

KESKUSTELEVA

YHTEISTYÖ
SOSIAALINEN

YMMÄRRYS

AJATTELE. RATKAISUKESKEINEN
SUVAITSEVAINEN **YRITÄ EDES.**

MONIARVOINEN

EMPAATTINEN

EUROOPPAA
RAKENTAMASSA.

EETTINEN

INHIMILLINEN

EKOLOGINEN

Sirpa

Tasa-arvoasioiden ajankohtaiset EU:ssa (Equity, Diversity, Inclusion EDI)

Sirpa Pietikäinen

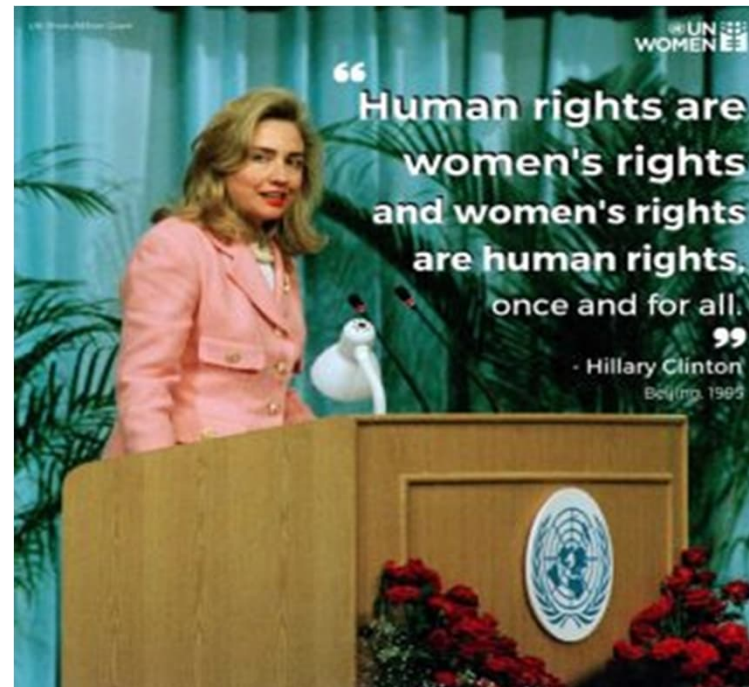
Euroopan parlamentin jäsen

2.2.2024



Samat oikeudet kuuluvat kaikille

- ▶ Naisten oikeudet ovat ihmisoikeuksia
- ▶ *Newsflash* - myös naisilla on itsemääräämisoikeus omaan ruumiiseen ja koskemattomuuteen!
- ▶ Istanbulin sopimus eli Yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (2011)
 - ▶ tulee ratifioida kaikissa EU-maissa
 - ▶ myös EU:n tulee liittyä (EU on allekirjoittanut sopimuksen vuonna 2017, mutta ei ole liittynyt, sillä tämä vaatii neuvoston päätöksen ja parlamentin antaman luvan)
- ▶ Myös seksuaali- ja lisääntymisterveysoikeudet ovat ihmisoikeuksia
 - ▶ *Pekingin julistus 1995: "We are determined to 30. Ensure equal access to and equal treatment of women and men in education and health care and enhance women's sexual and reproductive health as well as education;"*



Sinpon

Naiset, ihmisoikeudet ja oikeusvaltio

- ▶ Ursula von der Leyenin komissio on ollut aktiivinen tällä sektorilla, kaudella on annettu useita lainsäädäntöehdotuksia
- ▶ Kuluneella kaudella on myös saatettu loppuun jumissa olleita lakiesityksiä: esimerkiksi niin kutsuttu "Women in Boards"-direktiivi, joka lisää yritysrekrytointien läpinäkyvyyttä ja varmistaa, että ainakin 40 % johtoon kuulumattomista hallituksen jäsenistä, tai 33 % kaikista johtajista, edustaa aliedustettua sukupuolta (pörssilistautuneissa yrityksissä)
- ▶ Anti-gender-liike valtaa alaa ympäri maailmaa, myös Euroopassa, ja tätä vastaan pitää taistella
- ▶ Unkarin ja Puolen oikeusvaltiorikkomuksiin on puututtava, vaikka meillä on muitakin kriisejä Euroopassa ja EU:n agendalla



