



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 11. kesäkuuta 2021
(OR. en)

9053/2/21
REV 2

Toimielinten välinen asia:
2021/0050(COD)

SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99

ILMOITUS

Lähettiläs:	Puheenjohtajavaltio
Vastaanottaja:	Pysyvien edustajien komitea / Neuvosto
Asia:	Ehdotus EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla – Tilanneselvitys

I JOHDANTO

Komissio antoi 4. maaliskuuta 2021 ehdotuksen direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla. Ehdotus on vastaus neuvoston kesäkuussa 2019 komissiolle esittämään kehoitukseen laatia konkreettisia toimenpiteitä palkkauksen läpinäkyvyyden lisäämiseksi¹.

¹ ST 10349/19 – Neuvoston päätelmät "Sukupuolten palkkaerojen poistaminen: keskeiset politiikat ja toimenpiteet" (TSTK-neuvosto – 13. kesäkuuta 2019)

Ehdotuksen avulla pyritään

- lisäämään työntekijöiden mahdollisuuksia käyttää oikeuttaan samapalkkaisuuteen toteuttamalla palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia sitovia toimenpiteitä;
- lisäämään palkkajärjestelmien läpinäkyvyyttä;
- parantamaan yleisön ymmärrystä asiaankuuluvista oikeudellisista käsitteistä;
- tehostamaan samapalkkaisuuteen liittyvien oikeuksien ja velvoitteiden täytäntöönpanoa.

Useimmat valtuuskunnat ovat periaatteessa suhtautuneet ehdotukseen myönteisesti, ja suurin osa niistä on vahvistanut sukupuolten palkkaerojen torjumisen merkityksen työelämässä EU:n yhteisenä sosiaalisena arvona.

Vaikka useat valtuuskunnat korostivat sukupuolten palkkaerojen torjunnan merkitystä, ne kyseenalaistivat komission ehdotuksen yksityiskohtaisuuden. Valtuuskunnat katsoivat, että ehdotus on ristiriidassa kansallisen toimivallan kanssa tiettyjen kysymysten osalta, joita ovat erityisesti työmarkkinaosapuolten ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun rooli palkkojen määrittämisessä ja täytäntöönpanossa, ja että ehdotus ei ehkä ole toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteiden mukainen. Toisaalta muutamat valtuuskunnat korostivat, että on tärkeää säilyttää ehdotuksen tavoitetaso.

Useat valtuuskunnat ovat pyytäneet selvennyksiä sekä oikeudesta samapalkkaisuuteen yleisesti että direktiiviehdotuksen säännöksistä. Ne ilmaisivat myös huolensa erityisesti oikeusvarmuuden puutteesta, toimivallanjaosta sekä ehdotuksen käytännön, taloudellisista ja hallinnollisista vaikutuksista erityisesti pieniin ja keskisuuriin yrityksiin (pk-yrityksiin).

Kaikilla valtuuskunnilla on yleisvarauma ehdotukseen sinänsä.

Neljän jäsenvaltion (Tanska, Portugali, Espanja, Italia) kansalliset parlamentit ovat lähettäneet ehdotuksesta perustellun lausunnon. Ne kaikki vastaanotettiin kansallisten parlamenttien kuulemista koskevan kahdeksan viikon määräajan kuluessa perussopimukseen liitetystä pöytäkirjassa N:o 2² olevan 6 artiklan mukaisesti.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea antoi lausuntonsa³ täysistunnossa 9. kesäkuuta 2021.

Euroopan parlamentti ei ole vielä esittänyt ensimmäisen käsittelyn kantaansa.

II EHDOTUKSEN KÄSITTELY NEUVOSTOSSA PORTUGALIN PUHEENJOHTAJAKAUDELLA

Sosiaalityöryhmä aloitti ehdotuksen käsittelyn 22. maaliskuuta eli alle kolme viikkoa ehdotuksen julkaisemisen jälkeen. Samassa yhteydessä komissio esitteli ehdotuksen direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla, ja valtuuskunnilla oli mahdollisuus esittää alustavia yleisiä huomautuksia. Puheenjohtajavaltio järjesti huhti- ja toukokuussa neljä muuta sosiaalityöryhmän kokousta, joissa oli riittävästi aikaa keskustella yksityiskohtaisesti kaikista kahden ensimmäisen luvun artikloista ja niitä vastaavista johdanto-osan kappaleista. Näissä kokouksissa komissio antoi yksityiskohtaisia vastauksia valtuuskuntien kysymyksiin ja selvennyspyyntöihin.

