

Ehdotus (4.3.2021)

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL on Suomen kolmanneksi suurin ammattiliitto. Liiton lähes 200 000 jäsentä työskentelevät kunnissa, valtiolla, seurakunnissa ja yksityisissä hyvinvointipalveluissa.

JHL 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.

JHL pitää tärkeänä, että direktiivi kattaa sekä julkisen että yksityisen sektorin työpaikat.

Lisäksi haluamme lausua näkemyksemme direktiiviesityksen seuraavista kohdista:

MÄÄRITELMÄT (art. 3)

Määritelmiin on lisättävä 'samanarvoinen työ', joka on määriteltävä kuten artiklassa 4(3) sekä sukupuolineutraalien kriteerien perusteella. 'Työntekijäryhmä' tulee työnantajan ryhmitellä yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa.

'Työntekijöiden edustajat' on määriteltävä tarkemmin siten, että niillä tarkoitetaan ammattiliittojen osoittamia tai henkilöstön vapaasti (ilman työnantajan kontrollia) valitsevia edustajia kunkin jäsenmaan sääntöjen tai käytäntöjen mukaan.

Työntekijöiden oikeutta järjestäytyä ammattiliittoon ja neuvotella työehdoista on kunnioitettava.

SAMA JA SAMANARVOINEN TYÖ (art. 4)

Työmarkkinaosapuolten on oltava mukana otettaessa käyttöön artiklassa 4(2) mainittuja (sukupuolineutraaleja) työn arvioinnin välineitä tai menetelmiä.

Artiklassa 4(4) mainitussa saman tai samanarvoisen työn arvioinnissa on voitava käyttää vertailukohteita myös muilta sektoreilta ja työnantajilta, ja vertailukohteen määrittely on tehtävä työnantajan ja työntekijöiden edustajien yhteisessä prosessissa.

PALKANMUODOSTUS- JA URAKEHITYSPOLITIIKAN LÄPINÄKYVYYS (art. 6)

Artiklassa 6 työnantajan on annettava kuvaus palkkausta ja urakehitystä koskevista kriteereistä työntekijöiden lisäksi myös työntekijöiden edustajille.

TIEDONSAANTIOIKEUS (art. 7)

Työntekijän oikeuteen saada tietoa yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasoista on liitettävä oikeus saada tietoa siitä, kuinka palkkatasot määritellään (mukaan lukien käytössä oleva työn vaativuuden arvioinnin tai työn luokittelun järjestelmä).

Myös työntekijöiden edustajilla on oltava oikeus saada tietoa siitä, miten palkka määritellään kunkin työntekijäryhmän kohdalla.

Työntekijöitä ei saa missään olosuhteissa estää ilmoittamasta vapaaehtoisesti eikä välittämistä tietoa palkoista ja niiden määrittelystä ammattiliittoonsa.

NAIS- JA MIESPUOLISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAEROISTA RAPORTOINTI (art. 8)

Raportointivelvollisuus palkkaeroista on laajennettava koskemaan työnantajia, joilla on vähintään 10 työntekijää (250 työntekijän sijasta).

Työnantajan johdon lisäksi myös työntekijöiden edustajien on vahvistettava tietojen oikeellisuus. Menetelmät, joilla lasketaan palkkaero, mediaanipalkkaero ja keskipalkkataso, on sovittava yhdessä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa.

Työnantajan on pyydettäessä toimitettava kohdassa 1(g) mainitut tiedot työsuojeluviranomaisen ja tasa-arvoelimen lisäksi myös ammattiliitoille.

Työntekijöiden on toimitettava organisaatiostaan kohdassa g) mainitut tiedot keskipalkkatasoista työntekijäryhmittäin, sukupuolen mukaan jaoteltuina ja siten, että niistä ilmenee peruspalkka ja erilaiset palkanlisät.

YHTEINEN PALKKA-ARVIOINTI (art. 9)

Kuten raportointi, on myös yhteinen palkka-arviointi ulotettava koskemaan työnantajia, joilla on vähintään 10 työntekijää (250 työntekijän sijasta).

TIETOSUOJA (art. 10)

Kohdassa 1 mainittua asetusta (EU) 2016/679 ei saa käyttää minkään sellaisen tiedon epäämiseen, jota tarvitaan sukupuolten palkkatasa-arvoon liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien täytäntöönpanoon.