Euroopan tasa-arvoinstituutti

- ▶ Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGE on perustettu vuonna 2010 ja se sijaitsee Vilnassa, Liettuaassa
- ▶ EIGE keskittyy erityisesti sukupuolen valtavirtaistamiseen (*gender mainstreaming*) kaikessa EU-lainsäädännössä ja sitä seuraavassa kansallisessa lainsäädännössä (esimerkiksi direktiivien toimeenpano kansallisessa lainsäädännössä)
- ▶ Toinen EIGE:n keskeisistä aihealueista on naisiin kohdistuva väkivalta
- ▶ EIGE julkaisee vuosittain EU:n tasa-arvoindeksin (*Gender Equality Index*), joka mittaa tasa-arvon toteutumista EU:ssa kokonaisuudessaan sekä yksittäisissä EU-maissa: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country>
- ▶ EIGE tekee yhteistyötä myös EU-ehdokasmaiden ja ehdokkaaksi hakeutuvien maiden kanssa
- ▶ EIGEn verkkosivut: <https://eige.europa.eu/>



EDI Euroopan parlamentin työssä

- ▶ FEMM-valiokunta (naisten oikeudet ja tasa-arvo) keskittyy EDI-aihealueisiin. Lisäksi kansalaisoikeuksien valiokunta LIBE ja työllisyysasioiden valiokunta EMPL keskittyvät erityisesti näihin aiheisiin
 - ▶ FEMM-valiokunnan alla toimii monia eri työryhmiä mm. sukupuolen valtavirtaistamisen (gender mainstreaming) työryhmä
- ▶ Sukupuolen valtavirtaistamisen tulisi olla prioriteetti ja oleellinen osa työtä jokaisessa parlamentin valiokunnassa – tässä on vielä tehtävää
- ▶ Parlamentissa on olemassa myös monia tapoja edistää tasa-arvoa sisäisissä työtavoissa: käännökset eri kielille, tiedon saavutettavuus eri muodoissa, häirinnänvastaisia koulutuksia sekä europarlamentaarikoille että muille työntekijöille ja whistleblower-systeemejä



Mitä tällä vaalikaudella on saavutettu?

- ▶ Esimerkkejä tasa-arvolainsäädännöstä ja komission tasa-arvotiedonannoista tämän vaalikauden (2019-2024) aikana:
 - ▶ palkka-avoimuusdirektiivi
 - ▶ direktiivi pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta, nk. "Women in Boards Directive"
 - ▶ naisiin kohdistuvan väkivallan vastainen direktiivi
 - ▶ tasa-arvoelinten minimistandardeja määrittävä direktiivi
 - ▶ EU:n hoiva- ja hoitostrategia
 - ▶ Kansalaisten, tasa-arvon, perusoikeuksien ja arvojen rahoitusohjelma
 - ▶ EU:n vammaiskortti



Sinpon

Mitä vielä puuttuu?

- ▶ EU:ssa tarvitaan kiireellisesti horisontaalinen syrjinnänvastainen direktiivi, joka kattaisi kaikki syrjintäperusteet ja jonka avulla voitaisiin toteuttaa tehokkaampaa syrjinnänvastaista lainsäädäntöä
- ▶ Komissio esitti syrjinnänvastaisen direktiivin jo vuonna 2008, mutta sen hyväksymiseen tarvitaan jäsenmaiden keskuudessa yksimielisyys, jota ei ole 16 vuodessa saavutettu
- ▶ Tämä neuvoston direktiivi koskisi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa työmarkkinoiden ulkopuolella iästä, sukupuolesta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai uskonnollisesta vakaumuksesta riippumatta, ja sen tarkoituksena on laajentaa suoja syrjintää vastaan
- ▶ Euroopan parlamentti on toistuvasti vaatinut neuvostoa edistämään ehdotusta, mutta näin ei ole tapahtunut
- ▶ Koska neuvoston ensimmäiset puheenjohtajamaat seuraavalla vaalikaudella ovat Unkari ja Puola, on epätodennäköistä, että direktiivi etenee lähitulevaisuudessa



