

U 23/2021 rd

Statsrådets skrivelse till riksdagen om kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv (COM (2021) 93 final) om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer

I enlighet med 96 § 2 mom. i grundlagen översänds till riksdagen Europeiska kommissionens förslag av den 4 mars 2021 till Europaparlamentets och rådets direktiv (COM (2021) 93 final) om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer samt en promemoria om förslaget.

Helsingfors den 12 maj 2021

Minister för nordiskt samarbete och jämställdhet Thomas Blomqvist

Direktör Tanja Auvinen

7.5.2021

**FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV OM STÄRKT
TILLÄMPNING AV PRINCIPEN OM LIKA LÖN FÖR KVINNOR OCH MÄN FÖR
LIKA ELLER LIKVÄRDIGT ARBETE TACK VARE INSYN I LÖNESÄTTNINGEN
OCH EFTERLEVNADSMEKANISMER**

1 Bakgrund

Den 4 mars 2021 antog Europeiska kommissionen ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM (2021) 93 final).

Kvinnors och mäns rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete (nedan även *likalöneprincipen*) har varit en av Europeiska unionens grundläggande principer sedan Romfördraget. Kravet på att respektera principen om lika lön fastställs också i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (nedan *det omarbetade direktivet*) kompletterat med kommissionens rekommendation från 2014 om insyn i lönesättningen (nedan *rekommendationen från 2014*). Trots regelverket är ett effektivt genomförande och efterlevnaden av principen fortfarande en utmaning i Europeiska unionen. Ett viktigt hinder har konstaterats vara bristen på insyn i lönesättning. Löneskillnaden mellan könen ligger fortfarande på omkring 14 procent i EU. Löneskillnaderna har långsiktiga konsekvenser för kvinnors livskvalitet, eftersom den ökar deras risk för fattigdom och pensionsklyftan mellan kvinnor och män, som för närvarande är 33 procent i EU.

Bland de 20 principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter ingår jämställdhet mellan könen och rätten till lika lön. I EU:s handlingsplan 2017–2019 utvärderade kommissionen behovet av ytterligare lagstiftningsåtgärder för att förbättra efterlevnaden av principen om lika lön och lika möjligheter genom bättre insyn i lönesättningen. I ordförande Ursula von der Leyens politiska riktlinjer uttalade hon att kommissionen hade för avsikt att införa bindande åtgärder avseende rätten till insyn i lönesättningen. Detta åtagande bekräftades sedan i jämställdhetsstrategin 2020–2025. Initiativet grundar sig på kommissionens efterhandsutvärdering av de relevanta bestämmelserna och på flera andra relevanta rapporter. Efter utvärderingarna drogs slutsatsen att rätten till lika lön varken tillämpas på ett lämpligt sätt eller efterlevs i praktiken, och att det i många medlemsstater saknas insyn i lönesättningen.

2 Förslagets målsättning

Syftet med förslaget är att komma till rätta med kvarstående brister i efterlevnaden av den grundläggande rätten till lika lön och säkerställa att denna rätt respekteras inom hela EU. För att uppnå detta krävs normer för insyn i lönesättningen som ger arbetstagare egenmakt att åberopa sin rätt till lika lön. Insyn i lönesättningen ger arbetstagarna möjlighet att upptäcka och bevisa eventuell könsdiskriminering. Förslaget uppmärksammar även könsrelaterad särbehandling i lönesättnings- och arbetsutvärderingssystem som bedömer kvinnors och mäns insatser olika och inte på ett könsneutralt sätt, eller som undervärderar viss traditionellt kvinnlig yrkeskunskap. Eftersom

sådan särbehandling ofta är omedveten kan insyn i lönesättningen bidra till att öka arbetsgivarernas medvetenhet om frågan och hjälpa dem att kartlägga könsdiskriminerande, men ofta oavsiktliga, löneskillnader som inte kan förklaras med hjälp av giltiga särskiljande faktorer. Insyn i lönesättningen är därför ett viktigt verktyg för att skingra tvivel på hur likalöneprincipen tillämpas och lättare undanröja könsrelaterad särbehandling i lönepolitiken. Insyn kan även förändra attityderna till kvinnolöner genom att öka medvetenheten och skapa debatt om varför det förekommer strukturella skillnader mellan kvinnors och mäns löner. Förutom att säkerställa det grundläggande kravet att likalöneprincipen efterlevs, kan direktivet även utlösa en översyn av företagens allmänna jämställdhetspolicy och främja ett närmare samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagarföreträdare.

Direktivförslaget bygger på det omarbetade direktivet och rekommendationen från år 2014 men innehåller även nya och mer ingående bestämmelser som ska säkerställa efterlevnaden av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Lönediskriminering och särbehandling i lönestrukturerna är bara en av de bakomliggande orsakerna till lönegapet på 14 procent mellan könen. andra faktorer är bland annat horisontell och vertikal arbetsmarknads-segregering, hel- respektive deltidsarbete samt fördelningen av oavlönat omsorgsarbete. Även när dessa orsaker och faktorer borträknas kvarstår så kallade ”oförklarliga” löneskillnader, som står för två tredjedelar av lönegapet i EU:s medlemsstater. Det är på dessa skillnader som det här direktivet inriktas. Det bör också framhållas att anställningshistoriken och lönegapet mellan könen, tillsammans med pensionssystemets utformning, också leder till ett gap mellan kvinnors och mäns pensionsersättningar.

3 Förslagets huvudsakliga innehåll

3.1 Definitioner

Artikel 3 i direktivförslaget innehåller följande definitioner: lön, lönenivå, löneskillnad, medianlönenivå, medianlöneskillnad, lönekvartil, arbetstagarkategori, direkt diskriminering, indirekt diskriminering, jämställdhetsorgan, yrkesinspektion.

Dessutom omfattar den lönediskriminering som avses i direktivet också diskriminering som grundar sig på en kombination av kön och någon annan grund som omfattas av diskrimineringsförbudet i rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung eller rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling. Med diskriminering avses således i direktivet också intersektionell diskriminering.

3.2 Lika eller likvärdigt arbete

I artikel 4 konstateras att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att verktyg och metoder inrättas för att bedöma och jämföra arbetets värde. Dessa verktyg och metoder ska göra det möjligt att vid arbetsvärderingen bedöma om arbetstagare befinner sig i jämförbara situationer, med hjälp av objektiva kriterier som ska omfatta krav på utbildning, arbetslivserfarenhet och fortbildning, färdigheter, arbetsinsats och ansvarsområden, arbetsresultat och arbetets karaktär.

I artikeln föreskrivs dessutom om en och samma källa (single source), att när skillnaderna i lön kan tillskrivas en och samma källa som fastställer lönevillkor, begränsas bedömningen av huruvida de anställda utför samma eller likvärdigt arbete inte bara till situationer där kvinnliga och manliga anställda har samma arbetsgivare.

3.3 Insyn i lönesättningen före anställning

I artikel 5 i direktivet möjliggörs rätten för den som söker anställning att redan före arbetsförhållandet inleds av den presumtiva arbetsgivaren få information om ingångslön eller löneintervall i fråga om den tjänst som ska tillsättas. Uppgifterna ska lämnas utan att arbetsökanden ska behöva be om uppgifterna.

Vidare enligt artikeln ska en arbetsgivare varken muntligt eller skriftligt själv eller via en företrädare fråga den sökande om lönehistorik från deras tidigare anställningar.

3.4 Insyn i löne- och karriärutvecklingspolicy

Enligt artikel 6 ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna lätt kan få tillgång till en beskrivning av de kriterier som används för att fastställa de anställdas lönenivåer och karriärutveckling. Kriterierna ska vara könsneutrala.

3.5 Rätt till information

Artikel 7 gäller rätten till information och enligt den ska arbetstagarna ha rätt att få ut information om sin egen lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, som visar könsfördelningen i lönesättningen för kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete.

Dessutom ska arbetsgivarna varje år informera arbetstagarna om deras rätt att få ut den nämnda informationen.

Arbetstagare ska dessutom ha möjlighet att begära den informationen via sina företrädare eller ett jämställdhetsorgan.

Arbetstagarna ska inte hindras ifrån att redovisa sin lön för att kunna åberopa principen om lika lön.

Arbetsgivare får kräva att arbetstagare som fått den information som avses i denna artikel inte ska använda informationen i andra syften än att försvara sin rätt till lika lön för samma eller likvärdigt arbete och inte på annat sätt sprida informationen.

3.6 Rapportering om löneskillnader mellan kvinnor och män

I artikel 8 föreskrivs om arbetsgivarnas rapporteringsskyldighet. Arbetsgivare med minst 250 anställda ska rapportera om löneskillnaderna mellan könen i sin organisation. Artikeln innehåller en förteckning över de uppgifter som ska ingå i rapporten.

Rapporten är också till stora delar offentlig.

Enligt artikeln ska arbetsgivaren offentliggöra informationen varje år på sin webbsida eller på annat sätt göra informationen allmänt och enkelt tillgänglig.

Medlemsstaterna får besluta att sammanställa informationen själva med hjälp av sådana administrativa uppgifter som arbetsgivarna lämnat till skatte- eller socialförsäkringsmyndigheter. Informationen ska ställas till allmänhetens förfogande.

Arbetsstagare och deras företrädare, yrkesinspektion och jämställdhetsorgan, ska ha rätt att begära att arbetsgivaren ska lämna ytterligare förtydliganden och detaljuppgifter eller förklaringar avseende eventuella skillnader i lön mellan könen.

Om löneskillnader mellan könen inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier ska arbetsgivaren avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion och/eller jämställdhetsorgan.

3.7 Gemensam lönebedömning

Enligt artikel 9 ska arbetsgivare med minst 250 anställda i samverkan med arbetstagarföreträdarna utföra en gemensam lönebedömning om den lönerapportering som gjorts enligt artikel 8 visar åtminstone fem procents skillnad i genomsnittslönen för kvinnor och män i någon arbetstagarkategori och arbetsgivaren har inte motiverat skillnaderna i genomsnittlig lönenivå med hänvisning till objektiva och könsneutrala faktorer.

Dessutom föreskrivs det i artikeln att om det framkommer löneskillnader vilka inte kan motiveras på objektiva grunder, ska situationen avhjälpas.

3.8 Skydd av personuppgifter

I artikel 10 konstateras att i den mån åtgärderna enligt artiklarna 7, 8 och 9 inbegriper behandling av personuppgifter bör detta ske i enlighet med förordning (EU) 2016/679.

Personuppgifter som samlas in av arbetsgivarna i enlighet med artiklarna 7, 8 eller 9 får inte användas i andra syften än att genomföra principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Dessutom får medlemsstaterna besluta att endast arbetstagarföreträdare eller jämställdhetsorgan ska ha tillgång till den information som avses i artiklarna 7, 8 och 9 om yppandet av uppgifterna skulle leda till att man direkt eller indirekt får kännedom om en identifierbar kollegas lön.

3.9 Dialog mellan arbetsmarknadens parter

I artikel 11 konstateras att det ska diskuteras med arbetsmarknadens parter om de rättigheter och skyldigheter som följer av direktivet, dock utan att det inskränker handlingsfriheten för arbetsmarknadens parter.

