

EU:N PALKKA-AVOIMUUSDIREKTIIVI JA SEN TÄYTÄNTÖÖNPANO SUOMESSA FIKTIOISTA FAKTOIHIN

Katja Leppänen

Marraskuu 2023

Keitä palkka-avoimuusdirektiivi koskee?

- Direktiivi koskee kaikenkokoisia työnantajia sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.
 - Kuten Suomen tasa-arvolaki (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta)
 - Direktiivin mukaiset velvollisuudet ovat työnantaja/yrityskohtaisia, **ei** esimerkiksi toimipaikka- tai konsernikohtaisia
 - Yksi direktiivin mukaisista velvollisuuksista koskee kuitenkin vain vähintään **100** työntekijää työllistäviä työnantajia: palkkakartoitus (palkkaraportointi)
- Direktiivissä työntekijällä tarkoitetaan kaikkia niitä henkilöitä, joilla on voimassa oleva työsuhde tai virkasuhde kyseiseen työnantajaan
 - Kuten Suomen tasa-arvolaki
 - Myös määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät
 - Direktiivi **ei** sen sijaan koske henkilöitä, jotka työskentelevät esimerkiksi yrityksen tiloissa vuokratyöntekijänä, urakoitsijan työntekijänä tai toimeksiantosuhteen perusteella

VÄITE 1

Työnantajien tulee noudattaa jo nyt
palkka-avoimuusdirektiivissä säädettyjä
uusia velvollisuuksia

FAKTA

- Työnantajien **ei** tarvitse noudattaa direktiivissä säädettyjä velvollisuuksia
 - Direktiivi on hyväksytty EU:ssa, mutta se ei ole voimassa olevaa oikeutta Suomessa.
- Työnantajien tulee noudattaa niitä lakimuutoksia, joita Suomessa tehdään sitten, kun direktiivi pannaan täytäntöön tekemällä tarvittavat muutokset Suomen lainsäädäntöön
 - Direktiivi tulee täytäntöönpanna vasta kesäkuuhun 2026 mennessä, eikä Suomessa olla vielä edes aloitettu lakimuutosten valmistelua
- Kukaan ei voi vielä todellisuudessa tietää, millaisia tarkkoja muutoksia Suomessa tehdään
 - Direktiivejä ei tarvitse täytäntöönpanna sanasta sanaan, ja ne sallivat usein erilaisia vaihtoehtoja kansallisten lakimuutosten sisällölle, näin palkka-avoimuusdirektiivikin
 - Direktiivin täytäntöönpanoa tulee ohjaamaan kuitenkin merkittävästi Suomen hallitusohjelman kirjaus: ”Hallitus edistää palkka-avoimuutta EU-direktiivin **minimisäännösten mukaisesti.**”

VÄITE 2

Palkka-avoimuusdirektiivi ei koske vain naisten ja miesten tasa-arvoa, vaan myös erilaisten vähemmistöjen syrjimättömyyttä

FAKTA

- Direktiivi koskee vain naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja palkkausta
 - Eli Suomen tasa-arvolaissa säädettyjä asioita
- Direktiivi **ei** koske erilaisten vähemmistöjen tai esimerkiksi eri ikäisten työntekijöiden välistä syrjimättömyyttä
 - Näistä asioista säädetään Suomessa yhdenvertaisuuslaissa
- Direktiivi **ei** koske myöskään eri henkilöstöryhmien tai esimerkiksi ns. vanhojen ja uusien työntekijöiden tasapuolista kohtelua
 - Näistä asioista säädetään Suomessa työsopimuslaissa (TSL 2 luku 2 §)

VÄITE 3

Palkka-avoimuusdirektiivi vaatii, että työnantaja kertoo työstä maksettavan palkan määrän jo työpaikkailmoituksessa

FAKTA

- Palkan määrää **ei** tarvitse ilmoittaa jo työpaikkailmoituksessa
- Direktiivin mukaan työnantaja ilmoittaa palkkatiedon työnhakijalle ”esimerkiksi työpaikkailmoituksessa, ennen työhaastattelua tai **muulla tavoin**”
 - Palkkatieto on kerrottava palkkaneuvottelua varten
- Palkkatietona on kerrottava työstä maksettava ”alkupalkka tai sen **vaihteluväli**”
 - Lisätietona ”tarvittaessa” työehtosopimuksen kyseistä työtehtävää koskevat palkkamääräykset

VÄITE 4

Palkka-avoimuusdirektiivin mukaan
työntekijällä on oikeus tietää työkaverinsa
palkan määrä työnantajalta kysymällä

FAKTA

- Direktiivi **ei** anna työntekijälle tai henkilöstön edustajalle, kuten luottamusmiehelle, oikeutta kysyä työkaverin palkan määrää työnantajalta
 - Yksittäisten työntekijöiden palkat ovat EU:n tietosuoja-asetuksessa suojeltuja henkilötietoja, joita työnantaja saa luovuttaa vain tiukkojen edellytysten täytyessä
- Direktiivin mukaan työnantajan on tämän sijaan kerrottava työntekijälle tämän kanssa samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten palkkojen **keskiarvot**, jos työntekijä tätä nimenomaisesti pyytää
- Työnantajan on lisäksi kerrottava työntekijöilleen käyttämästään palkkausjärjestelmästä ”palkan, palkkatasojen ja palkankehityksen” **yleiset määräytymisperusteet**

VÄITE 5

Palkka-avoimuusdirektiivi tuo työnantajalle velvollisuuden kertoa työntekijöidensä sukupuolten välisistä palkkaeroista ja korjata perusteettomat palkkaerot

FAKTA

- Työnantajalla on jo nykyisen Suomen tasa-arvolain mukaan velvollisuus kartoittaa naisten ja miesten väliset keskipalkkaerot työntekijäryhmittäin, kertoa nämä työntekijöilleen sekä korjata perusteettomat palkkaerot
 - Tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus
 - Velvollisuus koskee kaikkia vähintään 30 työntekijää työllistäviä työnantajia
- Direktiivi tuo tähän velvollisuuteen kuitenkin lisävaatimuksia vähintään **100** työntekijää työllistäville työnantajille
 - Työntekijäryhmittäiset palkkaerot sukupuolten välillä on kerrottava peruspalkan ja palkanlisien (”täydentävät tai muuttuvat osat” palkkauksessa) mukaan eriteltynä
 - Tulevassa lakimuutoksessa säädettävän siirtymäajan jälkeen työnantajan on raportoitava sukupuolten välisestä palkkaerosta myös **julkisesti** (palkkaraportointi), mutta palkkaeroa ei tarvitse raportoida työntekijäryhmittäin

A photograph of three deer standing in a field of tall, dry grass. The deer are looking towards the camera. In the background, there is a dense forest of evergreen trees under a bright sky. The word "Kiitos" is overlaid in white text in the center of the image.

Kiitos