Sinpea

Palkka-avoimuusdirektiivi vie kohti palkkatasa-arvoa

- ▶ Komissio julkaisi palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan direktiiviehdotuksensa 4. maaliskuuta 2021
- ▶ Parlamentti ja neuvosto muodostivat omat kantansa ennen vuoden 2022 kesää ja kolmikantaneuvottelut käytiin syksyllä 2022
 - ▶ Olin mukana direktiivin neuvottelemisessa EPP-ryhmäni pääneuvottelijana FEMM-valiokunnasta
- ▶ Neuvottelutulos saavutettiin 15. joulukuuta 2022 viiden neuvottelukierroksen jälkeen
- ▶ Koko direktiivi täällä: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023L0970>
- ▶ Direktiivin tavoitteena on varmistaa, että miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka sukupuolineutraalein kriteerein.
- ▶ Kattaa sekä yksityisen että julkisen sektorin työpaikat
- ▶ Ehdotus parantaa työntekijöiden asemaa lisäämällä palkkojen läpinäkyvyyttä mm. rekrytointivaiheessa, sekä oikeutta saada tietoa työpaikan palkoista ja palkkauskäytännöistä riippumatta organisaation koosta



Keskeisiä palkka-avoimuusdirektiivin elementtejä:

- ▶ Oikeus tietoon työpaikan palkoista ja palkkauskäytännöistä riippumatta organisaation koosta: työntekijät voivat kysyä palkkauksesta ja palkkatasoista kerran vuodessa esimerkiksi epäillessään joutuneensa palkkasyrjinnän uhriksi
- ▶ Direktiivin raportointivelvoitteet koskevat ennen pitkää kaikkia yrityksiä, joissa on vähintään 100 työntekijää. Pienempiä yrityksiä kannustetaan raportoimaan vapaaehtoisesti.
- ▶ Jos yrityksen raportoima sukupuolten välinen selittämätön palkkaero on yli 5%, yrityksen täytyy ryhtyä toimenpiteisiin ja toteuttaa palkkojenarviointi (*JPA, joint pay assessment*) palkkaeron poistamiseksi
- ▶ Systemaattinen metodologia työpaikkojen palkkauksen arviointiin, mukaan lukien sektoreidenvälinen vertailu ja niin kutsuttu hypoteettinen vertailu (*hypothetical comparator*), jos vertailukohtaa miesten palkkoihin ei esimerkiksi naisvaltaisella alalla ole saatavilla
- ▶ Sosiaalinen dialogi: työmarkkinajärjestöjen mukanaolo palkka-avoimuuden ja palkkatasa-arvon toteuttamisessa + työntekijöiden edustajien asema hallinnollisissa ja oikeudellisissa prosesseissa
- ▶ Intersektionaalinen syrjintä raskauttavana elementtinä, jos syrjintää on todettu tapahtuneen sekä sukupuolen että muun syrjintäperusteen perusteella



Palkka-avoimuusdirektiivin toimeenpano

- ▶ Direktiivin toimeenpano täytyy olla jäsenmaissa valmis vuoden 2026 kesäkuussa:

34 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 7 päivänä kesäkuuta 2026. Niiden on viipymättä ilmoitettava tästä komissiolle.