3.10 Tillvaratagande av rättigheter

I artikel 12 föreskrivs det om tillvaratagande av rättigheter.

3.11 Förfaranden för eller till stöd för arbetstagare

I artikel 13 konstateras att bl.a. sammanslutningar, organisationer, jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare ska ha möjlighet att delta i alla rättsliga eller administrativa förfaranden för att åberopa de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män.

Dessutom får de med arbetstagarens godkännande agera för dennes räkning eller till stöd för den arbetstagare som fallit offer för en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

Jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare ska även ha rätt att agera för eller till stöd för flera arbetstagare, med deras godkännande.

Det sistnämnda innebär i praktiken rätt att väcka grupptalan.

3.12 Rätt till kompensation

I artikel 14 föreskrivs det om rätt till kompensation.

Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare som lidit skada på grund av att de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete inte efterlevts har rätt att begära och få full kompensation eller gottgörelse på det sätt som medlemsstaten fastställer för åsamkad skada.

Kompensationen eller gottgörelsen ska säkerställa faktisk och verksam kompensation för åsamkade förluster och skador på ett sätt som är avskräckande och proportionerligt i förhållande till den skada som lidits. Kompensationen ska återinsätta den skadelidande arbetstagaren i samma situation denne skulle ha haft om ingen könsdiskriminering förekommit och inga överträdelser gjorts av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

3.13 Övriga rättsmedel

Enligt artikel 15 ska medlemsstaterna säkerställa rättslig prövning av säkerställande av efterlevnaden av alla de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för likvärdigt arbete.

Domstolar eller andra behöriga myndigheter ska på kändens begäran och på svarandens bekostnad, ha rätt att utfärda föreläggande som fastställer överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete samt ett föreläggande som ålägger svaranden att vidta strukturella eller organisatoriska åtgärder, för att säkerställa efterlevnaden av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete, eller att upphöra med en överträdelse av dessa.

Föreläggandet kan förenas med vite.

3.14 Omvänd bevisbörda

Enligt artikel 16 ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder i enlighet med sina nationella rättssystem för att säkerställa att bevisbördan i domstol eller hos annan behörig myndighet ska åligga svaranden och att det är denne som ska föra i bevisning att ingen direkt eller indirekt lönediskriminering förekommit.

När rättsliga eller administrativa förfaranden om direkt eller indirekt diskriminering inleds mot arbetsgivare som inte efterkommit rättigheter och skyldigheter i detta direktiv i fråga om rätt till insyn i lönesättning, ska det säkerställas att det åligger arbetsgivaren att bevisa att ingen sådan diskriminering förekommit. Alla eventuella kvarstående tveksamheter ska bedömas till kändens fördel.

Direktivet hindrar inte att medlemsstaterna inför bevisregler som är mer gynnsamma för käranden vid talan som åberopar rättigheter eller skyldigheter avseende lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

3.15 Tillgång till bevis

Enligt artikel 17 ska medlemsstaterna säkerställa att nationella domstolar eller behöriga myndigheter vid talan om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete har rätt att förelägga svaranden att yppa all relevant bevisning i dennes besittning. Medlemsstaterna ska se till att nationella domstolar är behöriga att utfärda ett föreläggande om utlämnande av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, om de anser detta vara relevant för talan.

Dessutom ska det finnas effektiva åtgärder för att skydda denna information. Medlemsstaterna får också införa bestämmelser som är fördelaktigare för käranden.

3.16 Preskriptionstid

Enligt artikel 18 ska medlemsstaterna anta bestämmelser om preskriptionstid för talan om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Dessa regler ska fastställa när preskriptionsfristen börjar löpa, dess löptid och under vilka förhållanden den ska avbrytas eller tillfälligt upphöra att löpa. Dessutom föreskrivs det om när preskriptionstiden börjar löpa.

Medlemsstaterna ska säkerställa att preskriptionstiden för att väcka talan uppgår till minst tre år. Dessutom ska det säkerställas att preskriptionstiden uppskjuts eller avbryts så snart talan har väckts.

3.17 Arvoden och rättegångskostnader

Enligt artikel 19 ska kärande vars talan om lönediskriminering bifallits ha rätt att utöver annan kompensation från svaranden få ersättning för rimliga utlägg för arvoden till jurister och experter samt rättegångskostnader.

Det är värt att notera att svarande vars talan om lönediskriminering bifallits ska inte ha rätt att få ersättning från käranden för utlägg för arvoden till jurister och experter eller rättegångskostnader. Ett undantag är om talan väckts i ond tro, var uppenbart ogrundad eller om bifall av ersättning bedöms vara orimlig med tanke på de särskilda omständigheterna i fallet.

3.18 Sanktioner

Enligt artikel 20 ska medlemsstaterna fastställa regler om sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv och vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de tillämpas.

De fastställda sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska snarast underrätta kommissionen om sådana regler och åtgärder samt eventuella ändringar som berör dem.

Medlemsstaterna ska säkerställa straffavgifter för överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för samma eller likvärdigt arbete. En miniminivå ska fastställas för straffavgifterna. Vidare konstateras att straffavgiftens nivå ska fastställas med hänsyn till överträdelsens allvar och varaktighet, eventuellt uppsåt eller grov försumlighet från

arbetsgivarens sida, eventuella andra försvårande eller förmildrande omständigheter som är tillämpliga på ärendet.

Medlemsstaterna ska fastställa särskilda sanktioner vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser lika lön för kvinnor och män, såsom indragning av offentliga förmåner eller uteslutning under viss tid från tilldelning av ekonomiska incitament.

Dessutom ska de föreskrivna sanktionerna tillämpas på ett verkningsfullt sätt i praktiken.

3.19 Lika lön vid offentlig upphandling och koncession

Enligt artikel 21 ska de lämpliga åtgärder som medlemsstaterna vidtar i enlighet med artikel 30.3 i direktiv 2014/23/EU, artikel 18.2 i direktiv 2014/24/EU eller artikel 36.2 i direktiv 2014/25/EU omfatta åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer i samband med offentlig upphandling eller koncession fullgör skyldigheterna i fråga om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

Medlemsstaterna ska överväga att, i tillämpliga fall, låta upphandlande myndigheter använda sanktioner och uppsägningsklausuler för att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen vid offentlig upphandling eller koncession.

3.20 Skydd mot repressalier och mindre förmånlig behandling

Enligt artikel 22 får arbetstagare och deras företrädare inte behandlas mindre förmånligt på grund av att de åberopat sina rättigheter avseende lika lön för kvinnor och män. Medlemsstaterna ska i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda arbetstagare mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida på grund av säkerställandet av efterlevnaden av alla rättigheter och skyldigheter avseende lika lön för kvinnor och män.

3.21 Förhållande till direktiv 2006/54/EG

I artikel 23 konstateras att kapitel III i det nu aktuella direktivet ska tillämpas på förfaranden som avser de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete i enlighet med artikel 4 i direktiv 2006/54/EG.

3.22 Skyddsnivå

I artikel 24 konstateras att medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än de som fastställs i detta direktiv. Vidare konstateras att det nu aktuella direktivet inte under några omständigheter får utgöra skäl för att försämra skyddsnivån på de områden som omfattas av direktivet.

3.23 Jämställdhetsorgan

Enligt artikel 25 ska, utan att det påverkar behörigheten för yrkesinspektioner eller andra organ som genomdriver arbetstagares rättigheter, däribland arbetsmarknadens parter, nationella jämställdhetsorgan som inrättats i enlighet med direktiv 2006/54/EG vara behöriga i frågor som ingår i det här direktivet tillämpningsområde. Dessutom föreskrivs det om samordningsskyldigheten för dessa organ och att det ska reserveras tillräckliga resurser för jämställdhetsorganen.

I artikeln konstateras det att medlemsstaterna ska överväga att till jämställdhetsorganen omfördela sådana belopp som enligt artikel 20 drivits in i form av straffavgifter.

3.24 Tillsyn och ökad medvetenhet

Enligt artikel 26 ska medlemsstaterna säkerställa fortlöpande övervakning av hur principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tillämpas och hur tillgängliga rättsmedel åberopas.

Varje medlemsstat ska utse ett organ (tillsynsorgan) som ska utöva tillsyn över och främja tillämpningen av nationella lagar och föreskrifter som införlivar detta direktiv och ska vidta nödvändiga åtgärder för att organet ska kunna fungera väl. Tillsynsorganet får utgöra en del av redan befintliga organ eller strukturer på nationell nivå.

I artikeln beskrivs dessutom jämställdhetsorganens uppgifter.

3.25 Förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder

Enligt artikel 27 ska direktivet inte heller på något sätt påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt eller praxis.

3.26 Statistik

Enligt artikel 28 ska medlemsstaterna varje år och i god tid förse kommissionen (Eurostat) med aktuella uppgifter om löneskillnader mellan könen.

Statistiken ska innehålla uppgifter om könsfördelning, ekonomisk sektor, arbetstid (heltid/deltid), ägarförhållanden (privat/offentligt ägande) och ålder och bör framställas för varje år.

3.27 Informationsspridning

Enligt artikel 29 ska medlemsstaterna aktivt vidta åtgärder för att säkerställa att de bestämmelser som de antar i enlighet med detta direktiv, samt andra relevanta bestämmelser som redan är i kraft, på lämpligt sätt uppmärksammas av de berörda personerna inom hela sitt territorium.

3.28 Genomförande

Enligt artikel 30 får medlemsstaterna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, på gemensam begäran från dessa och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att alltid säkerställa att direktivet får önskad verkan.

3.29 Övriga bestämmelser

Artiklarna 30–34 innehåller standardiserade slutbestämmelser om genomförande, ikraftträdande och rapportering.

4 Förslagets rättsliga grund och förhållande till proportionalitets- och subsidiaritetsprinciperna

Förslaget till direktiv föreslås grunda sig på artikel 157.3 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). Enligt artikel 157.3 i EUF-fördraget ska EU vidta ”åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor

och män i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete”. Artikel 157.3 i EUF-fördraget är den rättsliga grunden för det omarbetade direktivet och för rekommendationen från 2014. Den artikeln ligger därför till grund även för det här förslagets bindande åtgärder avseende insyn i lönesättningen, till stöd för tillämpningen och efterlevnaden av principen om lika lön som omfattas av artikel 157 i EUF-fördraget och det omarbetade direktivet.

Artikel 157 verkar i princip vara en lämplig rättslig grund, men det bör ännu klargöras närmare om alla föreslagna åtgärder är nödvändiga och proportionerliga för att uppnå de mål som anges i artikel 157.

EU:s princip om lika lön stadfästes på EU-nivå redan i Romfördraget från år 1957 (artikel 119 i EEG-fördraget, sedermera artikel 141 i EG-fördraget, som numera blivit artikel 157 i EUF-fördraget). Detta visar tydligt principens ställning som ett grundläggande EU-värde. I artikel 23 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna konstateras att jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. Men 2020 års utvärdering visade att jämförbara ansträngningar inom EU för att främja lika lön troligen inte kommer att bli verklighet utan att ett förslag läggs på EU-nivå.

