

**Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta: ”Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla”**

(COM(2021) 93 final – 2021/0050 (COD))

(2021/C 341/13)

Esittelijä: **Pekka RISTELÄ**

Lausuntopyyntö	Euroopan parlamentti, 11.3.2021 neuvosto, 15.3.2021
Oikeusperusta	Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 304 artikla
Vastaava jaosto	”työllisyys, sosiaaliasiat, kansalaisuus”
Hyväksyminen jaostossa	26.5.2021
Hyväksyminen täysistunnossa	9.6.2021
Täysistunnon nro	561
Äänestystulos	
(puolesta / vastaan / pidättyi äänestämästä)	147/87/11

## 1. Päätelmät ja suositukset

1.1 ETSK pitää tervetulleena komission ehdotusta, jolla pyritään tekemään työntekijöille helpommaksi vaatia miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen noudattamista silloin, kun he katsovat joutuneensa palkkasyrjinnän uhreiksi, ja jolla on tarkoitus lisätä palkkarakenteiden avoimuutta ja vahvistaa kansallisten elinten asemaa tämän periaatteen toteuttamisessa.

1.2 ETSK panee merkille, että ehdotetun direktiivin soveltamisala on laaja ja että sitä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla ja että siinä tunnustetaan syrjinnän moniperusteisuus.

1.3 ETSK katsoo kuitenkin, että ehdotusta olisi vahvistettava monilta osin. Tämä koskee erityisesti perusteita, joita käytetään määrittäessä työn arvoa, eräiden keskeisten avoimuusveloitteiden kattavuutta sekä työmarkkinaosapuolten ja työehtosopimusneuvottelujen merkitystä samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamisessa.

1.4 ETSK katsoo, että työn arvon määrittämiseen sukupuolineutraalilla tavalla käytettävistä objektiivisista perusteista voitaisiin antaa yksityiskohtaisempia ohjeita. Tällaisiin kriteereihin olisi sisällyttävä tyypillisesti naisten tekemään työhön kuuluvat taidot ja ominaisuudet, jotka muuten usein jätetään huomiotta tai joita aliarvostetaan työn arvoa punnittaessa, kuten ihmiskeskeiset taidot. Nämä kriteerit olisi laadittava työmarkkinaosapuolten myötävaikutuksella tai niiden toimesta, ja ne olisi muotoiltava siten, että työmarkkinaosapuolille jää vapaus tarkentaa niitä.

1.5 Vaikka ehdotus ottaa perustellusti huomioon pk-yrityksille aiheutuvan lisätaakan, ETSK ei pidä oikeutettuna täyden vapautuksen antamista kaikille työnantajille, joilla on alle 250 työntekijää. Voisi kuitenkin olla asianmukaista antaa pk-yrityksiä koskevat erityissäännöt. Jäsenvaltiot olisi myös velvoitettava tarjoamaan tukea, koulutusta ja teknistä apua työnantajille, erityisesti pk-yrityksille, palkkauksen avoimuutta koskevien veloitteiden täyttämiseen.

1.6 ETSK katsoo, että olisi toteutettava toimia miesten ja naisten samapalkkaisuutta koskevien työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi ja muita toimia sukupuolten välisen palkkaeron kaventamiseksi rajoittamatta kuitenkaan työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta. Työehtosopimusneuvotteluilla voi olla merkittävä ja hyödyllinen rooli samapalkkaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon järjestelmällisessä edistämisessä alakohtaisella, alueellisella, valtakunnallisella tai yrityksen tasolla.

1.7 ETSK huomauttaa, että ehdotukseen sisältyvät toimenpiteet ovat vain joitakin niistä askelista, joita tarvitaan sukupuolten palkkaeroon liittyvien rakenteellisten ongelmien ratkaisemiseksi. Samapalkkaisuuden varmistamiseksi käytännössä tarvitaan kokonaisvaltaista lähestymistapaa, johon kuuluu täytäntöönpanon edistäminen ja tehostaminen. Siihen olisi sisällyttävä lisätoimia, joilla puututaan työmarkkinoiden eriytymiseen, sukupuolistereotyyppioihin ja pääasiassa naisten tekemän työn aliarvostukseen, riittävät ja helppokäyttöiset lastenhoitopalvelut ja asianmukaiset säännökset vanhempainvapaasta sekä aloitteita, joilla lisätään tietoisuutta palkkaeroista, edistetään naisten uramahdollisuuksia ja varmistetaan naisten parempi edustus päätöksentekotehtävissä sekä eliminoidaan naisten työllistymisen verotukselliset pidäkkeet.

## 2. Johdanto

2.1 Miesten ja naisten samapalkkaisuus samasta tai samanarvoisesta työstä on yksi sekä EU:n<sup>(1)</sup> että kansainvälisten ja eurooppalaisten ihmisoikeusvälineiden<sup>(2)</sup> mukaisista perusoikeuksista ja -periaatteista. Se toistettiin äskettäin Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteessa 2. Se mainitaan myös sukupuolten tasa-arvoa koskevan direktiivin<sup>(3)</sup> 4 artiklassa, jossa kielletään välitön ja välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan palkan osalta.

2.2 EU:n samapalkkaisuuskehys on ollut käytössä useita vuosikymmeniä<sup>(4)</sup>, ja se on osaltaan auttanut puuttumaan palkkarakenteeseen sisältyvään palkkasyrjintään ja sukupuolten eriarvoiseen kohteluun. Euroopan tasa-arvoinstituutin EIGE:n mukaan sukupuolten palkkaerosta 9 prosentin ("selittämätön") osa (14,1 prosentista) johtuu sekä havaitsematta jääneistä työntekijöiden ominaispiirteistä että syrjinnästä<sup>(5)</sup>. Muita sukupuolten palkkaeron syitä ovat muun muassa se, että naiset huolehtivat miehiä enemmän palkattomasta hoivatyöstä, mikä vaikuttaa heidän osallistumiseensa työmarkkinoille esimerkiksi osa-aikatyötä tekemällä, sekä horisontaalinen ja vertikaalinen eriytyminen työmarkkinoilla. Tiettyjä näistä syistä käsitellään unionin oikeuden ja toimintapolitiikkojen muilla osa-alueilla<sup>(6)</sup>.

2.3 Nämä toimenpiteet ovat edistäneet sukupuolten palkkaeron kaventamista EU:ssa. Kokopäivätyön keskimääräinen palkkakuilu on EU:ssa kuitenkin edelleen 14,1 prosenttia, ja viime vuosikymmenen aikana edistystä on tapahtunut hyvin vähän. Kehitys vaihtelee jäsenvaltioittain, ja eräissä niistä palkkaerot jopa kasvavat<sup>(7)</sup>. Se, että naisten tuntipalkka on edelleen keskimäärin pienempi kuin miesten, lisää osaltaan sukupuolten välisiä eroja kokonaisvuosiansioissa (36,7 prosenttia<sup>(8)</sup>) ja eläkkeissä (30 prosenttia<sup>(9)</sup>), vaikka se ei olekaan ainoa eroja tuottava tekijä. Varsinkin sukupuolten välinen ero kokonaisansioissa selittyy suurelta osin sillä, että naiset tekevät vähemmän ansiotyötunteja, pitkälti palkattomien hoitovelvoitteiden täyttämiseksi<sup>(10)</sup>. Kokopäivätyöllä on suuri vaikutus ansioihin ja uramahdollisuuksiin, ja tämän mahdollisuuden tarjoaminen sekä naisille että miehille edellyttää tukirakenteita, kuten hoitopalveluja, hoivavollisuuksien jakamista ja verotuksellisten pidäkkeiden poistamista naisten työllistymistä.

2.4 Kansainvälisten ja eurooppalaisten ihmisoikeusvälineiden valvontaelinten oikeuskäytäntö osoittaa selvästi, että useimmissa jäsenvaltioissa on vielä paljon parantamisen varaa samapalkkaisuuden varmistamisessa ja täytäntöönpanossa niin lainsäädännön kuin käytännönkin osalta, myös palkkauksen avoimuuden suhteen<sup>(11)</sup>.

<sup>(1)</sup> Määrättiin Rooman sopimuksen (1957) 119 artiklassa ja määräys sisältyy nyt Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artiklan 1 kohtaan. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklan mukaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla palkkaus mukaan lukien.

<sup>(2)</sup> Ks. erityisesti: taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan YK:n kansainvälisen yleissopimuksen 7 artiklan a kohdan i alakohta (TSS-sopimus), ILO:n yleissopimus nro 100 (1951) ja Euroopan neuvoston Euroopan sosiaalisen peruskirjan 4 artiklan 3 kohta (1961, tarkistettu 1996).

<sup>(3)</sup> EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23

<sup>(4)</sup> Samapalkkaisuusdirektiivi (EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19).

<sup>(5)</sup> EIGE (2020), Gender inequalities in care and consequences for the labour market, s. 26.