- ▶ Täytäntöönpanotavat vaihtelevat eri jäsenmaissa, koska niissä on tällä hetkellä voimassa toisistaan eroavia lakeja ja vaatimuksia
- ▶ Kaikkien jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle kahdeksan vuoden kuluttua direktiivin voimaantulosta tiedot siitä, miten direktiiviä on sovellettu ja mikä on sen vaikutus käytännössä
- ▶ Suomalaisen työelämän näkökulmasta moni asia, joita direktiivi tuo koko EU:n tasolle, on jo olemassa, ja lainsäädäntö täyttää jo suurimman osan direktiivin vaatimuksista - direktiivi toivottavasti kuitenkin nopeuttaa naisten ja miesten tasa-arvolain (vuodelta 1995) uudistusta, joka keskeytettiin vuonna 2022



Direktiivi pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ("Women on Boards")

- ▶ Women on Boards –direktiivistä saavutettiin sopu trilogineuvotteluissa kesäkuussa 2022
- ▶ Koko direktiivi täällä: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L2381>
- ▶ Komissio antoi ehdotuksensa direktiivistä vuonna 2012
- ▶ Direktiivin tarkoitus on lisätä huomattavasti naisten määrää yritysten johtokunnissa koko EU:ssa
- ▶ Alidustetun sukupuolen osuus pörssiyhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomista johtokunnan jäsenistä on oltava vähintään 40 prosenttia ja kokonaisuudessaan jäsenistä vähintään 30 prosenttia
- ▶ Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) mukaan naisia oli 28 prosenttia EU-maiden suurimpien pörssiyhtiöiden hallituksissa vuonna 2019. EIGE:n mukaan Ranska on edelleen ainoa jäsenvaltio, jossa on vähintään 40 prosenttia kumpaakin sukupuolta kuuluvien yhtiöiden hallituksissa.
- ▶ Direktiivissä ehdotetaan myös sanktioita, kuten sakkoja, yrityksille, jotka eivät saavuta tavoitteita
- ▶ Direktiiviä ei sovelleta alle 250 työntekijän yrityksiin tai listaamattomiin yhtiöihin. Lainsäädäntö vaikuttaa arvioiden mukaan noin 2 300 yritykseen EU:ssa.



Direktiivi tasa-arvoelinten minimistandardeista

- ▶ Komissio ehdotti joulukuussa 2022 kahta direktiiviä kansallisten tasa-arvoelinten minimivaatimuksista
- ▶ Koko ehdotus täällä: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0688>
- ▶ Ehdotuksia tuotiin kaksi: yksi neuvoston direktiiviksi ja toinen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi – tämä johtuu erilaisten syrjintäperusteiden erilaisesta oikeusperustasta ja horisontaalisen syrjinnän vastaisen direktiivin puuttumisesta
- ▶ Kolmikantaneuvottelut parlamentin ja jäsenmaiden kesken käytiin marras-joulukuussa 2023 ja direktiivit hyväksytään lopullisesti parlamentin äänestyksessä huhtikuussa 2024
 - ▶ Toimin direktiivin neuvottelussa parlamentin pääneuvottelijana



Direktiivi tasa-arvoelinten minimistandardeista

- ▶ Direktiivit tasa-arvoelinten minimistandardeista ovat erittäin tärkeät tasa-arvolainsäädännön käytännön täytäntöönpanon kannalta
- ▶ Tasa-arvoelimet ovat toimijoita, jotka avustavat syrjinnän uhreja, ja niillä on oltava tarvittavat välineet tehdä työtään
- ▶ Ilman näitä minimistandardeja EU:n erinomaista tasa-arvolainsäädäntöä, kuten palkka-avoimuusdirektiiviä, on hankala panna asianmukaisesti täytäntöön
- ▶ Suomessa direktiivit vaikuttavat käytännössä siihen, miten Tasa-arvovaltuutettu (<https://tasa-arvo.fi/etusivu>) ja Yhdenvertaisuusvaltuutettu (<https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/etusivu>) voivat tehdä työtään ja mitä oikeuksia niillä on



Naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan vastainen direktiivi

- ▶ Komissio antoi maaliskuussa 2022 ehdotuksen naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan vastaisesta direktiivistä: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0105>
- ▶ Parlamentin kanta direktiiviin muodostettiin keväällä 2023, ja kesästä 2023 parlamentti ja jäsenmaat ovat käyneet kolmikantaneuvotteluja
- ▶ Kolmikantaneuvottelujen isoin ongelma on ollut jäsenmaiden näkemys siitä, että harmonisoidun raiskauksen määritelmän ja rangaistavuuden ei tule olla mukana direktiivissä – parlamentti taas ajaa suostumusperustaista raiskauksen määritelmää lakiin
- ▶ Komission ehdotuksen mukaan direktiivi:
 - ▶ keskittyisi naisiin kohdistuvaan väkivaltaan yleisesti, mutta myös erikseen neljään väkivallan muotoon: raiskaukseen, tyttöjen ja naisten sukuelinten silpomiseen, intiimin (kuva)materiaalin luvattomaan jakamiseen ja verkossa tapahtuvaan väkivaltaan (stalkkaaminen, häirintä ja väkivaltaan yllyttäminen verkossa)
 - ▶ tehostaisi nykyisiä EU:n oikeudellisia välineitä naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjunnassa ja tietoisuuden lisäämisessä
 - ▶ täyttäisi aukot uhrien suojelemisessa ja tukemisessa, oikeussuojan saatavuudessa, ennaltaehkäisyssä sekä koordinoinnissa ja yhteistyössä
 - ▶ mukauttaisi EU:n lainsäädäntöä vakiintuneisiin kansainvälisiin standardeihin verrattuna



A large, stylized handwritten signature in green ink that reads 'Simpson'.

Direktiivissä ehdotettuja toimenpiteitä:

- ▶ Tiettyjen väkivallan muotojen kriminalisointi, jotka vaikuttavat suhteettomasti naisiin ja joihin ei puututa riittävästi kansallisella tasolla ja jotka kuuluvat EU:n toimivaltaan nykyisten oikeusperustojen perusteella. Tämä koskee suostumuksen puutteeseen perustuvan raiskauksen kriminalisointia (joissakin jäsenvaltioissa voiman tai uhkailun käyttöä vaaditaan), naisten sukuelinten silpomista ja tiettyjä kyberväkivallan muotoja
- ▶ Vahvistetaan uhrien oikeussuojan saatavuutta ja oikeuksia asianmukaiseen suojeluun, joka vastaa suoraan naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan uhrien erityistarpeisiin
- ▶ Räätelöidyn tuen tarjoaminen uhrien erityistarpeisiin
- ▶ Naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisy, mukaan lukien tietoisuuden lisääminen, uhrien kanssa tekemisissä olevien ammattilaisten kouluttaminen, ja työskentely väkivaltaan syyllistyvien kanssa
- ▶ Koordinoinnin ja yhteistyön vahvistaminen kansallisella ja EU:n tasolla varmistamalla useiden virastojen lähestymistapa ja tehostettu tiedonkeruu naisiin kohdistuvasta väkivallasta ja perheväkivallasta



A stylized, handwritten-style logo or signature in a vibrant green color. It consists of several large, flowing loops and curves, resembling a signature or a brand mark.

EU:n hoivastrategia

► Haasteita:

- vaikea rakentaa omaishoitoa, yksinasuvien määrä kasvaa (yksinasuvia työikäisiä 30–64-vuotiaita oli vuonna 2020 noin 545 000, 65 vuotta täyttäneitä yksinasuvia vuonna 2020 jopa 457 000)
- hoivaa yksinasuville, joilla ei lähiomaisia
- COVID paljasti hoivan huonon laadun ja riittämättömyyden
- muistisairaudet lisääntyvät
- eläkehaaste (julkinen + yksityinen + lisäeläke + säästöt)
- Eurooppa ikääntyy, mutta toimintakyky paranee

► Ratkaisuja:

- laitoshoidosta kotiin + yhteisöllinen hoiva (community based care)
- henkilökohtainen budjetointi, valintaoikeus
- kotona asumisen tukeminen
- eurooppalainen ja kansallinen omaishoitajaohjelma
- nopea hoitoonpääsy ja hyvä terveydenhuolto, digiterveys