I artikel 5.4 i fördraget om Europeiska unionen fastställs att ”enligt proportionalitetsprincipen ska unionens åtgärder till innehåll och form inte gå utöver vad som är nödvändigt för att nå målen i fördragen”. Rekommendationen från år 2014 var inte tillräcklig för att nå målet med en mer effektiv tillämpning av likalöneprincipen genom insyn i lönesättningen. Detta beror på att rekommendationen inte var bindande och därför bara i begränsad omfattning tillämpades av medlemsstaterna. Det omarbetade direktivet bör därför kompletteras och underbyggas med det föreslagna direktivet.

Enligt förslaget får medlemsstaterna behålla eller införa mer gynnsamma normer för arbetstagarna genom ett mer proaktivt arbete med löneinformation och rapportering. Förslaget tar även hänsyn till de olika arbetsmarknadsmodeller som förekommer inom EU och ger medlemsstaterna möjlighet att överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet.

Enligt bedömningar innehåller direktivförslaget dock långtgående bestämmelser. Proportionaliteten bör således ännu bedömas närmare.

Det är sannolikt att jämförbara ansträngningar inom EU för att främja lika lön troligen inte kommer att bli verklighet utan att ett förslag läggs på EU-nivå. Enligt en preliminär bedömning är direktivförslaget också förenligt med subsidiaritetsprincipen.

5 Förslagets konsekvenser

Konsekvenserna för jämställdheten, konsekvenserna för företagen och konsekvenserna för arbetstagarna beror på förslagets slutliga innehåll, och konsekvensbedömningen pågår fortfarande. Bedömningen av dem fortsätter i takt med att behandlingen framskrider.

5.1 Förhållande till nationell lagstiftning

I artikel 1 i direktivförslaget fastställs minimikrav för genomförandet av principen om lika lön genom insyn i lönesättningen och skärpta efterlevnadsmekanismer.

Enligt artikel 2 ska direktivet tillämpas på arbetsgivare i både den offentliga och den privata sektorn samt på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande

enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat med hänsyn till domstolens rättspraxis.

Definitioner (artikel 3)

I artikel 3.1 i direktivförslaget föreskrivs det om definitioner. Dessa omfattar utöver definitionerna i direktiv 2006/54/EG (lön, direkt diskriminering, indirekt diskriminering) även nya definitioner som gäller rätten till lika lön, såsom lönenivå, löneskillnad, medianlöneskillnad, lönekvartil och arbetstagarkategori samt dessutom jämställdhetsorgan och yrkesinspektion.

Jämställdhetslagen innehåller definitioner av direkt och indirekt diskriminering. I lagen om jämställdhetsombudsmannen finns bestämmelser om jämställdhetsombudsmannen, och i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen finns bestämmelser om arbetarskyddsmyndigheten. Jämställdhetslagstiftningen innehåller inga andra definitioner som nämns i artikeln.

I artikel 3.2 föreskrivs det om diskriminering på motsvarande sätt som i jämställdhetslagen.

Enligt artikel 3.3 omfattar lönediskriminering inom detta direktivs tillämpningsområde också diskriminering som grundar sig på en kombination av kön och någon annan grund som omfattas av diskrimineringsförbudet i direktiv 2000/43/EG eller direktiv 2000/78/EG.

I jämställdhetslagen finns bestämmelser om diskriminering på grund av kön och i diskrimineringslagen bestämmelser om diskriminering på andra grunder. Jämställdhetslagen kan tillämpas på diskriminering på flera olika grunder när diskrimineringen grundar sig på kön och på någon av de grunder som anges i diskrimineringslagen. På situationer med intersektionalitet tillämpas dock diskrimineringslagen. Genom diskrimineringslagen har i Finland genomförts direktiven om likabehandling i arbetslivet och direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung. Diskrimineringslagen innehåller förbud mot och påföljder för diskriminering enligt dessa direktiv.

Jämställdhetslagen innehåller detaljerade bestämmelser om lönediskriminering på grund av kön. Bestämmelserna om gottgörelse och tillsyn i diskrimineringslagen och jämställdhetslagen avviker från varandra. Endast jämställdhetslagen innehåller bestämmelser om lönekartläggning.

I arbetsavtalslagen föreskrivs inte, med undantag för hänvisningsbestämmelsen, om förbud mot diskriminering enligt artikel 3 i direktivförslaget eller om påföljder i anslutning till diskriminering.

Direktivförslaget förutsätter ändringar i lagstiftningen.

Lika eller likvärdigt arbete (artikel 4)

Enligt artikel 4 i direktivförslaget gäller följande:

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna har infört lönestrukturer som säkerställer att kvinnor och män får lika lön för samma eller likvärdigt arbete.
2. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att verktyg och metoder inrättas för att bedöma och jämföra arbetets värde i enlighet med de kriterier som fastställs i

denna artikel. Dessa verktyg och metoder kan omfatta system för könsneutral arbetsvärdering och arbetsindelning.

3. Dessa verktyg och metoder ska göra det möjligt att vid arbetsvärderingen bedöma om arbetstagare befinner sig i jämförbara situationer, med hjälp av objektiva kriterier som ska omfatta krav på utbildning, arbetslivserfarenhet och fortbildning, färdigheter, arbetsinsats och ansvarsområden, arbetsresultat och arbetets karaktär. De ska inte innehålla eller bygga på kriterier som direkt eller indirekt bygger på arbetstagarens kön.

4. När skillnaderna i lön kan tillskrivas en och samma källa som fastställer lönevillkor, begränsas bedömningen av huruvida de anställda utför samma eller likvärdigt arbete inte bara till situationer där kvinnliga och manliga anställda har samma arbetsgivare, utan får utvidgas till att även omfatta källan. Bedömningen ska inte begränsas enbart till arbetstagare anställda samtidigt som den berörda arbetstagaren. Om ingen faktiskt jämförbar person kan fastställas, ska det vara tillåtet att jämföra med en hypotetisk person eller använda andra bevismedel som kan stärka den misstänkta diskrimineringen.

5. Om ett system för arbetsutvärdering och arbetsindelning används för att fastställa lönerna ska systemet använda samma kriterier för båda könen, så att man utesluter alla förutsättningar för könsdiskriminering.

Direktiv 2006/54/EG innehåller en liknande bestämmelse som i artikel 4.5: I synnerhet när ett arbetsvärderingssystem används för att bestämma lön, skall detta vara baserat på samma kriterier för både kvinnor och män och vara utformat så att det utesluter all könsdiskriminering.

Förbuden mot lönediskriminering i jämställdhetslagen förbjuder tillämpning av lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete. I lagens diskrimineringsförbud ingriper man inte i lönestrukturen eller hur arbetets svårighetsgrad fastställs eller hurdana lönedelar lönen består av. Genom en lönekartläggning utreds det att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. I bestämmelsen om lönekartläggning hänvisas det till grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer, vilka används vid lönekartläggningar.

Jämställdhetslagen innehåller inte den reglering som förutsätts i artikel 4.

I artikel 4 i direktivförslaget konstateras det också att när skillnaderna i lön kan tillskrivas en och samma källa som fastställer lönevillkor, begränsas bedömningen av huruvida de anställda utför samma eller likvärdigt arbete inte bara till situationer där kvinnliga och manliga anställda har samma arbetsgivare, utan får utvidgas till att även omfatta källan. Bedömningen ska inte begränsas enbart till arbetstagare anställda samtidigt som den berörda arbetstagaren. Om ingen faktiskt jämförbar person kan fastställas, ska det vara tillåtet att jämföra med en hypotetisk person eller använda andra bevismedel som kan stärka den misstänkta diskrimineringen.

I redogörelsen för artikeln konstateras följande: För det första har domstolen förklarat att man för att fastställa om arbetstagare är i jämförbara situationer inte nödvändigtvis måste begränsa jämförelsen till situationer där kvinnliga och manliga anställda har samma arbetsgivare. Arbetstagare kan befinna sig i en jämförbar situation även om de inte har samma arbetsgivare, om lönevillkoren kan tillskrivas en och samma källa som fastställer dessa villkor (t.ex. när lönevillkoren fastställs i lag eller kollektivavtal om löneförhållanden som ska tillämpas på flera företag,

U 23/2021 rd

eller när anställningsvillkoren fastställts centralt för mer än en organisation eller mer än ett företag inom ett holdingbolag eller konglomerat). För det andra har domstolen meddelat att bedömningen inte ska begränsas enbart till arbetstagare anställda samtidigt som käranden.

I ingressen till direktiv 2006/54/EG anges följande:

Domstolen har slagit fast att under vissa förhållanden principen om lika lön inte bara gäller när kvinnor och män har samma arbetsgivare.

I direktivförslaget och i direktiv 2006/54/EG hänvisas det till domstolens dom i mål C-320/00 Lawrence. I beslutet konstateras följande: -- Det bör nämnas att det inte finns någonting i ordalydelsen i artikel 141.1 EG (fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, del 3) som ger vid handen att tillämpningen av artikeln är begränsad till situationer där kvinnor och män utför arbete för samma arbetsgivare. Domstolen har slagit fast att den princip som stadgas i denna artikel kan åberopas vid nationella domstolar, särskilt när diskriminering följer direkt av lagbestämmelser eller kollektivavtal, liksom när arbetet utförs i samma privata eller offentliga verksamhet eller tjänst.

Artikel 4 förutsätter att lagstiftningen ändras.

Insyn i lönesättningen före anställning (artikel 5)

I artikel 5 i direktivet möjliggörs rätten för den som söker anställning att redan innan arbetsförhållandet inleds av den presumtiva arbetsgivaren få information om ingångslön eller löneintervall i fråga om den tjänst som ska tillsättas. Dessa uppgifter bör anges i den offentliggjorda platsannonsen eller på annat sätt lämnas till de sökande innan anställningsintervjun utan att den sökande ska behöva be om uppgifterna.

Vidare ska en arbetsgivare enligt artikeln varken muntligt eller skriftligt själv eller via en företrädare fråga den sökande om lönehistorik från deras tidigare anställningar.

Jämställdhetslagen innehåller ingen bestämmelse om arbetssökandenas rätt att få uppgifter om den lön som betalas för uppgiften innan anställningsförhållandet inleds. Jämlik rekrytering omfattas av främjandet av jämställdheten mellan könen (6, 6 a och 6 b § i jämställdhetslagen) och även av förbudet mot diskriminering (7 och 8 §).

Jämställdhetslagen innehåller ingen bestämmelse om arbetssökandenas rätt att få uppgifter om den lön som betalas för uppgiften innan anställningsförhållandet inleds. Jämställdhetslagen innehåller inte heller något förbud för arbetsgivaren att förhöra sig om lönehistorien i sökandens tidigare anställningsförhållanden.

Arbetsavtalslagen innehåller bestämmelser om skälig och sedvanlig lön som tillämpas i en situation där det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas på anställningsförhållandet och när det i arbetsavtalet inte har avtalats om lönebeloppet.