<sup>(6)</sup> EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79, COM(2020) 152 final, 5.3.2020 ja COM(2017) 678 final, 20.11.2017

<sup>(7)</sup> Eurostatin tiedot vuodelta 2019, Gender pay gap statistics

<sup>(8)</sup> Eurostatin tiedot vuodelta 2018, Closing the gender pension gap?

<sup>(9)</sup> Eurostatin tiedot vuodelta 2016, Gender overall earnings gap

<sup>(10)</sup> Eurostat (2019), Why do people work part-time?

<sup>(11)</sup> Ks. esim. seuraava oikeuskäytäntö: ILO:n yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevän asiantuntijakomitean antamat huomautukset yleissopimuksesta nro 100 samanarvoisesta työstä maksettavasta samasta palkasta (1951), Euroopan neuvoston Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean (ECSR) tekemät päätökset yhteisistä valituksista, joita University of Women Europe (UWE) on esittänyt 15 EU:n jäsenvaltiota vastaan ja ECSR:n päätelmät Euroopan sosiaalisen peruskirjan 4 artiklan 3 kohdan rikkomisesta normaalin raportointimenettelyn yhteydessä

2.5 Covid-19-pandemiolla on ollut ankaria vaikutuksia yhteiskuntaan, talouteen, työntekijöihin, yrittäjiin ja yrityksiin. Mikä tärkeintä, pandemia on korostanut sitä, että naiset saavat yhä miehiä alhaisempaa palkkaa ja että työ monissa naisvaltaisissa keskeisissä työpaikoissa on edelleen aliarvostettua. Pandemia on myös vaikuttanut suhteettomasti naisiin sekä työpaikoilla että niiden ulkopuolella, ja ilman päättäväisiä toimia sillä on todennäköisesti kielteisiä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon <sup>(12)</sup>.

2.6 Euroopan komission ehdotuksessa direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla (2021/0050 (COD), jäljempänä ”ehdotus”) todetaan, että on kiireellisesti ryhdyttävä toimiin miesten ja naisten samapalkkaisuuden edistämiseksi tässä yhteydessä. Ehdotuksen tavoitteena on puuttua eräisiin tärkeimmistä esteistä, jotka koskevat EU:n samapalkkaisuuskehityksen tehokasta täytäntöönpanoa ja noudattamista, mikä on edelleen haaste <sup>(13)</sup>. Komissio katsoo, että selittämättömän palkkaeron pienentäminen kolmella prosenttiyksiköllä on kohtuullinen arvio ehdotettujen toimenpiteiden vaikutuksesta, vaikka palkkasyrjinnän laajuutta koskevien täsmällisten tietojen puute vaikeuttaa ehdotettujen toimenpiteiden vaikutusten arviointia <sup>(14)</sup>.

2.7 Komissio on yksilöinyt tältä osin kolme keskeistä haastetta: epäselvyys keskeisistä oikeudellisista käsitteistä, kuten ”samanarvoinen työ”, palkkajärjestelmien avoimuuden puute ja erilaiset menettelylliset esteet, kuten korkeat oikeudelliset kustannukset tai riittävän korvauksen puute <sup>(15)</sup>. Vuonna 2014 komissio julkaisi suosituksen miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (jäljempänä ”suositus”), jonka tarkoituksena oli puuttua osaan näistä ongelmista <sup>(16)</sup>. Suositusta ei ole juurikaan noudatettu jäsenvaltioissa <sup>(17)</sup>, vaikka eräillä niistä on jo käytössä erilaisia palkkauksen avoimuutta edistäviä toimenpiteitä, jotka eroavat toisistaan rakenteeltaan ja kattavuudeltaan <sup>(18)</sup>.

2.8 Euroopan komission puheenjohtaja Ursula von der Leyen määrittäi toimikautensa alussa periaatteen ”sama palkka samasta työstä” EU:n uuden sukupuolistrategian kulmakiveksi ja sitovat palkkauksen avoimuutta koskevat toimenpiteet yhdeksi poliittisista painopisteistään. Tämän jälkeen komissio sisällytti palkkauksen avoimuutta koskevien sitovien toimenpiteiden käyttöönoton sukupuolten tasa-arvoa koskevaan EU:n strategiaan 2020–2025. Euroopan parlamentti on ilmaissut tukevansa tällaisten toimenpiteiden käyttöönottoa sukupuolten palkkaeroa <sup>(19)</sup> ja Euroopan sukupuolistrategiaa <sup>(20)</sup> koskevissa päätöslauselmissaan. Myös ETSK on kehottanut komissiota puuttumaan tilanteisiin, joissa ilmenee naisten tyyppillisesti tekemän työn aliarvostusta, muun muassa ottamalla käyttöön palkkauksen avoimuutta koskevia sitovia toimenpiteitä mutta myös toimenpiteitä, joilla varmistetaan naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet työmarkkinoilla ja torjutaan horisontaalista ja vertikaalista eriytymistä sukupuolen mukaan ammattiryhmittäin <sup>(21)</sup>.

### 3. Yleistä

3.1 ETSK on jo aiemmin todennut, että miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen vahvistamiseksi tarvitaan sitovia toimenpiteitä <sup>(22)</sup>. Palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevasta vuoden 2014 suosituksesta saadut kokemukset ovat osoittaneet, että ei-sitovilla toimenpiteillä ei todennäköisesti saavuteta toivottua tulosta eli samapalkkaisuuden periaatteen tehokkaan käytännön soveltamisen varmistamista vaadittuun tahtiin.

<sup>(12)</sup> Wenham C. (2020), *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period*, Euroopan parlamentti; Eurofound (2020) *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*; Euroopan komissio, *2021 report on gender equality in the EU*.

<sup>(13)</sup> Direktiivin 2006/54/EY soveltamisesta laaditun komission kertomuksen (COM(2013) 861 final) ja perustamissopimuksessa vahvistetun samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaatteen täytäntöönpanosta annetun direktiivin 2006/54/EY asianomaisten säännösten arvioinnin mukaan, (SWD(2020) 50 final).

<sup>(14)</sup> Ehdotuksen liitteessä oleva vaikutustenarviointi, s. 116.

<sup>(15)</sup> COM(2013) 861 final, SWD(2020) 50 final

<sup>(16)</sup> EUVL L 69, 8.3.2014, s. 112

<sup>(17)</sup> COM(2017) 671 final

<sup>(18)</sup> Veldman A. (2017), *Pay Transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Luxemburg, Euroopan unionin julkaisutoimisto.

<sup>(19)</sup> Euroopan parlamentin päätöslauselma, 30.1.2020

<sup>(20)</sup> Euroopan parlamentin päätöslauselma, 21.1.2021

<sup>(21)</sup> EUVL C 110, 22.3.2019, s. 26, EUVL C 240, 16.7.2019, s. 3, EUVL C 364, 28.10.2020, s. 77

<sup>(22)</sup> EUVL C 364, 28.10.2020, s. 77

3.2 ETSK pitää tervetulleena komission ehdotusta, jolla pyritään tekemään työntekijöille helpommaksi vaatia miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen noudattamista silloin, kun he katsovat joutuneensa palkkasyrjinnän uhreiksi, ja jolla on tarkoitus lisätä palkkarakenteiden avoimuutta ja vahvistaa kansallisten elinten asemaa tämän periaatteen toteuttamisessa.

3.3 ETSK katsoo kuitenkin, että ehdotusta olisi vahvistettava monilta osin. Tämä koskee erityisesti perusteita, joita käytetään määrittäessä työn arvoa, eräiden keskeisten avoimuusvelvoitteiden kattavuutta sekä työmarkkinaosapuolten ja työehtosopimusneuvottelujen merkitystä samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamisessa, sillä työmarkkinaosapuolet kykenevät parhaiten uudelleenarvioimaan taitojen ja ammattien arvoa<sup>(23)</sup>. ETSK on huolissaan siitä, että muussa tapauksessa ehdotettujen toimenpiteiden hyödyt jäävät monille työntekijöille rajallisiksi eivätkä toimenpiteet edistä riittävästi niitä järjestelmämuutoksia, joita tarvitaan palkkasyrjinnän ja sukupuolten eriarvoisen kohtelun poistamiseksi palkkarakenteista.

3.4 ETSK huomauttaa, että ehdotukseen sisältyvät toimenpiteet ovat vain joitakin niistä askelista, joita tarvitaan sukupuolten palkkaeroon liittyvien rakenteellisten ongelmien ratkaisemiseksi. Samapalkkaisuuden varmistamiseksi käytännössä on välttämätöntä noudattaa kokonaisvaltaista lähestymistapaa, johon sisältyy lisätoimenpiteitä sekä noudattamisen valvonnan tehostamista. Niihin olisi sisällyttävä lisätoimia, joilla puututaan työmarkkinoiden eriytymiseen, sukupuolistereotyyppioihin ja pääasiassa naisten tekemän työn aliarvostukseen, riittävät ja helppokäyttöiset lastenhoito- palvelut ja asianmukaiset säännökset vanhempainvapaasta sekä aloitteita, joilla lisätään tietoisuutta palkkaeroista, edistetään naisten uramahdollisuuksia ja varmistetaan naisten parempi edustus päätöksentekotehtävissä sekä eliminoidaan naisten työllistymisen verotukselliset pidäkkeet.

