

Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi (COM (2021) 93 final) miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla

Perustuslain 96 §:n 2 momentin mukaisesti lähetetään eduskunnalle Euroopan komission 4 päivänä maaliskuuta 2021 julkaisema ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi (COM (2021) 93 final) miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla sekä ehdotuksesta laadittu muistio.

Helsingissä 12.5.2021

Pohjoismaisen yhteistyön ja tasa-arvon ministeri Thomas Blomqvist

Johtaja Tanja Auvinen

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

MUISTIO

EU/2021/0254

7.5.2021

EHDOTUS EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI MIESTEN JA NAISTEN SAMAPALKKAISUUDEN PERIAATTEEN SOVELTAMISEN LUIJITTAMISESTA PALKKAUKSEN LÄPINÄKYVYYDEN JA TÄYTÄNTÖÖNPANOMEKANISMIEN AVULLA

1 Tausta

Euroopan komissio antoi 4 päivänä maaliskuuta 2021 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla (COM (2021) 93 final).

Naisten ja miesten oikeus saada samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka (jäljempänä *samapalkkaisuuden periaate*) on ollut yksi Euroopan unionin perusperiaatteista Rooman sopimuksesta alkaen. Vaatimuksesta noudattaa samapalkkaisuuden periaatetta säädetään myös direktiivissä 2006/54/EY (jäljempänä *uudelleenlaadittu direktiivi*), jota on täydennetty vuonna 2014 annetulla komission suosituksella palkkauksen läpinäkyvyydestä (jäljempänä *vuoden 2014 suositus*). Tästä sääntelykehyksestä huolimatta periaatteen tuloksellinen täytäntöönpano ja noudattaminen ovat Euroopan unionissa edelleen haaste. Yhdeksi keskeiseksi esteeksi on todettu palkkauksen läpinäkyvyyden puute. Sukupuolten palkkaero on EU:ssa yhä noin 14 prosenttia. Palkkaerolla on pitkän aikavälin vaikutuksia naisten elämänlaatuun, sillä se lisää heidän köyhyysriskiään ja sukupuolten eläke-eroa, joka on EU:ssa nykyään 33 prosenttia.

Sukupuolten tasa-arvo ja oikeus samapalkkaisuuteen sisältyvät myös Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin 20 periaatteeseen. Komissio arvioi sukupuolten palkkaeron kaventamista koskevassa vuosien 2017–2019 toimintasuunnitelmassa, olisiko tarpeen hyväksyä uusia samapalkkaisuuden ja yhtäläisten mahdollisuuksien periaatteen täytäntöönpanon parantamista koskevia säädöksiä palkkauksen läpinäkyvyyden parantamiseksi. Puheenjohtaja von der Leyen ilmoitti poliittisissa suuntaviivoissaan, että komissio esittäisi uusia palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia sitovia toimenpiteitä. Tämä sitoumus vahvistettiin sukupuolten tasa-arvostrategiassa 2020–2025. Aloite perustuu komission suorittamaan asianomaisten säännösten jälkiarviointiin, sekä useisiin muihin asiaa koskeviin raporteihin. Arviointien perusteella katsottiin, että oikeutta samapalkkaisuuteen ei sovelleta eikä sen noudattamista valvota asianmukaisesti ja että palkkauksen läpinäkyvyydessä on monissa jäsenvaltioissa puutteita.

2 Ehdotuksen tavoite

Direktiiviehdotuksen tavoitteena on puuttua samapalkkaisuutta koskevan perusoikeuden riittämättömään täytäntöönpanoon ja varmistaa, että tätä oikeutta noudatetaan kaikkialla EU:ssa. Tätä varten vahvistetaan palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevat vaatimukset, joiden nojalla työntekijät voivat vaatia oikeutta samapalkkaisuuden noudattamiseen. Palkkauksen läpinäkyvyyden avulla työntekijät voivat havaita mahdollisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Läpinäkyvyys voi myös paljastaa palkkajärjestelmiin ja työn luokitteluun sisältyvää sukupuolten eriarvoista kohtelua, jonka vuoksi naisten ja miesten työtä ei arvosteta tasapuolisesti ja sukupuolineutraa-

listi tai jonka vuoksi tietyt ammatilliset taidot, joita pidetään enimmäkseen naisten ominaisuuksina, jäävät vaille ansaitsemaansa arvostusta. Koska tällaiset vinoumat ovat usein tiedostamattomia, palkkauksen läpinäkyvyys voi auttaa työnantajia tunnistamaan sukupuoleen perustuvia, usein tahattomasti syrjiviä palkkaeroja, joita ei voida selittää pätevillä harkinnanvaraisilla tekijöillä. Palkkauksen läpinäkyvyys on näin ollen keskeinen väline, jonka avulla voidaan hälventää miesten ja naisten samapalkkaisuuteen liittyviä epäilyksiä ja edistää palkkakäytäntöihin sisältyvän sukupuolten eriarvoisen kohtelun poistamista. Se voi myös edistää naisten palkkoja koskevia asennemuutoksia lisäämällä tietoisuutta ja keskustelua sukupuolten välisten rakenteellisten palkkaerojen syistä. Sen lisäksi, että palkkauksen läpinäkyvyys voi parantaa samapalkkaisuuden noudattamista, se voi antaa yrityksille sysäyksen tarkastella sukupuolten tasa-arvoa koskevia toimintamalleja yleensä ja edistää tiiviimpää yhteistyötä työnantajien ja työntekijöiden edustajien välillä.

Direktiiviehdotuksessa esitetään uudelleenlaaditun direktiivin ja vuoden 2014 suosituksen pohjalta uusia, yksityiskohtaisempia sääntöjä, jotta voitaisiin varmistaa sen periaatteen noudattaminen, että miehille ja naisille on maksettava samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Palkkasyrjintä ja palkkarakenteiden vinoumat ovat vain yksi sukupuolten välisen 14 prosentin palkkaeron taustalla olevista syistä. Muita tekijöitä ovat muun muassa työmarkkinoiden horisontaalinen ja vertikaalinen eriytyminen, kokopäivätyö verrattuna osa-aikatyöhön sekä palkattomaan hoivatyöhön liittyvät rajoitteet. Näiden syiden ja tekijöiden lisäksi on kuitenkin olemassa myös ns. selittämätön sukupuolten palkkaero, josta johtuu kaksi kolmasosaa sukupuolten palkkaerosta EU:n jäsenvaltioissa. Juuri siihen tällä aloitteella pyritään puuttumaan. On tärkeää huomata, että työhistoria, sukupuolten palkkaero mukaan lukien, vaikuttaa yhdessä eläkejärjestelmän rakenteen kanssa myös sukupuolten eläke-eroon.

3 Ehdotuksen pääasiallinen sisältö

3.1 Määritelmät

Direktiiviehdotuksen 3 artikla sisältää seuraavat määritelmät: palkka, palkkataso, palkkaero, mediaanipalkkataso, mediaanipalkkaero, kvartaalipalkkaluokka, työntekijäryhmä, välitön syrjintä, välillinen syrjintä, tasa-arvoelin, työsuojeluviranomainen.

Lisäksi direktiivissä tarkoitettu palkkasyrjintä käsittää myös syrjinnän, joka perustuu sekä sukupuoleen että johonkin toiseen, direktiivillä 2000/43/EY (Neuvoston direktiivi rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta) tai direktiivillä 2000/78/EY (Neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista) suojattuun syrjintäperusteeseen. Näin ollen syrjinnällä direktiivissä tarkoitettaisiin myös moniperusteista syrjintää.

3.2 Sama ja samanarvoinen työ

4 artiklassa todetaan jäsenvaltioiden velvollisuus toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että käyttöön otettaisiin välineet tai menetelmät työn arvon arvioimiseksi ja vertailemiseksi. Näiden välineiden tai menetelmien avulla olisi voitava arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa, käyttäen objektiivisia kriteereitä, joihin kuuluvat koulutus- ja ammattitaitovaatimukset, pätevyys, kuormitus ja vastuun määrä, suoritettava työ ja työtehtävien luonne.

Lisäksi artiklassa säädetään yhdestä yhteisestä alkuperästä (single source), jonka mukaan silloin, kun palkkaerojen voidaan katsoa johtuvan yhdestä ainoasta lähteestä, jossa määritetään

palkkaehdot, saman tai samanarvoisen työn arvioiminen ei saa rajoittua työntekijöihin, jotka työskentelevät saman työnantajan palveluksessa.

3.3 Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa

Direktiivin 5 artiklassa mahdollistetaan työnhakijoiden oikeus saada mahdolliselta tulevalta työnantajalta tietoja asianomaisesta tehtävästä maksettavasta alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä jo ennen työsuhteen alkamista. Tiedot tulee antaa ilman, että työnhakija joutuu niitä pyytämään.

Lisäksi artiklan mukaan työnantaja ei saa suullisesti tai kirjallisesti, henkilökohtaisesti tai edustajan välityksellä tiedustella hakijalta tämän aiempien työsuhteiden palkkahistoriaa.

3.4 Palkanmuodostus- ja urakehityspolitiikan läpinäkyvyys

6 artiklan mukaan työnantajan olisi annettava työntekijöille helposti saatavassa muodossa kuvaus kriteereistä, joiden perusteella heidän palkkansa ja urakehityksensä määritellään. Kriteerien olisi oltava sukupuolineutraaleja.

3.5 Tiedonsaantioikeus

7 artikla koskee tiedonsaantioikeutta ja sen mukaan työntekijöillä olisi oikeus saada tietoa yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien osalta.

Lisäksi työnantajien olisi ilmoitettava vuosittain kaikille työntekijöille heidän oikeudestaan saada edellä mainitut tiedot.

Lisäksi työntekijöillä olisi oltava mahdollisuus pyytää tietoja edustajiensa tai tasa-arvoelimen välityksellä.

Työntekijöitä ei saisi estää ilmoittamasta vapaaehtoisesti palkkaansa samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöön panemiseksi.

Työnantajilla olisi oikeus vaatia, että tämän artiklan nojalla tietoja saanut työntekijä ei käytä näitä tietoja mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin puolustaakseen oikeuttaan samaan palkkaan samasta tai samanarvoisesta työstä ja että hän ei levitä tietoja muulla tavoin.

3.6 Nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista raportointi

8 artiklassa säädetään työnantajien raportointivelvollisuudesta. Työnantajien, joilla on vähintään 250 työntekijää, olisi raportoitava organisaationsa sukupuolten välisistä palkkaeroista. Artiklassa luetellaan tiedot, jotka raporttiin on sisällytettävä.

Raportti olisi myös suurilta osin julkinen.

Artiklan mukaan työnantajan olisi julkaistava tiedot vuosittain helposti saatavassa muodossa verkkosivustollaan tai asetettava ne muulla tavoin julkisesti saataville.

Jäsenvaltiot voisivat päättää kerätä tietoja itse hallinnollisten tietojen, kuten työnantajien verotai sosiaaliturvaviranomaisille toimittamien tietojen perusteella. Tiedot olisi julkistettava.

Työntekijöillä ja heidän edustajillaan, työsuojeluviranomaisilla ja tasa-arvoelimillä olisi oltava oikeus pyytää työnantajalta lisäselvennyksiä ja yksityiskohtia annetuista tiedoista, mukaan lukien sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevat selitykset.

Jos sukupuolten palkkaeroja ei voitaisi perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla tekijöillä, työnantajan olisi korjattava tilanne tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien, työsuojeluviranomaisen ja/tai tasa-arvoelimen kanssa.

3.7 Yhteinen palkka-arviointi

9 artiklan mukaan työnantajien, joilla on vähintään 250 työntekijää, tulisi tehdä yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa yhteinen palkka-arviointi silloin kun 8 artiklan mukaisesti tehdystä palkkaraportoinnista käy ilmi, että nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskimääräisen palkkatason ero on vähintään 5 prosenttia missä tahansa työntekijäryhmässä ja kun työnantaja ei ole perustellut tällaista keskimääräisen palkkatason eroa objektiivisia ja sukupuolineutraaleja tekijöitä käyttäen.

