

HSO/Tasa-arvoyksikkö
Outi Viitamaa-Tervonen

23.5.2014

KOMISSION SUOSITUS PALKKAUKSEN LÄPINÄKYVYYDESTÄ

Taustaa

Sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi ja samapalkkaisuusperiaatteen lujittamiseksi komissio antoi maaliskuun alussa suosituksen, jossa jäsenvaltioita kehoitetaan lisäämään naisten ja miesten palkkauksen läpinäkyvyyttä. Palkkauksen läpinäkyvyys voi auttaa tunnistamaan mahdollisen sukupuolten eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän sekä mahdollistaa korjaavat toimenpiteet.

Euroopan komissio laati joulukuussa 2013 raportin työelämän tasa-arvodirektiivin 2006/54/EY, erityisesti samapalkkaisuuden, täytäntöönpanosta. Samapalkkaisuutta koskevien säännösten soveltaminen on raportin mukaan yksi direktiivin ongelmallisimmista kohdista. EU:n jäsenmaissa naisten ja miesten palkkaero on keskimäärin 16,4 prosenttia (Eurostat, 2012). Sukupuolten palkkaero on kaventunut vuoden 2006 17,7 prosentista, mutta nyt kehitys on juuttunut paikalleen.

Palkkauksen läpinäkyvyyttä lisääviä toimenpiteitä suosituksessa

Jäsenvaltioiden tulee ryhtyä täsmällisiin toimenpiteisiin palkkauksen läpinäkyvyyden lisäämiseksi. Niiden tulee myös kannustaa työnantajia ja työmarkkinaosapuolia hyväksymään palkanmuodostusta ja palkkarakenteita koskevia läpinäkyvyyskäytäntöjä. Jäsenvaltioiden toimenpiteisiin olisi kuuluttava **ainakin yksi** seuraavista toimista:

- Työntekijöiden oikeus kaikissa yrityksissä pyytää tietoja samaa ja samanarvoista työtä tekevien palkkatasosta jaoteltuna sukupuolen mukaan, mukaan lukien erilaiset lisät.
- Vähintään 50 työntekijän yrityksissä työnantajien tulisi säännöllisesti tiedottaa työntekijöille ja henkilöstön edustajille ja työmarkkinajärjestöille yrityksen keskimääräisestä palkkatasosta sukupuolen mukaan jaoteltuna. Tiedot tulisi antaa työntekijä- tai tehtäväryhmittäin.
- Vähintään 250 hengen yrityksissä tulisi tehdä naisten ja miesten palkkausta koskevia tarkastuksia. Tarkastusten tulisi sisältää muun muassa naisten ja miesten osuus erilaisissa työntekijä- tai tehtäväryhmissä, käytettävän/ -ien palkkausjärjestelmien analyysi ja yksityiskohtaista tietoa naisten ja miesten palkoista ja palkkaerosta. Tarkastusten tulokset olisi pyynnöstä annettava työntekijöiden edustajien ja työmarkkinajärjestöjen käyttöön.
- Samapalkkaisuuskysymykset ml. palkkaa koskevat tarkastukset tulee ottaa mukaan työehtosopimusneuvotteluihin.

Suositus sisältää myös muita toimenpiteitä:

- Palkkoja koskevan tilastotietojen erittelevyyden ja ajantasaisuuden parantaminen, ml. ikä ja osa-aikatyö.
- Palkkasyrjintää koskevista tapauksista ja niiden tyypeistä tiedottaminen komissiolle
- Samanarvoisen työn käsitteen selkiyttäminen lainsäädännössä. Töitä tulisi arvioida ja vertailla objektiivisin kriteerein kuten työn edellyttä-

mät koulutus- ja ammattitaitovaatimukset, pätevyys, kuormitus ja vastuu sekä suoritettava työ ja työtehtävän luonne

- Sukupuolineutraalien työn arviointi- ja luokittelujärjestelmien edistäminen.

Tasa-arvoelinten toiminta

- Tasa-arvoelinten toimivallan tulee kattaa sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä ja palkkauksen läpinäkyvyysvelvoitteet
- Tasa-arvoelimille mahdollisuus edustaa yksityisiä henkilöitä oikeudessa palkkasyrjintään liittyvissä asioissa.

Samapalkkaisuusperiaatteen seuranta ja tiedotustoiminta

- Jäsenvaltioiden on varmistettava, että samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista seurataan jatkuvasti. Niiden on myös tiedotettava tehokkaasti yrityksille ja organisaatioille, työmarkkinaosapuolille ja yleisölle samapalkkaisuuden, samanarvoisen työn periaatteen ja palkkauksen läpinäkyvyyden edistämisestä.

Jäsenvaltioiden on raportoitava 31.12.2015 mennessä komission suositukseen liittyvistä toimenpiteistä. Suositus on kohdistettu myös työmarkkinajärjestöille.

Suosituksen merkitys Suomen nykyisen lainsäädännön ja käytäntöjen kannalta

Tasa-arvolain palkkakartoitusta koskeva lakiuudistus ja samapalkkaisuusohjelmassa tehdyt toimet toteuttavat suurelta osin komission suosituksen toimenpiteitä. Suositus antaa suuntaa ja tukea uudistuksille erityisesti seuraavissa tavoitteissa:

- työntekijöiden oikeus saada tietoja saman ja samanarvoisen työn palkkatasosta ja erilaisista lisistä
- säännöllinen palkkausta koskeva tiedottaminen henkilöstölle ja henkilöstön edustajille
- tarkastusten toteuttaminen isoissa yrityksissä. Lähtökohtaisesti tasa-arvovaltuutetulla ja -lautakunnalla on laaja tiedonsaantioikeus ja tarkastusoikeus koko tasa-arvolain osalta ml. palkkasyrjintä ja naisten ja miesten palkkausta koskevat tiedot.

Samanarvoinen työn käsitteen selvennys lainsäädännössä antaisi lisäarvoa Suomen järjestelmään. Palkkasyrjintätapauksista ei tuoteta meillä automaattisesti ja säännöllisesti tietoa. Tällaisen tiedon tuottaminen olisi Suomessa erittäin hyödyllistä.

Päätösesitys: Otetaan komission suositus tiedoksi, jatkovalmistelu syksyllä