## 4. Erityistä

### 4.1 Soveltamisala ja määritelmät

4.1.1 ETSK panee merkille, että direktiiviehdotuksen soveltamisala on laaja (2 artikla) ja että sitä sovelletaan sekä julkiseen että yksityiseen sektoriin ja kaikkiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde. Tällaisen suhteen olemassaolon määrittämistä ohjaavat työn suorittamiseen liittyvät tosiseikat. Tämä koskee myös epätyypillisiä työsuhteita, kuten pyydettyä tehtävää työtä ja alustatyötä, jos työn suorittamiseen liittyvät tosiseikat osoittavat, että nämä kriteerit täyttyvät<sup>(24)</sup>. Työsopimuksen tai työsuhteen olemassaolo määritellään kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa ja/tai käytännöissä Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen.

4.1.2 ”Työntekijäryhmien” määritelmässä 3 artiklassa säädetään, että työnantajan olisi määritettävä ne. On ratkaisevan tärkeää, että on olemassa mekanismeja, joilla varmistetaan, että työntekijäryhmät määritetään sukupuolineutraalilla tavalla, esimerkiksi varmistamalla, että ryhmittely laaditaan yhdessä ammattijärjestön tai työntekijöiden edustajien kanssa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

4.1.3 ETSK pitää myönteisenä sitä, että palkkasyrjinnän määritelmään sisältyy syrjintä, joka perustuu sekä sukupuoleen että johonkin toiseen syrjintäperusteeseen<sup>(25)</sup>, ja että siinä näin ollen tunnustetaan syrjinnän moniperusteisuus. Komission olisi annettava lisäohjeita sen varmistamiseksi, että tapaukset, joissa palkkasyrjintä johtuu sukupuolen ja muun suojellun ominaisuuden yhdistelmästä, voidaan yksilöidä ja käsitellä sellaisina.

4.1.4 ETSK toteaa, että läpi ehdotuksen vastuut osoitetaan ”työntekijöiden edustajille” ilman termin määrittelyä. Johdanto-osassa todetaan, että ”jos organisaatiossa ei ole virallisia työntekijöiden edustajia, työnantajan olisi nimettävä yksi tai useampia työntekijöitä tähän tehtävään”. Jotta ei aiheutettaisi riskiä asiaankuulumattomasta puuttumisesta kansallisiin työmarkkinasuuhdejärjestelmiin ja vältettäisiin se, että työnantajan valitsemat työntekijöiden edustajat ohittaisivat ammattijärjestöjen oikeudet ja etuoikeudet<sup>(26)</sup>, ehdotuksessa olisi taettava, että työntekijöiden edustajat ovat aina

<sup>(23)</sup> EUVL C 110, 22.3.2019, s. 26

<sup>(24)</sup> Ehdotuksen johdanto-osan 11 kappale.

<sup>(25)</sup> Neuvoston direktiivi 2000/43/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta (EYVL L 180, 19.7.2000, s. 22) ja neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16).

<sup>(26)</sup> Yhdistymisvapautta käsittelevän ILO:n komitean (Committee on Freedom of Association, CFA) ja yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevän asiantuntijakomitean (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR) oikeuskäytännössä on selvää, että ammattijärjestöjen etuoikeuksia ei voida ohittaa tai avata muille organisaatioille, yhdistyksille tai (työnantajan valitsemille) yksittäisille työntekijöille (yksittäisten työntekijöiden ryhmille). Ks. erityisesti ILO CFA Digest of case law (§§ 1214, 1222–1230, 1234, 1342–1349) ja CEACR General Survey of 2012, s. 96–97.

työntekijöiden valitsemia. On lisäksi tarpeen todeta, että asia on hoidettava yhdistymisvapautta, järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevien Kansainvälisen työjärjestön asianomaisten yleissopimusten ja oikeuskäytännön mukaisesti.

#### 4.2 Sama palkka ja samanarvoinen työ

4.2.1 Ehdotuksen 4 artiklan 3 kohdassa selvennetään eräitä objektiivisia perusteita, joita on käytettävä määrittäessä työn arvoa Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti, ja edellytetään, että jäsenvaltiot toteuttavat toimenpiteitä varmistaakseen, että työn arvon määrittämistä varten otetaan käyttöön välineitä ja menetelmiä. Näillä säännöksillä autetaan työntekijöitä, jotka pyrkivät varmistamaan oikeuksiensa noudattamisen, yksilöllisellä asianmukainen vertailukohta, ja varmistetaan, että työn arvo määritetään yhdenmukaisemmin jäsenvaltioiden välillä. Tämä auttaa työmarkkinaosapuolia suunnittelemaan palkkarakenteita sukupuolineutraalisti ja määrittämään, mitkä työntekijäryhmät tekevät samanarvoisia töitä, mikä on välttämätöntä ehdotetun direktiivin muiden säännösten soveltamisen kannalta.

4.2.2 Ehdotetussa säännöksessä luetellaan kuitenkin vain muutamia perusteita, ja ne ovat yleisluonteisia. Olisi toivottavaa saada yksityiskohtaisempia tietoja objektiivisista perusteista, joita käytetään työn arvon määrittämiseen. Tällöin olisi erityisesti pyrittävä varmistamaan, ettei naisten tyypillisesti tekemään työhön tarvittavia taitoja ja ominaispiirteitä jätetä huomiotta. Jos tällaisia taitoja ja ominaisuuksia ei oteta huomioon, työn arvon arviointi ei ole sukupuolineutraalia. Ehdotetuissa kriteereissä olisi esimerkiksi täsmennettävä muita huomioon otettavia osakriteerejä, joihin kuuluvat ihmiskeskeiset taidot, jotka ovat tyypillisiä monissa naisvaltaisissa työtehtävissä, kuten hoivatyössä<sup>(27)</sup>. Tarkempien tietojen antaminen auttaisi varmistamaan, että naisten tyypillisesti tekemää työtä ei aliarvosteta. Nämä kriteerit olisi muotoiltava siten, että työmarkkinaosapuolille jää vapaus tarkentaa niitä.

4.2.3 Työmarkkinaosapuolilla on parhaat edellytykset arvioida taitojen ja ammattien arvoa. Työmarkkinaosapuolten on kehitettävä näitä sukupuolineutraaleja kriteerejä sekä 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuja välineitä ja menetelmiä työn arvon määrittämiseksi tai niiden on vähintään osallistuttava tähän rajoittamatta kuitenkaan niiden itsemääräämisoikeutta. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimusneuvottelut ovat keskeisiä keinoja pyrittäessä saavuttamaan halutut tavoitteet ja korjaamaan sukupuolten palkkaeroja.

4.2.4 ETSK pitää myönteisenä mahdollisuutta käyttää hypoteettista vertailukohdetta tai muuta näyttöä, jonka perusteella väitettyä syrjintää voidaan olettaa tapahtuvan, jos tosiasiallista vertailukohdetta ei kyetä määrittämään. Tämä auttaa voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneillä työpaikoilla työskenteleviä työntekijöitä osoittamaan syrjintää siellä, missä sitä on, vaikka reaalista vertailukohdetta ei olisikaan käsiillä. Erityisen tärkeää on varmistaa, että vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneillä työpaikoilla työskentelevät naiset voivat esittää samapalkkaisuutta koskevia vaatimuksia, koska on näyttöä siitä, että työpaikan naisistumisasteen ja matalamman palkan välillä on yhteys – eli mitä suurempi naisten osuus on, sitä pienempää palkkaa maksetaan<sup>(28)</sup>.

#### 4.3 Palkkauksen avoimuus

4.3.1 ETSK panee merkille 5–9 artiklassa ehdotetut toimenpiteet, joiden tarkoituksena on parantaa palkkaa koskevien tietojen saatavuutta, myös ennen työsuhteen alkamista, sekä palkkarakenteiden avoimuutta. Komitea toteaa kuitenkin, että on tarpeen ottaa huomioon maakohtaiset työmarkkinasuhteiden mallit. Ne voivat auttaa vastaamaan yhteen palkkasyrjinnän havaitsemisen ja siihen puuttumisen suurimmista haasteista sekä puuttumaan sukupuolierojen

<sup>(27)</sup> Voitaisiin esimerkiksi täsmentää, että "pätevyyteen" sisältyy ihmissuhdetaitoja, "kuormitukseen" ei kuulu pelkästään fyysinen vaan myös henkinen ja psykososiaalinen kuormitus tai että "työtehtävien luonne" käsittää emotionaalisen tuen antamisen. Tarkempia ohjeita työn arvon määrittämisessä käytettävistä kriteereistä ja osakriteereistä annetaan komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa, joka kytkeytyy asiakirjaan, joka liittyy komission kertomukseen neuvostolle ja Euroopan parlamentille direktiivin 2006/54/EY soveltamisesta, SWD(2013) 512 final, 16. joulukuuta 2013.