Lisäksi artiklassa säädetään, että mikäli esiin nousisi palkkaeroja, joita ei voida perustella objektiivisin perustein, tilanne olisi korjattava.

3.8 Tietosuoja

10 artiklassa todetaan, että siltä osin kuin 7, 8 ja 9 artiklan nojalla toteutettujen toimenpiteiden nojalla annettuihin tietoihin liittyy henkilötietojen käsittelyä, se on suoritettava asetuksen (EU) 2016/679 mukaisesti.

Työnantajien 7, 8 tai 9 artiklan nojalla keräämiä henkilötietoja ei saa käyttää mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoon.

Lisäksi jäsenvaltiot voivat päättää, että jos tietojen ilmaiseminen 7, 8 ja 9 artiklan nojalla johtaisi yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, tiedot asetetaan ainoastaan työntekijöiden edustajien tai tasa-arvoelimen saataville.

3.9 Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

11 artiklassa todetaan, että direktiivin mukaisista oikeuksista ja velvoitteista on keskusteltava työmarkkinaosapuolten kanssa, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta.

3.10 Oikeuksien puolustaminen

12 artiklassa säädetään oikeuden saatavuudesta.

3.11 Menettelyt palkkasyrjinnän uhrien puolesta tai tukemiseksi

13 artiklassa todetaan, että mm. yhdistyksillä, järjestöillä, tasa-arvoelimillä, työntekijöiden edustajilla tulee olla mahdollisuus aloittaa oikeudellinen tai hallinnollinen menettely miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden täytäntöön panemiseksi.

Lisäksi ne voivat toimia sellaisen työntekijän puolesta tai tukemiseksi, joka on kärsinyt minkä tahansa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden tai velvoitteen loukkaamisesta, tämän suostumuksella.

Tasa-arvoelimillä ja työntekijöiden edustajilla on myös oltava oikeus toimia useiden työntekijöiden puolesta tai tukemiseksi näiden suostumuksella.

Viimeiseksi mainittu tarkoittaisi käytännössä ryhmäkanneoikeutta.

3.12 Oikeus korvaukseen

14 artiklassa säädetään oikeudesta korvaukseen.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jokainen työntekijä, jolle on aiheutunut vahinkoa jonkin miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden tai velvoitteen loukkauksen vuoksi, voi vaatia ja saada kyseisestä vahingosta jäsenvaltion määrittämän täyden korvauksen tai hyvityksen.

Korvauksella tai hyvityksellä on varmistettava todellinen ja tehokas korvaus aiheutuneesta vahingosta tavalla, joka on varoittava ja oikeasuhteinen kärsittyyn vahinkoon nähden. Korvauksen on asetettava vahinkoa kärsinyt työntekijä asemaan, jossa hän olisi ollut, jos häntä ei olisi syrjitty sukupuolen perusteella tai jos mitään miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia tai velvoitteita ei olisi loukattu.

3.13 Muut oikeussuojakeinot

15 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että oikeudellisissa menettelyissä, joiden tarkoituksena on varmistaa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden täytäntöönpano.

Tuomioistuimet tai muut toimivaltaiset viranomaiset voivat kantajan pyynnöstä ja vastaajan kustannuksella antaa väliaikaismääräyksiä, joilla todetaan miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden tai velvoitteen rikkominen ja määrätään se lopetettavaksi sekä väliaikaismääräyksen, jolla vastaaja määrätään toteuttamaan rakenteellisia tai organisatorisia toimenpiteitä minkä tahansa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden tai velvoitteen noudattamiseksi tai tällaisen oikeuden tai velvoitteen rikkomisen lopettamiseksi.

Tehosteeksi voidaan määrätä uhkasakko.

3.14 Todistustaakan siirtyminen

16 artiklan mukaan jäsenvaltioiden olisi toteutettava kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa vastaajan on näytettävä toteen, ettei välitöntä tai välillistä palkkasyrjintää ole tapahtunut.

Lisäksi on varmistettava, että jos työnantaja ei noudata jotakin tämän direktiivin palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevista oikeuksista tai velvoitteista, työnantajan on näytettävä toteen välitöntä tai välillistä syrjintää koskevissa oikeudellisissa tai hallinnollisissa menettelyissä, ettei tällaista syrjintää ole tapahtunut. Epäselvissä tapauksissa asia on ratkaistava kantajan eduksi.

Direktiivi ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden noudattamista koskevista menettelyissä todistelusääntöjä, jotka ovat kantajalle edullisempia.

3.15 Mahdollisuus tutustua todisteisiin

17 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että menettelyissä, jotka koskevat miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta, kansalliset tuomioistuimet tai toimivaltaiset viranomaiset voivat määrätä vastaajan esittämään kaikki hallussaan olevat merkitykselliset todisteet. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kansallisilla tuomioistuimilla on toimivalta määrätä esitettäväksi luottamuksellisia tietoja sisältävät todisteet, jos ne katsovat sen kanteen kannalta merkitykselliseksi.

Lisäksi on oltava tehokkaat toimenpiteet tietojen suojaamiseksi. Jäsenvaltiot voivat myös saattaa voimaan kantajalle edullisempia sääntöjä.

3.16 Vanhentumisajat

18 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on vahvistettava vanhentumisaikoja koskevat säännöt, joita sovelletaan miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta koskevien kanteiden nostamiseen. Tällaisissa säännöissä on määritettävä, milloin vanhentumisaika alkaa kulua, sen kesto sekä olosuhteet, joiden vallitessa se katkeaa tai keskeytyy. Lisäksi säädetään siitä, mistä ajankohdasta vanhentumisaika alkaa kulua.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kanteen nostamisen vanhentumisaika on vähintään kolme vuotta. Lisäksi on varmistettava, että vanhentumisaika katkeaa tai keskeytyy, kun asia on saatettu vireille.

3.17 Asianajo- ja oikeudenkäyntikulut

19 artiklan mukaan palkkasyrjintäkanteen voittaneilla kantajilla on oikeus periä vastaajalta mahdollisten muiden vahingonkorvausten lisäksi kohtuulliset oikeudenkäyntikulut ja asiantuntijapalkkiot ja -kustannukset.

Huomionarvoista on, että palkkasyrjintäkanteen voittaneilla vastaajilla ei ole oikeutta periä kantajalta tai kantajilta mitään oikeudenkäyntikuluja ja asiantuntijapalkkioita ja -kustannuksia. Poikkeuksena tilanne, jossa kanne on nostettu vilpillisessä mielessä, on selvästi perusteeton tai jos kulujen perimättä jättäminen katsottaisiin asian erityisissä olosuhteissa ilmeisen kohtuuttomaksi.

3.18 Seuraamukset

20 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista ja toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet niiden täytäntöönpanon varmistamiseksi.

Säädettyjen seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava nämä säännöt ja toimenpiteet komissiolle viipymättä ja ilmoitettava sille niihin vaikuttavista myöhemmistä muutoksista.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien rikkomiseen sovelletaan sakkoja. Sakoille on osoitettava

vähimmäistaso. Lisäksi todetaan, että sakkojen tasossa on otettava huomioon: rikkomisen vakavuus ja kesto; työnantajan tahallisuus tai vakava laiminlyönti; asian olosuhteista johtuvat mahdolliset muut raskauttavat tai lieventävät tekijät.

Jäsenvaltioiden on säädettävä erityisistä seuraamuksista, joita määrätään, jos miesten ja naisten samapalkkaisuuteen liittyviä oikeuksia ja velvoitteita rikotaan toistuvasti, kuten julkisten etuuk-sien peruuttaminen tai sulkeminen tietyksi ajaksi muiden taloudellisten kannustimien ulkopuo-llelle.

Lisäksi säädettyjä seuraamuksia on sovellettava tuloksellisesti käytännössä.

3.19 Samapalkkaisuus julkisissa hankinnoissa ja käyttöoikeussopimuksissa

21 artiklan mukaan niihin asianmukaisiin toimenpiteisiin, joita jäsenvaltiot toteuttavat direktii-vin 2014/23/EU 30 artiklan 3 kohdan, direktiivin 2014/24/EU 18 artiklan 2 kohdan ja direktiivin 2014/25/EU 36 artiklan 2 kohdan nojalla, on sisällyttävä toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että talouden toimijat noudattavat julkisten hankintasopimusten tai käyttöoikeussopimusten toteut-tamisessa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä velvoitteita.

Jäsenvaltioiden on harkittava, olisiko hankintaviranomaisten otettava tarvittaessa käyttöön seu-raamuksia ja irtisanomista koskevia ehtoja sen varmistamiseksi, että julkisia hankintoja koske-vien sopimusten ja käyttöoikeussopimusten toteuttamisessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta.

3.20 Uhriksi joutuminen ja suojaaminen epäedullisemmalta kohtelulta

22 artiklan mukaan työntekijöitä ja heidän edustajiaan ei saa kohdella epäedullisemmin sillä perusteella, että he ovat käyttäneet miesten ja naisten samapalkkaisuuteen liittyviä oikeuksiaan. Jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpi-teet työntekijöiden suojelemiseksi irtisanomiselta tai muulta työnantajan epäsuotuisalta kohte-lulta, joka johtuu samapalkkaisuusperiaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvollisuuksien nou-dattamiseen.

3.21 Suhde direktiiviin 2006/54/EY

23 artiklassa todetaan, että käsillä olevan direktiivin III lukua sovelletaan menettelyihin, jotka koskevat mitä tahansa direktiivin 2006/54/EY 4 artiklassa vahvistettuun miesten ja naisten sa-mapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvää oikeutta tai velvollisuutta.

3.22 Suojan taso

24 artiklassa todetaan, että jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä säädettyjä säännöksiä edullisemmat. Li-säksi todetaan, että käsillä oleva direktiivi ei ole peruste alentaa suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

3.23 Tasa-arvoelimet

25 artikla Direktiivin 2006/54/EY mukaisesti perustetut kansalliset tasa-arvoelimet ovat toimi-valtaisia tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, sanotun kuitenkin rajoitta-

matta työsuojeluviranomaisten tai muiden työntekijöiden oikeuksia valvovien elinten toimivaltaa, työmarkkinaosapuolet mukaan lukien. Lisäksi säädetään näiden elinten koordinoimisvelvollisuudesta ja siitä, että tasa-arvoelimille on varattava riittävät resurssit.

Artiklassa todetaan, että jäsenvaltioiden on harkittava, voitaisiinko 20 artiklan nojalla sakkoina kannettavat määrät kohdentaa tasa-arvoelimille tätä tarkoitusta varten.

3.24 Seuranta ja tietoisuuden lisääminen

26 artikla jäsenvaltiot on varmistettava, että miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa seurataan johdonmukaisesti ja että kaikki käytettävissä olevat oikeussuojakeinot pannaan täytäntöön.

Kunkin jäsenvaltion on nimettävä elin, jäljempänä 'valvontaelin', valvomaan ja tukemaan tämän direktiivin täytäntöön panemiseksi annettujen kansallisten säännösten täytäntöönpanoa ja toteutettava tarvittavat järjestelyt tällaisen elimen moitteettoman toiminnan varmistamiseksi. Valvontaelin voi olla osa kansallisella tasolla olemassa olevia elimiä tai rakenteita.

Lisäksi artiklassa avataan tasa-arvoelimille kuuluvat tehtävät.

3.25 Työehtosopimusneuvottelut ja työtaistelutoimet

27 artiklassa todetaan, että direktiivi ei vaikuta millään tavoin oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia eikä oikeuteen ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lain ja/tai käytännön mukaisesti.

3.26 Tilastot

28 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle (Eurostatille) vuosittain ja oikea-aikaisesti ajantasaiset tiedot sukupuolten palkkaerosta.