I arbetsavtalslagen föreskrivs att arbetsgivaren senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ska ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Ett sådant centralt villkor är bl.a. de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden. Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

U 23/2021 rd

Jämställdhetslagen, diskrimineringslagen eller arbetsavtalslagen innehåller inga bestämmelser om information om lönen före anställning som överensstämmer med artikel 5 i direktivförslaget och inte heller några kriterier enligt artikel 6 för karriärutveckling.

Direktivförslaget förutsätter att den nationella lagstiftningen ändras. Hänvisningen till kollektivavtal och bestämmelser i dem ska beaktas vid lämnande av information om lönen före anställning, och detta är eventuellt tillräckligt.

Insyn i löne- och karriärutvecklingspolicy (artikel 6)

Enligt artikel 6 ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna lätt kan få tillgång till en beskrivning av de kriterier som används för att fastställa de anställdas lönenivåer och karriärutveckling. Dessa kriterier ska vara könsneutrala.

I 6 § i jämställdhetslagen finns en bestämmelse enligt vilken varje arbetsgivare i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt ska främja jämställdheten mellan könen. Enligt lagen ska arbetsgivaren främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang och främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön.

Enligt 6 a § i arbetsavtalslagen gäller att om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. Jämställdhetsplanen ska bl.a. innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. I planen ska även ingå åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras.

Enligt 6 b § i jämställdhetslagen utreds det genom en lönekartläggning att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

Bestämmelsen går väsentligt längre än bestämmelserna i jämställdhetslagen, eftersom arbetstagarna lätt ska få tillgång till en beskrivning av lönebildningen och även av kriterierna för löne- och karriärutvecklingen.

Till denna del förutsätter bestämmelsen att lagen ändras.

Rätt till information (artikel 7)

Enligt artikel 7 i direktivförslaget ska arbetstagarna ha rätt att få ut information om sin egen lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, som visar könsfördelningen i lönesättningen för kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete. I artikeln finns dessutom bestämmelser om skyldigheten att informera om detta samt om hur snabbt uppgifterna ska lämnas. Arbetstagare ska dessutom ha möjlighet att begära den informationen via sina företrädare eller ett jämställdhetsorgan. Arbetstagarna ska inte hindras ifrån att redovisa sin lön för att kunna åberopa principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Arbetsgivare får kräva att arbetstagare som fått den information som avses i denna artikel inte ska använda

informationen i andra syften än att försvara sin rätt till lika lön för samma eller likvärdigt arbete och inte på annat sätt sprida informationen.

Vid misstanke om lönediskriminering har arbetstagaren enligt 10 § i jämställdhetslagen rätt att få uppgifter om grunderna för sin egen lön samt andra nödvändiga uppgifter om lönen. Också en förtroendeman eller ett förtroendeombud har rätt att med samtycke av en jämförelseperson få löneuppgifter för denna person eller löneuppgifterna för en arbetstagargrupp eller på det sätt som avtalats i kollektivavtalet. Enligt 17 § i jämställdhetslagen har en förtroendeman eller ett förtroendeombud på begäran av en arbetstagar rätt att av jämställdhetsombudsmannen få uppgifter om lön i fråga om en jämförelseperson, om jämförelsepersonen inte ger tillstånd att lämna uppgifter och förtroendemannen inte annars har rätt till detta t.ex. med stöd av kollektivavtalet (10 § 4 mom.). Bestämmelsen har betydelse närmast inom den privata sektorn, eftersom löneuppgifterna är offentliga inom den offentliga sektorn. I praktiken har dessa löneuppgifter inte begärts av jämställdhetsombudsmannen, utan begäran om uppgifter kommer till ombudsmannen i samband med fall av lönediskriminering.

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren enligt 6 a § i jämställdhetslagen minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan och som en del av den en lönekartläggning tillsammans med representanter för personalen. Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Arbetstagarna kan få information om lönenivån för kravgrupper, uppgiftsgrupper eller arbetstagargrupper i samband med information om jämställdhetsplanen och lönekartläggningen, om antalet anställda i anställningsförhållande är minst 30 arbetstagare. I organisationer med färre än 30 anställda gäller ingen sådan rätt. Jämställdhetsplanen enligt jämställdhetslagen ska göras upp minst vartannat år. Lokalt kan avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år.

Dessutom innehåller förslaget ett förbud mot sekretessklausul. Jämställdhetslagen innehåller inget förbud mot att hindra arbetstagare från att frivilligt anmäla sin lön. Arbetsgivaren kan dock kräva att en arbetstagar som fått löneuppgifter får använda uppgifterna endast för att verkställa rätten till lika lön. Förslaget innehåller en möjlighet för arbetstagar/arbetstagarna att via sina företrädare begära löneuppgifter för att undvika motåtgärder från arbetsgivarnas sida.

Direktivförslaget innehåller bestämmelser om rätt för varje arbetstagar att få information om sin egen individuella lön och om genomsnittslönen för en arbetstagarkategori som utför lika eller likvärdigt arbete. Den föreslagna artikeln förutsätter inte någon diskrimineringssituation för att uppgifter ska fås och är till denna del mer långtgående än den gällande jämställdhetslagstiftningen. Å andra sidan har den som misstänker diskriminering enligt jämställdhetslagen rätt att få nödvändiga löneuppgifter om sin egen lön och även en förtroendeman och ett förtroendeombud eller en representant för personalen har rätt till uppgifter om en enskild persons lön med samtycke av jämförelsepersonen eller på det sätt som kollektivavtalet bestämmer. Ovannämnda representanter kan i situationer med lönediskriminering även få löneuppgifter för en jämförelseperson av jämställdhetsombudsmannen.

Direktivförslagets bestämmelse om arbetstagarnas direkta rätt att få information om sin egen lön och om genomsnittliga löner enligt kön för dem som utför lika eller likvärdigt arbete går delvis längre än jämställdhetslagen och förutsätter att jämställdhetslagen ändras.

Rapportering om löneskillnader mellan kvinnor och män (artikel 8)

Enligt artikel 8 i direktivförslaget ska arbetsgivare med minst 250 anställda rapportera om löneskillnaderna mellan könen i sin organisation. Arbetsgivaren ska offentliggöra den information

U 23/2021 rd

som ingår i rapporten (punkt 1 a–f) varje år på sin webbsida eller på annat sätt göra informationen allmänt och enkelt tillgänglig. Dessutom ska arbetsgivaren lämna den information som anges i punkt 1 g till alla arbetstagare och deras företrädare, samt till det tillsynsorgan som avses i punkt 6. Arbetsgivaren ska på begäran lämna informationen till yrkesinspektionen och jämställdhetsorganet.

Medlemsstaterna ska anförtro det tillsynsorgan som utsetts i enlighet med artikel 26 att samla in de uppgifter som lämnats av arbetsgivarna i enlighet med punkt 1 a–f och att säkerställa att uppgifterna offentliggörs och på ett användarvänligt sätt möjliggör en jämförelse mellan arbetsgivare, branscher och regioner i den berörda medlemsstaten.

Dessutom ska arbetstagare och deras företrädare, yrkesinspektion och jämställdhetsorgan, ha rätt att begära att arbetsgivaren ska lämna ytterligare förtydliganden och detaljuppgifter eller förklaringar avseende eventuella skillnader i lön mellan könen. Om löneskillnader mellan könen inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier ska arbetsgivaren avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion och/eller jämställdhetsorgan.

Enligt jämställdhetslagen ska personalen informeras om innehållet i jämställdhetsplanerna och lönekartläggningarna och uppdateringen av dem, om arbetsgivaren sysselsätter minst 30 arbetstagare. Bestämmelsen lämnar det öppet vilka uppgifter som ska lämnas till personalen, och det nämns inte särskilt vilka uppgifter om löneskillnaderna mellan könen som ska lämnas till personalen.

Enligt artikeln i direktivförslaget ska rapporten vara offentlig och den kan lämnas t.ex. i samband med förvaltningsberättelsen. Rapporteringen om löneskillnaderna i ljuset av s.k. allmänna uppgifter om löneskillnaderna är information som ska offentliggöras. Jämförelser av löneskillnaderna mellan olika grupper av arbetstagare enligt jämställdhetslagen är dock inte uppgifter som ska offentliggöras. Enligt artikeln ska uppgifterna om löneskillnaderna också innehålla uppgifter om lönedel enligt kön. Uppgifterna ska offentliggöras årligen, medan jämställdhetsplanen enligt jämställdhetslagen ska göras upp minst vartannat år. Det kan avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om planen till övriga delar utarbetas varje år.

Om arbetsgivaren sysselsätter minst 30 arbetstagare, ska personalen informeras om jämställdhetsplanen. Jämställdhetslagen innehåller inga särskilda bestämmelser om rapportering av löneskillnaderna mellan könen i fråga om arbetsgivare som sysselsätter minst 250 arbetstagare. Rapporteringen enligt direktivet ska vara offentlig med undantag för löneuppgifter per arbetstagarkategori, i vilka också ingår lönedelar. Rapporteringen om löneskillnader omfattar granskningar av löner, lönenivåer och löneskillnader enligt artikel 3 i direktivförslaget och andelen kvinnliga och manliga arbetstagare i jämförelsegrupperna. Arbetsgivaren ska också lämna uppgifterna till arbetstagarna och deras företrädare samt till det tillsynsorgan som avses i direktivet. Enligt förslaget är ett alternativ till arbetsgivarnas rapportering att myndigheterna samlar in uppgifter för att minska den administrativa bördan. Då sammanställs uppgifterna t.ex. på basis av uppgifter som skatte- eller socialförsäkringsmyndigheterna samlar in.

Finlands lagstiftning uppfyller till vissa delar kraven i direktivförslaget. I fråga om arbetsgivare som sysselsätter minst 250 arbetstagare bör lagen ändras.

Gemensam lönebedömning (artikel 9)

U 23/2021 rd

Artikel 9 i direktivförslaget gäller gemensam lönebedömning, och enligt artikeln ska arbetsgivare som sysselsätter minst 250 arbetstagare vara skyldiga att göra en lönebedömning, om lönerapporteringen enligt artikel 8 påvisar åtminstone fem procents skillnad i genomsnittslönen för kvinnor och män i företaget i någon arbetstagarkategori som utför samma eller likvärdigt arbete, utan att skillnaderna kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier.

Dessutom gäller att om det vid den gemensamma lönebedömningen framkommer skillnader i genomsnittslön för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete, vilka inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier, ska arbetsgivaren avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion och/eller jämställdhetsorgan.

Enligt jämställdhetslagen granskas lönerna i sin helhet i lönekartläggningen. Om en sådan granskning som gäller grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna. Med tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner avses en situation där medellönerna för kvinnor och män i de grupper av arbetstagare som använts vid lönekartläggningen entydigt avviker från varandra. Skillnader som upprepas systematiskt ger enligt motiveringen till jämställdhetslagen anledning till en granskning även av små skillnader. Skillnaden kan vara mindre än den löneskillnad på minst 5 procent som anges i direktivförslaget. Direktivförslaget innehåller en skyldighet att granska löneskillnaderna mellan könen också i fråga om lönedelar och en skyldighet att korrigera löneskillnaderna.