<sup>(28)</sup> ILO (2018), Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps, Geneve, ILO, s. 75.

aiheuttamiin eroavuuksiin alustavissa palkkaneuvotteluissa, joissa naiset ovat yleensä heikommassa asemassa <sup>(29)</sup>. ETSK panee merkille, että ehdotuksessa todetaan, että 5 artikla ei rajoita työnantajien, työntekijöiden ja työmarkkinaosapuolten mahdollisuuksia neuvotella palkoista, jotka ovat ilmoitetun vaihteluvälin ulkopuolella.

4.3.2 Nämä toimet voisivat kannustaa työnantajia tunnistamaan ja korjaamaan palkkaeroja organisaatiossaan. Raportointi ja yhteinen arviointi voivat osaltaan lisätä tietoisuutta palkkasyrjinnästä ja palkkarakenteeseen sisältyvästä sukupuolten eriarvoisesta kohtelusta ja edistää niiden järjestelmällisempää ja tehokkaampaa käsittelyä, mikä hyödyttäisi kaikkia organisaation työntekijöitä ilman, että työntekijöiden tarvitsisi esittää samapalkkaisuusvaatimusta. Samalla on tärkeää parantaa työntekijöiden tietämystä siitä, mistä palkka koostuu ja miten siihen voidaan vaikuttaa. Sukupuolten tasa-arvoa työpaikalla koskevat valistustoimet auttaisivat myös merkittävästi kaventamaan palkkaeroja. Palkkauksen avoimuuden lisäämisellä voi olla hyödyllisiä vaikutuksia myös työvoiman tyytyväisyyteen, pysyvyyteen ja tuottavuuteen <sup>(30)</sup>.

4.3.3 Ehdotetun 7 artiklan 5 kohdan sanamuoto viittaa siihen, että työntekijöitä voidaan estää puhumasta vapaasti palkastaan muutoin kuin samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoon liittyvien erityisolosuhteiden vallitessa. ETSK huomauttaa, että avoimuuden lisäämiseksi olisi tehtävä selväksi, että työntekijöitä ei pitäisi estää paljastamasta palkkaansa kollegoille ja muille, erityisesti omalle ammattijärjestölleen. Mahdollisuus keskustella palkasta vapaasti muiden kanssa antaa työntekijöille mahdollisuuden tunnistaa tilanteen, jossa samapalkkaisuuden periaatetta on rikottu.

4.3.4 Työnantajien ei myöskään pitäisi voida estää työntekijöitä paljastamasta ammattijärjestölleen pyynnöstä saamia tietoja, jotka koskevat tiettyjen työntekijäryhmien palkkatasoa ja jotka voivat viitata palkkasyrjintään (7 artiklan 6 kohta). Vastaanottajaa voitaisiin vaatia käsittelemään tietoja luottamuksellisesti muutoin kuin toimiessaan samapalkkaisuuden periaatteen noudattamisen valvomiseksi.

4.3.5 Jos rajoitetaan vaatimus raportoida organisaation palkkaeroista koskemaan vain työnantajia, joilla on vähintään 250 työntekijää (8 artiklan 1 kohta) ja vapautetaan näin vaatimuksesta kaikki pienet ja keskisuuret yritykset (pk-yritykset), vain noin kolmannes kaikista EU:n työntekijöistä voi hyötyä tästä toimenpiteestä <sup>(31)</sup>. Lisäksi naiset ovat yliedustettuina pienissä yrityksissä <sup>(32)</sup>, mikä tarkoittaa, että vielä pienempi osa naistyöntekijöistä hyöttyy mainitusta toimenpiteestä. Tämä kynnyсарvo on askel taaksepäin komission vuoden 2014 suosituksesta, jossa ehdotetaan raportointivaatimuksia työnantajille, joilla on vähintään 50 työntekijää <sup>(33)</sup>.

4.3.6 ETSK tiedostaa, että pk-yrityksillä voi olla rajallisemmat resurssit täyttää ehdotetun direktiivin mukaiset velvoitteensa. Ehdotuksessa olisi otettava huomioon pk-yrityksille aiheutuvat lisärasitteet, erityisesti kun otetaan huomioon niiden merkitys pandemian jälkeisessä elpymisprosessissa, joka voi jatkua vielä ehdotetun direktiivin voimaantulon jälkeen.

<sup>(29)</sup> Todisteet viittaavat esimerkiksi siihen, että naiset pyrkivät välttämään palkkaneuvotteluja ja että miehet onnistuvat naisia paremmin työmarkkinaneuvotteluissa. Ks. M. Recalde & L. Vesterlund, *Gender Differences in Negotiation and Policy for Improvement*, a working paper from the US National Bureau for Economic Research (<https://www.nber.org/papers/w28183>); A. Leibbrandt & J. A. List, *Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale, Natural Field Experiment*, a working paper from the US National Bureau for Economic Research (<https://www.nber.org/papers/w18511>).

<sup>(30)</sup> Ks. vaikutustenarviointi, s. 17–18 ja esim. Chamberlain, A., *Is Salary Transparency More Than a Trend?*, Glassdoor Economic Research Report, 2015; Wall, A., "Pay openness movement: Is it merited? Does it influence more desirable employee outcomes than pay secrecy?", *Organization Management Journal*, 2018.

<sup>(31)</sup> Pk-yritykset kattavat noin kaksi kolmasosaa EU:n työllisyydestä ja 99,8 prosenttia kaikista yrityksistä, Statistics on small and medium-sized enterprises

<sup>(32)</sup> EIGE (2020), *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*, s. 29.

<sup>(33)</sup> Suositus 4.



Komissio arvioi kuitenkin, että raporttien laatimisesta aiheutuvat kustannukset ovat kohtuulliset<sup>(34)</sup>. Siksi täydellinen vapautus, joka koskisi kaikkia työnantajia, joilla on alle 250 työntekijää, ei ole perusteltu, mutta voisi olla asianmukaista antaa pk-yrityksiä koskevat erityissäännöt.

4.3.7 Pienten yritysten raportointitilheyden rajoittamista koskevat erityissäännöt vähentäisivät kustannuksia mutta samalla edellyttäisivät työnantajia tunnistamaan ja poistamaan palkkaerot työntekijöiden hyväksi. Ilmoitusvelvollisuuden kynnysarvon olisi oltava enintään 50 työntekijää, mutta raportointitilheyttä voitaisiin vähentää yrityksissä, joissa on yli 50 työntekijää mutta vähemmän kuin 250 työntekijää.

4.3.8 Sama huolenaihe liittyy yhteisen arvioinnin suorittamista koskevan vaatimuksen rajoittamiseen työnantajiin, joilla on vähintään 250 työntekijää (9 artikla). Yhteisen arvioinnin laatimisesta aiheutuvien kustannusten arvioidaan olevan jonkin verran suuremmat kuin raporttien kustannukset<sup>(35)</sup>, mutta ne eivät edelleenkään oikeuta myöntämään täydellistä vapautusta työnantajille, joilla on alle 250 työntekijää. Pk-yrityksiä koskevat erityissäännöt voisivat olla perusteltuja.

4.3.9 Jäsenvaltiot olisi velvoitettava tarjoamaan tukea, koulutusta ja teknistä apua työnantajille, erityisesti pk-yrityksille, palkkauksen avoimuutta koskevien velvoitteiden täyttämiseen, kuten välineiden ja menetelmien kehittämiseen palkkaerojen laskemista varten. Jäsenvaltioiden olisi mahdollisuuksien mukaan ja tarvittaessa hyödynnettävä myös 8 artiklan 4 kohdan mukaista mahdollisuutta kerätä tietoja palkkaeroista itse organisaatioissa, erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten osalta.

4.3.10 ETSK toteaa, että ehdotus eroaa suosituksesta siltä osin, että siinä edellytetään, että työnantajat raportoivat ainoastaan palkkaeroista mies- ja naistyöntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin ja koko organisaatioissa. Avoimuuden ja vastuuvastuun lisäämiseksi ammattijärjestöjen tai työntekijöiden edustajien olisi voitava tarkistaa työnantajan palkkaerojen laskemisessa käyttämä menetelmä ja se, ovatko laskelmat tarkkoja, kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö asianmukaisesti huomioon ottaen. Suosituksen mukaisesti raportointivelvoitteet olisi ulotettava mies- ja naistyöntekijöiden keskimääräiseen palkkatasoon työntekijäryhmittäin. Näin työntekijät ja muut elimet voivat arvioida todellisia palkkaeroja eri työntekijäryhmissä, mikä on välttämätöntä samapalkkaisuuden periaatteen tehokkaan toteuttamisen varmistamiseksi.

4.3.11 ETSK huomauttaa, että ehdotuksessa ei täsmennetä, kuinka usein työnantajien olisi annettava tietoja eri työntekijäryhmien palkoista (8 artiklan 1 kohdan g alakohta). Nämä tiedot olisi asetettava saataville vuosittain, kuten muun tyyppisetkin tiedot. Voitaisiin antaa pk-yrityksiä koskevia erityismääräyksiä, kuten kohdassa 4.3.7 ehdotetaan.