Tilastotiedot on esitettävä sukupuolen, toimialan, työajan (kokoaikainen/osa-aikainen työ), taloudellisen määräysvallan (julkinen/yksityinen omistus) sekä iän mukaan eriteltyinä, ja ne on laskettava vuositasona.

3.27 Tiedottaminen

29 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että tämän direktiivin nojalla annetuista säännöksistä sekä jo voimassa olevista asioita koskevista säännöksistä tiedotetaan niiden alueella kaikin asianmukaisin tavoin niille, joita asia koskee.

3.28 Täytäntöönpano

30 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, jos työmarkkinaosapuolet sitä yhdessä pyytävät, edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tällä direktiivillä tavoitellut tulokset taataan kaikissa tilanteissa.

3.29 Muut säännökset

Artiklat 30-34 sisältävät vakiomuotoiset loppusäännökset täytäntöönpanosta, voimaantulosta ja raportoinnista.

4 Ehdotuksen oikeusperusta ja suhde suhteellisuus- ja toissijaisuusperiaatteisiin

Direktiiville ehdotettu oikeusperusta on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT-sopimus) 157 artiklan 3 kohta. SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3. kohdan mukaan EU toteuttaa toimenpiteitä, joilla ”varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate”. SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3 kohta on uudelleenlaaditun direktiivin ja vuoden 2014 suosituksen oikeusperusta. Sen vuoksi se toimii oikeusperustana myös tälle aloitteelle, jolla otetaan käyttöön palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia sitovia toimenpiteitä, jotta voidaan tukea samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa ja sen noudattamisen valvontaa SEUT-sopimuksen 157 artiklan ja uudelleenlaaditun direktiivin mukaisesti.

157 artikla vaikuttaa lähtökohtaisesti asianmukaiselta oikeusperustalta, mutta tulee vielä tarkemmin selvittää, ovatko kaikki ehdotetut toimenpiteet tarpeen ja oikeasuhtaisia 157 artiklassa esitettyjen tavoitteiden toteuttamiseksi.

Samapalkkaisuutta koskevan EU:n periaatteen täytäntöönpano vahvistettiin EU:n tasolla jo vuonna 1957 tehdystä Euroopan talousyhteisön perustamissopimuksessa (ETY:n perustamissopimuksen 119 artikla, sittemmin EY-sopimuksen 141 artikla ja nykyinen SEUT-sopimuksen 157 artikla), mikä osoittaa, että kyseessä on unionin perusarvo. EU:n perusoikeuskirjan 23 artiklassa todetaan, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien. Kuten vuoden 2020 arvioinnissa osoitetaan, vertailukelpoisia toimia samapalkkaisuuden edistämiseksi koko EU:n alueella tuskin toteutettaisiin ilman EU:n tason velvoitteita.

Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, jäljempänä ’SEU-sopimus’, 5 artiklan 4 kohdassa määrätään, että ”suhteellisuusperiaatteen mukaisesti unionin toiminnan sisältö ja muoto eivät saa ylittää sitä, mikä on tarpeen perussopimusten tavoitteiden saavuttamiseksi”. Vuoden 2014 suosituksella ei ole onnistuttu saavuttamaan tavoitetta samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanon tehostamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden avulla. Tämä johtuu siitä, että suositus ei ole velvoittava toimenpide, minkä vuoksi sen täytäntöönpano jäsenvaltioissa on jäänyt rajoitteuksi. Uudelleenlaadittua direktiiviä olisi näin ollen täydennettävä ja tuettava ehdotetulla direktiivillä.

Ehdotuksessa jätetään jäsenvaltioille mahdollisuus säilyttää tai asettaa työntekijöille suotuisamat normit, joiden nojalla palkkatietoja voidaan toimittaa ja palkkaraportointia toteuttaa ennakkoivammin. Ehdotuksessa otetaan huomioon työmarkkinamallien moninaisuus eri puolilla EU:ta, ja annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus antaa direktiivin täytäntöönpano työmarkkinaosapuolten tehtäväksi.

Arvioiden mukaan direktiiviehdotus sisältää kuitenkin pitkälle meneviä säännöksiä. Näin ollen oikeasuhtaisuutta tulee vielä tarkemmin arvioida.

Todennäköistä on, että vertailukelpoisia toimia samapalkkaisuuden edistämiseksi koko EU:n alueella tuskin toteutettaisiin ilman EU:n tason velvoitteita. Alustavan arvion mukaan direktiiviehdotus on myös toissijaisuusperiaatteen mukainen.

5 Ehdotuksen vaikutukset

Tasa-arvovaikutukset, yritysvaikutukset ja vaikutukset työntekijöihin riippuvat ehdotuksen lopullisesta sisällöstä ja vaikutusten arviointi on vielä kesken. Niiden arviointia jatketaan käsitteilyn edetessä.

5.1 Suhde kansalliseen lainsäädäntöön

Direktiiviehdotuksen 1 artiklassa vahvistetaan vähimmäisvaatimukset samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseksi läpinäkyvyyden ja tehostettujen täytäntöönpanomekanismien avulla.

2 artiklan mukaan direktiiviä sovelletaan sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajiin sekä kaikkiin työntekijöihin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa ja/tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen.

Määritelmät (3 artikla)

Direktiiviehdotuksen 3 artiklan 1 kohdassa säädetään määritelmistä. Näihin sisältyvät direktiivin 2006/54/EY määritelmien (palkka, välitön syrjintä, välillinen syrjintä) lisäksi samapalkkaisuuteen liittyvät uudet määritelmät, joita ovat palkkataso, palkkaero, mediaanipalkka, mediaanipalkkaero, kvartaalipalkkaluokka ja työntekijäryhmät sekä lisäksi tasa-arvoelin ja työsuojeluviranomainen.

Tasa-arvolaki sisältää välittömän ja välillisen syrjinnän määritelmät. Tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa säädetään tasa-arvovaltuutetusta, sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa työsuojeluviranomaisesta. Tasa-arvolainsäädäntö ei sisällä muita kohdassa mainittuja määritelmiä.

Artiklan 2 kohdassa säädetään syrjinnästä tasa-arvolakia vastaavasti.

Artiklan 3 kohdan mukaan direktiivissä tarkoitettu palkkasyrjintä käsittää myös syrjinnän, joka perustuu sekä sukupuoleen että johonkin toiseen, direktiivillä 2000/43/EY tai direktiivillä 2000/78/EY suojattuun syrjintäperusteeseen, toisin sanoen moniperusteisen syrjinnän.

Tasa-arvolaisissa säädetään sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja yhdenvertaisuuslaissa syrjinnästä muilla perusteilla. Tasa-arvolakia voidaan soveltaa moniperusteiseen syrjintään silloin, kun syrjintä perustuu sukupuoleen ja johonkin yhdenvertaisuuslaissa säädettyyn perusteeseen. Risteävän syrjinnän tilanteeseen sovelletaan kuitenkin yhdenvertaisuuslakia. Yhdenvertaisuuslailla on Suomessa täytäntöön pantu työsyryntä – ja rotusyrjintädirektiivit. Yhdenvertaisuuslaki sisältää näiden direktiivien syrjinnän kiellot ja seuraamukset.

Tasa-arvolaki sisältää yksityiskohtaiset säännökset sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien lakien hyvitys- ja valvontasäännökset poikkeavat toisistaan. Vain tasa-arvolaki sisältää palkkakartoitusta koskevat säännökset.

Työsopimuslaissa ei viittaussäännöstä lukuun ottamatta säädetä direktiiviehdotuksen 3 artiklan mukaisesta syrjinnän kiellosta eikä syrjintään liittyvistä seuraamuksista.

Direktiiviehdotus edellyttäisi muutoksia lainsäädäntöön.

Sama ja samanarvoinen työ (4 artikla)

Direktiiviehdotuksen 4 artiklan mukaan:

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajilla on käytössä palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että naisille ja miehille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

2. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että käyttöön otetaan välineet tai menetelmät työn arvon arvioimiseksi ja vertailemiseksi tässä artiklassa vahvistettujen kriteerien mukaisesti. Tällaisiin välineisiin tai menetelmiin voi sisältyä sukupuoli-neutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä.

3. Näiden välineiden tai menetelmien avulla on voitava arvioida, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa, käyttäen objektiivisia kriteereitä, joihin kuuluvat koulutus- ja ammattitaitovaatimukset, pätevyys, kuormitus ja vastuun määrä, suoritettava työ ja työtehtävien luonne. Ne eivät saa sisältää kriteereitä, jotka välittömästi tai välillisesti perustuvat työntekijöiden sukupuoleen, tai nojautua tällaisiin kriteereihin.

4. Aina kun palkkaerojen voidaan katsoa johtuvan yhdestä ainoasta lähteestä, jossa määritetään palkkaehdot, sen arvioiminen, tekevätkö työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, ei saa rajoittua tilanteisiin, joissa nais- ja miespuoliset työntekijät työskentelevät saman työnantajan palveluksessa, vaan se voi kattaa myös kyseisen ainoan lähteen. Arviointia ei myöskään saa rajoittaa työntekijöihin, jotka työskentelevät samana ajankohtana kuin kyseinen työntekijä. Jos todellista vertailukohdetta ei voida osoittaa, sallitaan vertailu hypoteettiseen vertailukohteeseen tai muiden sellaisten todisteiden käyttäminen, joiden perusteella väitetyn syrjinnän voidaan olettaa tapahtuneen.

5. Kun palkka määritellään työn arviointi- ja luokittelujärjestelmän mukaan, järjestelmän tulee perustua miesten ja naisten osalta samoihin kriteereihin ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Direktiivin 2006/54/EY sisältää artiklan 5 kohdan kaltaisen säännöksen: Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointiperusteisiin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvolain palkkasyrjintäkiellot kieltävät soveltamasta palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä. Lain syrjintäkielloissa ei puututa palkkauksen rakenteeseen tai miten työn vaativuus määritellään taikka millaisista palkanosista palkkaus muodostuu. Tasa-arvolain palkkakartoituksella selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus-säännöksessä viitataan palkkavertailuja tehtäessä käytettäviin vaativuus- tai tehtäväkohtaisiin taikka muulla perusteella muodostettuihin ryhmiin.

Tasa-arvolaki ei sisällä 4 artiklassa edellytettyä sääntelyä.

Direktiiviehdotuksen 4 artiklassa myös todetaan, että aina kun palkkaerojen voidaan katsoa johtuvan yhdestä ainoasta lähteestä, jossa määritetään palkkaehdot, sen arvioiminen, tekevätkö työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, ei saa rajoittua tilanteisiin, joissa nais- ja miespuoliset työntekijät työskentelevät saman työnantajan palveluksessa, vaan se voi kattaa myös kyseisen ainoan lähteen. Arviointia ei myöskään saa rajoittaa työntekijöihin, jotka työskentelevät samana ajankohtana kuin kyseinen työntekijä. Jos todellista vertailukohdetta ei voida osoittaa, sallitaan

vertailu hypoteettiseen vertailukohteeseen tai muiden sellaisten todisteiden käyttäminen, joiden perusteella väitetyt syrjinnän voidaan olettaa tapahtuneen.

Artiklan selitysosassa todetaan: Unionin tuomioistuin on ensinnäkin selventänyt, että sen määrittämiseksi, ovatko työntekijät keskenään vertailukelpoisessa tilanteessa, vertailua ei välttämättä pidä rajoittaa tilanteisiin, joissa miehet ja naiset työskentelevät saman työnantajan palveluksessa. Työntekijät voivat olla keskenään vertailukelpoisessa tilanteessa myös silloin kun he eivät työskentele samalle työnantajalle, jos palkkaehtojen voidaan katsoa johtuvan yhdestä ainoasta lähteestä (esimerkiksi lakisääteiset määräykset, useiden yritysten työehtoja sääntelevä työehtosopimus, tai kun työehdot ja -olot määritellään useamman kuin yhden holdingyhtiön tai ryhmittymään kuuluvan yrityksen osalta keskitetysti). Lisäksi tuomioistuin on selventänyt, että vertailu ei rajoitu kantajan kanssa samanaikaisesti työskenteleviin työntekijöihin.

