

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

Euroopan komissio esitti 4.3.2021 sitovia toimenpiteitä palkka-avoimuuden edistämiseksi Euroopassa. FinUnions pitää esitystä tärkeänä ja oikeansuuntaisena, mutta katsoo, että esitetyn direktiivin keskeisten vaatimusten rajaaminen komission esittämällä tavalla vain yli 250 työntekijän työpaikoille on perusteetonta.

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. Naiset ansaitsevat EU:ssa keskimäärin 14% vähemmän kuin miehet, ja palkka-avoimuus on tärkeä keino puuttua ongelmaan.

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 tehokkaampia ja vaikuttavampia keinoja. Palkkatasa-arvoa tulee edistää sekä lainsäädäntöä että työehtosopimuksia kehittämällä. Myös työpaikoilla tehtäviä konkreettisia toimenpiteitä tarvitaan. Perusteettomien palkkaerojen poistaminen vaatii myös samanarvoisen työn määrittelemistä.

FinUnions kannattaa palkka-avoimuutta ja pitää sen lisäämistä EU-tason lainsäädännöllä tehokkaana keinona edistää samapalkkaisuutta. Ilman riittäviä tietoja työpaikalla ei ole mahdollista löytää perusteettomia palkkaeroja ja vaatia niiden korjaamista. Komission esittämät samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaeroja koskevat tiedonsaanti- ja raportointikäytännöt merkitsisivät tärkeää parannusta, mutta raportoinnille asetettua 250 työntekijän rajaa on laskettava huomattavasti. Esityksen rajauksin vain kolmasosa EU:n työntekijöistä pääsisi direktiivin määrittämän palkka-avoimuuden piiriin. FinUnions ei näe perusteita muiden kuin mikroyritysten vapauttamiselle raportoinnista, jonka kustannukset on komission esityksessäkin arvioitu vähäisiksi.

Komissio esittää palkkatasa-arvon edistämiseksi myös kannatettavia uudistuksia, joilla vahvistetaan työntekijöiden mahdollisuuksia vedota oikeuksiinsa, puuttua epäkohtiin ja saada korvaus mahdollisesta syrjinnästä. Tärkeää on myös ammattiliittojen ja tasa-arvoelinten mahdollisuus tukea työntekijöitä palkkatasa-arvon varmistamisessa. Komission esitystä olisikin tarkennettava niin, että työntekijöiden edustajia koskevien epäselvien viittausten sijaan direktiivissä turvattaisiin selvästi ammattiliittojen oikeus edustaa työntekijöitä ja neuvotella palkkatasa-arvon edistämisestä.

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

Lisätiedot:

- Katja LEHTO-KOMULAINEN, FinUnionsin johtaja, +32 492 41 61 17, [katja.lehto-komulainen@finunions.org](mailto:katja.lehto-komulainen@finunions.org)
- Pekka RISTELÄ, kansainvälisten asioiden päällikkö, SAK, +358 40 5468781, [pekka.ristela@sak.fi](mailto:pekka.ristela@sak.fi)
- Maria HÄGGMAN, kansainvälisten asioiden päällikkö, STTK, +358 40 148 9091, [maria.haggman@sttk.fi](mailto:maria.haggman@sttk.fi)

Boulevard du Roi Albert II 5, 1210 Brussels - Belgium  
[www.finunions.org](http://www.finunions.org) Twitter: @FinUnions