4.3.12 ETSK kannattaa ehdotusta velvoittaa työnantajat korjaamaan tilanne yhteistyössä ammattijärjestöjen tai työntekijöiden edustajien ja muiden elinten kanssa sekä vaatimusta sisällyttää yhteiseen arviointiin toimenpiteitä havaittujen erojen korjaamiseksi ja raportoida tällaisten toimenpiteiden tehokkuudesta (8 artiklan 7 kohta, 9 artiklan 2 kohta ja 9 artiklan 3 kohta). Nämä säännökset ovat keskeisiä sen varmistamiseksi, että raportointi ja yhteiset arviointivelvoitteet edistävät tehokkaasti samapalkkaisuuden periaatetta.

4.3.13 Ehdotetun direktiivin 10 artiklan 1 kohdassa säädetään, että edellä mainittujen vaatimusten nojalla toimitettavat tiedot, joihin liittyy henkilötietojen käsittelyä, on toimitettava Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2016/679<sup>(36)</sup> (yleinen tietosuoja-asetus (GDPR)) mukaisesti. Olisi täsmennettävä, että työnantajien ei pitäisi käyttää yleistä tietosuoja-asetusta perusteena salata palkkasyrjinnän yksilöimiseksi tarvittavia tietoja. Ehdotetun direktiivin 10 artiklan 3 kohtaan sisältyvä riittävä suoja yksittäisen työntekijän yksityisyydelle, ja siinä edellytetään, että jos yksittäinen työntekijä on yksilöitävissä, asiaankuuluvat tiedot olisi annettava ainoastaan ammattijärjestön tai työntekijöiden edustajien taikka tasa-arvoelimen saataville. Näiden olisi sen jälkeen ilmoitettava työntekijälle, onko samapalkkaisuusvaatimuksen esittämiseksi perusteita.

<sup>(34)</sup> Komission vaikutustenarvioinnin mukaan keskimääräiset lisäkustannukset olisivat pienimmillään 379–508 euroa ja enimmillään 721–890 euroa ensimmäisenä vuonna ja kustannukset alenisivat seuraavina vuosina: vaikutustenarviointi, (SWD(2021) 41 final, s. 59). Ks. myös Eurofound (2020), *Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities?* Eurofoundin valmisteluasiakirja WPEF20021.

<sup>(35)</sup> Keskimääräiset kustannukset olisivat pienimmillään 1 180–1 724 euroa ja enimmillään 1 911–2 266 euroa ja kustannukset oletettavasti alenisivat seuraavien arviointien kohdalla: vaikutustenarviointi, (SWD(2021) 41 final, s. 61).

<sup>(36)</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus) (EUVL L 119, 4.5.2016, s. 1).

#### 4.4 Työehtosopimusneuvottelut ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu samapalkkaisuudesta

4.4.1 Ehdotuksessa todetaan, että työmarkkinaosapuolten on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota samapalkkaisuuteen työehtosopimusneuvotteluissa, ja säädetään, että jäsenvaltioiden on toteutettava toimenpiteitä kannustaakseen työmarkkinaosapuolia kiinnittämään asianmukaista huomiota samapalkkaisuuskysymyksiin myös työehtosopimusneuvottelujen asiaankuuluvalla tasolla<sup>(37)</sup>. Siinä säädetään lisäksi, että olisi kunnioitettava kansallisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujärjestelmien erilaisia piirteitä eri puolilla EU:ta sekä työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta ja sopimusvapautta samoin kuin niiden roolia työntekijöiden ja työnantajien edustajina<sup>(38)</sup>. Toisin kuin vuoden 2014 suosituksessa, ehdotukseen ei kuitenkaan sisälly säännöstä, jolla varmistetaan, että samapalkkaisuudesta voidaan keskustella asianmukaisella työehtosopimusneuvottelujen tasolla.

4.4.2 Direktiivin 11 artiklassa säädetään ainoastaan, että työmarkkinaosapuolten kanssa olisi keskusteltava direktiivin mukaisista oikeuksista ja velvollisuuksista. Olisi täsmennettävä, mitä tämä tarkoittaa. Erityisesti on tärkeää varmistaa, että toteutetaan toimenpiteitä, joilla edistetään samapalkkaisuutta koskevia työehtosopimusneuvotteluja ja muita toimenpiteitä sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi rajoittamatta kuitenkaan työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta. Työehtosopimusneuvotteluilla voi olla merkittävä ja hyödyllinen rooli samapalkkaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon järjestelmällisessä edistämisessä alakohtaisella, valtakunnallisella tai yrityksen tasolla.

4.4.3 Lisäksi olisi kannustettava muihin toimenpiteisiin, joilla edistetään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, keskustelua samapalkkaisuudesta ja sukupuolineutraalien työnarvointijärjestelmien kehittämistä, tietoisuutta samapalkkaisuudesta ja hyvien käytäntöjen jakamista.

4.4.4 Ammattijärjestöjen tai työntekijöiden edustajien kykyä toimia työntekijöiden puolesta olisi vahvistettava muun muassa antamalla ammattijärjestöille tai työntekijöiden edustajille oikeus pyytää työntekijäryhmittäin tietoja palkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltyinä. Tällaisten tietojen avulla ammattijärjestöt tai työntekijöiden edustajat voisivat tunnistaa palkkasyrjinnän ja toimia sen torjumiseksi, myös työehtosopimusneuvotteluissa.

4.4.5 ETSK huomauttaa, että ammattijärjestöillä tai työntekijöiden edustajilla on oltava tarvittava tekninen tietämys ja koulutus palkkasyrjinnän tunnistamista sekä työntekijöiden neuvontaa ja edustusta koskevien tehtäviensä hoitamiseksi. Olisi selvennettävä, että ammattijärjestöillä on oikeus edustaa jäseniään.

#### 4.5 Oikeussuojakeinot ja täytäntöönpano

4.5.1 ETSK panee merkille ehdotetut säännökset, joilla pyritään poistamaan samapalkkaisuusvaatimuksen esittämiseen pyrkivien työntekijöiden kohtaamat menettelylliset esteet, kuten korkeat oikeudelliset kustannukset, riittämättömät korvaukset ja vanhentumisajat. Tähän liittyen komitea toteaa jäsenvaltioiden oikeusperinteiden vaihtelevan, kun tarkastellaan niissä sovellettavia menettelysääntöjä. ETSK korostaa joustavuuden tarvetta, jotta kunnioitetaan sekä kansallisia oikeusjärjestelmiä että kansallisten työmarkkinavuoropuhelu- ja työehtosopimusneuvottelujärjestelmien erilaisia piirteitä eri puolilla unionia sekä työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä ja sopimusvapautta ja niiden asemaa työntekijöiden ja työnantajien edustajina.

4.5.2 ETSK kannattaa ehdotusta sen varmistamiseksi, että eri tahot voivat toimia työntekijän tai näiden nimenomaisella suostumuksella työntekijäryhmien puolesta tai antaa tukea ja että tasa-arvoelimet ja työntekijöiden edustajat voivat tehdä niin useiden työntekijöiden puolesta (13 artikla). Voitaisiin myös harkita ryhmäkanteen mahdollisuutta kansallisella tasolla, koska sen odotetaan vaikuttavan merkittävästi noudattamisen valvontaan<sup>(39)</sup>. ETSK korostaa joustavuuden tarvetta, jotta pystytään kunnioittamaan erilaisia oikeudellisia perinteitä ja kansallisia oikeusjärjestelmiä.

4.5.3 ETSK toteaa, että 19 artikla, joka koskee asianajo- ja oikeudenkäyntikuluja, voisi aiheuttaa taloudellisia vaikeuksia mikroyrityksille ja eräille pienille yrityksille, jotka ovat vastaajina oikeusmenettelyissä. Jos oikeudenkäyntikulut ovat niin merkittäviä, että ne uhkaavat liiketoiminnan harjoittamista, kulujen perimättä jättäminen tulisi katsoa ilmeisen kohtuuttomaksi.

<sup>(37)</sup> Ehdotuksen johdanto-osan 31 kappale.

<sup>(38)</sup> Ehdotuksen johdanto-osan 31 kappale.

<sup>(39)</sup> Foubert P. (2017) Ks. myös Benedí Lahuerta S. (2018)



4.5.4 ETSK toteaa, että 18 artiklassa ehdotettu kolmen vuoden vanhentumisaika saattaa edellyttää merkittäviä muutoksia, jotka olisivat haasteellisia eräissä jäsenvaltioissa jo käytössä oleville riitojenratkaisumekanismeille. Jos näin osoittautuu olevan, jäsenvaltioiden olisi voitava ottaa huomioon oikeusjärjestelmänsä ja -perinteensä vaarantamatta 18 artiklan tavoitetta eli sen varmistamista, että lyhyet vanhentumisajat eivät estä palkkasyrjinnän uhreja toteuttamasta oikeuttaan samapalkkaisuuteen.