Direktiivin 2006/54/EY johdanto-osassa todetaan:

Yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että samapalkkaisuuden periaatetta ei tiettyjen ehtojen täyttyessä sovelleta pelkästään tilanteissa, joissa miehet ja naiset työskentelevät saman työnantajan palveluksessa.

Direktiiviehdotuksessa ja direktiivissä 2006/54/EY viitataan yhteisöjen tuomioistuimen tapaukseen C-320/00 Lawrence. Päätöksessä todetaan: -- Tältä osin on korostettava, että EY 141 artiklan (Euroopan yhteisöjen perustamissopimus 3. osa) 1 kohdan sanamuodon perusteella ei voida katsoa, että kyseistä määrystä voidaan soveltaa ainoastaan sellaisiin tilanteisiin, joissa miehet ja naiset työskentelevät saman työnantajan palveluksessa. Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että kyseisessä artiklassa ilmaistuun periaatteeseen voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa etenkin silloin kun syrjintä perustuu välittömästi lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen, ja silloin kun työ tehdään samassa, yksityisessä tai julkisessa, toimipaikassa tai yksikössä.

4 artikla edellyttää lainsäädännön muuttamista.

Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa (5 artikla)

Direktiivin 5 artiklassa mahdollistettaisiin työnhakijoiden oikeus saada mahdolliselta tulevalta työnantajalta tietoja asianomaisesta tehtävästä maksettavasta alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä jo ennen työsuhteen alkua. Nämä tiedot olisi ilmoitettava julkaistavassa työpaikkailmoituksessa tai ne on toimitettava hakijalle muulla tavoin ennen työhaastattelua ilman, että hakijan tarvitsee pyytää niitä.

Lisäksi artiklan mukaan työnantaja ei saisi suullisesti tai kirjallisesti, henkilökohtaisesti tai edustajan välityksellä tiedustella hakijalta tämän aiempien työsuhteiden palkkahistoriaa.

Tasa-arvolaissa ei ole säännöstä työnhakijoiden oikeudesta saada tietoja tehtävästä maksettavasta palkasta ennen työsuhteen alkua. Tasa-arvoinen rekrytointi kuuluu sukupuolten tasa-arvon edistämisen piiriin (tasa-arvolain 6 ja 6 a §:t ja 6 b §) ja toki myös syrjinnän kiellon piiriin (7 ja 8 §:t).

Tasa-arvolaissa ei ole säännöstä työnhakijoiden oikeudesta saada ennakollisia tietoja tehtävästä maksettavasta palkasta. Tasa-arvolaissa ei myöskään ole työnantajalle kieltoa tiedustella hakijan aikaisempien palvelussuhteiden palkka-historiaa.

Työsopimuslaki sisältää säännökset kohtuullisesta ja tavanomaisesta palkasta, jota sovelletaan tilanteessa, jossa ei ole työsuhteessa sovellettavaa työehtosopimusta ja kun työsopimuksessa ei ole sovittu palkan määrästä.

Työsopimuslaissa säädetään siitä, että työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Tällainen keskeinen ehto on muun muassa palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi. Työsopimuslain mukaan työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan tyourallaan etenemiseksi.

Tasa-arvolaisissa, yhdenvertaisuuslaissa tai työsopimuslaissa ei ole direktiiviehdotuksen 5 artiklan mukaisia ennakkollisia palkkatietoa koskevia säännöksiä eikä artiklan 6 mukaisia kriteereitä uralla etenemisestä.

Direktiiviehdotus edellyttäisi kansallisen lainsäädännön muuttamista. Viittaus työehtosopimukseen ja niiden määräyksiin on otettava huomioon ennakkollisten palkkatietojen antamisessa ja mahdollisesti tämä olisi riittävää.

Palkanmuodostus- ja urakehityspolitiikan läpinäkyvyys (6 artikla)

Direktiiviehdotuksen 6 artiklan mukaan työnantajan on annettava työntekijöille kuvaus kriteereistä, joiden perusteella heidän palkkansa ja urakehityksensä määritellään. Näiden kriteerien on oltava sukupuolineutraaleja.

Tasa-arvolain 6 §:ssä on säännös sukupuolten tasa-arvon edistämisvelvoitteesta, jonka mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää mm. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista ja käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Tasa-arvolain 6 b §:n mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Säännös menisi tasa-arvolain säännöksiä olennaisesti pidemmälle, kun työntekijöille olisi annettava helposti saatavissa olevassa muodossa kuvaus palkanmuodostuksesta ja myös palkka- ja urakehityksen kriteereistä.

Tältä osin säännös edellyttäisi lain muuttamista.

Tiedonsaantioikeus (7 artikla)

Direktiiviehdotuksen 7 artiklan mukaan työntekijöillä on oikeus saada tietoa yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltynä samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien osalta. Lisäksi artiklassa on säännökset informointivelvollisuudesta tämän suhteen sekä siitä, kuinka nopeasti tiedot on toimitettava. Lisäksi työntekijöillä olisi oltava mahdollisuus pyytää tietoja edustajiensa tai tasa-arvoelimen välityksellä. Työntekijöitä ei saa estää ilmoittamasta vapaaehtoisesti palkkaansa, jotta voidaan panna täytäntöön samapalkkaisuuden periaate. Työnantajilla on oikeus vaatia, että tämän artiklan nojalla tietoja saanut työntekijä ei käytä näitä tietoja mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin puolustaakseen oikeuttaan samaan palkkaan samasta tai samanarvoisesta työstä ja että hän ei levitä tietoja muulla tavoin.

Palkkasyrjintäepäilytilanteessa työntekijällä on oikeus saada tasa-arvolain 10 §:n mukaan tiedot oman palkkansa perusteista sekä muut palkkaa koskevat välttämättömät tiedot. Myös luottamusmiehellä tai luottamusvaltuutetulla on oikeus saada tiedot verrokin palkkatiedot tämän suostumuksella tai työntekijäryhmän palkkatiedot tai siten kuin työehtosopimuksessa on sovittu. Tasa-arvolain 17 §:n mukaan luottamusmies tai luottamusvaltuutettu voi saada verrokin palkkatiedot työntekijän pyynnöstä tasa-arvovaltuutetun kautta, jos verrokki ei anna lupaa tietojen antoon ja luottamusmiehellä ei ole muutoin tähän oikeutta esimerkiksi työehtosopimuksen perusteella (10.4 §). Säännöksellä on merkitystä lähinnä yksityisellä sektorilla, sillä julkisella sektorilla palkkatiedot ovat julkisia. Käytännössä näitä palkkatietoja ei ole pyydetty tasa-arvovaltuutetulta, vaan valtuutetulle tietopyynnöt tulevat palkkasyrjintätapausten yhteydessä.

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on tehtävä tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelma ja sen osana palkkakartoitus yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Työntekijät voivat saada tietoa vaativuus- tai tehtäväryhmien taikka työntekijäryhmien palkkatasosta tasa-arvosuunnitelmasta ja palkkakartoituksesta tiedottamisen yhteydessä, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on vähintään 30 työntekijää. Alle 30 työntekijän organisaatiossa ei ole tällaista oikeutta. Tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma on tehtävä vähintään joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan sopia paikallisesti tehtäväksi joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Lisäksi ehdotus sisältäisi salassapitolausekkeen kiellon. Tasa-arvolaisissa ei ole kieltoa siihen, että työntekijöitä estettäisiin ilmoittamasta vapaaehtoisesti palkkaansa. Työnantaja voisi kuitenkin vaatia, että palkkatietoja saanut työntekijä saisi käyttää tietoja vain samapalkkaisuutta koskevan oikeuden täytäntöönpanoon. Ehdotus sisältäisi mahdollisuuden siihen, että työntekijä/työntekijät pyytäisivät palkkatietoja edustajiensa välityksellä työnantajien vastatoimien välttämiseksi.

Direktiiviehdotus sisältää jokaiselle työntekijälle kuuluvan oikeuden saada tieto omasta yksilöllisestä palkastaan ja tiedon samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkasta. Ehdotuksen artikla ei edellytetä syrjintätilannetta tietojen saamiseksi ja on tältä osin nykyistä tasa-arvolainsäädäntöä pidemmälle menevää. Toisaalta syrjintätilanteessa tasa-arvolain mukaa syrjintää epäilevällä on oikeus saada omaa palkkaansa koskevat välttämättömät palkkatiedot ja myös luottamusmiehellä ja luottamusvaltuutetulla tai henkilöstön edustajalla on oikeus yksilöllisiin palkkatietoihin verrokin suostumuksella tai työehtosopimuksen määrittelemällä tavalla. Edellä mainitut edustajat voivat palkka-syrjintätilanteessa saada verrokin palkkatiedot myös tasa-arvovaltuutetun kautta.

Direktiiviehdotuksen säännös työntekijöiden suora tiedonsaantioikeus omasta palkastaan ja samaa tai samanarvoista työtä tekevien keskipalkoista sukupuolen mukaan menee osin pidemmälle kuin tasa-arvolaki ja edellyttäisi tasa-arvolain muuttamista.

Nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista raportointi (8 artikla)

Direktiiviehdotuksen 8 artiklan mukaan työnantajien, joilla on vähintään 250 työntekijää, olisi raportoitava organisaationsa sukupuolten välisistä palkkaeroista. Työnantajan olisi julkaistava raportin tiedot suurelta osin (1 kohdan a-f –kohdat) vuosittain helposti saatavassa muodossa verkkosivustollaan tai asetettava ne muulla tavoin julkisesti saataville. Lisäksi työnantajan olisi toimitettava 1 kohdan g alakohdassa tarkoitettut tiedot kaikille työntekijöille ja heidän edustajilleen sekä 6 kohdassa tarkoitettulle valvontaelimelle. Työnantajan on toimitettava tiedot työsuojeluviranomaiselle ja tasa-arvoelimelle näiden pyynnöstä.

Jäsenvaltioiden olisi annettava 26 artiklan nojalla nimetyn valvontaelimen tehtäväksi kerätä työnantajilta 1 kohdan a–f alakohdan nojalla saadut tiedot ja varmistaa, että tiedot olisivat julkisesti saatavilla ja vertailtavissa kyseisen jäsenvaltion työnantajien, toimialojen ja alueiden välillä.

Lisäksi työntekijöillä ja heidän edustajillaan, työsuojeluviranomaisilla ja tasa-arvoelimillä olisi oltava oikeus pyytää työnantajalta lisäselvennyksiä ja yksityiskohtia annetuista tiedoista, mukaan lukien sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevat selitykset. Mikäli sukupuolten palkkaeroja ei voitaisi perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla tekijöillä, työnantajan on korjattava tilanne tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien, työsuojeluviranomaisen ja/tai tasa-arvoelimen kanssa.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten sisällöstä ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle, jos työnantaja työllistää vähintään 30 työntekijää. Säännös jättää auki sen, mitä tietoja henkilöstölle on annettava eikä erikseen mainita, mitä tietoja sukupuolten palkkaerosta on henkilöstölle annettava.

