



18/02/2022

RAP/Cha/FIN/17(2022)

## **EUROPEAN SOCIAL CHARTER**

Comments by the Confederation of Finnish Industries  
(EK) on the 17<sup>th</sup> National Report on the implementation of  
the European Social Charter

Comments registered by the Secretariat  
on 18 February 2022

**CYCLE 2022**

Lausunto

21.1.2022

Ulkoministeriölle

**Lausunto koskien asiaa: EN; Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja; Suomen seitsemästoista määräaikaisraportti**

EK kiittää mahdollisuudesta lausua tässä asiassa. Pyydettyä lausuntona esitän Elinkeinoelämän Keskusliiton puolesta seuraavaa:

EK katsoo, että Suomen lainsäädäntö täyttää Euroopan sosiaalisen peruskirjan vaatimukset kaikilta osin.

**4 artiklan 3 kohta: Oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä**

EK yhtyy Suomen hallituksen näkemykseen koskien työsuhteen palauttamista. Säädetty korvausmäärät lain vastaisissa työsuhteen päättämistilanteissa ovat riittäviä ja ne ovat myös omiaan varmistamaan, että lainsäädäntöä noudatetaan. Lainsäädäntö asettaa korvaukselle vähimmäismäärän ja korvaus kattaa sekä aineelliset että aineettomat työntekijän kärsimät vahingot ja lisäksi työntekijän mahdolliset tulevat taloudelliset menetykset on otettava huomioon. Irtisanottu työntekijä ei jää vaille taloudellista turvaa vaan kuuluu työttömyysturvajärjestelmän piiriin. Aiemmin voimassa ollut uudelleen työhön ottamisen mahdollistanut lain säännös kumottiin vuonna 2001, koska sen soveltaminen oli käytännössä ongelmallista. EK katsoo, että Suomen lainsäädäntö täyttää myös tältä osin Euroopan sosiaalisen peruskirjan edellytykset.

Kunnioitavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Ilkka Oksala  
Johtaja

“The Confederation of Finnish Industries considers that the Finnish legislation complies with the requirements of the European Social Charter in all respects.

**Article 4, para. 3: Right to equal pay for work of equal value**

The Confederation of Finnish Industries agrees with the Finnish Government’s view on reinstatement of employment. The amounts of compensation provided for by law in cases of unlawful termination of employment are sufficient, and they are also conducive to ensuring compliance with the legislation. The minimum level of compensation is set by the legislation, and the compensation covers both material and immaterial damage suffered by the employee. Moreover, any future financial losses to the employee must be taken into consideration. Dismissed employees are not deprived of financial security because they are covered by the unemployment security system. A former provision of an Act permitting reinstatement of employment was repealed in 2001 because it was difficult to apply in practice. The Confederation of Finnish Industries considers that the Finnish legislation fulfils the requirements of the European Social Charter in this respect, too.”