#### 4.6 Tasa-arvo- ja valvontaelimet

4.6.1 ETSK suhtautuu myönteisesti ehdotukseen vahvistaa tasa-arvoelinten roolia samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanossa ja varmistaa tasa-arvoelinten ja muiden tarkastustehtäviä hoitavien elinten välinen yhteistyö (25 artikla). Lisäksi olisi varmistettava tiivis yhteistyö tasa-arvoelinten ja työmarkkinaosapuolten sekä valvontaelimen välillä, jos se on erillään tasa-arvoelimestä, kunnioittaen asianmukaisesti työmarkkinaosapuolten autonomiaa.

4.6.2 ETSK suhtautuu erityisen myönteisesti säännökseen riittävästä resursseista, jotta tasa-arvoelimet voivat hoitaa tehtävänsä tuloksellisesti (25 artiklan 3 kohta). Komitea suhtautuu myönteisesti myös ehdotettuun vaatimukseen nimetä valvontaelin tukemaan samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa (26 artikla). Kansallisten elinten aseman vahvistamiseksi ehdotuksella olisi kuitenkin varmistettava, että valvontaelimelle ja työsuojeluviranomaisille annetaan riittävät resurssit tehtäviensä hoitamiseksi tuloksellisesti.

4.6.3 ETSK katsoo, että valvontaelimessä olisi oltava mukana samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen osallistuvat yhteiskunnalliset toimijat, erityisesti ammattijärjestöt ja työnantajien edustajat sekä sukupuolten tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta edistävät kansalaisyhteiskunnan organisaatiot.

#### 4.7 Horisontaaliset säännökset

4.7.1 ETSK katsoo, että suojelun tason säilyttämistä koskevaa ehdotettua lauseketta (24 artikla) voitaisiin vahvistaa edelleen lisäämällä siihen, ettei minkään direktiivin kohdan saa tulkita rajoittavan tai vaikuttavan kielteisesti oikeuksiin ja periaatteisiin, sellaisina kuin ne tunnustetaan niiden soveltamisalalla unionin oikeudessa tai kansainvälisessä oikeudessa sekä kansainvälisissä sopimuksissa, joissa unioni tai jäsenvaltiot ovat sopimuspuolia.

4.7.2 Ehdotetun direktiivin 27 artiklalla pyritään varmistamaan, että direktiivi ei vaikuta työmarkkinaosapuolten oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia tai ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lainsäädännön ja kansallisen käytännön mukaisesti. Olisi myös täsmennettävä tarkemmin, että työmarkkinaosapuolet voivat ottaa käyttöön säännöksiä tai soveltaa työehtosopimuksia, jotka ovat suotuisampia työntekijöille kuin mitä direktiivissä säädetään.

4.7.3 ETSK panee merkille, että 30 artiklassa annetaan työmarkkinaosapuolille mahdollisuus panna direktiivi täytäntöön, jos työmarkkinaosapuolet sitä yhdessä pyytävät, edellyttäen että direktiivillä tavoitellut tulokset taataan kaikissa tilanteissa. Tällä säännöksellä varmistetaan, että direktiivi mahdollistaa erilaiset täytäntöönpanokeinot erilaisissa kansallisissa järjestelmissä ja takaa samalla samantasoisien työntekijöiden suojelun.

Bryssel 9. kesäkuuta 2021.

*Euroopan talous- ja sosiaalikomitean  
puheenjohtaja*  
Christa SCHWENG

## LIITE

Lausuntoa käsiteltäessä hylättiin seuraavat muutosehdotukset, jotka saivat tuekseen vähintään neljänneksen annetuista äänistä (työjärjestyksen 43 artiklan 2 kohta):

**Uusi kohta 3.1**

Lisätään kohdan 3.1 edelle uusi kohta.

3.1 Euroopan talous- ja sosiaalikomitea (ETSK) kannattaa vankasti periaatetta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, ja tunnustaa sen yhdeksi Euroopan unionin perusoikeuksista ja -periaatteista. ETSK kannattaa myös komission tavoitetta kuroa umpeen sukupuolten välinen palkkaero ja edistää edelleen samapalkkaisuuden periaatetta. Sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi sen perimmäisiä syitä on kuitenkin arvioitava huolellisesti ja ne on yksilöitävä asianmukaisesti. ETSK katsoo, ettei komission ehdotuksessa palkkauksen avoimuutta koskevaksi direktiiviksi<sup>(1)</sup> oteta asianmukaisesti huomioon sukupuolten palkkaeron taustalla olevia keskeisiä tekijöitä, kuten työmarkkinoiden horisontaalista ja vertikaalista eriytymistä, jonka syitä ovat yksilölliset koulutus- ja ammatilliset valinnat, kokopäiväinen ja osa-aikatyö, palkattomaan hoivatyöhön liittyvät rajoitteet sekä verokannustinten rooli. Palkkauksen avoimuutta koskevien ehdotettujen toimenpiteiden sijaan on kuitenkin olemassa sitovaa EU:n lainsäädäntöä tehokkaampia ja oikeasuhtaisempia toimia, joilla voidaan puuttua näihin kysymyksiin ja samalla varmistaa, ettei yritysten, etenkin pk-yritysten, hallinnollisia rasitteita ja kustannuksia lisätä. ETSK korostaa, että palkkarakenteet ja palkanmuodostus ovat olennainen osa työehtosopimusneuvotteluja ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, jotka kuuluvat jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten toimivaltaan. ETSK katsoo, ettei ehdotetussa direktiivissä<sup>(2)</sup> kunnioiteta täysin palkanmuodostukseen liittyvää jäsenvaltioiden toimivaltaa eikä oteta riittävästi huomioon jäsenvaltioiden erilaisia sosiaalisia ja työelämän suhteita koskevia malleja tai oikeusjärjestelmiä ja -perinteitä. Siinä ei niin ikään oteta huomioon sitä, että palkanmuodostukseen vaikuttavat myös osaamisen kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen työmarkkinoilla sekä käytettävissä olevat resurssit. Näin ollen ETSK on sitä mieltä, että komission ehdotus palkkauksen avoimuudesta on epäsuhtainen ja toissijaisuusperiaatteen vastainen. Komission olisi arvioitava uudelleen ehdotustaan tai tarkistettava sitä, ja lainsäätäjiä kehoitetaan ottamaan nämä huolenaiheet huomioon ja puuttumaan niihin lainsäädäntöprosessin seuraavissa vaiheissa.

**Äänestystulos:**

Puolesta: 90

Vastaa: 109

Pidättyi äänestämästä: 18

**Kohta 3.2**

Muutetaan seuraavasti:

3.2 ETSK tiedostaa, että pitää tervetulleena komission ehdotuksella, jolla pyritään tekemään työntekijöille helpommaksi vaatia miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen noudattamista silloin, kun he katsovat joutuneensa palkkasyrjinnän uhreiksi, ja että sillä jolla on tarkoitus lisätä palkkarakenteiden avoimuutta ja vahvistaa kansallisten elinten asemaa tämän periaatteen toteuttamisessa.

**Äänestystulos:**

Puolesta: 85

Vastaa: 131

Pidättyi äänestämästä: 17

<sup>(1)</sup> COM(2021) 93 final

<sup>(2)</sup> COM(2021) 93 final

### Kohta 3.3 (liittyy kohtaan 1.3)

Muutetaan seuraavasti:

3.3 ETSK katsoo kuitenkin, että ehdotuksen olisi vahvistettava jäsenvaltioiden mahdollisuutta ottaa huomioon työmarkkina-suhdemallinsa monilla osin. Tämä koskee erityisesti perusteita, joita käytetään määrittäessä työn arvoa, eräiden keskeisten avoimuusvelvoitteiden kattavuutta sekä työmarkkinaosapuolten ja työehtosopimusneuvottelujen merkitystä samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamisessa, sillä työmarkkinaosapuolet kykenevät parhaiten uudelleenarvioimaan taitojen ja ammattien arvoa<sup>(3)</sup>. ETSK on huolissaan siitä, että muussa tapauksessa ehdotettujen toimenpiteiden hyödyt jäävät monille työntekijöille rajallisiksi eivätkä toimenpiteet edistä riittävästi niitä järjestelmämuutoksia, joita tarvitaan palkkasyrjinnän ja sukupuolten eriarvoisen kohtelun poistamiseksi palkkarakenteista.