EU:n hoivastrategia

- ▶ EU Care Strategy – Euroopan komissio julkisti eurooppalaisesta hoito- ja hoivastrategiansa syyskuussa 2022
- ▶ Koko strategia täällä: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022DC0440>
- ▶ Strategiaan kuuluu hoivastrategia sekä kaksi ehdotusta neuvoston suosituksiksi (jotka on neuvostossa hyväksytty vuoden 2022 lopussa):
 - ▶ Barcelona-tavoitteiden päivittäminen (lasten hoito ja koulutus)
 - ▶ suositus pitkäaikaishoivasta
 - ▶ Komissio kehottaa jäsenmaita hyväksymään ja toteuttamaan neuvoston suositukset mahdollisimman nopeasti.
- ▶ Koronaviruspandemia nosti hoivan tilan vahvasti keskusteluun, lisäksi Euroopan parlamentti on vuosien ajan vaatinut komissiolta toimia hoiva-alalla
- ▶ Strategian tarkoitus on omalta osaltaan edistää eurooppalaisen sosiaalisten oikeuksien pilarin täytäntöönpanoa



A stylized, handwritten-style logo or signature in a vibrant green color. The word appears to be 'Sinpea' or similar, written in a fluid, cursive script.

EU:n hoivastrategia

- ▶ Hoivastrategia kattaa:
 - ▶ lasten hoiva ja koulutus (Barcelona-tavoitteiden uudistus)
 - ▶ pitkäaikaishoivan laadun parantamisen huomiointi
 - ▶ keinot laadukkaan, saavutettavan ja kohtuuhintaisen hoivan takaamiseksi kaikille
 - ▶ ihmisarvoinen hoiva, ikäystävällinen yhteiskunta, paremmat elinympäristöt
 - ▶ hoiva-alan sukupuolittuneisuus ja työmarkkinoiden segregaatio (erityisesti omaishoitajat)
 - ▶ taloudellisten investointien tärkeys
 - ▶ ennaltaehkäisy, terve ja aktiivinen ikääntyminen, terveellisten elintapojen edistäminen
 - ▶ ehdotuksia myös tähän käytettävissä olevista EU-rahoitusväylistä (ESF(+), Just Transition Fund, Horisontti Eurooppa, Digitaalinen Eurooppa, Technical support instrument, RRF...)
 - ▶ hoivan ja palkkatyön yhdistäminen, työn ja vapaa-ajan tasapaino ja näiden toteutumisen valvominen
 - ▶ omaishoitajien työn taloudellisen arvon tunnustaminen
 - ▶ teknologian rooli hoivapalvelujen saavutettavuuden ja laadun parantamisessa
 - ▶ ratkaisujen tarjoaminen työvoimapulaan
 - ▶ elinikäinen oppiminen, koulutukset ja työntekijöiden jatko- ja täydennyskoulutus
 - ▶ tarve tukipalvelujen ja psykologisen tuen parantamiseen (erityisesti omaishoitajat)



EU:n hoivastrategia

- ▶ Komission esityksen heikkoudet:
 - ▶ omaishoitajien tukeminen jää niukaksi (ei parlamentin vaatimaa omaishoitajaohjelmaa)
 - ▶ yhteiset laatumittarit hoivan laadun mittaamiseksi eivät yllä parlamentin vaatimaan kunnianhimoon
 - ▶ komissio sitoutuu parantamaan hoivaan liittyvän datan ja sen analysoinnin laatua ja aikoo luoda erityistyöryhmän pitkäaikaishoivan tilastoja parantamaan, mutta ei määrittele selkeitä mittareita hoivalle
 - ▶ henkilökohtaisen budjetoinnin ja henkilökohtaisten hoivaratkaisujen rooli ei näkyvä (henkilökeskeinen lähestymistapa mainitaan, mutta ei vahvasti)
 - ▶ kehottaa ja rohkaisee jäsenmaita monenlaisiin toimiin, mutta ei juurikaan velvoita (toimivaltakysymys)



