

EK:n linjaus:

Minimipalkkaa ei tule määritellä EU-tasolla

Palkka-asiat kuuluvat jäsenmaiden kansallisen toimivallan piiriin

EU-komissio on aloittanut työmarkkinaosapuolten kuulemisen koskien EU-tasoista minimipalkkasääntelyä. Komission näkemyksen mukaan EU-tasoiselle minimipalkkasääntelylle on tarvetta mm. siitä syystä, että jokaiselle työntekijälle saataisiin turvattu riittävä palkkataso. Komissio katsoo, että vaikka palkat ovat viime vuosikymmeninä joissakin jäsenmaissa nousseet, matalapalkkatyöntekijöiden tilanne on huonontunut ja palkkaerot ovat kasvaneet. Lisäksi komissio perustelee minimipalkkasääntelyn tarvetta sillä, että epätyypillisten työsuhteiden määrän lisääntymisen myötä matalapalkkatyöntekijöiden määrä on Euroopassa lisääntynyt. Komission näkemyksen mukaan minimipalkka on myös tasa-arvokysymys, koska matalapalkka-aloilla työskentelevistä enemmistö on naisia.

Elinkeinoelämä suhtautuu komission minimipalkkahankkeeseen kielteisesti, eikä näe tarvetta EU-tasoiselle minimipalkka-sääntelylle. Esityksen myötä komissio pyrkii laajentamaan EU:n toimivaltaa alueelle, joka ei EU:n perustamissopimuksen mukaan sille kuulu. Perustamissopimuksen mukaan palkka-asiat ovat kansallisia, eivätkä kuulu EU-toimielinten toimivaltaan. EK:n näkemyksen mukaan EU-toimielimillä ei ole palkka-asioissa toimivaltaa myöskään syrjimättömyysperusteella, jolla komissio kuulemisasiakirjassa toimivaltaa perustelee.



EU-tason minimipalkkasääntely on uhka Suomen työmarkkinamallille

EU-tason sääntely ainakin vähentäisi ja pahimmillaan jopa estäisi työmarkkinaosapuolten mahdollisuudet neuvotella alakohtaisia palkka- ja työehtosopimusratkaisuja, joissa pystytään huomioimaan sekä työnantajien, että työntekijöiden edut samanaikaisesti. Palkat perustuvat Suomessa Pohjoismaisen työmarkkinamallin mukaisesti työehtosopimukseen ja ne sovitaan alakohtaisesti työmarkkinajärjestöjen kesken.

Työmarkkinaosapuolten kuulemista koskevassa asiakirjassa komissio toteaa mm., ettei EU-tason minimipalkkajärjestelmällä ole tarkoitus puuttua sellaisiin kansallisiin järjestelmiin, joissa palkkojen asettaminen perustuu puhtaasti työehtosopimukseen ja joissa työehtosopimusten kattavuus on riittävällä tasolla. EK pitää tärkeänä, että komissio pitää kiinni näistä periaatteista.

Komissio toteaa myös, että aloitteen tarkoituksena varmistaa, että kohtuullinen minimipalkka on taattu kaikille työntekijöille. Tämä 100 %:n kattavuustavoite koskee myös jäsenmaita, joissa palkkojen muodostus perustuu puhtaasti työehtosopimukseen. 100 %:n kattavuustavoite sekä komission lupaus kunnioittaa työmarkkinaosapuolten toimivaltaa vaikuttavat mahdottomalta yhtäältä toteuttaa samanaikaisesti. Suomessa työehtosopimukset kattavat noin 90 % työvoimasta ja olemme kattavuudessa EU:n kärkimaiden joukossa. Suomessa palkkojen määrittely on ollut perinteisesti yksi keskeisimmistä työmarkkinaosapuolten sopimusvapauden piiriin kuuluvista seikoista. Meillä ei ole minimipalkkalainsäädäntöä, eikä lainsäätäjät osallistu työehtosopimusten vähimmäispalkkatasojen määrittelyyn. EU-tasoinen vähimmäispalkkaa koskeva sääntely pakottaisi väistämättä Suomen muuttamaan työmarkkinamallinsa.

EK pitää erittäin tärkeänä, että työmarkkinajärjestöjen toimivaltaa ei kavenneta EU-sääntelyllä ja, että palkat voidaan jatkossakin määrittää ala- ja tehtäväkohtaisesti oikean tasoiseksi. Työmarkkinaosapuolten yhteisesti sopimat vähimmäispalkat perustuvat molempien osapuolten edut huomioon ottavaan tasapainoiseen sopimukseen, mikä on erityisen tärkeää yritysten tuottavuuden, palkkausmahdollisuuksien ja työntekijöiden oikeudenmukaisen palkkauksen näkökulmasta.

Vähimmäispalkkojen tasot, palkkausjärjestelmät, palkanmuodostus ja erilaiset palkan lisät vaihtelevat merkittävästi toimialoittain. Tästä syystä palkkojen tasot tulee jatkossakin voida sopia eri toimialojen erot huomioiden. Myöskään työehtosopimusten kattavuutta ei tule määritellä tai arvioida EU-tasolla, vaan ne tulee jättää kansallisesti päätettäväksi.