#### Äänestystulos:

Puolesta: 90

Vastaan: 138

Pidättyi äänestämästä: 17

### Kohta 4.2.4

Muutetaan seuraavasti:

4.2.4 ETSK pitää myönteisenä mahdollisuutta suhtautuu kriittisesti mahdollisuuteen käyttää hypoteettista vertailukohdetta tai muuta näyttöä, jonka perusteella väitettyä syrjintää voidaan olettaa tapahtuvan, jos tosiasiallista vertailukohdetta ei kyetä määrittämään. Tämä auttaa voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneillä työpaikoilla työskenteleviä työntekijöitä osoittamaan syrjintää siellä, missä sitä on, vaikka reaalista vertailukohdetta ei olisikaan käsillä. Erityisen tärkeää on varmistaa, että vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneillä työpaikoilla työskentelevät naiset voivat esittää samapalkkaisuutta koskevia vaatimuksia, koska on näyttöä siitä, että työpaikan naisistumisasteen ja matalamman palkan välillä on yhteys — eli mitä suurempi naisten osuus on, sitä pienempää palkkaa maksetaan<sup>(4)</sup>. On epäselvää, miten tämä toimisi käytännössä, ja se loisi oikeudellista epävarmuutta yrityksille. Siinä ei myöskään oteta huomioon yrityksen dynaamista kehitystä, jossa palkkaukseen vaikuttavat tekijät, kuten yleinen taloudellinen tilanne (taloudellinen suorituskyky, kilpailukyky, tuottavuus, kysyntä) sekä työtehtävät ja organisaatio muuttuvat jatkuvasti. ETSK katsoo, että mahdollista palkkasyrjintää on aina arvioitava suhteessa yhden ja saman yrityksen vastaavassa asemassa oleviin työntekijöihin. Lisäksi ETSK huomauttaa, että palkanmuodostus kuuluu pääasiassa (kollektiivisten) neuvottelujen piiriin ja että siihen sovelletaan yksityiskohtaista ammattimaista neuvontaa, eikä sitä pitäisi säännellä. Palkat muodostetaan työmarkkinoilla ja maksetaan työntekijöille näiden suorittamista tehtävistä, ja ne heijastavat objektiivisia tekijöitä ja työntekijän suoriutumista tehtävistään. Palkat vahvistetaan osana kahden yksityisen osapuolen välistä sopimussuhdetta tai työehtosopimuksella. Direktiivissä olisi kunnioitettava näitä näkökohtia ja palkanmuodostusrakenteita.

#### Äänestystulos:

Puolesta: 69

Vastaan: 114

Pidättyi äänestämästä: 15

<sup>(3)</sup> EUVL C 110, 22.3.2019, s. 26

<sup>(4)</sup> ILO (2018), *Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps*, Geneva, ILO, s. 75.

**Kohta 4.3.5**

Poistetaan kohta kokonaisuudessaan.

~~4.3.5 Jos rajoitetaan vaatimus raportoida organisaation palkkacroista koskemaan vain työnantajia, joilla on vähintään 250 työntekijää (8 artiklan 1 kohta) ja vapautetaan näin vaatimuksesta kaikki pienet ja keskisuuret yritykset (pk-yritykset), vain noin kolmannes kaikista EU:n työntekijöistä voi hyötyä tästä toimenpiteestä (5). Lisäksi naiset ovat yliedustettuina pienissä yrityksissä (6), mikä tarkoittaa, että vielä pienempi osa naistyöntekijöistä hyötyy mainitusta toimenpiteestä. Tämä kynnysarvo on askel taaksepäin komission vuoden 2014 suosituksesta, jossa ehdotetaan raportointivaatimuksia työnantajille, joilla on vähintään 50 työntekijää (7).~~

**Äänestystulos:**

Puolesta: 81

Vastaa: 125

Pidättyi äänestämästä: 13

**Kohta 4.3.6 (liittyy kohtaan 1.5)**

Muutetaan seuraavasti:

4.3.6 ETSK tiedostaa, että pk-yrityksillä voi olla rajallisemmat resurssit täyttää ehdotetun direktiivin mukaiset uudet velvoitteensa, koska niillä ei useissa tapauksissa ole ehdotetun direktiivin mukaista riittäviä henkilöstöhallintoresursseja. Ehdotuksen olisi otettava huomioon pk-yrityksille aiheutuvat lisärasitteet, erityisesti kun otetaan huomioon niiden merkitys pandemian jälkeisessä elpymisprosessissa, joka voi jatkua direktiiviehdotuksen voimaantulon jälkeen. Komissio arvioi kuitenkin, että raporttien laatimisesta aiheutuvat kustannukset ovat kohtuulliset (8), mutta aliarvioi työnantajille koituvat taloudelliset seuraukset. Kokonaiskustannuksia ei itse asiassa voida arvioida etukäteen, vaan ne riippuvat uuden tyyppisten tietojen ja tilastokokoelmien tuottamisesta aiheutuvista kustannuksista, riitatapausten määrästä, soveltamiseen liittyvistä käytännön ongelmista sekä vaikutuksista palkanmuodostukseen ja työehtosopimuksiin. Siksi täydellinen vapautus, joka koskisi kaikkia työnantajia, joilla on alle 250 työntekijää, ei ole perusteltu on kannatettava, mutta voisi olla asianmukaista antaa pk-yrityksiä koskevat erityissäännöt kansallisella tasolla. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi voitava vahvistaa asianmukaiset kynnysarvot.

**Äänestystulos:**

Puolesta: 90

Vastaa: 121

Pidättyi äänestämästä: 13

**Kohta 4.3.7**

Poistetaan kohta kokonaisuudessaan.

~~4.3.7 Pienten yritysten raportointitilheyden rajoittamista koskevat erityissäännöt vähentäisivät kustannuksia mutta samalla edellyttäisivät työnantajia tunnistamaan ja poistamaan palkkacrot työntekijöiden hyväksi. Ilmoitusvelvollisuuden kynnysarvon olisi oltava enintään 50 työntekijää, mutta raportointitilheyttä voitaisiin vähentää yrityksissä, joissa on yli 50 työntekijää mutta vähemmän kuin 250 työntekijää.~~

(5) Pk-yritykset kattavat noin kaksi kolmasosaa EU:n työllisyydestä ja 99,8 % kaikista yrityksistä, Statistics on small and medium-sized enterprises

(6) EIGE (2020), Gender inequalities in care and consequences for the labour market, s. 29.

(7) Suositus 4.

(8) Komission vaikutustenarvioinnin mukaan keskimääräiset lisäkustannukset olisivat pienimmillään 379–508 euroa ja enimmillään 721–890 euroa ensimmäisenä vuonna ja kustannukset alenisivat seuraavina vuosina: vaikutustenarviointi (SWD(2021) 41 final, s. 59). Ks. myös Eurofound (2020), Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities? Eurofoundin valmisteluasiakirja WPEF20021.

**Äänestystulos:**

Puolesta: 82

Vastaa: 127

Pidättyi äänestämästä: 18

**Kohta 4.3.8**

Muutetaan seuraavasti:

4.3.8 ~~Sama huolenaihe liittyy ETSK suhtautuu myönteisesti myös yhteisen arvioinnin suorittamista koskevan vaatimuksen rajoittamiseen työnantajiin, joilla on vähintään 250 työntekijää (9 artikla). Yhteisen arvioinnin laatimisesta aiheutuvien kustannusten arvioidaan olevan jonkin verran hieman suuremmat kuin raporttien kustannukset (<sup>9</sup>), mutta minkä vuoksi ne eivät edelleenkään oikeutavat myöntämään täydellistä vapautustaksen työnantajille, joilla on alle 250 työntekijää. Pk-yrityksiä koskevat erityissäännöt kansallisella tasolla voisivat olla perusteltuja.~~

**Äänestystulos:**

Puolesta: 82

Vastaa: 130

Pidättyi äänestämästä: 20

**Kohta 4.3.9**

Muutetaan seuraavasti:

4.3.9 ~~Jäsenvaltiot olisi veloitettava tarjoamaan tukea, koulutusta ja teknistä apua työnantajille, erityisesti pk-yrityksille, ja kannustamaan niitä vapaaehtoisin palkkauksen avoimuutta edistäviin toimiin koskevien velvoitteiden täyttämiseen, kuten välineiden ja menetelmien kehittämiseen palkkaerojen laskemista varten. Jäsenvaltioiden olisi mahdollisuuksien mukaan ja tarvittaessa hyödynnettävä myös 8 artiklan 4 kohdan mukaista mahdollisuutta kerätä tietoja palkkaeroista itse organisaatioissa, erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten osalta.~~

**Äänestystulos:**

Puolesta: 91

Vastaa: 130

Pidättyi äänestämästä: 15

**Kohta 4.4.4**

Muutetaan seuraavasti:

4.4.4 ~~ETSK on tyytyväinen siihen, että ehdotuksella lisätään työntekijöiden mahdollisuuksia toteuttaa samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksiaan. Ammattijärjestöjen ja työntekijöiden edustajien kyvyn toimia työntekijöiden puolesta olisi aina perustuttava työntekijän selkeään valtuutukseen, ja sen olisi tapahduttava kansallisen lainsäädännön ja käytännön sekä työmarkkinasuhtejärjestelmien mukaisesti. Oikeutta pyytää sukupuolen mukaan eriteltyjä tietoja palkkatasosta tiettyjen työntekijäryhmien osalta ei pitäisi myöntää automaattisesti, vaan sen olisi aina oltava tapauskohtaisesti perusteltua ja pohjaututtava työntekijältä saatuun mandaattiin. Ammattijärjestöjen/työntekijöiden edustajien kykyä toimia työntekijöiden puolesta olisi vahvistettava muun muassa antamalla ammattijärjestöille/työntekijöiden edustajille oikeus pyytää työntekijäryhmittäin tietoja palkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltyinä. Tällaisten tietojen avulla ammattijärjestöt/työntekijöiden edustajat voisivat määrittää palkkasyrjinnän ja toimia sen torjumiseksi, myös työehtosopimusneuvotteluissa.~~

(<sup>9</sup>) Keskimääräiset kustannukset olisivat pienimmillään 1 180–1 724 euroa ja enimmillään 1 911–2 266 euroa ja kustannukset oletettavasti alenisivat seuraavien arviointien kohdalla: vaikutustenarviointi (SWB(2021) 41 final, s. 61).

