

HSO/Tasa-arvoyksikkö
Outi Viitamaa-Tervonen

27.11.2014

KOMISSION SUOSITUS PALKKAUKSEN LÄPINÄKYVYYDESTÄ, VERTAILUA KANSALLISEEN LAINSÄÄDÄNTÖÖN

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

Suosituksen taustalla on komission joulukuussa 2013 laatima raportti työelämän tasa-arvodirektiivin 2006/54/EY, erityisesti samapalkkaisuuden, täytäntöönpanosta. Samapalkkaisuutta koskevien säännösten soveltaminen on yksi direktiivin ongelmallisimpia kohtia. Raportin mukaan samapalkkaisuusperiaatteen soveltamista hankaloittaa palkkajärjestelmien huono läpinäkyvyys, samanarvoisen työn käsitettä koskeva oikeusvarmuuden puute ja menettelylliset esteet. Palkkaluokkien läpinäkyvyys on olennainen edellytys samapalkkaisuusperiaatteen soveltamiselle.

Suosituksen toimenpiteet ovat kahdenlaisia. Keskeisistä toimista tulee toteuttaa ainakin yksi. Ne koskevat työntekijöiden tiedonsaantioikeuksia palkoista ja työnantajan tiedottamisvelvoitetta palkoista, palkkausta koskevia tarkastuksia ja samapalkkaisuutta työehtosopimusneuvotteluissa. Muut toimenpiteet koskevat hyvin laajasti samapalkkaisuutta: tilastotietojen keräämistä ja palkkasyrjintätapausten seurantaa sekä tietosuojaa. Niissä käsitellään myös samanarvoista työn käsitettä, sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä ja tiedottamista. Osa koskee tasa-arvoelinten toimivaltaa ja oikeussuojakeinoja palkkasyrjintäasioissa. Jäsenvaltiot voivat toteuttaa kansallisiin olosuhteisiin parhaiten soveltuvia toimia. Toimenpiteiden tulee olla täsmällisiä ja jäsenvaltiot raportoivat toimenpiteet 31.12.2015 mennessä.

STM on vertaillut suosituksen toimenpiteitä voimassa olevaan ja voimaan tulevaan (HE 19/2014 vp) tasa-arvolainsäädäntöön. **Keskeisten suositusten** osalta voidaan todeta:

- työntekijöillä ei ole yleistä tiedonsaantioikeutta samaa tai samanarvoista työtä tekevien palkkatasosta. Luottamusmiehillä on kuitenkin useiden työ- ja virkaehtosopimusten perusteella oikeus saada vuosittain tietoa palkoista ja palkkatasoista
- säännöllinen palkkausta koskeva tiedottaminen työntekijöille ja heidän edustajilleen ei sellaisenaan sisälly tasa-arvolakiin eikä -esitykseen. Tasa-arvolakiesitys sisältää kuitenkin velvoitteen tiedottaa tasa-arvosuunnitelmasta ja palkkakartoituksesta
- naisten ja miesten palkkausta koskevien tarkastusten osalta tasa-arvolain ja -esityksen velvoitteet täyttävät suosituksen
- samapalkkaisuuskysymysten ml. palkkaa koskevien tarkastusten sisällyttäminen työehtosopimuksiin. Tällä hetkellä ei ole tarkkaa tietoa siitä, miten em. kysymykset on sisällytetty työehtosopimusneuvotteluihin. Työmarkkinajärjestöt ovat avainasemassa tämän toimenpiteen osalta.

Suosituksen muista velvoitteista voidaan todeta, että samanarvoisen työn käsitteen määrittely voisi antaa lisäarvoa Suomen järjestelmään. Palkkasyrjintätilanteissa oikeusturvan saatavuudessa on ongelmia. STM:n teettämän selvityksen mukaan (STM:n raportteja ja muistioita 2013:44) tulisivatkin pohtia oikeussuojakeinojen tehostamistarpeet ja tehdä kehittämis ehdotukset. Suosituksen mukaan hallituksen tulee myös raportoida palkkasyrjintätapausten määrä ja tyypit. Lisäksi suositus korostaa sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä ja samapalkkaisuusasioiden seurantaa ja tiedottamista.

Hallitus jatkaa komission suosituksen valmistelua ja etenee johtopäätöksiin ja toimenpiteisiin.