Jämställdhetslagen uppfyller delvis kraven i direktivförslaget och den nationella lagen går till vissa delar längre. Jämställdhetslagen innehåller ingen särskild bestämmelse om lönebedömning i fråga om arbetsgivare som sysselsätter minst 250 arbetstagare. I direktivförslaget anges i fråga om stora arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 250 personer de kriterier enligt vilka en lönebedömning ska göras. Förslaget innehåller också en rätt detaljerad skyldighet att göra en lönebedömning och korrigera löneskillnaderna. Lönebedömningarna ska lämnas till personalen, företrädarna för personalen och myndigheterna.

Bestämmelsen förutsätter att jämställdhetslagen ändras åtminstone i fråga om de arbetsgivare som sysselsätter över 250 personer.

Skydd av personuppgifter (artikel 10)

I artikel 10 i direktivförslaget föreskrivs det om dataskydd. I artikel 10.1 konstateras det att i den mån åtgärderna enligt artiklarna 7, 8 och 9 inbegriper behandling av personuppgifter bör detta ske i enlighet med förordning (EU) 2016/679.

När det gäller dataskyddslagstiftningen är det viktigt att EU:s sektorslagstiftning är förenlig med EU:s allmänna dataskyddsförordning.

Enligt den föreslagna artikel 10.2 får personuppgifter som samlas in av arbetsgivarna i enlighet med artiklarna 7, 8 eller 9 inte användas i andra syften än att genomföra principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Den föreslagna bestämmelsen verkar överensstämma med den princip om ändamålsbegränsning som avses i artikel 5.1 b i EU:s allmänna dataskyddsförordning.

Dialog mellan arbetsmarknadens parter (artikel 11)

Enligt artikel 11 i direktivförslaget bör medlemsstaterna, utan att det inskränker handlingsfriheten för arbetsmarknadens parter och i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, säkerställa att de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv diskuteras med arbetsmarknadens parter.

Artikeln förutsätter inte att jämställdhetslagen ändras.

Tillvaratagande av rättigheter (artikel 12)

Enligt artikel 12 i direktivförslaget ska medlemsstaterna säkerställa att alla arbetstagare som anser sig förfördelade på grund av att principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete inte har tillämpats på dem, efter eventuell förlikning, har tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Förfarandena bör vara lättillgängliga för arbetstagarna och de som agerar i deras ställe, även efter det att det arbetsförhållande som lett till misstänkt diskriminering har upphört.

Bestämmelsen motsvarar i övrigt artikel 17.1 i direktiv 2006/54/EG, men den förutsätter att förfarandena lättillgängliga för arbetstagarna och de som agerar i deras ställe, även efter det att det arbetsförhållande som lett till misstänkt diskriminering har upphört.

Jämställdhetslagstiftningen innehåller bestämmelser om förlikningsförfarande och gottgörelse och torde uppfylla kraven i punkten.

Förfaranden för eller till stöd för arbetstagare (artikel 13)

Enligt artikel 13 i direktivförslaget ska medlemsstaterna säkerställa att sammanslutningar, organisationer, jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare eller andra rättsliga organ som i enlighet med de ovannämnda kriterierna i nationell lagstiftning, har befogat intresse av att säkerställa jämställdheten mellan könen får delta i alla rättsliga eller administrativa förfaranden för att åberopa de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. De får med arbetstagarens godkännande agera för dennes räkning eller till stöd för den arbetstagare som fallit offer för en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare ska även ha rätt att agera för eller till stöd för flera arbetstagare, med deras godkännande.

I redogörelsen för artikeln konstateras följande:

Enligt denna bestämmelse krävs det att sammanslutningar, organisationer, jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare eller andra rättsliga organ med befogat intresse av att säkerställa jämställdheten mellan könen får delta i alla rättsliga eller administrativa förfaranden avseende efterlevnaden av de skyldigheter som följer av förslaget. De ska ha rätt att, med arbetstagarens godkännande, agera vid sådana förfaranden för arbetstagarens räkning eller till stöd för denne. I flera medlemsstater har jämställdhetsorgan i dag ingen rätt att väcka talan vid domstol.

Bestämmelsen ger även jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare rätt att föra mer än en arbetstagarstans talan, med deras godkännande. Syftet med detta är att frångå de processuella och kostnadsbetingade hinder som personer vilka utsatts för könsdiskriminerande lönesättning mö-

U 23/2021 rd

ter, när de vill åberopa rätten till lika lön och den rätt till insyn som föreskrivs i förslaget. Möjligheten att väcka grupptalan begränsas till erkända organ, såsom jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare.

Enligt artikel 20 i direktiv 2006/54/EG gäller följande:

1. Medlemsstaterna ska utse och genomföra de nödvändiga förberedelserna för ett eller flera organ för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering. Dessa organ får utgöra en del av de organ som på nationell nivå ansvarar för att tillvarata de mänskliga rättigheterna eller att ta till vara enskildas rättigheter.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att behörigheten för dessa organ omfattar följande:

a) Att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, utan att det påverkar rättigheterna för personer som har blivit diskriminerade eller för föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter som avses i artikel 17.2.

b) Att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering.

c) Att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering.

d) Att utbyta tillgänglig information med motsvarande organ på europeisk nivå, exempelvis ett framtida europeiskt jämställdhetsinstitut.

Artikel 13.1 i direktivförslaget motsvarar i övrigt artikel 17.2 i direktiv 2006/54/EG, men i förslaget betonas det att de parter som avses i artikeln får delta i *alla* rättsliga eller administrativa förfaranden avseende tillgodoseendet av de rättigheter eller fullgörandet av de skyldigheter som följer av principen om lika lön.

Enligt 3 § 1 mom. i lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014) kan jämställdhetsombudsmannen bistå den som blivit utsatt för diskriminering i syfte att trygga den diskriminerades rättigheter och vid behov bistå honom eller henne i rättegång som gäller gottgörelse eller ersättning, om ombudsmannen anser att ärendet är av avsevärd betydelse för tillämpning av lag.

Direktivförslaget verkar således gå längre än den nationella lagstiftningen – och även redogörelsen för direktivet – och utvidga jämställdhetsorganens befogenheter.

Enligt artikel 13.2 i direktivförslaget ska jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare även ha rätt att agera för eller till stöd för flera arbetstagare, med deras godkännande. Förslaget innebär till denna del att grupptalan möjliggörs i ärenden som gäller lönediskriminering.

I SHM:s utredning om hur tillsynsbestämmelserna i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män fungerar (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2013:44) konstateras det att de kollektiva rättsmedlen bör utvidgas och grupptalan möjliggöras, varvid ett jämställdhetsorgan eller en organisation som främjar jämställdhet kan väcka talan på enskilda diskriminerades vägnar. Möjligheten till grupptalan bör övervägas och rättsmedlen för kvinnor i särskilt utsatt ställning bör förbättras genom olika främjande åtgärder. På segregerade arbetsmarknader gäller diskrimineringssituationerna ofta grupper av arbetstagare och särskilt kvinnor som grupp.

U 23/2021 rd

Bestämmelser om grupptalan finns i lagen om grupptalan (444/2007). Enligt lagen kan grupptalan väckas endast av konsumentombudsmannen i konsumentärenden.

Europeiska unionen antog i november 2020 direktiv (EU) 2020/1828 om grupptalan för att skydda konsumenters kollektiva intressen och om upphävande av direktiv 2009/22/EG. Medlemsstaterna ska införliva detta så kallade direktiv om grupptalan i sin nationella lagstiftning senast i december 2022. Grupptalan enligt direktivet är i praktiken i stor utsträckning ett likadant kollektivt rättsmedel som grupptalan enligt lagen om grupptalan. Tillämpningsområdet för direktivet om företrädartalan är omfattande och sträcker sig utanför traditionella konsumentärenden, men inte heller det innehåller någon möjlighet att väcka grupptalan i ett ärende som gäller lönediskriminering.

Direktivförslaget innebär således att rätten till grupptalan utvidgas jämfört med nuläget. Bestämmelsen förutsätter ändringar i lagstiftningen.

Rätt till kompensation (artikel 14)

Enligt artikel 14 i direktivförslaget ska 1. medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som lidit skada på grund av att de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete inte efterlevts har rätt att begära och få full kompensation eller gottgörelse på det sätt som medlemsstaten fastställer för åsamkad skada.

2. Kompensationen eller gottgörelsen ska säkerställa faktisk och verksam kompensation för åsamkade förluster och skador på ett sätt som är avskräckande och proportionerligt i förhållande till den skada som lidits.

3. Dessutom ska kompensationen återinsätta den skadelidande arbetstagaren i samma situation denne skulle ha haft om ingen könsdiskriminering förekommit och inga överträdelser gjorts av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Kompensationen ska omfatta fullständig retroaktiv återvinning av utebliven lön och därmed sammanhängande bonusar eller in-naturaförmåner, kompensation för förlorade möjligheter och ideell skada. Den ska även ge rätt till dröjsmålsränta.

4. Kompensationen eller gottgörelsen får inte begränsas av en i förväg fastställd övre gräns.

Enligt 11 § i jämställdhetslagen är den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 e § skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts. I gottgörelse ska betalas minst 3 240 euro. I en anställningssituation ska högst 16 210 euro betalas till en arbetssökande då arbetsgivaren kan bevisa att arbetssökanden inte skulle ha valts för uppgiften även om valet hade gjorts på icke-diskriminerande grunder. När gottgörelsen bestäms ska diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person. Gottgörelsen kan nedsättas från det ovan angivna minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt och hållet avlyftas, om det anses skäligt med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter. Betalning av gottgörelse hindrar inte att den kränkte dessutom yrkar ersättning för ekonomisk skada med stöd av skadeståndslagen (412/1974) eller någon annan lag. Han eller hon kan med stöd av skadeståndslagen kräva ersättning för ekonomisk skada och/eller lidande som orsakats av kränkningen.

I skadeståndslagen är utgångspunkten för arbetsgivarens skadeståndsansvar fullt skadestånd, dvs. alla skador som arbetstagaren har lidit på grund av skadefallet ska ersättas. Detta innebär

U 23/2021 rd

både omedelbar skada och relaterade förmögenhetsförluster, dvs. ansvar för alla typer av skador, personskador, saksador och rena förmögenhetsskador. Ersättningen för inkomstförlust bestäms enligt skadeståndslagen utifrån en uppskattning av den förvärvsinkomst som den skadelidande skulle ha fått, om skadefallet inte hade inträffat. Detta täcker arbetstagarens inkomster som uteblivit på grund av skadefallet.

I Finland bestäms lönen i första hand enligt ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). I lagen om kollektivavtal finns bestämmelser om de krav som gäller parterna i ett kollektivavtal samt om krav som gäller kollektivavtal och ingåendet av ett sådant. En arbetsgivare som på grund av sin organisering är skyldig att iakttta kollektivavtalet ska iakttta kollektivavtalets villkor i alla sina anställdas anställningsförhållanden oberoende av hur de har organiserat sig. Ett villkor i ett arbetsavtal som står i strid med ett villkor i ett kollektivavtal är ogiltigt. I lagen om kollektivavtal föreskrivs att skyldigheten att iakttta och utöva tillsyn över kollektivavtalet ska förenas med plikt. Arbetsdomstolen dömer ut plikt för brott mot kollektivavtalet. I samband med detta kan också en utebliven lönefordran dömas till betalning.