**Äänestystulos:**

Puolesta: 88

Vastaa: 127

Pidättyi äänestämästä: 11

**Uusi kohta 4.5.5**

Lisätään kohdan 4.5.4 jälkeen seuraava uusi kohta:

4.5.5 ETSK korostaa, että kaikki sukupuoleen perustuvan syrjinnän muodot olisi korjattava. Komitea on kuitenkin huolissaan siitä, että 14 artiklassa tarkoitettu täysi korvaus voisi aiheuttaa sekä oikeudellista epävarmuutta että käytännön ongelmia muun muassa korvauksen maksuajan osalta. Sen vuoksi erityiset edellytykset tällaisen korvauksen vaatimiselle ja saamiselle olisikin määriteltävä kansallisella tasolla.

**Äänestystulos:**

Puolesta: 89

Vastaa: 127

Pidättyi äänestämästä: 20

**Uusi kohta 4.5.6**

Lisätään kohdan 4.5.5 jälkeen uusi kohta.

4.5.6 ETSK toteaa, että 16 artiklan toisen kohdan säännöksellä lisäolosuhteista, joissa todistustaakka siirtyy työnantajalle, erityisesti jos työnantaja ei ole noudattanut 5–9 artiklassa säädettyjä avoimuusvelvoitteita, voi olla kauaskantoisia seurauksia, jos sitä sovelletaan tiukasti. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi voitava määritellä asianmukaiset todistelusäännöt, jos velvoitteiden noudattamatta jättäminen merkitsee odotetun huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntiä.

**Äänestystulos:**

Puolesta: 91

Vastaa: 145

Pidättyi äänestämästä: 13

**Kohta 4.7.2**

Muutetaan seuraavasti:

4.7.2 Ehdotetun direktiivin 27 artiklalla pyritään varmistamaan, että direktiivi ei vaikuta työmarkkinaosapuolten oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia tai ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lainsäädännön ja kansallisen käytännön mukaisesti. Kyseisten tahojen tekemien sopimusten olisi katsottava takaavan halutun suojelun. Olisi myös täsmennettävä tarkemmin, että työmarkkinaosapuolet voivat ottaa käyttöön säännöksiä tai soveltaa työehtosopimuksia, jotka ovat suotuisampia työntekijöille kuin mitä direktiivissä säädetään.

**Äänestystulos:**

Puolesta: 95

Vastaa: 134

Pidättyi äänestämästä: 12



### Kohta 4.7.3

Muutetaan seuraavasti:

4.7.3 ETSK panee merkille, että 30 artiklassa annetaan työmarkkinaosapuolille mahdollisuus panna direktiivi täytäntöön, kun ne pyytävät sitä yhdessä, edellyttäen, että direktiivillä tavoitellut tulokset taataan kaikissa tapauksissa. Tällä säännöksellä varmistetaan, että direktiivi mahdollistaa erilaiset täytäntöönpanokeinot erilaisissa kansallisissa järjestelmissä ja ~~takaa samalla samantasoisien työntekijöiden suojelun. Tämän selventämiseksi olisi käytettävä mallina vuokratyötä sekä avoimia ja ennakoitavia työehtoja koskevia direktiivejä, joissa todetaan, että tällainen täytäntöönpano on sallittua, kunhan noudatetaan työntekijöiden yleistä suojelua.~~

### Äänestystulos:

Puolesta: 86

Vastaan: 142

Pidättyi äänestämästä: 9

### Kohta 1.1 (liittyy uuteen kohtaan 3.1)

Muutetaan seuraavasti:

1.1 Euroopan talous- ja sosiaalikomitea (ETSK) kannattaa vankasti periaatetta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, ja tunnustaa sen yhdeksi Euroopan unionin perusoikeuksista ja periaatteista. ETSK kannattaa myös komission tavoitetta kuroa umpeen sukupuolten välinen palkkaero ja edistää edelleen samapalkkaisuuden periaatetta. Sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi sen perimmäisiä syitä on kuitenkin arvioitava huolellisesti ja ne on yksilöitävä asianmukaisesti. ETSK katsoo, ettei komission ehdotuksessa palkkauksen avoimuutta koskeviksi direktiiviksi<sup>(10)</sup> oteta asianmukaisesti huomioon sukupuolten palkkaeron taustalla olevia keskeisiä tekijöitä, kuten työmarkkinoiden horisontaalista ja vertikaalista eriytymistä, jonka syitä ovat yksilölliset koulutus- ja ammatilliset valinnat, kokopäiväinen ja osa-aikatyö, palkattomaan hoivatyöhön liittyvät rajoitteet sekä verokannustinten rooli. Palkkauksen avoimuutta koskevien ehdotettujen toimenpiteiden sijaan on kuitenkin olemassa sitovaa EU:n lainsäädäntöä tehokkaampia ja oikeasuhtaisempia toimia, joilla voidaan puuttua näihin kysymyksiin ja samalla varmistaa, ettei yritysten, etenkin pk-yritysten, hallinnollisia rasitteita ja kustannuksia lisätä. ETSK katsoo, ettei ehdotetussa direktiivissä<sup>(11)</sup> kunnioiteta täysin palkanmuodostukseen liittyvää jäsenvaltioiden toimivaltaa eikä oteta riittävästi huomioon jäsenvaltioiden erilaisia sosiaalisia ja työelämän suhteita koskevia malleja tai oikeusjärjestelmiä ja -perinteitä. Siinä ei niin ikään oteta huomioon sitä, että palkanmuodostukseen vaikuttavat myös osaamisen kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen työmarkkinoilla sekä käytettävissä olevat resurssit. Näin ollen ETSK on sitä mieltä, että komission ehdotus palkkauksen avoimuudesta on epäsuhtainen ja toissijaisuusperiaatteen vastainen. Komission olisi arvioitava uudelleen ehdotustaan tai tarkistettava sitä, ja lainsäätäjiä kehoitetaan ottamaan nämä huolenaiheet huomioon ja puuttumaan niihin lainsäädäntöprosessin seuraavissa vaiheissa. ETSK pitää tervetulleena komission ehdotusta, jolla pyritään tekemään työntekijöille helpommaksi vaatia miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen noudattamista silloin, kun he katsovat joutuneensa palkkasyrjinnän uhreiksi, ja jolla on tarkoitus lisätä palkkarakenteiden avoimuutta ja vahvistaa kansallisten elinten asemaa tämän periaatteen toteuttamisessa.

### Kohta 1.3 (liittyy kohtaan 3.3)

Muutetaan seuraavasti:

1.3 ETSK katsoo kuitenkin, että ehdotuksen olisi vahvistettava jäsenvaltioiden mahdollisuutta ottaa huomioon työmarkkina-suhdemallinsa ~~monilta osin~~. Tämä koskee erityisesti perusteita, joita käytetään määrittäessä työn arvoa, eräiden keskeisten avoimuusvelvoitteiden kattavuutta sekä työmarkkinaosapuolten ja työehtosopimusneuvottelujen merkitystä samapalkkaisuuden periaatteen toteuttamisessa.

<sup>(10)</sup> COM(2021) 93 final

<sup>(11)</sup> COM(2021) 93 final

**Kohta 1.5 (liittyy kohtaan 4.3.6)**

Muutetaan seuraavasti:

~~1.5 Vaikka ehdotus ottaa Ehdotuksessa otetaan perustellusti huomioon pk-yrityksille aiheutuvan lisätaakan.~~ ETSK ei pidä oikeutettuna täyden vapautuksen antamista kannattaa komission ehdotusta myöntää asianmukaisesti poikkeus kaikille työnantajille, joilla on alle 250 työntekijää. Komitea toteaa kuitenkin, että pk-yrityksiä koskevat kansallisen tason erityissäännöt saattaisivat kuitenkin olla tarkoituksenmukaisia. Sen vuoksi jäsenvaltioilta olisi edellytettävä myös mahdollisuutta olisi sallittava mahdollisuus vahvistaa asianmukaiset kynnyksarvot. Jäsenvaltiot olisi myös velvoitettava tarjoamaan tukea, koulutusta ja teknistä apua työnantajille, erityisesti pk-yrityksille, palkkauksen avoimuutta koskevien velvoitteiden täyttämiseen.

---