



# Minimipalkkoista ei tule säännellä EU-tasolla



EU-komissio on julkaissut esityksensä EU-tasoisesta minimipalkkasääntelystä lokakuussa 2020. Komission näkemyksen mukaan EU-tasoiselle minimipalkkasääntelylle on tarvetta mm. siitä syystä, että jokaiselle työntekijälle saataisiin turvattua riittävä palkkataso. Komissio katsoo, että vaikka palkat ovat viime vuosikymmeninä joissakin jäsenmaissa nousseet, jäsenvaltioiden toimenpiteet eivät kuitenkaan ole olleet riittäviä ja 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 myönteisesti komission ehdotuksen tavoitteisiin työssäkäyvien köyhyyden torjumisesta, palkkaerojen pienentämisestä ja kansallisten työmarkkinaosapuolten osallisuuden parantamisesta. EU-tasoisien sitovan sääntelyn lisääminen ei kuitenkaan ole oikea tai välttämätön keino näiden tavoitteiden edistämiseksi. 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.

## EU-tason minimipalkkasääntely on uhka Suomen työmarkkinamallille

Komission esitykseen tulee suhtautua erityisen varovaisesti siitä syystä, että se on annettu direktiivin muodossa, emmekä voi tässä vaiheessa vielä tietää sen EU-lainsäädäntöprosessissa saamaa lopullista sisältöä. Direktiivi luo jo esityksen mukaisessa muodossa sitovia velvoitteita myös Suomelle ja antaa lisäksi EU-tuomioistuimelle mahdollisuuden antaa myöhemmin sen sisällöstä tulkintoja ja ratkaisuja, jotka sitovat myös Suomea.

Komission esityksen 1 artiklassa todetaan, että direktiivillä ei rajoiteta työmarkkinaosapuolten riippumattomuuden kunnioittamista eikä niiden oikeutta neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia, eikä jäsenvaltioiden päätöstä asettaa lakisääteinen vähimmäispalkka tai edistää työehtosopimusten mukaisen vähimmäispalkkasuojan saatavuutta, eikä direktiivin perusteella voida velvoittaa jäsenvaltioita ottamaan käyttöön lakisääteistä vähimmäispalkkaa tai tekemään työehtosopimuksista yleisesti sovellettavia. Direktiivin tarkoituksena on vahvistaa vähimmäispalkkojen riittävät tasot sekä mahdollistaa kaikille työntekijöille vähimmäispalkkasuoja työehtosopimusten tai lakisääteisen vähimmäispalkan muodossa. 1 artiklan ns. rajoitussäännökset, joiden tarkoituksena on suojella niiden jäsenvaltioiden työmarkkinamalleja, joissa palkkojen muodostus perustuu puhtaasti työehtosopimukseen, ovat julistuksenomaisia ja useilta osin ristiriidassa direktiiviesityksen tarkoituksen sekä muiden säännösten kanssa. Vaarana on, että näillä julistuksenomaisilla lausekkeilla ei ole komission niille tarkoittamaa ja lupaamaa merkitystä myöhemmissä EU-tuomioistuimen ratkaisukäytännössä. Direktiivi antaa EU-tuomioistuimelle mahdollisuuden antaa tulkintoja mm. vähimmäispalkan riittävästä tasosta ja työehtosopimusten kattavuudesta.

Lisäksi esityksen 4 artiklassa mainitut palkanmäärittämisestä koskevien työehtosopimusneuvottelujen edistämistoimet liittyvät työmarkkinaosapuolten toimivaltaan varsinkin siinä tilanteessa, että työehtosopimusten kattavuus laskisi tai sen arvioitaisi jo nyt olevan Suomessa alle 70 %. Esityksessä ei ole tarkemmin määritelty mitä työehtosopimuksia otetaan huomioon työehtosopimusten kattavuutta arvioitaessa tai mitä työehtosopimusneuvottelujen edistämistoimilla tarkoitetaan tai minkälaisia mahdollisuuksia se luo jäsenvaltioille vaikuttaa työmarkkinaosapuolten työehtosopimustoimintaan.