Lisätiedot:

Katja Miettinen, puh. +358 40 839 48 39

Markus Äimälä, puh. +358 40 703 2977

EK:n linjaus:

Yksi ja sama malli ei sovi kaikille

Yksi yhteismitallinen palkanmuodostusmalli sisältää useita riskejä

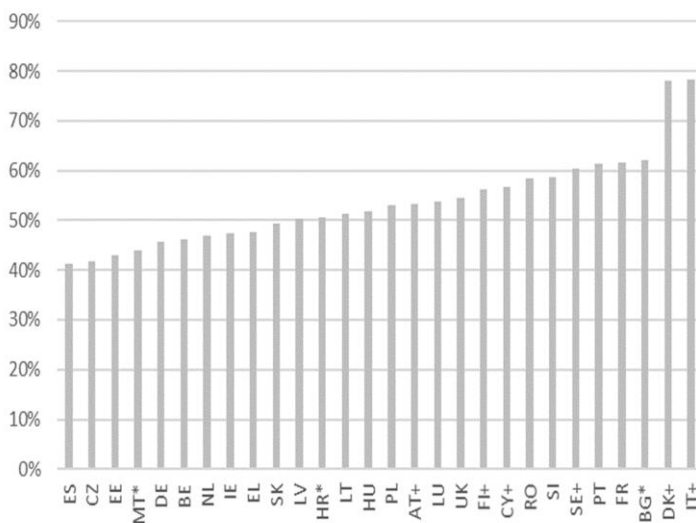
EU-tasaisen minimipalkkasääntelyn uhkana on, että se toimii vastoin komission tavoitetta syventää jäsenmaiden välistä konvergenssia, koska yhteismitallinen vähimmäispalkanmuodostuksen malli lisää jäsenmaiden välisiä palkkaeroja. Uhkana on lisäksi se, että minimipalkan taso ylittää erityisesti työvoimapainotteisilla aloilla tuottavuuden. Tämä taas olisi omiaan aiheuttamaan yrityksille haasteita palkata erityisesti matalapalkkatyöntekijöitä, joiden suojelemiseen komissio nimenomaisesti minimipalkkasääntelyllä tähtää. Liian korkea minimipalkan taso vaikuttaisi myös haitallisesti yritysten kykyyn ja halukkuuteen tehdä investointeja sekä esimerkiksi mahdollisuuksiin kouluttaa työntekijöitä ja tarjota muita etuuksia kuten sairaus- tai lisäeläkkeitä, vapaaehtoisia vakuutuksia, terveydenhuoltoa ja työehtosopimusten mukaisia lisävapaita.

Jäsenmaiden väliset erot huomioon

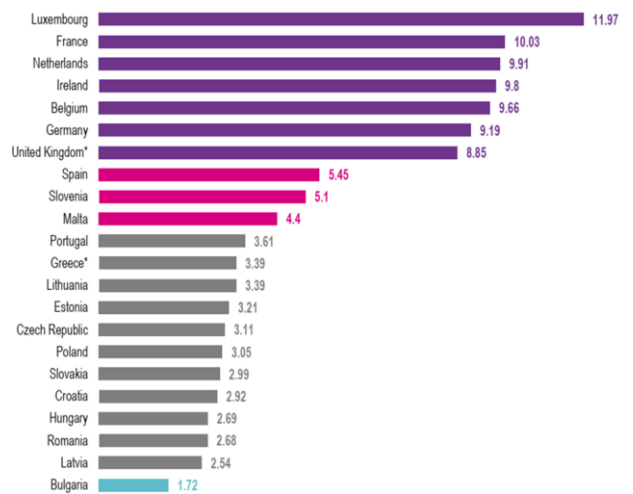
Jäsenmaiden väliset palkka-, sosiaaliturva-, verotus- ja työvoimakustannuserot ovat suuria. Riittävän vähimmäispalkan tason määrittely voidaan tehdä vain kansallisella tasolla, jolloin nämä seikat on mahdollista huomioida. Minimipalkat linkittyvät vahvasti valtioiden taloudelliseen tilanteeseen. Epätasapainoisella palkkojen nousulla voi olla negatiivinen vaikutus jäsenmaiden talouteen, yritysten kansainväliseen kilpailukykyyn, mahdollisuuksiin luoda työpaikkoja ja palkata työvoimaa.

Minimipalkkasääntelyn sijaan Eurooppalainen ohjausjakso olisi toimiva EU-tason työkalu, jonka kautta jäsenmaita voidaan ohjata tekemään tarvittavia toimenpiteitä kansallisella tasolla, kunkin jäsenmaan kansalliset järjestelmät ja työmarkkinamallit huomioonottavalla tavalla.

Kokoaikaisten työntekijöiden minimipalkat prosentteina jäsenmaiden kansallisista mediaanipalkoista (OECD)



Statutory minimum wages, as at 1 January 2019
In Euro per hour



EK:n pääviestit:

- Kansallisia järjestelmiä ja työmarkkinaosapuolten toimivaltaa tulee kunnioittaa. EU-tason sääntelyllä ei tule vähentää työmarkkinaosapuolten toimivaltaa siirtämällä sitä EU-tasolle tai kansallisille lainsäätäjille. On erittäin tärkeää, että palkat voidaan jatkossakin määrittää työmarkkinaosapuolten kesken alakohtaisesti oikean tasoiseksi.
- Yritysten mahdollisuudet palkata työvoimaa tulee turvata. Jos yritysten tuottavuus vaarantuu, vaarannetaan samalla myös työpaikkojen säilyvyys.
- Yksi yhteismitallinen minimipalkanmuodostusmalli ei huomioi riittävästi jäsenmaiden erilaisia työmarkkinamalleja ja palkkaeroja. Uhkana on, että jäsenmaiden väliset palkkaerot kasvavat entisestään.

Lisätiedot:

Katja Miettinen, puh. +358 40 839 48 39

Markus Äimälä, puh. +358 40 703 2977