Raportin olisi oltava direktiiviehdotuksen artiklan mukaan julkinen ja se voitaisiin antaa esimerkiksi toimintakertomuksen yhteydessä. Palkkaeron raportointi ns. yleisten palkkaerotietojen valossa olisi julkistettavaa tietoa. Tasa-arvolain mukaiset työntekijäryhmien väliset palkkaerovertailut eivät kuitenkaan olisi julkistettavia tietoja. Palkkaerotietoihin tulisi artiklan mukaan sisällyttää tiedot myös palkanosittain sukupuolen mukaan. Tiedot olisi julkaistava vuosittain, kun tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelma tehdään vähintään joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos suunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Jos työnantaja työllistää vähintään 30 työntekijää, tasa-arvosuunnitelmasta on tiedotettava henkilöstölle. Tasa-arvolaissa ei ole vähintään 250 työntekijää työllistävien työnantajien osalta erityisiä sukupuolten palkkaeron raportointia koskevia säännöksiä. Direktiivin raportointi olisi julkista lukuun ottamatta työntekijäryhmittäisiä palkkatietoja, joihin sisällytettäisiin myös palkanosat. Palkkaeroraportoinnin piiriin on sisällytetty direktiivi-ehdotuksen artiklan 3 mukaiset palkkojen, palkkatason ja palkkaerojen tarkastelut ja nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuudet vertailuryhmissä. Työnantajan on toimitettava tiedot myös työntekijöille ja heidän edustajilleen sekä direktiivin mukaiselle valvontaelimelle. Ehdotuksen mukaan hallinnollisen taakan vähentämiseksi vaihtoehtona työnantajien raportoinnille on tietojen kokoaminen viranomaisen toimesta. Tällöin tiedot koottaisiin esim. vero- ja sosiaaliturvaviranomaisten keräämien tietojen perusteella.

Suomen lainsäädäntö täyttää joiltain osin direktiiviehdotuksen vaatimuksen. Vähintään 250 työntekijää työllistävien työnantajien osalta lakia tulisi muuttaa.

Yhteinen palkka-arviointi (9 artikla)

Direktiiviehdotuksen 9 artikla koskee yhteistä palkka-arviointia ja sen mukaan työnantajat, joilla on vähintään 250 työntekijää ovat velvollisia tekemään palkka-arvioinnin, kun 8 artiklan mukaisesti tehdystä palkkaraportoinnista käy ilmi, että nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskimääräisen palkkatason ero on vähintään 5 prosenttia missä tahansa työntekijäryhmässä ja työnantaja ei ole perustellut tällaista keskimääräisen palkkatason eroa objektiivisia ja sukupuolineutraaleja tekijöitä käyttäen.

Lisäksi Jos yhteisessä palkka-arvioinnissa havaittaisiin nais- ja miespuolisille työntekijöille samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavassa keskipalkassa eroja, joita ei voitaisi perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan olisi korjattava tilanne tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien, työsuojeluviranomaisen ja/tai tasa-arvoelimen kanssa.

Tasa-arvolain mukaan palkkoja tarkastellaan palkkakartoituksessa kokonaisuudessaan. Jos vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen tai muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten välillä, tasa-arvolain mukaan työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos palkat muodostuvat erilaisista palkanosista, esiin tulleiden syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Naisten ja miesten palkkojen välillä olevilla selkeillä eroilla tarkoitetaan tilannetta, jossa palkkakartoituksessa käytettyjen työntekijäryhmien naisten ja miesten palkkojen keskiarvot poikkeavat yksiselitteisesti toisistaan. Systemaattisesti toistuvat erot antavat tasa-arvolain perustelujen mukaan syyn tarkastella vähäisiäkin eroja, ero voi olla pienempikin kuin direktiiviehdotuksen vähintään 5 prosentin palkkaero. Direktiiviehdotus sisältää sukupuolten palkkaeron tarkasteluvaihtoehtona myös palkanosien osalta ja velvoitteen myös palkkaerojen korjaamisesta.

Tasa-arvolaki täyttää osittain direktiiviehdotuksen vaatimukset ja kansallinen laki menee joiltain osin pidemmälle. Tasa-arvolaissa ei ole erityissäännöstä palkka-arvioinnista vähintään 250 työntekijää työllistävien työnantajien osalta. Direktiiviehdotuksessa suurten, vähintään 250 henkilöä säännöllisesti työllistävien työnantajien osalta on todettu kriteerit, joiden täyttyessä palkka-arviointi on tehtävä. Ehdotuksessa on myös melko yksityiskohtainen velvoite palkka-arvioinnin tekemisestä ja palkkaerojen korjaamisesta. Palkka-arvioinnit tulisi toimittaa henkilöstölle, henkilöstön edustajille ja viranomaisille.

Säännös edellyttäisi tasa-arvolain muuttamista ainakin niiden työnantajien osalta, jotka työllistävät yli 250 henkeä.

Tietosuoja (10 artikla)

Direktiiviehdotuksen 10 artiklassa säädettäisiin tietosuojasta. Artiklan 1 kohdan mukaan siltä osin kuin 7, 8 ja 9 artiklan nojalla toteutettujen toimenpiteiden nojalla annettuihin tietoihin liittyy henkilötietojen käsittelyä, se on suoritettava asetuksen (EU) 2016/679 mukaisesti.

Tietosuojasääntelyn osalta on tärkeää, että EU:n sektorilainsäädäntö on linjassa EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen kanssa.

Ehdotetun 10 artiklan 2 kohdan mukaan työnantajien 7, 8 tai 9 artiklan nojalla keräämiä henkilötietoja ei saa käyttää mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoon.

Ehdotettu säännös vaikuttaa olevan linjassa EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitetun käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteen kanssa.

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu (11 artikla)

Direktiiviehdotuksen 11 artiklan mukaan jäsenvaltioiden olisi varmistettava kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti, että tämän direktiivin mukaisista oikeuksista ja velvoitteista keskusteltaisiin työmarkkinaosapuolten kanssa, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta.

Artikla ei edellyttäisi tasa-arvolain muuttamista.

Oikeuksien puolustaminen (12 artikla)

Direktiiviehdotuksen 12 artiklan mukaan jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien ja velvoitteiden täytäntöönpanoa koskevat oikeudelliset menettelyt ovat mahdollisen sovittelumenettelyn jälkeen kaikkien sellaisten henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat kärsineensä vääryyttä sama-palkkaisuuden periaatteen noudattamatta jättämisen vuoksi. Tällaisten menettelyjen olisi oltava helposti työntekijöiden ja heidän puolestaan toimivien saatavilla myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen.

Säännös vastaa direktiivin 2006/54/EY 17 artiklan 1 kohtaa muutoin, mutta siinä edellytetään oikeudellisten menettelyjen olevan helposti saatavilla sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen.

Tasa-arvolainsäädäntö sisältää sovintomenettelyä ja hyvitystä koskevan sääntelyn ja täyttäneen kohdan vaatimukset.

Menettelyt palkkasyrjinnän uhrien puolesta tai tukemiseksi (13 artikla)

Direktiiviehdotuksen 13 artiklan mukaan jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että yhdistykset, järjestöt, tasa-arvoelimet, työntekijöiden edustajat tai muut oikeushenkilöt, joilla on kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen kriteerien mukaisesti oikeutettu etu varmistaa miesten ja naisten välinen tasa-arvo, voivat aloittaa minkä tahansa oikeudellisen tai hallinnollisen menettelyn miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden täytäntöön panemiseksi. Ne voivat toimia sellaisen työntekijän puolesta tai tukemiseksi, joka on kärsinyt minkä tahansa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden tai velvoitteen loukkaamisesta, tämän suostumuksella. Tasa-arvoelimillä ja työntekijöiden edustajilla on myös oltava oikeus toimia useiden työntekijöiden puolesta tai tukemiseksi näiden suostumuksella.

Artiklan selitysosassa todetaan:

Tässä säännöksessä edellytetään, että yhdistykset, järjestöt, tasa-arvoelimet, työntekijöiden edustajat tai muut oikeushenkilöt, joiden intresseihin kuuluu miesten ja naisten tasa-arvon varmistaminen, voivat osallistua oikeudelliseen tai hallinnolliseen menettelyyn tähän ehdotukseen perustuvien velvoitteiden täytäntöön panemiseksi. Tällaisilla yksiköillä olisi oltava oikeus toimia näissä menettelyissä joko työntekijän puolesta tai työntekijän tukemiseksi tämän suostumuksella. Varsinkaan tasa-arvoelimillä ei tällä hetkellä ole kaikissa jäsenvaltioissa oikeutta nostaa kannetta tuomioistuimessa.

Lisäksi tällä säännöksellä otetaan käyttöön tasa-arvoelinten ja työntekijöiden edustajien oikeus nostaa kanne useamman kuin yhden työntekijän puolesta näiden suostumuksella. Tavoitteena on poistaa menettelylliset ja kustannuksiin liittyvät esteet, joita sukupuoleen perustuvan syrjinnän uhrit kohtaavat pyrkiessään käyttämään oikeuttaan samapalkkaisuuteen ja vaatiakseen tähän ehdotukseen perustuvien läpinäkyvyyttä koskevien toimenpiteiden toteuttamista. Oikeus nostaa ryhmäkanteita rajoitetaan tunnustettuihin elimiin eli tasa-arvoelimiin ja työntekijöiden edustajiin.

Direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan mukaan:

1. Jäsenvaltioiden on nimettävä elin tai elimiä, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea kaikkien henkilöiden tasa-arvoisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista, sekä toteutettava niitä koskevat tarpeelliset järjestelyt. Nämä elimet voivat kuulua osana virastoihin, jotka vastaavat ihmisoikeuksien puolustamisesta tai yksilön oikeuksien turvaamisesta kansallisella tasolla.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että näiden elinten toimivaltaan kuuluu

a) avustaa itsenäisesti syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa, sanotun kuitenkaan rajoittamatta uhrien ja 17 artiklan 2 kohdassa tarkoitettujen yhdistysten, järjestöjen tai muiden oikeushenkilöiden oikeuksia;

b) teettää riippumattomia selvityksiä syrjintään liittyvistä kysymyksistä;

c) julkaista riippumattomia raportteja ja antaa suosituksia kaikista syrjintään liittyvistä kysymyksistä;

d) vaihtaa asianmukaisella tasolla käytettävissä olevia tietoja vastaavien eurooppalaisten elinten kanssa, esimerkiksi jonkin tulevan eurooppalaisen tasa-arvoinstituutin kanssa.

Direktiiviehdotuksen 13 artiklan 1 kohta vastaa direktiivin 2006/54/EY 17 artiklan 2 kohtaa muutoin, mutta ehdotuksessa on korostettu, että artiklassa tarkoitettut tahot voivat aloittaa *minkä tahansa* oikeudellisen tai hallinnollisen menettelyn samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden täytäntöön panemiseksi.

Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain (1328/2014) 3 §:n 1 momentin mukaan tasa-arvovaltuutettu voi avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa sekä tarvittaessa avustaa tätä oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauksen suorittamista, jos hän katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys.

Direktiiviehdotus vaikuttaisi siten menevän kansallista sääntelyä – ja myös direktiivin selitysoosaa – pidemmälle ja laajentavan tasa-arvoelinten toimivaltaa.

Direktiiviehdotuksen 13 artiklan 2 kohdan mukaan tasa-arvoelimillä ja työntekijöiden edustajilla olisi myös oltava oikeus toimia useiden työntekijöiden puolesta tai tukemiseksi näiden suostumuksella. Ehdotus merkitsee tältä osin ryhmäkanteen mahdollistamista palkkasyrjintäasioissa.

STM:n selvityksessä tasa-arvolain valvontasäännösten toimivuudesta (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 2013:44) todetaan, että kollektiivisia oikeussuojakeinoja tulisi laajentaa ja mahdollistaa ryhmäkanteen, jolloin tasa-arvoelin tai tasa-arvoa edistävä järjestö voi nostaa kanteen yksittäisten syrjittyjen puolesta. Ryhmäkanteen mahdollisuutta tulisi harkita ja

erityisen haavoittuvassa asemassa olevien naisten oikeusturvakeinoja tulisi parantaa erilaisin edistämistoimin. Segregoituneilla työmarkkinoilla syrjintätilanteet koskevat usein työntekijäryhmiä ja erityisesti naisia ryhmänä.