EK pitää erittäin tärkeänä, että työmarkkinajärjestöjen toimivaltaa ei kavenneta EU-sääntelyllä ja, että palkat voidaan jatkossakin määrittää ala- ja tehtäväkohtaisesti oikean tasoisiksi. Suomessa palkkojen määrittely on ollut perinteisesti yksi keskeisimmistä työmarkkinaosapuolten sopimusvapauden piiriin kuuluvista seikoista. Työmarkkinaosapuolten yhteisesti sopimat vähimmäispalkat perustuvat molempien osapuolten edut huomioon ottavaan tasapainoiseen sopimukseen, mikä on erityisen tärkeää yritysten tuottavuuden, palkkausmahdollisuuksien ja työntekijöiden oikeudenmukaisen palkkauksen näkökulmasta.

### Lisätiedot:

Katja Miettinen, puh. +358 40 839 48 39

Markus Äimälä, puh. +358 40 703 2977

Santeri Suominen, puh. +358 50 463 7822

# Yksi ja sama malli ei sovi kaikille



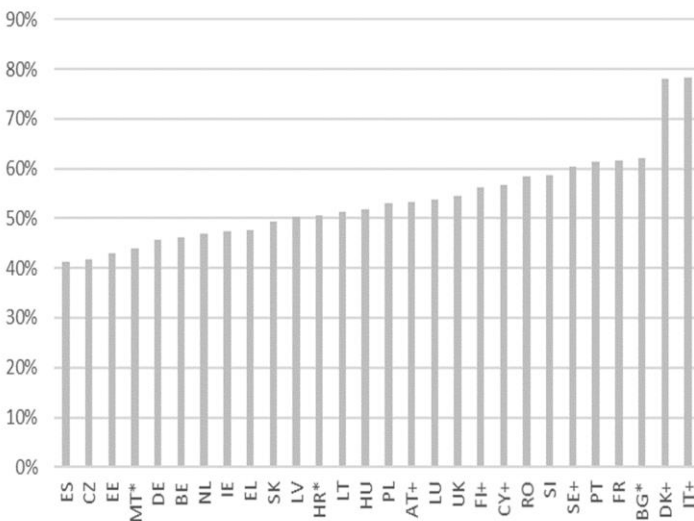
EU-tasoisien minimipalkkasääntelyn uhkana on, että se toimii vastoin komission tavoitetta syventää jäsenmaiden välistä konvergenssia, koska yhteismitallinen vähimmäispalkanmuodostuksen malli lisää jäsenmaiden välisiä palkkaeroja. Uhkana on lisäksi se, että minimipalkan taso ylittää erityisesti työvoimainotteisilla 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

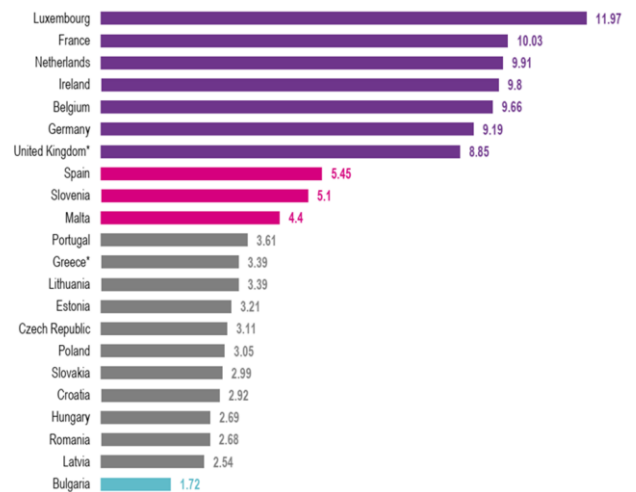
Jäsenmaiden väliset palkka-, sosiaaliturva-, verotus- ja työvoimakustannuserot ovat suuria. Riittävän vähimmäispalkan tason määrittely voidaan tehdä vain kansallisella tasolla, jolloin nämä seikat on mahdollista huomioida. Minimipalkat linkittyvät vahvasti valtioiden taloudelliseen tilanteeseen. Epätasapainoisella 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 yritysten mahdollisuus luoda uusia työpaikkoja sekä olemassa olevien 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

Santeri Suominen, puh. +358 50 463 7822