

EU:lta uutta sääntelyä sukupuolten välisen palkkaeron tasoittamiseksi

”Vaikuttaako uusi EU-sääntely työnantajan mahdollisuuteen päättää työntekijöidensä palkasta?”

Saako työnhakijalta kysyä, paljonko hän on aiemmin saanut palkkaa? Missä vaiheessa työnhakijalla on oikeus saada tietää työn suunniteltu palkkataso?

Näihin ja muihin kysymyksiin vastataan tässä artikkelissa.

Lue koko artikkeli seuraavilla sivuilla.

Heidi Furu, osakas
Heidi.furu@dkco-law.com

Heidillä on laaja kauppaoikeuden osaaminen ja hän avustaa sekä yrityksiä että julkisyhteisöjä. Heidin erityisosaamisalueisiin kuuluu työ- ja yritysoikeus, mutta hän avustaa asiakkaita myös riidanratkaisussa ja prosesseissa sekä hallinto-oikeudellisissa kysymyksissä. Heidi on myös ahkera ja pidetty luennoitsija työ- ja yhtiöoikeuden saralla.



Tausta

Oikeus samasta tai samanarvoisesta työstä naisille ja miehille maksettavaan palkkaan on ollut lähtökohtana jo pidempään Euroopassa. Tämä periaate on kirjattu EU:n perussopimuksen artiklaan 157 ja samapalkkaisuudesta on annettu myös direktiivi 2006/54/EY. Periaatteen täytäntöönpanon varmistamisessa sekä noudattamisen valvonnassa on ollut kuitenkin ongelmia. Yksi syy on ollut, että palkkasyrjintä usein jää huomaamatta sen takia, ettei palkkaus ole avointa. Tällöin palkkasyrjinnän uhrien on ollut vaikea todistaa palkkasyrjintää.

Naiset ansaitsevat EU:ssa keskimäärin 13 % vähemmän samasta työstä kuin miespuoliset kollegansa. Tämä sukupuolten välinen palkkaero ei myöskään ole juurikaan tasoittunut vuosikymmenten aikana. Palkkasyrjinnän on nähty olevan yksi suurimmista tekijöistä tälle kehitykselle. Palkkasyrjinnän on katsottu lisäävän naisten köyhyysriskiä sekä sukupuolten eläke-eroa. Tästä syystä EU on laatinut palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan direktiivin, jonka keskeinen tarkoitus on torjua palkkasyrjintää sekä poistaa sukupuolten väliset palkkaerot EU:n alueelta.

Mitä uusi direktiivi merkitsee työnantajille?

Uutta direktiiviä sovelletaan niin julkisen kuin yksityisen sektorin työnantajiin. Keskeisin muutos on, että EU:ssa toimivan yrityksen on ilmoitettava kansalliselle viranomaiselle, kuinka paljon samanarvoisesta työstä maksetaan niin miehille kuin naisille. Tämän lisäksi on ryhdyttävä toimiin tilanteessa, jossa sukupuolten välinen palkkaero ylittää 5 % rajan. Syytä on myös huomata, että direktiivi sisältää sääntelyä palkkasyrjinnän uhreille maksettavasta korvauksesta sekä sääntöjä rikkovan työnantajan seuraamuksista, esimerkiksi sakoista. Jäsenvaltion toimivaltaiset viranomaiset voivat tarvittaessa määrätä uhkasakon määräysten noudattamisen varmistamiseksi. Direktiivissä ei suoraan mainita, mitä tarkoitetaan toimivaltaisella viranomaisella.

Työnantaja on uuden direktiivin mukaan velvollinen antamaan työnhakijoille tiedot työstä maksettavasta alkupalkasta tai palkan vaihteluvälistä joko työpaikkailmoituksessa tai viimeistään ennen työhaastattelua. Näin ollen työnantajat eivät voi enää odottaa työ sopimuksen allekirjoittamista ennen kuin he ilmoittavat uusille työntekijöille heidän palkkansa. Työnantajan on myös varmistettava, että työpaikkailmoitukset sekä tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja.

Tämä tarkoittaa, että kaikkien työnantajien on koosta riippumatta tarkistettava rekrytointimenettelyjään ja selvitettävä uusien tehtävänimikkeiden palkkatasot jo ennen rekrytointiprosessin aloittamista. Direktiivi ei kuitenkaan rajoita työnantajien vapautta valita tehtävään sopivin henkilö. Työnantajilla säilyy myös oikeus määrittää palkkataso, kunhan se ei ole syrjivä. Ingressissä painotetaan, että läpinäkyvä palkkaus mahdollistaa tuleville työntekijöille mahdollisuuden tehdä tulevasta palkasta tietoon perustuva päätös. Millään tavalla ei kuitenkaan rajoiteta työnantajan ja työntekijän mahdollisuutta neuvotella palkasta myös ilmoitetun vaihteluvälin ulkopuolella.