Ryhmäkanteesta säädetään ryhmäkannelaissa (444/2007). Sen mukaan ryhmäkanteen voi nostaa ainoastaan kuluttaja-asiamies kuluttaja-asiaissa.

Euroopan unioni on marraskuussa 2020 antanut direktiivin (EU) 2020/1828 kuluttajien yhteisten etujen suojaamiseksi nostettavista edustajakanteista ja direktiivin 2009/22/EY kumoamisesta. Jäsenvaltioiden on saatettava tämä niin sanottu edustajakannedirektiivi osaksi kansallista lainsäädäntöään viimeistään joulukuussa 2022. Edustajakanne on käytännössä pitkälti samanlainen kollektiivinen oikeussuojakeino kuin ryhmäkanne. Edustajakannedirektiivin soveltamisala on laaja ja ulottuu perinteisten kuluttaja-asioiden ulkopuolelle, mutta sekään ei sisällä mahdollisuutta nostaa edustajakannetta palkkasyrjintäasiassa.

Direktiiviehdotus merkitsisi siten ryhmäkannеоikeuden laajentamista nykyisestä. Säännös edellyttäisi lainsäädäntömuutoksia.

Oikeus korvaukseen (14 artikla)

Direktiiviehdotuksen 14 artiklan mukaan 1. jäsenvaltioiden on varmistettava, että jokainen työntekijä, jolle on aiheutunut vahinkoa jonkin miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden tai velvoitteen loukkaamisen vuoksi, voi vaatia ja saada kyseisestä vahingosta jäsenvaltion määrittämän täyden korvauksen tai hyvityksen.

2. Tällä korvauksella tai hyvityksellä on varmistettava todellinen ja tehokas korvaus aiheutuneesta vahingosta tavalla, joka on varoittava ja oikeasuhteinen kärsittyyn vahinkoon nähden.

3. Lisäksi korvauksen on asetettava vahinkoa kärsinyt työntekijä asemaan, jossa hän olisi ollut, jos häntä ei olisi syrjitty sukupuolen perusteella tai jos mitään miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia tai velvoitteita ei olisi loukattu. Siihen on sisällyttävä maksamattoman palkan ja siihen liittyvien bonusten tai luontoisetujen täysimääräinen palauttaminen sekä menetettyjen mahdollisuuksien ja henkisen kärsimyksen korvaaminen. Siihen on sisällyttävä myös oikeus viivästyskorkoon.

4. Tällaista korvausta tai hyvitystä ei saa rajoittaa vahvistamalla sille ennalta määrätty enimmäismäärä.

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan se, joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kielltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvityksenä on maksettava vähintään 3 240 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on maksettava enintään 16 210 euroa sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. Hyvitystä määrittäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä poistaa kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) taikka muun lain mukaan. Hän voi vaatia vahingonkorvauslain perusteella korvausta taloudellisesta vahingosta ja/tai loukkauksen aiheuttamasta kärsimyksestä.

Vahingonkorvauslaissa työnantajan korvausvastuun lähtökohtana on täysi korvaus eli kaikki se vahinko, jonka työntekijä on kärsinyt vahinkotapahtuman vuoksi, on korvattava. Tämä tarkoittaa sekä välitöntä vahinkoa että syy-yhteydessä olevia varallisuustappioita eli vastuuta kaiken tyyppisistä vahingoista, henkilö-, esine- ja puhtaita varallisuusvahinkoja. Ansiomenetys korvataan vahingonkorvauslain mukaan ottamalla lähtökohdaksi arvio ansiotulosta, jonka vahinkoa kärsinyt olisi saanut ilman vahinkotapahtumaa. Tämä kattaa työntekijän ansiot, jotka ovat jääneet saamatta vahinkotapahtuman vuoksi.

Suomessa palkka määräytyy ensi sijassa työnantajaa työehtosopimuslain (436/1946) mukaan sitovan työehtosopimuksen mukaan. Työehtosopimuslaissa säädetään työehtosopimuksen osapuoliin ja työehtosopimuksen ja sen tekemiseen liittyvistä vaatimuksista. Työnantajan, joka on järjestäytymisensä perusteella velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, on noudatettava työehtosopimuksen ehtoja kaikkien työntekijöidensä työsuhteissa näiden järjestäytymisestä riippumatta. Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa työehtosopimuksen ehdon kanssa, on mitätön. Työehtosopimuslaissa säädetään työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuuden ja valvontavelvollisuuden tehosteeksi hyvityssakosta. Hyvityssakon työehtosopimuksen rikkomisesta tuomitsee työtuomioistuin. Samassa yhteydessä voidaan tuomita myös saamatta jäänyt palkkasaatava maksettavaksi.

Järjestäytymätön työnantaja, joka ei ole sidottu normaalisitovaan työehtosopimukseen, on työehtosopimuslain (55/2001) mukaan velvollinen noudattamaan työntekijöidensä työsuhteissa alalla yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen palkka- ja muita ehtoja. Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa palkkasaatavaa voi työntekijä velkoa yleisessä tuomioistuimessa. Lisäksi työehtosopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Palkkasaatava ja sen oikeellisuus ratkaistaan yksityisoikeudellisena riita-asiana sitovasti yleisissä tuomioistuimissa. Työsyryntä ja alipalkkaus voi kuitenkin täyttää rikoslain 47 luvun 3 §:n työsyryntä tai 3 a §:ssä säädetyn kiskonnantapaisen työsyryntä tunnusmerkistön, josta on rangaistuksena sakkoa tai vankeutta enintään kaksi vuotta.

Tasa-arvolain 11 § täyttäneen yhdessä vahingonkorvauslain kanssa direktiivin 14 artiklan 1, 2 ja 4 kohtien vaatimukset.

Säännös edellyttäisi lainsäädännön täsmentämistä.

Muut oikeussuojakeinot (15 artikla)

Direktiiviehdotuksen 15 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että oikeudellisissa menettelyissä, joiden tarkoituksena on varmistaa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden täytäntöönpano, tuomioistuimet tai muut toimivaltaiset viranomaiset voivat kantajan pyynnöstä ja vastaajan kustannuksella antaa a) väliaikaismääräyksen, jossa todetaan minkä tahansa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden tai velvoitteen rikkominen ja lopetetaan tällainen rikkominen b) väliaikaismääräyksen, jolla vastaaja määrätään toteuttamaan rakenteellisia tai organisatorisia toimenpiteitä minkä tahansa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden tai velvoitteen noudattamiseksi tai tällaisen oikeuden tai velvoitteen rikkomisen lopettamiseksi. Näiden määräysten noudattamatta jättämisestä on tarvittaessa määrättävä uhkasakko niiden noudattamisen varmistamiseksi.

Tasa-arvolain 21 § 1:n mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt tasa-arvolain 7 tai 8 §:ssä säädettyjen syrjäntäkieltojen vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla. Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kiello koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille (21 § 2). Tasa-arvovaltuutetun esityksestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan, joka on laiminlyönyt 6 a §:ssä tarkoitetun velvollisuuden (tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoite), määrääjässä laatimaan tasa-arvosuunnitelman (21 § 4).

Artiklan sanamuodosta ei selviä, tarkoitetaanko väliaikaismääräyksellä esimerkiksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan päästöstä vai kenties juridista turvaamistoimenpidettä.

Jos väliaikaismääräyksellä tarkoitetaan tasa-arvolain 21 §:ssä mainittua kielloa, tasa-arvolaki voi joiltain osin täyttää artiklan määräykset. Artiklan a) –kohdan soveltamisala saattaa kuitenkin olla tasa-arvolain soveltamisaloja laajempi.

Todistustaakan siirtyminen (16 artikla)

Direktiiviehdotuksen 16 artiklan koskee käännettyä todistustaakkaa syrjäntäasioissa.

1. jäsenvaltioiden on toteutettava kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun työntekijät, jotka katsovat kärsineensä väärästä sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu samapalkkaisuuden periaatetta, esittävät tuomioistuimelle tai muulle toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjäntää, vastaajan on näytettävä toteen, ettei välitöntä tai välillistä palkkasyrjäntää ole tapahtunut.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työnantaja ei noudata jotakin tämän direktiivin 5–9 artiklassa säädettyistä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevista oikeuksista tai velvoitteista, työnantajan on näytettävä toteen välitöntä tai välillistä syrjäntää koskevissa oikeudellisissa tai hallinnollisissa menettelyissä, ettei tällaista syrjäntää ole tapahtunut.

3. Epäselvissä tapauksissa asia on ratkaistava kantajan eduksi.

4. Direktiivi ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden noudattamista koskevissa menettelyissä todistusääntöjä, jotka ovat kantajalle edullisempia. 5. Jäsenvaltiot voivat jättää soveltamatta 1 kohtaa menettelyissä, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen on selvitettävä tosiseikat. 6. Tätä artiklaa ei sovelleta oikeudenkäyntiin rikosasioissa, jollei kansallisessa lainsäädännössä toisin säädetä.

Todistustaakalla tarkoitetaan päättelysääntöä, jonka avulla tuomioistuin ratkaisee, kumman asianosaisen vahingoksi katsotaan jonkin väitteen jääminen vaille riittävää näyttöä. Jos asianosainen ei kykene esittämään uskottavaa näyttöä seikasta, jonka suhteen hänellä on todistustaakka, tuomioistuin katsoo seikan jääneen näyttämättä ja perustaa ratkaisunsa sen vastakohtaan.

Todistustaakasta säädetään oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 2 §:ssä, jonka 1 momentin mukaan riita-asiassa asianosaisen on näytettävä ne seikat, joihin hänen vaatimuksensa tai vastustamiskansensa perustuu. Pykälän 4 momentin mukaan 1 momenttia kuitenkin noudatetaan vain, jollei todistustaakasta laissa toisin säädetä tai asian laadusta muuta johdu.

Syrjäntäasioissa todistustaakasta säädetään oikeudenkäymiskaaresta poikkeavalla tavalla. Tasa-arvolain 9 a § ja yhdenvertaisuuslain 28 § sisältävät direktiiviehdotuksen 16 artiklaa vastaavat

säännökset käännetyistä todistustaakasta syrjintäepäilyn yhteydessä. Näin säädetään myös direktiivin 2006/54/EY 19 artiklassa.

Artiklan 3 kohdan mukaan asia on epäselvissä tapauksissa ratkaistava kantajan eduksi. Tällaista säännöstä ei sisälly kansalliseen lakiin. Se kuitenkin seuraa jo vastaajalle sälytetystä todistustaakasta itsestään.

Suomen lainsäädäntö täyttää artiklan vaatimukset.

Mahdollisuus tutustua todisteisiin (17 artikla)

Direktiiviehdotuksen 17 artikla koskee mahdollisuutta tutustua todisteisiin. Oikeudenkäynnissä kysymys on asiakirjojen esittamisvelvollisuudesta eli editiosta, josta säädetään oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 40 §:ssä:

Tuomioistuimien voi määrätä esineen tai asiakirjan tuotavaksi tuomioistuimeen taikka katselmuksen toimitettavaksi, jos esineellä tai asiakirjalla voi olla merkitystä näyttönä tai jos katselmuksen toimittamisella voi olla merkitystä näytön saamiseksi.

Ennen 1 momentissa tarkoitetun määräyksen antamista asianomaiselle henkilölle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Tarvittaessa häntä voidaan kuulustella siten kuin asianosaisen tai todistajan kuulustelemisesta säädetään sekä ottaa vastaan myös muita todisteita.

Tuomioistuimien voi tarvittaessa määrätä asianomaisen henkilön täyttämään velvollisuutensa sakon uhalla. Tuomioistuimien voi myös määrätä, että ulosottomies noutaa asiakirjan tai esineen tuomioistuimeen, jolloin noudatetaan ulosottoaaren 3 lukua. Tuomioistuimella on oikeus saada poliisilta virka-apua katselmuksen toimittamisen turvaamiseksi.