Sosiaalityöryhmän aamupäivän istunnossa 13. huhtikuuta keskityttiin vaikutustenarvioinnin tarkasteluun. Ennen kokousta puheenjohtajavaltio jakoi tarkistuslistan, jossa annettiin ohjeita vaikutustenarvioinnin analysointiin. Monet valtuuskunnat toimittivat huomautuksensa kirjallisesti.

² Pöytäkirja (N:o 2) toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteiden soveltamisesta, EUVL C 115, 9.5.2008, s. 206–209.

³ EUVL C , s. .

Ehdotuksen I ja II luvun artikloista (1–11 artikla) käydyssä keskustelussa keskityttiin seuraaviin seikkoihin:

- Valtuuskunnat pyysivät erityisesti selvennystä palkan "täydentävien tai muuttuvien erien" sisältöön (3 artiklan 1 kohdan a alakohta) ja tarpeeseen käyttää sekä ilmaisia "palkkaero" (3 artiklan 1 kohdan c alakohta) että "mediaanipalkkaero" (3 artiklan 1 kohdan e alakohta).
- Komissio vastasi useisiin kysymyksiin, jotka koskivat saman ja samanarvoisen työn periaatteita (4 artikla) ja sitä, millaisia velvoitteita tästä artiklasta aiheutuu erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille. Komissio selvensi myös sitä, miten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, työehtosopimukset ja voimassa oleva lainsäädäntö täyttävät nämä uudet velvoitteet. Useat valtuuskunnat pyysivät edelleen lisäselvennystä kyseisen säännöksen kansallisesta täytäntöönpanosta.
- Valtuuskunnat kommentoivat työnantajien vuosittaista velvoitetta muistuttaa työntekijöitä heidän oikeudestaan pyytää tietoja palkastaan (7 artiklan 2 kohta). Ne pyysivät myös lisäselvityksiä työntekijöiden mahdollisuudesta pyytää tietoja yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasoista edustajiensa tai tasa-arvoelimen välityksellä (7 artiklan 4 kohta).
- Lisäksi keskusteltiin säännöksestä, jonka mukaan työnantajien, joilla on vähintään 250 työntekijää, on annettava organisaatiostaan tiettyjä tietoja (8 artikla). Useat valtuuskunnat pyysivät lisäselvennyksiä sukupuolten välisten erojen laskentamenetelmästä, kun taas toiset pohtivat, miten kerättyjen tietojen avulla voitaisiin paljastaa rakenteellisen palkkaeron taustalla olevat syyt.

- Komissiota pyydettiin täsmentämään työnantajan velvollisuutta laatia yhteinen palkka-arviointi, jos vähintään 5 prosentin palkkaeroa samasta tai samanarvoisesta työstä ei voida perustella objektiivisin perustein (9 artiklan 1 kohdan a ja b alakohta). Valtuuskunnat pyysivät yhteisen palkka-arvioinnin yhteydessä lisäselvennystä työsuojeluviranomaisten ja tasa-arvoelinten roolista (9 artiklan 3 kohta) sekä riitojenratkaisumekanismin käytöstä tapauksissa, joissa työnantajan ja työntekijöiden edustajien välillä ei ole sopimusta (9 artiklan 4 kohta). Jäsenvaltiot kommentoivat myös edellä mainittua 5 prosentin raja-arvoa.
- Monet valtuuskunnat pyysivät lisätietoja ehdotukseen sisältyvien tietosuojasäännösten ja yleisen tietosuoja-asetuksen välisestä yhteydestä (10 artikla). He kysyivät myös henkilötietojen suojaa koskevista suojatoimista.

III PÄÄTELMÄT

Ehdotuksen teknisessä tarkastelussa ja vaikutustenarvioinnissa on saavutettu konkreettista edistystä. Ehdotuksen I ja II luvun sekä niihin liittyvien johdanto-osan kappaleiden ensimmäinen käsittely on saatu päätökseen. Puheenjohtajavaltio Portugali käytti riittävästi aikaa keskusteluun tarvittavista artikloista tarjoten valtuuskunnille mahdollisuuden saada parempi ymmärrys ehdotuksen säännöksistä. Teknistä työtä ja keskusteluja on jatkettava ennen yleisnäkemyistä koskevien keskustelujen aloittamista.