En icke-organiserad arbetsgivare som inte är bunden av ett normalt bindande kollektivavtal är enligt arbetsavtalslagen (55/2001) skyldig att i sina anställdas anställningsförhållanden iakttta lönevillkor och andra villkor i ett kollektivavtal som fastställts som allmänt bindande för branschen i fråga. Ett villkor i ett arbetsavtal som strider mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet är ogiltigt, och i stället ska bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet iakttas. En lönefordran som grundar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal kan arbetstagaren kräva vid en allmän domstol. Enligt 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen ska en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande eller av denna lag ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit.

Lönefordran och dess riktighet avgörs som ett privaträttsligt tvistemål i de allmänna domstolarna på ett bindande sätt. Diskriminering i arbetslivet och underbetalning kan dock uppfylla rekvisitet för diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 § eller ockerliknande diskriminering i arbetslivet enligt 3 a § i strafflagen, för vilka straffet är böter eller fängelse i högst två år.

Jämlikhetslagens 11 § torde tillsammans med skadeståndslagen uppfylla kraven i artikel 14.1, 14.2 och 14.4 i direktivförslaget.

Bestämmelsen förutsätter att lagstiftningen preciseras.

Övriga rättsmedel (artikel 15)

Enligt artikel 15 i direktivförslaget ska medlemsstaterna säkerställa att domstol eller annan behörig myndighet som vid rättslig prövning om säkerställande av efterlevnaden av alla de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete, på kärandens begäran och på svarandens bekostnad, ska ha rätt att utfärda föreläggande om följande: (a) Ett föreläggande som fastställer överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. (b) Ett föreläggande som ålägger svaranden att vidta strukturella eller organisatoriska åtgärder, för att säkerställa efterlevnaden av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete, eller att upphöra med en överträdelse av dessa. Om dessa förelägganden inte efterlevs kan detta i förekommande fall leda till återkommande straffavgift som ska säkerställa efterlevnaden.

U 23/2021 rd

Enligt 21 § 1 mom. i jämställdhetslagen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förbjuda den som förfarit i strid med 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet. Förbudet kan vid behov meddelas vid vite. Vite kan föreläggas den som förbudet gäller eller dennes företrädare eller vardera (21 § 2 mom.). På framställning av jämställdhetsombudsmanen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förelägga en arbetsgivare som försummat den skyldighet (skyldighet att utarbeta en jämställdhetsplan) som avses i 6 a § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan (21 § 4 mom.).

Av artikelns ordalydelse framgår inte om det med förelägganden avses t.ex. ett beslut av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden eller eventuellt en juridisk säkringsåtgärd.

Om det med föreläggande avses ett förbud som nämns i 21 § i jämställdhetslagen, kan jämställdhetslagen till vissa delar uppfylla bestämmelserna i artikeln. Tillämpningsområdet för punkt a) i artikeln kan dock vara mer omfattande än tillämpningsområdena för jämställdhetslagen.

Omvänd bevisbördan (artikel 16)

Artikel 16 i direktivförslaget gäller omvänd bevisbörda i diskrimineringsärenden.

1. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder i enlighet med sina nationella rättssystem för att säkerställa att bevisbördan, när arbetstagare som anser sig förfördelade på grund av att lika-löneprincipen inte har tillämpats på dem vänder sig till domstol eller annan behörig myndighet för att få det fastställt om de konkreta omständigheterna ger anledning att anta att direkt eller indirekt diskriminering har förekommit, ska åligga svaranden och att det är denne som ska föra i bevisning att ingen direkt eller indirekt lönediskriminering förekommit.

2. När rättsliga eller administrativa förfaranden om direkt eller indirekt diskriminering inleds mot arbetsgivare som inte efterkommit de rättigheter och skyldigheter som följer av artiklarna 5–9 i detta direktiv om rätt till insyn i lönesättning, ska medlemsstaterna säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att ingen sådan diskriminering förekommit.

3. Alla eventuella kvarstående tveksamheter ska bedömas till kärandens fördel.

4. Detta direktiv hindrar inte att medlemsstaterna inför bevisregler som är mer gynnsamma för käranden vid talan som åberopar rättigheter eller skyldigheter avseende lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. 5. Medlemsstaterna kan avstå ifrån att tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet. 6. Denna artikel ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, såvida inte annat sägs i nationell lagstiftning.

Med bevisbörda avses en regel genom vilken domstolen avgör vilken part som ska anses ha lidit skada på grund av att en invändning saknar tillräcklig bevisning. Om en part inte kan lägga fram trovärdiga bevis på en omständighet i fråga om vilken parten har bevisbördan, anser domstolen att omständigheten inte har styrkts och grundar sitt avgörande på motsatsen.

Bestämmelser om bevisbörda finns i 17 kap. 2 § i rättegångsbalken, enligt vars 1 mom. en part i ett tvistemål ska styrka de omständigheter som partens yrkande eller motsättande grundar sig på. Enligt 4 mom. iaktas bestämmelserna i 1 mom. dock endast om det inte i lag föreskrivs något annat om bevisbördan eller om inte något annat följer av ärendets natur.

I diskrimineringsärenden föreskrivs det om bevisbördan på ett sätt som avviker från rättegångsbalken. I 9 a § i jämställdhetslagen och i 28 § i diskrimineringslagen finns motsvarande bestämmelser om omvänd bevisbörda i samband med misstanke om diskriminering som i artikel 16 i direktivförslaget. Bestämmelser om detta finns också i artikel 19 i direktiv 2006/54/EG.

Enligt artikel 16.3 ska alla eventuella kvarstående tveksamheter bedömas till kärandens fördel. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i den nationella lagstiftningen. Den följer emellertid redan av den bevisbörda som ålagts svaranden.

Finlands lagstiftning uppfyller kraven i artikeln.

Tillgång till bevis (artikel 17)

Artikel 17 i direktivförslaget gäller tillgång till bevis. Vid rättegång är det fråga om skyldighet att visa upp handlingar, dvs. edition, om vilken det föreskrivs i 17 kap. 40 § i rättegångsbalken:

Domstolen kan förordna att ett föremål eller en handling ska läggas fram för domstolen eller att syn ska hållas, om föremålet eller handlingen kan ha betydelse som bevis eller förrättandet av syn kan ha betydelse för att få bevis.

Innan domstolen meddelar ett förordnande enligt 1 mom. ska personen i fråga ges tillfälle att bli hörd. Vid behov kan personen höras på det sätt som föreskrivs om förhör av en part eller hörande av ett vittne och även annan bevisning tas emot.

Domstolen får vid behov ålägga personen i fråga att fullgöra sin skyldighet vid vite. Domstolen kan även bestämma att en utmättningsman ska hämta handlingen eller föremålet till domstolen, varvid 3 kap. i utskökningsbalken ska iakttas. Domstolen har rätt att få handräckning av polisen för att säkerställa förrättandet av syn.

Andra meningen i artikel 17.2 gäller bevis som innehåller konfidentiella uppgifter. Enligt 10 § i lagen om offentlighet vid rättegång i allmänna domstolar (370/2007) kan domstolen på begäran av en part eller av andra särskilda skäl förordna att en rättegångshandling ska hållas hemlig till behövliga delar, om handlingen innehåller uppgifter som enligt någon annan lag är sekretessbelagda och vilkas offentlighet sannolikt skulle medföra väsentlig olägenhet eller skada för de intressen till vilkas skydd sekretessen har föreskrivits. Därmed kan det vid en rättegång förordnas att de uppgifter som det föreskrivs om i 24 § i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) ska hållas hemliga.

Bestämmelser om lämnande av uppgifter till jämställdhetsombudsmannen eller till en representant för arbetstagarna finns i 17 § i jämställdhetslagen och bestämmelser om sekretess för dem finns i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet.

Artikel 17 i direktivförslaget motsvarar således den nationella lagstiftningen.

I artikeln utgår man, liksom i övrigt i direktivet, från att arbetstagaren vid talan om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete alltid ska vara kärande och arbetsgivaren svarande. Även om så i allmänhet är fallet finns det i teorin inget hinder för att partskonstellationen skulle vara den motsatta. I ett ärende som gäller lika lön kan arbetsgivaren vara kärande när arbetsgivaren hos domstolen yrkar fastställelse av att lönediskriminering inte har förekommit.

Preskriptionstid (artikel 18)

U 23/2021 rd

Artikel 18 i direktivförslaget gäller preskriptionstid. Enligt artikeln ska medlemsstaterna anta bestämmelser om preskriptionstid för talan om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Dessa regler ska fastställa när preskriptionsfristen börjar löpa, dess löptid och under vilka förhållanden den ska avbrytas eller tillfälligt upphöra att löpa.

Preskriptionstiden ska inte börja löpa innan överträdelsen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete eller överträdelse av andra rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv har upphört och kändan har, eller rimligen kan antas ha, vetskap om överträdelserna.

Medlemsstaterna ska säkerställa att preskriptionstiden för att väcka talan uppgår till minst tre år. Medlemsstaterna ska säkerställa att preskriptionstiden uppskjuts, eller beroende på nationell lagstiftning, avbryts så snart kändan väcker talan genom stämning eller genom att påtala ärendet hos arbetsgivaren, arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion eller jämställdhetsorgan.

Enligt 12 § 2 mom. i jämställdhetslagen ska talan om gottgörelse väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträdades. Ett undantag från detta är diskriminering i anställningssituationer, där tidsfristen är ett år.

Erhållande av gottgörelse hindrar inte den som lidit skada från att kräva ersättning också t.ex. med stöd av arbetsavtalslagen eller skadeståndslagen.

På preskription av fordringar som följer av ett anställningsförhållande tillämpas 13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen. Bestämmelserna i arbetsavtalslagen gäller längden på preskriptionstiden och tiden för väckande av talan.

Under anställningsförhållandet preskriberas en arbetstagares fordran i enlighet med 13 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen i regel fem år från förfallodagen, om inte preskriptionen avbryts före det. Preskriptionstiden på fem år gäller inte bara arbetstagares lönefordran utan i princip även alla andra fordringar enligt arbetsavtalslagen. Bestämmelser om tiden för väckande av talan i fråga om fordringar som grundar sig på arbetstidslagen och semesterlagen finns dock i de nämnda lagarna.

När ett anställningsförhållande har upphört förfaller rätten till lönefordringar och andra fordringar enligt 13 kap. 9 § 3 mom. i arbetsavtalslagen i regel inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde. Om fordran dock på grundval av 13 kap. 9 § 1 och 2 mom. i arbetsavtalslagen preskriberas redan innan två år har förflutit från det att anställningsförhållandet upphörde, förlänger bestämmelsen om tiden för väckande av talan i 13 kap. 9 § 3 mom. i arbetsavtalslagen inte preskriptionstiden, utan preskriptionen måste avbrytas innan preskriptionstiderna enligt 13 kap. 9 § 1 och 2 mom. har gått ut. I 13 kap. 9 § 3 mom. i arbetsavtalslagen finns dessutom en bestämmelse om preskriptionstiden för fordringar som baserar sig på kollektivavtal då anställningsförhållandet upphör. I bestämmelsen sägs att om de bestämmelser i ett kollektivavtal som ligger till grund för arbetstagarens fordran måste anses som uppenbart tolkbara, preskriberas fordran med iakttagande av bestämmelsen om fem års preskriptionstid, och bestämmelsen om två års tid för väckande av talan iakttas inte.