EU:n hoivastrategia ja parlamentin hoivaraportti

- ▶ Komission hoivastrategiaa edelsi Euroopan parlamentin oma-aloitemietintö eurooppalaisen hoivan tilasta ("Towards a common European action on care"), jossa olin parlamentin toinen pääneuvottelija
- ▶ Parlamentti on jo pitkään ollut hoivan tilasta huolissaan ja tehnyt aiheesta mm. useita kirjallisia kysymyksiä ennen omaa mietintöään
- ▶ Raportista käytiin neuvottelut huhti-kesäkuussa 2022 ja se hyväksyttiin parlamentin täysistunnossa heinäkuussa 2022
- ▶ Koko raportti täällä: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0189_FI.html
- ▶ Raportin prioriteetteina:
 - ▶ oikeus laadukkaaseen, saavutettavaan ja kohtuuhintaiseen hoivaan
 - ▶ hoivattavien itsemääräämisoikeuden tukeminen
 - ▶ hyvät hoivapalvelut sekä kotona että julkisilla ja yksityisillä palveluntarjoajilla
 - ▶ yhteiset LAATUINDIKAATTORIT
 - ▶ omaishoitajien tukeminen ja omaishoitajaohjelma
 - ▶ hyvälaatuinen hoiva vaatii hyvät, osaavat tekijät – työntekijöiden laadun ja saatavuuden sekä heidän työolojensa parantaminen ja hyvinvointinsa varmistaminen



A stylized, handwritten-style logo in green that reads 'Sinpea'. The letters are thick and fluid, with a large 'S' and 'P'.

Vähimmäispalkkadiirektiivi

- ▶ Euroopan komissio julkisti ehdotuksensa vähimmäispalkkadiirektiiviksi 28. lokakuuta 2020
- ▶ Parlamentin ja neuvoston yhteisissä kolmikantaneuvotteluissa saavutettiin sopu kesäkuussa 2022
- ▶ Koko direktiivi täällä: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L2041>
- ▶ Direktiivi parantaa merkittävästi monen matalapalkkaisissa töissä työskentelevän eurooppalaisen asemaa
 - ▶ erityisen tärkeää etenkin juuri nyt inflaation voimistuessa ja energianhintojen noustessa
- ▶ Vähimmäispalkkadiirektiivi:
 - ▶ luo menettelyt lakisääteisten vähimmäispalkkojen riittävyyttä varten
 - ▶ edistää palkanmäärittelyä koskevia työehtosopimusneuvotteluja
 - ▶ parantaa niiden työntekijöiden tehokasta mahdollisuuksia saada vähimmäispalkkasuojaa, jotka ovat oikeutettuja vähimmäispalkkaan kansallisen lainsäädännön mukaan, esim. lakisääteisen vähimmäispalkan tai työehtosopimusten perusteella
- ▶ Direktiivi ottaa huomioon ja tukee eri jäsenmaiden erilaisia työmarkkinajärjestelmiä
 - ▶ Suomen järjestelmä alojen erillisine työehtosopimuksineen säilyy vaikutuksitta. Tämä johtuu siitä, että suomalaisten työehtosopimusten kattavuus on yli vaaditun 80 prosentin osuuden palkansaajista.



Kiitos!

Olethan yhteydessä:

www.sirpapietikainen.eu



@spietikainen



@MEPsirpapietikainen



@sirpapietikainen



sirpa.pietikainen@ep.europa.eu



KESKUSTELEVA YHTEISTYÖ SOSIAALINEN YMMÄRRYS
AJATTELE. RATKAISUKESKEINEN
SUVAITSEVAINEN YRITÄ EDES.
MONIARVOINEN EMPAATTINEN EUROOPPAA
EETTINEN INHIMILLINEN RAKENTAMASSA.
EKOLOGINEN

Sirpa