Toinen tärkeä muutos työnantajan kannalta on, ettei enää ole luvallista kysyä työnhakijan aikaisemmista palkoista. Työnantaja velvoitetaan myös antamaan työntekijän pyytäessä tietoa keskipalkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltynä samaa tai samanarvoista työtä tekevien osalta. Työnantaja on myös velvollinen antamaan tietoja kriteereistä, joita hän hyödyntää palkan ja urakehityksen määrittelyssä. Luonnollisesti kriteereiden tulee olla objektiivisia sekä sukupuolineutraaleja.



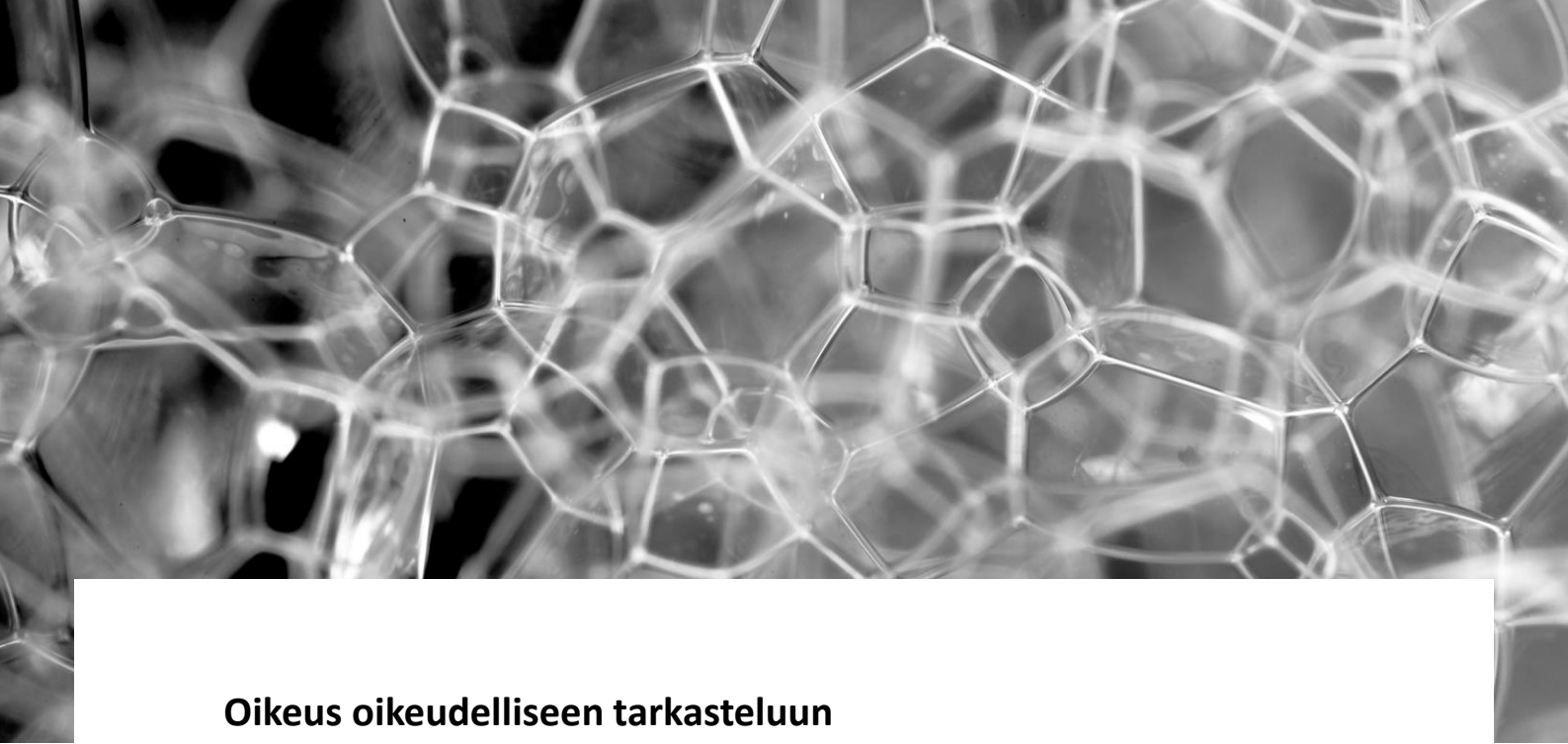
Raportointivelvollisuus

Edellä mainittu velvollisuus raportoida sukupuolten välisestä palkkaerosta kansallisille viranomaisille koskee aluksi vain työnantajia, joilla on vähintään 150 työntekijää. Työnantajien, joilla on 150-249 työntekijää, on toimitettava tiedot joka kolmas vuosi, kun taas suurempien organisaatioiden eli työnantajien, joilla on vähintään 250 työntekijää, on raportoitava vuosittain.

Kahden vuoden kuluttua siitä, että määräaika direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä on päättynyt, tulee sama direktiivi koskettamaan yrityksiä, joissa on yli 100 työntekijää. Tämän jälkeen kaikkien työnantajien, joilla on 100-249 työntekijää, on raportoitava sukupuolten välisestä palkkaerosta joka kolmas vuosi. Jäsenvaltioilla on myös kansallisen lainsäädännön nojalla oikeus ulottaa velvoite koskemaan työnantajia, joilla on alle 100 työntekijää. Tilanteessa, jossa yrityksen laatimassa raportissa ilmenee yli 5 %:n palkkaero, joka ei ole perusteltavissa objektiivisin ja sukupuolineutraalein kriteerein, on yritys velvollinen käymään työntekijän edustajien kanssa yhteisen palkka-arvioinnin.

Direktiivissä ehdotetaan, että työnantajat voivat julkaista palkkaraportit verkkosivuillaan tai sisällyttää tiedot toimintakertomukseensa. Jäsenvaltiot voivat myös tehdä säännöllisen palkkaraportoinnin pakolliseksi työnantajille, joilla on alle 100 työntekijää. Raportissa on mainittava sukupuolten palkkaerot, sukupuolten palkkaerot täydentävien tai muuttuvien erien osalta, sukupuolten mediaanipalkkaero, sukupuolten mediaanipalkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta, täydentäviä tai muuttuvia eriä saavien nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus, nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus kussakin kvartiilipalkkaluokassa sekä sukupuolten välinen palkkaero työntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin, tavallisen peruspalkan ja täydentävien tai muuttuvien osien mukaan eriteltynä.





Oikeus oikeudelliseen tarkasteluun

On syytä tiedostaa, että palkkasyrjinnästä kärsineellä työntekijällä saattaa olla mahdollisuus korvaukseen, johon sisältyy maksamattoman palkan lisäksi maksamattomien bonusten tai luontoisetujen täysimääräinen palauttaminen. Tässä on kyse käänteisestä todistustaakasta. Työnantaja on velvollinen osoittamaan, ettei hän ole rikkonut palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevaa direktiiviä. Edellä mainittujen työnantajan velvollisuuksien lisäksi direktiivissä otetaan huomioon myös vammaisten työntekijöiden tarpeet. Työntekijöiden tai työnhakijoiden kanssa jaettavat tiedot on annettava muodossa, joka on esteetön vammaisille henkilöille ja jossa otetaan huomioon heidän erityistarpeensa.

Milloin muutokset tulevat voimaan?

Direktiivi on tullut virallisesti voimaan 6.6.2023. Suomen odotetaan implementoivan direktiivi viimeistään kesäkuussa 2026. Todennäköisesti direktiivin sisältö on kuitenkin osa kansallista lainsäädäntöä jo aiemmin. Työnantajien olisi siksi valmistauduttava tuleviin lainsäädäntömuutoksiin jo nyt.

Lisätietoja saat ottamalla yhteyttä: heidi.furu@dkco-law.com

DKCO

DKCO on erikoistunut vaativaan liikejuridiikkaan, ja sillä on erityisosaamista yhtiö- ja rahoitusoikeudellisissa kysymyksissä, kaupallisissa sopimuksissa, työnantajalainsäädännössä ja julkisissa hankinnoissa. Palvelemme niin yrityksiä, yrittäjiä kuin julkista sektoriäkin.



Luomme edellytykset menestykselle tekemällä töitä lähellä asiakkaitamme, luomalla henkilökohtaisen sitoutumisen ja kehittämällä yhdessä rohkeita uusia ratkaisuja.

[Lue lisää dkco-law.com](https://dkco-law.com)

DKCO