Direktivförslaget artikel om preskription förutsätter ändringar i den nationella lagstiftningen.

Arvoden och rättegångskostnader (artikel 19)

Enligt artikel 19 i direktivförslaget ska kändan vars talan om lönediskriminering bifallits ha rätt att utöver annan kompensation från svaranden få ersättning för rimliga utlägg för arvoden till

jurister och experter samt rättegångskostnader. Kärande vars talan om lönediskriminering bifallits ska inte ha rätt att få ersättning från svaranden för utlägg för arvoden till jurister och experter eller rättegångskostnader, om talan väckts i ond tro, var uppenbart ogrundad eller om bifall av ersättning bedöms vara orimlig med tanke på de särskilda omständigheterna i fallet.

Nationella bestämmelser om rättegångskostnader finns i 21 kap. i rättegångsbalken. Utgångspunkten för regleringen är den så kallade principen om full ersättning, enligt vilken den vinnande parten har rätt att av den förlorande parten få full ersättning för skäligena och nödvändiga rättegångskostnader (RB 21 kap. 1 §). Avvikelse från detta kan göras i vissa få situationer, t.ex. om full ersättningskyldighet med beaktande av de omständigheter som lett till rättegången, parternas ställning och sakens betydelse, bedömt som en helhet, vore uppenbart oskälig (RB 21 kap. 8 b §).

Artikeln begränsar avsevärt rätten för den svarande som vunnit rättegången att få ersättning för skäligena och nödvändiga rättegångskostnader av den förlorande käranden.

Om förslaget godkänns som sådant, görs ett betydande undantag från de grundläggande principerna för regleringen av rättegångskostnader i en liten grupp mål. Utöver att bestämmelserna är inkonsekventa leder detta till att syftena med principen om full ersättning inte längre uppfylls fullt ut: i lönejämställdhetsärenden kan man väcka illa övervägda käromål, och den svarande som har rätt i ärendet får inte ersättning för en ogrundad rättegång, utan blir tvungen att betala för att få rättsskydd.

Artikeln förutsätter att rättegångsbalken ändras.

Sanktioner (artikel 20)

Enligt artikel 20 i direktivförslaget gäller följande:

1. Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv och vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de tillämpas. De fastställda sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska snarast underrätta kommissionen om sådana regler och åtgärder samt eventuella ändringar som berör dem.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa straffavgifter för överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för samma eller likvärdigt arbete. De ska fastställa en miniminivå för sådana straffavgifter som säkerställer en faktisk avskräckande verkan. Straffavgiftens nivå ska fastställas med hänsyn till

(a) överträdelsens allvar och varaktighet,

(b) eventuellt uppsåt eller grov försumlighet från arbetsgivarens sida,

(c) eventuella andra försvårande eller förmildrande omständigheter som är tillämpliga på ärendet.

3. Medlemsstaterna ska fastställa särskilda sanktioner vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser lika lön för kvinnor och män, såsom indragning av offentliga förmåner eller uteslutning under viss tid från tilldelning av ekonomiska incitament.

4. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de sanktioner som föreskrivs tillämpas på ett verkningsfullt sätt i praktiken.

Artikel 20.2

Enligt artikel 20.2 ska medlemsstaterna säkerställa straffavgifter för överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för samma eller likvärdigt arbete.

Enligt 14 a § i jämställdhetslagen föreskrivs det om straff för diskriminering i arbetslivet i 47 kap. 3 § i strafflagen. En arbetsgivare eller en företrädare för denne som vid annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätter en arbetssökande eller arbetstagare i ofördelaktig ställning bl.a. på grund av kön, ska för diskriminering i arbetslivet dömas till böter eller fängelse i högst sex månader. Bestämmelsen i strafflagen faller under allmänt åtal, vilket innebär att åtal ska väckas oberoende av målsägandens vilja.

Enligt 11 § i jämställdhetslagen kan arbetstagaren kräva gottgörelse och skadestånd. Vid behandlingen av ett tvistemål kan det inte på tjänstens vägnar dömas ut straffrättsligt straff, såsom böter, och en annan enskild part kan inte ens yrka på det. Förslaget att döma ut böter också i en sådan situation är därför mycket problematiskt med tanke på de grundläggande principerna för rättegångsförfarandet i Finland.

I artikel 20.2 och 20.3 föreskrivs om sanktioner som inte ingår i jämställdhetslagstiftningen till övriga delar än vad som föreskrivs i 14 a § i jämställdhetslagen.

Lika lön vid offentlig upphandling och koncession (artikel 21)

Enligt artikel 21 i direktivförslaget ska de lämpliga åtgärder som medlemsstaterna vidtar i enlighet med artikel 30.3 i direktiv 2014/23/EU, artikel 18.2 i direktiv 2014/24/EU eller artikel 36.2 i direktiv 2014/25/EU omfatta åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer i samband med offentlig upphandling eller koncession fullgör skyldigheterna i fråga om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

Medlemsstaterna ska överväga att, i tillämpliga fall, låta upphandlande myndigheter använda sanktioner och uppsägningsklausuler för att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen vid offentlig upphandling eller koncession.

När medlemsstaternas myndigheter vidtar åtgärder i enlighet med artikel 38.7 a) i direktiv 2014/23/EU, artikel 57.4 a) i direktiv 2014/24/EU eller artikel 80.1 i direktiv 2014/25/EU, i förening med artikel 57.4 a) i direktiv 2014/24/EU, får de utesluta eller av medlemsstaterna åläggas att utesluta alla ekonomiska aktörer från deltagande i en given offentlig upphandlingsomgång om de på något sätt kan påvisa att de skyldigheter som avses i punkt 1 överträtts, endera därför att skyldigheterna avseende rätten till insyn i lönesättningen åsidosatts, eller därför att det förekommer löneskillnader på mer än 5 procent i en arbetstagarkategori, som arbetsgivaren inte kan motivera med hjälp av objektiva, könsneutrala kriterier. Detta hindrar inte tillämpningen av andra rättigheter eller skyldigheter som följer av direktiv 2014/23/EU, direktiv 2014/24/EU eller direktiv 2014/25/EU.

Upphandlingslagen (lagen om offentlig upphandling och koncession 1397/2016) och försörjningslagen (lagen om upphandling och koncession inom sektorerna vatten, energi, transporter och posttjänster 1398/2016) fastställs de situationer där anbudsgivaren kan uteslutas från an-

U 23/2021 rd

budsförfarandet eller situationer där en närmare utredning kan begäras av anbudsgivaren. Upphandlingslagens 80 § och försörjningslagens 84 § gäller obligatoriska grunder för uteslutning där anbudsgivaren har gjort sig skyldig till och dömts för brott eller gjort sig skyldig till något annat lagstridigt förfarande. Upphandlingslagens 81 § och försörjningslagens 84 § gäller av prövning beroende situationer där uteslutningen gäller en anbudsgivare som i sin yrkesverksamhet har gjort sig skyldig till ett sådant allvarligt fel som gör att dess tillförlitlighet kan ifrågasättas och som kan styrkas av den upphandlande enheten, eller en anbudsgivare som har brutit mot skyldigheter enligt nationell lagstiftning eller Europeiska unionens lagstiftning eller enligt vissa internationella konventioner, om den upphandlande enheten kan styrka detta.

Bestämmelsen i direktivförslaget förutsätter att lagstiftningen ändras, om Finland inför sanktioner och uppsägningsklausuler för att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen vid offentlig upphandling eller koncession.

Skydd mot repressalier och mindre förmånlig behandling (artikel 22)

Enligt artikel 22 i direktivförslaget gäller att 1. arbetstagare och deras företrädare inte får behandlas mindre förmånligt på grund av att de åberopat sina rättigheter avseende lika lön för kvinnor och män. 2. Medlemsstaterna ska i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagarföreträdare enligt nationell lag och/eller praxis, mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget eller ett rättsligt förfarande som syftar till att säkerställa efterlevnaden av alla rättigheter och skyldigheter avseende lika lön för kvinnor och män.

Enligt 8 a § i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt denna lag anses föreligga även om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i lagen eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

Finlands lagstiftning innehåller ett förbud mot motåtgärder och uppfyller direktivets krav i fråga om de rättigheter som föreskrivs i jämställdhetslagen.

Förhållande till direktiv 2006/54/EG (artikel 23)

Kapitel III i detta direktiv ska tillämpas på förfaranden som avser de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete i enlighet med artikel 4 i direktiv 2006/54/EG.

Skyddsnivå (artikel 24)

Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än de som fastställs i detta direktiv.

Införlivandet av detta direktiv får inte under några omständigheter utgöra skäl för att försämra skyddsnivån på de områden som omfattas av direktivet.

Jämställdhetsorgan (artikel 25)

Enligt artikel 25 i direktivförslaget ska nationella jämställdhetsorgan som inrättats i enlighet med direktiv 2006/54/EG vara behöriga i frågor som ingår i det här direktivets tillämpningsområde utan att det påverkar behörigheten för yrkesinspektioner eller andra organ som genomdriver arbetstagares rättigheter, däribland arbetsmarknadens parter.

2. Medlemsstaterna ska aktivt vidta åtgärder för att säkerställa nära samarbete och samordning mellan landets jämställdhetsorgan och andra nationella tillsynsorgan på arbetsmarknaden.

3. Medlemsstaterna ska förse jämställdhetsorganet med sådana resurser att det effektivt kan utföra sina uppgifter avseende rätten till lika lön för kvinnor och män för samma eller likvärdigt arbete. Medlemsstaterna ska överväga att till jämställdhetsorganen omfördela sådana belopp som enligt artikel 20 drivits in i form av straffavgifter.

Enligt lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i anslutning till justitieministeriet en självständig och oberoende diskriminerings- och jämställdhetsnämnd som behandlar och avgör ärenden som enligt diskrimineringslagen (1325/2014) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen, omfattas av nämndens ansvarsområde (1 §).

Enligt lagen om jämställdhetsombudsmannen ska jämställdhetsombudsmannen

övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas, genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen, informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis, följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden, (11.11.2016/916) och vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen (2 §). Finlands lagstiftning uppfyller inte kraven i artikel 25.3. I fråga om samordningsskyldigheten i artikel 25.2 finns det inte heller någon särskild bestämmelse i den nationella lagstiftningen.

Bestämmelsen förutsätter att lagstiftningen ändras.