Artiklan 2 kohdan toinen virke koskee todisteiden salassa pitämistä. Oikeudenkäynnin julkisuudesta yleisissä tuomioistuimissa annetun lain (370/2007) 10 §:n mukaan tuomioistuimien voi asianosaisen pyynnöstä tai erityisestä syystä muutoinkin päättää, että oikeudenkäyntiasiakirja on pidettävä tarpeellisin osin salassa, jos siihen sisältyy muussa laissa salassa pidettäviksi säädettyjä tietoja, joiden julkiseksi tuleminen todennäköisesti aiheuttaisi merkittävää haittaa tai vahinkoa niille eduille, joiden suojaamiseksi salassapitovelvollisuus on säädetty. Näin ollen oikeudenkäynnissä voidaan määrätä pidettäväksi salassa tiedot, joista säädetään viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 24 §:ssä.

Tietojen antamisesta tasa-arvovaltuutetulle ja työntekijöiden edustajille säädetään tasa-arvolain 17 §:ssä ja niiden salassa pitämisestä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa.

Direktiiviehdotuksen 17 artikla vastaa siten kansallista lainsäädäntöä.

Artiklassa – kuten direktiivissä muutoinkin – lähdetään siitä, että ”menettelyissä, jotka koskevat miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta”, työntekijä olisi aina kantaja ja työnantaja vastaaja. Vaikka näin yleensä onkin, teoriassa estettä ei ole sille, että asianosaisasetelma olisi päinvastainen. Työnantaja voi olla samapalkkaisuutta koskevassa asiassa kantaja vaatiessaan tuomioistuimessa vahvistettavaksi, että palkkasyrjintää ei ole tapahtunut.

Vanhentumisajat (18 artikla)

Direktiiviehdotuksen 18 artikla koskee vanhentumisaikoja. Artiklan mukaan jäsenvaltioiden on vahvistettava vanhentumisaikoja koskevat säännöt, joita sovelletaan miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatetta koskevien kanteiden nostamiseen. Tällaisissa säännöissä on määritettävä, milloin vanhentumisaika alkaa kuluu, sen kesto sekä olosuhteet, joiden vallitessa se katkeaa tai keskeytyy.

Vanhentumisajan kuluminen ei saa alkaa ennen kuin miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen tai tämän direktiivin mukaisten oikeuksien tai velvoitteiden rikkominen on päättynyt ja kantaja tietää tai hänen voidaan kohtuudella olettaa tietävän rikkomisesta.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kanteen nostamisen vanhentumisaika on vähintään kolme vuotta. Jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisen lainsäädännön mukaisesti, että vanhentumisaika katkeaa tai keskeytyy, kun kantaja panee menettelyn vireille nostamalla kanteen tai saattamalla sen työnantajan, työntekijöiden edustajien, työsuojeluviranomaisen tai tasa-arvoelimen tietoon.

Tasa-arvolain 12 § 2:n mukaan kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Poikkeuksena tähän on työhönotossa tapahtunut syrjintä, jossa määräaika on yksi vuosi.

Hyvityksen saaminen ei estä loukattua vaatimasta korvausta myös esimerkiksi työsopimuslain tai vahingonkorvauslain perusteella.

Työsuhteesta johtuvien saatavien vanhentumiseen sovelletaan työsopimuslain 13 luvun 9 §:n säännöksiä. Työsopimuslain sääntely koskee vanhentumisajan ja kanneajan pituutta.

Työsuhteen aikana työntekijän saatavat vanhenevat työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 1 momentin mukaisesti pääsääntöisesti viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Viiden vuoden vanhentumisaika koskee paitsi työntekijän palkkasaatavia, lähtökohtaisesti myös kaikkia muitakin työsopimuslain mukaisia saatavia. Työaikalakiin ja vuosilomalakiin perustuvien saatavien kanneajoista säädetään kuitenkin mainituissa laeissa.

Työsuhteen päätyttyä oikeus työsopimuslain mukaisiin palkka- ja muihin saataviin raukeaa työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 3 momentin mukaisesti pääsääntöisesti kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Mikäli saatava vanhenee kuitenkin työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 1 ja 2 momenttien perusteella jo ennen kuin kaksi vuotta on kulunut työsuhteen päättymisestä, ei työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 3 momentin kanneaikamääräys pidennä vanhentumisaikaa, vaan vanhentuminen on katkaistava ennen työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 1 ja 2 momentin mukaisten vanhentumisaikojen kulumista umpeen. Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 3 momentissa on lisäksi säännös työehtosopimukseen perustuvien saatavien vanhentumisajasta työsuhteen päättyessä. Säännöksen mukaan, jos työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu viiden vuoden vanhentumisaika-säännöstä noudattaen, eikä kahden vuoden kanneaikasäännös tule noudatettavaksi.

Direktiiviehdotuksen vanhentumista koskeva artikla edellyttäisi muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön

Asianajo- ja oikeudenkäyntikulut (19 artikla)

Direktiiviehdotuksen 19 artiklan mukaan palkkasyrjintäkanteen voittaneilla kantajilla on oikeus periä vastaajalta mahdollisten muiden vahingonkorvausten lisäksi kohtuulliset oikeudenkäyntikulut ja asiantuntijapalkkiot ja -kustannukset. Palkkasyrjintäkanteen voittaneilla vastaajilla ei

ole oikeutta periä kantajalta tai kantajilta mitään oikeudenkäyntikuluja ja asiantuntijapalkkioita ja -kustannuksia, paitsi jos kanne on nostettu vilpillisessä mielessä, jos se on selvästi perusteeton tai jos kulujen perimättä jättäminen katsottaisiin asian erityisissä olosuhteissa ilmeisen kohtuuttomaksi.

Kansallisesti oikeudenkäyntikuluista säädetään oikeudenkäymiskaaren 21 luvussa. Sääntelyn lähtökohtana on niin sanottu täyden korvauksen periaate, jonka mukaan voittaneella asianosaisella on oikeus saada hävinneeltä asianosaiselta täysi korvaus kohtuullisista ja tarpeellisista oikeudenkäyntikuluistaan (OK 21:1). Tästä voidaan poiketa eräissä harvoissa tilanteissa, kuten silloin, jos täysi korvausvelvollisuus olisi oikeudenkäyntiin johtaneet seikat, asianosaisten asema ja asian merkitys huomioon ottaen kokonaisuutena arvioiden ilmeisen kohtuutonta (OK 21:8b).

Artikla rajaa merkittävästi oikeudenkäynnin voittaneen vastaajan oikeutta saada korvaus kohtuullisista ja tarpeellisista oikeudenkäyntikuluistaan asian hävinneeltä kantajalta.

Jos ehdotus hyväksyttäisiin tällaisenaan, oikeudenkäyntikulusääntelyn peruseriaatteisiin tehtäisiin merkittävä poikkeus pienessä asiaryhmässä. Sääntelyn epäjohtamukaisuuden lisäksi seurauksena olisi, etteivät täyden korvauksen periaatteen tavoitteet enää toteutuisi täysimääräisesti: palkkatasa-arvoasioissa saatettaisiin nostaa huonosti harkittuja kanteita, eikä asiassa oikeassa ollut vastaaja saisi korvausta perusteettomasta oikeudenkäynnistä, vaan joutuisi maksamaan oikeussuojan saamisesta.

Artikla edellyttäisi oikeudenkäymiskaaren muuttamista.

Seuraamukset (20 artikla)

Direktiiviehdotuksen 20 artiklan mukaan:

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin nojalla annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista ja toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet niiden täytäntöönpanon varmistamiseksi. Säädettyjen seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava nämä säännöt ja toimenpiteet komissiolle viipymättä ja ilmoitettava sille niihin vaikuttavista myöhemmistä muutoksista.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien rikkomiseen sovelletaan sakkoja. Niiden on asetettava tällaisille sakoille vähimmäistaso, jolla varmistetaan riittävä varoittava vaikutus. Sakkojen tasossa on otettava huomioon:

- (a) rikkomisen vakavuus ja kesto;
- (b) työnantajan tahallisuus tai vakava laiminlyönti;
- (c) asian olosuhteista johtuvat mahdolliset muut raskauttavat tai lieventävät tekijät.

3. Jäsenvaltioiden on säädettävä erityisistä seuraamuksista, joita määrätään, jos miesten ja naisten sama-palkkaisuuteen liittyviä oikeuksia ja velvoitteita rikotaan toistuvasti, kuten julkisten etuuksien peruuttaminen tai sulkeminen tietyksi ajaksi muiden taloudellisten kannustimien ulkopuolelle.

4. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että säädettyjä seuraamuksia sovelletaan tuloksellisesti käytännössä.

Kohta 2

2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien rikkomiseen sovelletaan sakkoja.

Tasa-arvolain 14 a §:n mukaan rangaistus syrjinnästä työelämässä säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä. Sen mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan mm. sukupuolen perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Rikoslain säännös on yleisen syytteen alainen, joten syyte on nostettava asianomistajan tahdosta riippumatta.

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan työntekijä voi vaatia hyvitystä ja vahingonkorvausta. Riita-asian käsittelyssä ei voida viran puolesta tuomita rikosoikeudellista rangaistusta, kuten sakkoa, eikä sitä voi toinen yksityinen asianosainen edes vaatia. Ehdotus sakon tuomitsemisesta myös tällaisessa tilanteessa on siksi Suomen oikeudenkäyntimenettelyn perusperiaatteiden kannalta hyvin ongelmallinen.

Artiklan 2 ja 3 kohdissa säädetään seuraamuksista, joita ei sisälly tasa-arvolainsäädäntöön muilta osin kuin mitä säädetään edellä mainitussa tasa-arvolain 14 a §:ssä.

Samapalkkaisuus julkisissa hankinnoissa ja käyttöoikeussopimuksissa (21 artikla)

Direktiiviehdotuksen 21 artiklan mukaan niihin asianmukaisiin toimenpiteisiin, joita jäsenvaltiot toteuttavat direktiivin 2014/23/EU 30 artiklan 3 kohdan, direktiivin 2014/24/EU 18 artiklan 2 kohdan ja direktiivin 2014/25/EU 36 artiklan 2 kohdan nojalla, on sisällyttävä toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että talouden toimijat noudattavat julkisten hankintasopimusten tai käyttöoikeussopimusten toteuttamisessa miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä velvoitteita.

Jäsenvaltioiden on harkittava, olisiko hankintaviranomaisten otettava tarvittaessa käyttöön seuraamuksia ja irtisanomista koskevia ehtoja sen varmistamiseksi, että julkisia hankintoja koskevien sopimusten ja käyttöoikeussopimusten toteuttamisessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta.

Kun jäsenvaltioiden viranomaiset toimivat direktiivin 2014/23/EU 38 artiklan 7 kohdan a alakohdan, direktiivin 2014/24/EU 57 artiklan 4 kohdan a alakohdan tai direktiivin 2014/25/EU 80 artiklan 1 kohdan, yhdessä direktiivin 2014/24/EU 57 artiklan 4 kohdan a alakohdan kanssa, mukaisesti, ne voivat sulkea tai jäsenvaltiot voivat vaatia niitä sulkemaan pois julkisista hankintamenettelyistä sellaiset talouden toimijat, joiden voidaan millä tahansa asianmukaisella tavalla osoittaa rikkoneen 1 kohdassa tarkoitettuja velvoitteita, jotka koskevat joko palkkauksen läpinäkyvyyttä tai sitä, että palkkaero saa olla missä tahansa työntekijäryhmässä enintään 5 prosenttia, jollei työnantaja pysty perustelemaan sitä objektiivisten sukupuolineutraalien kriteerien nojalla. Tämä ei vaikuta muihin direktiivissä 2014/23/EU, direktiivissä 2014/24/EU tai direktiivissä 2014/25/EU säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin.

