttä. EU-tuomioistuin ei anna direktiiville sellaista sisältöä, joka poikkeaisi täysin direktiivistä.

Uhkaisiko direktiivi työehtosopimista, työmarkkinaosapuolia tai työehtosopimusten yleissitovuutta?

Ei. Direktiivi päinvastoin vaatii jäsenmaita edistämään työehtosopimusneuvotteluja ja asettaa tavoitteeksi työehtosopimusten laajan kattavuuden.

Millaisia vaikutuksia direktiivillä olisi Suomen työmarkkinakäytäntöihin?

Direktiivin ainoa, suoraan Suomeen kohdistuva vaikutus olisi kaikille jäsenmaille tuleva velvoite raportoida palkkojen kehityksestä komissiolle. Tämä saattaa edellyttää Suomessa uusia tiedontuotantokäytäntöjä tai olemassa olevien käytäntöjen päivittämistä. Palkkojen kehittymisen seuranta olisi direktiivin toimeenpanon ja tavoitteiden toteutumisen kannalta perusteltu. Hyvin muotoiltuna seuranta olisi myös Suomen näkökulmasta järkevästi toteutettavissa.

Vaikuttaisiko direktiivi työehtosopimusten julkisuuteen Suomessa?

Direktiivi komission ehdotuksen mukaisena edellyttäisi, että Suomessakin työehtosopimusten tulisi olla julkisesti saatavilla. Tämä toteutuu jo Suomessa, joten työehtosopimuksia koskevia uusia julkisuusvaatimuksia ei tulisi.

Miten direktiivillä taataan se, että vähimmäispalkat nousevat EU:ssa? Onko direktiivistä mitään hyötyä, jos siinä ei määritellä vähimmäispalkkojen alarajaa?

Komission esityksellä pyritään nostamaan palkkoja sen kautta, että jäsenmaita ohjataan edistämään työehtosopimusneuvotteluja. Jos maassa on käytössä lakisääteinen vähimmäispalkka, sen määrittämiselle

annettaisiin selkeät kriteerit. Vielä tehokkaammin direktiivi nostaisi pieniä lakisääteisiä vähimmäispalkkoja, jos niille määriteltäisiin myös kunkin maan palkka- ja kustannustasoon sidottu alaraja.

Missä Euroopan unionin jäsenmaissa on lakisääteinen vähimmäispalkka?

Lakisääteinen vähimmäispalkka on käytössä kaikissa muissa EU:n jäsenmaissa paitsi Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa, Itävallassa, Italiassa ja Kyproksella. Myös lakisääteisen vähimmäispalkan maissa neuvotellaan työehtosopimuksia. Alhaisin lakisääteinen vähimmäispalkka on Bulgariassa, 332 €/kk, korkein Luxemburgissa, 2202 €/kk ([Eurostat](#), tammikuu 2021).