Tillsyn och ökad medvetenhet (artikel 26)

Enligt artikel 26 i direktivförslaget ska 1. medlemsstaterna säkerställa fortlöpande övervakning av hur principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tillämpas och hur tillgängliga rättsmedel åberopas 2. Varje medlemsstat ska utse ett organ (tillsynsorgan) som ska utöva tillsyn över och främja tillämpningen av nationella lagar och föreskrifter som införlivar detta direktiv och ska vidta nödvändiga åtgärder för att organet ska kunna fungera väl. Tillsynsorganet får utgöra en del av redan befintliga organ eller strukturer på nationell nivå. 3. Medlemsstaterna ska säkerställa att tillsynsorganets uppgifter omfattar följande:

(a) Öka medvetenheten bland privatägda och offentligägda företag och organisationer, arbetsmarknadens parter och allmänheten i syfte att främja likalöneprincipen och rätten till insyn i lönesättningen.

(b) Ta fram verktyg för att analysera och bedöma löneskillnader för att komma till rätta med orsakerna till löneskillnader mellan könen.

(c) Sammanställa uppgifter som arbetsgivarna lämnat i enlighet med artikel 8.6, och offentliggöra dessa uppgifter på ett användarvänligt sätt.

(d) Samla in rapporterna om de gemensamma lönebedömningarna enligt artikel 9.3.

(e) Sammanställa uppgifter om hur många och vilken typ av lönediskrimineringsärenden som anhängiggjorts vid domstol och som påtalats till behöriga myndigheter, däribland jämställdhetsorgan.

4. Medlemsstaterna ska varje år förse kommissionen med de uppgifter som avses i punkt 3 c, d och e.

Enligt 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen ska jämställdhetsombudsmannen

- 1) övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas,
- 2) genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen,
- 3) informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis,
- 4) följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden,
- 5) vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Artikel 26.2 och 26.3 går längre i regleringen. Bestämmelsen förutsätter att lagstiftningen ändras.

Förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder (artikel 27)

Enligt artikel 27 i direktivförslaget ska direktivet inte heller på något sätt påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt eller praxis.

Artikeln förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

Statistik (artikel 28)

Enligt artikel 28 i direktivförslaget ska medlemsstaterna varje år och i god tid förse kommissionen (Eurostat) med aktuella uppgifter om löneskillnader mellan könen. Statistiken ska innehålla uppgifter om könsfördelning, ekonomisk sektor, arbetstid (heltid/deltid), ägarförhållanden (privat/offentligt ägande) och ålder och bör framställas för varje år.

Finlands lagstiftning torde inte innehålla bestämmelser av detta slag.

Genomförande (artikel 30)

Enligt artikel 30 i förslaget får medlemsstaterna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv.

I princip genomför medlemsstaterna direktivet i enlighet med sitt eget nationella system.

Övriga bestämmelser

I artikel 23 finns en bestämmelse om förhållandet till direktiv 2006/54/EG och i artikel 24 en bestämmelse om skydds nivå. Artikel 29 gäller informationsspridning, artikel 31 införlivande, artikel 32 rapportering och översyn, artikel 33 ikraftträdande och artikel 34 adressater.

6 Förslagets förhållande till grundlagen och de grundläggande och mänskliga rättigheterna

Bestämmelser om lönediskriminering och främjande av lönejämställdhet mellan könen finns i FN:s och Europarådets konventioner om de mänskliga rättigheterna.

Skyddet mot lönediskriminering ingår i EU:s grundfördrag. Enligt artikel 157.3 i EUF-fördraget ska EU vidta åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete. I artikel 23 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna konstateras dessutom att jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.

FN:s kvinnokonvention (CEDAW 1979) har förpliktat Finland redan över 30 år. Artikel 11 i konventionen förpliktar konventionsstaterna att avskaffa diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden. Artikel 11 d förpliktar till att garantera rätten till samma lön, inklusive likvärdigt arbete, samt jämlikhet vid utvärderingen av arbetet. CEDAW-kommitténs allmänna rekommendation nr 13 (1989) om lika lön uppmanar konventionsstaterna att ratificera ILO:s konvention angående lika lön, undersöka könsneutraliteten i systemen för utvärdering av arbetet, effektivisera genomförandet av principen och uppmantra arbetsmarknadsorganisationerna till lika lön i kollektivavtal.

Bestämmelserna om lön i den europeiska sociala stadgan (1961) återspeglar synen på familjerollen för kvinnliga och manliga arbetstagare vid den tidpunkt när stadgan utarbetades. Artikel 4 förpliktar de avtalslutande staterna att betala en lön som är tillräcklig för familjens godtagbara levnadsstandard. Artikeln förpliktar dock de avtalslutande staterna att erkänna att män och kvinnor har rätt till lika lön för likvärdigt arbete. Med stöd av stadgan kan medborgar- och arbetstagarorganisationer anföra klagomål till Europeiska kommittén för sociala rättigheter.

Utöver jämlikhetsprincipen, diskrimineringsförbudet och bestämmelsen om likabehandling av barn i 2 kap. 6 § i Finlands grundlag (731/1999) ingår i paragrafen ett 4 mom., enligt vilket jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas ”enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor”. I grundlagen förpliktas alltså till att införa lagstiftning om lönesättning som främjar jämställdheten. Laghänvisningen avser i synnerhet jämställdhetslagen, men också annan lagstiftning som främjar jämställdheten. Direktivförslaget har beröringspunkter med rättsskyddsbestämmelsen i 21 § 1 mom. i grundlagen och med bestämmelsen i 22 § i den lagen som gäller det allmännas skyldighet att trygga tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna. Förslaget om skydd mot diskriminering har ett samband med det skydd för privatlivet och personuppgifter som tryggas i 10 § 1 mom. i grundlagen.

7 Ålands behörighet

Enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) hör arbetsrätten till rikets behörighet med undantag av tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda och med beaktande av vad som stadgas i 29 § 1 mom. 6 punkten och 29 § 2 mom. i självstyrelselagen för Åland.

Jämställdhetsfrågor regleras på Åland i landskapslag (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Lagen är en så kallad blankettlag som reglerar tillämpningen av jämställdhetslagen på Åland. I landskapslagen i fråga konstateras att ändringarna i den nationella lagstiftningen också gäller i landskapet.

Sedan 2007 har tillsynsmyndigheten i landskapet varit diskrimineringsombudsmannen, som till den del de hör till landskapets behörighet sköter de uppgifter som på riksnivå sköts av jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

8 Behandling av förslaget i Europeiska unionens organ och övriga medlemsstaters ställningstaganden

Kommissionen lade fram sitt direktivförslag den 4 mars 2021. Kommissionen presenterade direktivförslaget i arbetsgruppen för sociala frågor den 22 mars 2021. Behandlingen av ärendet har inletts och fortsätter i arbetsgruppen för sociala frågor under Portugals ordförandeskap.

9 Nationell behandling av förslaget

Sektionen för sociala frågor vid kommittén för EU-ärenden har inlett den nationella behandlingen av ärendet den 31 mars 2021 och också behandlat denna skrivelse. Ärendet behandlas också i sektionen för arbetsrätt vid kommittén för EU-ärenden.

10 Statsrådets ståndpunkt

Statsrådet understöder målsättningarna i direktivförslaget. Syftet med förslaget är att förbättra genomförandet av lönejämställdhet genom att förhindra diskriminering och främja transparen- sen i fråga om löner och lönesättning.

Kommissionens förslag hänför sig till den europeiska pelaren för sociala rättigheter och genomförandet är viktigt med tanke på främjandet av ett socialt Europa. Statsrådet anser att det är viktigt att de nationella särdragen i Finlands social- och sysselsättningspolitik, såsom ett avtalsbaserat arbetsmarknadssystem, respekteras i samband med förhandlingarna om förslaget.

Statsrådet strävar efter att medan förhandlingarna framskrider ytterligare utreda det närmare innehållet i flera av bestämmelserna i direktivet och deras förhållande till lagstiftningen och tillämpningspraxisen i Finland. Detta gäller bland annat skrivningen om intersektionalitet och de punkter som nämns närmare nedan. Statsrådet anser vidare att det skulle vara bra att de hänvisningar i direktivet som gäller arbetstagarföreträdare preciseras.

Statsrådet strävar efter att medan förhandlingarna framskrider klarlägga huruvida alla bestämmelser i direktivet är proportionerliga och behövliga med tanke på syftet med direktivet, även med beaktande av principen om medlemsstaternas processuella autonomi.

Statsrådet konstaterar att det är värt att understödja att kriterierna för jämförelse av likvärdigt arbete definieras. Statsrådet strävar efter att klarlägga innehållet i den artikel som gäller bestämmelserna om en och samma källa (single source).

Statsrådet anser det vara viktigt att lönestrukturer och metoder som säkerställer lika lön för kvinnor och män för lika och likvärdigt arbete fastställs. Statsrådet konstaterar dessutom att de artiklar som gäller insyn i löner, rätt till information och rapportering i princip kan understödjas. Statsrådet konstaterar dock att den gräns som ställs i artikeln om rapportering om löneskillnader, enligt vilken rapporteringsskyldigheten gäller arbetsgivare med minst 250 anställda, är onödigt hög. Det finns skäl att sänka gränsen för rapporteringsskyldigheten.

Statsrådet anser att tillämpningen av EU:s allmänna dataskyddsförordning på sådan behandling av personuppgifter som sker med stöd av det föreslagna direktivet kan understödjas.

U 23/2021 rd

Statsrådet anser att genomförandet och rättsskyddet är en viktig del av genomförandet av lika-löneprincipen. En del av bestämmelserna i direktivförslaget innehåller dock långtgående bestämmelser vars konsekvenser för den nationella lagstiftningen klarläggs medan behandlingen av förslaget framskrider.

Statsrådet anser att bestämmelserna om ersättning kunde vara klarläggande och underlätta möjligheterna för diskrimineringsoffer att få ersättning. Förslagets bestämmelse om förlängning av preskriptionstiden för talan om lönediskriminering från två till tre år verkar vara värt att understödja och förbättrar arbetstagarnas rättsskydd. Statsrådet anser det vara viktigt att rättsskyddet i fråga om lönediskriminering effektiviseras.

Direktivförslagets bestämmelse om föreläggande kräver ytterligare granskning och förtydligande särskilt i fråga om vad som avses med ett sådant föreläggande. Också bestämmelserna om kärandens skyldighet att lägga fram bevis och om påföljder förutsätter en precisering. Bestämmelsen om lika lön vid offentlig upphandling och koncession bör förtydligas.

Statsrådet strävar efter att medan förhandlingarna framskrider förtydliga innehållet i verksamheten för det tillsynsorgan som föreslås i direktivet och förenligheten mellan organet och det nationella systemet samt de eventuella ekonomiska konsekvenserna av detta.

Vid förhandlingarna om förslaget strävar man efter att bidra till att direktivet är tydligt i fråga om de rättsliga förpliktelserna. Dessutom bör man eventuellt till vissa delar försöka sänka nivån för de detaljerade bestämmelserna.

Statsrådet strävar vid förhandlingarna efter att säkerställa att rapporteringen och statistikföringsmetoderna enligt direktivet också lämpar sig för det finländska systemet och inte medför en oskälig administrativ börda.

Statsrådet strävar efter att få ytterligare information om artikeln om genomförande och preciserar sin ståndpunkt senare.

Statsrådet preciserar sin ståndpunkt i takt med att behandlingen av kommissionens förslag framskrider.