Hankintalaki (laki julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista 1397/2016) ja erityisalojen hankintalaki (laki vesi- ja energiahuollon, liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista 1398/2016) määrittelevät tilanteet, joissa

tarjoaja voidaan poissulkea tarjouskilpailusta tai tilanteita, joissa tarjoajalta voidaan pyytää tarkempaa selvitystä. Hankintalain 80 § ja erityisalojen hankintalain 84 § koskee pakollisia poissulkemisperusteita, joissa tarjoaja on syyllistynyt rikokseen ja saanut siitä tuomion taikka syyllistynyt muuhun lainvastaisuuteen. Hankintalain 81 § ja erityisalojen hankintalain 84 § puolestaan koskevat harkinnanvaraisia tilanteita, joissa poissulkeminen koskee tarjoajaa, joka on ammatillisessa toiminnassaan syyllistynyt tarjoajan luotettavuutta kyseenlaistavaan vakavaan virheeseen tai joka on rikkonut kansallista tai Euroopan unionin lainsäädäntöä taikka tiettyjen kansainvälisten sopimusten velvoitteita ja jotka hankintayksikkö voi näyttää toteen.

Direktiivin säännös edellyttää lainsäädännön muuttamista, mikäli Suomi tulee ottamaan käyttöön seuraamuksia ja irtisanomista koskevia ehtoja sen varmistamiseksi, että julkisia hankintoja koskevien sopimusten ja käyttöoikeussopimusten toteuttamisessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta.

Uhriksi joutuminen ja suojeleminen epäedullisemmalta kohtelulta (22 artikla)

Direktiiviehdotuksen 22 artiklan mukaan 1. työntekijöitä ja heidän edustajiaan ei saa kohdella epäedullisemmin sillä perusteella, että he ovat käyttäneet miesten ja naisten samapalkkaisuuteen liittyviä oikeuksiaan. 2. Jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden, mukaan lukien kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä tarkoitetut työntekijöiden edustajat, suojelemiseksi irtisanomiselta tai muulta työnantajan epäsuotuisalta kohtelulta, joka johtuu reagoinnista yrityksessä esitettyyn valitukseen tai johonkin oikeudelliseen menettelyyn, jonka tarkoituksena on varmistaa miesten ja naisten samapalkkaisuuteen liittyvien oikeuksien tai velvollisuuksien noudattaminen.

Tasa-arvolain 8 a §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrjintää koskevan asian selvittämiseen.

Suomen lainsäädäntö sisältää vastatoimien kiellon ja täyttää direktiivin vaatimukset tasa-arvo-laissa säädettyjen oikeuksien osalta.

Suhde direktiiviin 2006/54/EY (23 artikla)

Tämän direktiivin III lukua sovelletaan menettelyihin, jotka koskevat mitä tahansa direktiivin 2006/54/EY 4 artiklassa vahvistettuun miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvää oikeutta tai velvollisuutta.

Suojan taso (24 artikla)

Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä säädettyjä säännöksiä edullisemmat.

Tämän direktiivin täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa peruste alentaa suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

Tasa-arvoelimet (25 artikla)

Direktiiviehdotuksen 25 artiklan mukaan direktiivin 2006/54/EY mukaisesti perustetut kansalliset tasa-arvoelimet ovat toimivaltaisia tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa,

sanotun kuitenkin rajoittamatta työsuojeluviranomaisten tai muiden työntekijöiden oikeuksia valvovien elinten toimivaltaa, työmarkkinaosapuolet mukaan lukien.

2. Jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että kansalliset tasa-arvoelimet ja muut kansalliset elimet, joiden tehtävänä on tehdä tarkastuksia työmarkkinoilla, tekevät tiivistä yhteistyötä ja koordinoivat toimintansa.

3. Jäsenvaltioiden on myönnettävä tasa-arvoelimille riittävät resurssit, jotta ne voivat tuloksellisesti hoitaa miesten ja naisten samapalkkaisuutta koskevan oikeuden noudattamiseen liittyvät tehtävänsä. Jäsenvaltioiden on harkittava, voitaisiinko 20 artiklan nojalla sakkoina kannettavat määrät kohdentaa tasa-arvoelimille tätä tarkoitusta varten.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain mukaan oikeusministeriön yhteydessä on itsenäinen ja riippumaton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joka käsittelee ja ratkaisee yhdenvertaisuuslain (1325/2014) ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, mukaan sille kuuluvat asiat (1§).

Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain mukaan tasa-arvovaltuutetun tehtävä on:

valvoa tasa-arvolain sekä ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista; aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista; antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä; seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla; (11.11.2016/916) ja ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa (2 §). Suomen lainsäädäntö ei täytä artiklan 3 kohdan vaatimuksia. 2. kohdan koordinoituvuuden osalta, ei ole myöskään erillistä säännöstä.

Säännös edellyttää lainsäädännön muuttamista.

Seuranta ja tietoisuuden lisääminen (26 artikla)

Direktiiviehdotuksen 26 artiklan mukaan 1. jäsenvaltioiden on varmistettava, että miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa seurataan johdonmukaisesti ja että kaikki käytettävissä olevat oikeus-suojakeinot pannaan täytäntöön. 2. kunkin jäsenvaltion on nimettävä elin, jäljempänä 'valvontaelin', valvomaan ja tukemaan tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi annettujen kansallisten säännösten täytäntöönpanoa ja toteutettava tarvittavat järjestelyt tällaisen elimen moitteettoman toiminnan varmistamiseksi. Valvontaelin voi olla osa kansallisella tasolla olemassa olevia elimiä tai rakenteita. 3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että valvontaelimen tehtäviin kuuluvat seuraavat:

a) tietoisuuden lisääminen julkisten ja yksityisten yritysten ja organisaatioiden, työmarkkinaosapuolten ja suuren yleisön keskuudessa samapalkkaisuuden periaatteen ja palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan oikeuden edistämiseksi;

b) puuttuminen sukupuolten välisen palkkaeron syihin ja välineiden kehittäminen palkkojen eriarvoisuuden analysoinnin ja arvioinnin helpottamiseksi;

c) työnantajilta 8 artiklan 6 kohdan nojalla saatujen tietojen yhdistäminen ja niiden julkaiseminen helposti saatavassa muodossa;

d) 9 artiklan 3 kohdassa tarkoitettujen yhteisten palkka-arviointien kerääminen;

e) tuomioistuimissa nostettujen palkkasyrjintäkanteiden ja toimivaltaisille viranomaisille, tasa-arvoelimet mukaan lukien, tehtyjen valitusten määrää ja tyyppejä koskevien tietojen koontaminen.

4. Jäsenvaltioiden on toimitettava 3 kohdan c, d ja e alakohdassa tarkoitettut tiedot komissiolle vuosittain.

Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n mukaan tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on:

- 1) valvoa tasa-arvolain sekä ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista;
- 2) aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista;
- 3) antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä;
- 4) seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla;
- 5) ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Artiklan 2 ja 3 kohdat menevät sääntelyssään pidemmälle. Säännös edellyttää lainsäädännön muuttamista.

Työehtosopimusneuvottelut ja työtaistelutoimet (27 artikla)

Direktiiviehdotuksen 27 artiklan mukaan direktiivi ei vaikuta millään tavoin oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia eikä oikeuteen ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lain ja/tai käytännön mukaisesti.

Artikla ei edellytä lainsäädännön muuttamista.

Tilastot (28 artikla)

Direktiiviehdotuksen 28 artiklan mukaan Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle (Eurostatille) vuosittain ja oikea-aikaisesti ajantasaiset tiedot sukupuolten palkkaerosta. Tilastotiedot on esitettävä sukupuolen, toimialan, työajan (kokoaikainen/osa-aikainen työ), taloudellisen määräysvallan (julkinen/yksityinen omistus) sekä iän mukaan eriteltyinä, ja ne on laskettava vuositasolla.

Suomen lainsäädäntö ei sisältäne tämän kaltaisia säännöksiä.

Täytäntöönpano (30 artikla)

Ehdotuksen 30 artiklan mukaan direktiivin täytäntöönpano voidaan antaa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi.

Lähtökohtaisesti jäsenvaltio panee direktiivin täytäntöön oman kansallisen järjestelmänsä mukaisesti.

Muut säännökset

23 artiklassa on säännös suhteesta 2006/54/EY direktiiviin ja 24 artiklassa suojan tasosta. 29 koskee tiedottamista, 31 saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä, 32 raportointia ja uudelleentarkastelua, 33 voimaantuloa ja 34 osoitusta.

6 Ehdotuksen suhde perustuslakiin sekä perus- ja ihmisoikeuksiin

Palkkasyrjintää ja sukupuolen palkkatasoa-arvon edistämistä koskevia säännöksiä on YK:n ja Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksissa.

Palkkasyrjintäsuoja on EU:n perussopimuksissa. SEUT-sopimuksen 157 artiklan 3. kohdan mukaan EU toteuttaa toimenpiteitä, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate. Lisäksi EU:n perusoikeuskirjan 23 artiklassa todetaan, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.

YK:n naisten oikeuksien yleissopimus (CEDAW 1979) on velvoittanut Suomea jo yli 30 vuotta. Yleissopimuksen artikla 11 velvoittaa sopimusvaltiot poistamaan naisiin kohdistuvan työelämän syrjinnän. Artiklan kohta d) velvoittaa takaamaan oikeuden samaan palkkaan, mukaan lukien samanarvoinen työ, sekä yhdenvertaisuuden työarvioinnissa. CEDAW-komitean samapalkkaisuutta koskeva yleissuositus nro 13 (1989) kehottaa sopimusvaltioita ratifioimaan ILO:n samapalkkasopimuksen, tutkimaan työarviointijärjestelmien sukupuolineutraalisuutta, tehostamaan periaatteen täytäntöönpanoa ja rohkaisemaan työmarkkinajärjestöjä samapalkkaisuuteen kollektiivisopimuksissa.

Euroopan sosiaalisen peruskirjan (1961) palkkaa koskevat säännökset heijastavat yleissopimuksen laatimisajankohdan näkemystä nais- ja miestyöntekijöiden perherooleista. Sopimuksen 4 artikla velvoittaa sopimusvaltiot maksamaan ns. perhepalkkaa. Artikla kuitenkin velvoittaa sopimusvaltiot myöntämään, että miehillä ja naisilla on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä. Sopimuksen perusteella kansalais- ja työntekijäjärjestöt voivat kannella Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitealle.

Suomen perustuslain (731/1999) 2 luvun 6 § käsittää yhdenvertaisuusperiaatteen, syrjintäkiellon ja lasten tasa-arvoista kohtelua koskevan säännöksen lisäksi 4 momentin, jonka mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, 'erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään'. Perustuslaki velvoittaa siis säätämään palkkausta koskevaa lainsäädäntöä, joka edistää tasa-arvoa. Lakiviittaus tarkoittaa etenkin tasa-arvolakia, mutta muutakin tasa-arvoa edistävää lainsäädäntöä. Direktiiviehdotuksella on liittymäkohtia perustuslain 21 §:n 1 momentin oikeusturvasäännökseen sekä perustuslain 22 §:n säännökseen julkisen vallan velvollisuudesta perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen turvaamiseen. Syrjintäsuoja koskevalla ehdotuksella on liittymäkohta perustuslain 10 §:n 1 momentissa turvattuun yksityiselämän ja henkilotietojen suojaan.

7 Ahvenanmaan toimivalta

Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohdan mukaan työoikeus kuuluu valtakunnan toimivaltaan maakunnan ja kuntien palveluksessa olevien virkaehtosopimuksia koskevin poikkeuksin sekä ottaen huomioon itsehallintolain 29 §:n 1 momentin 6 kohdan ja 2 momentin säännökset.

Sukupuolten tasa-arvokysymyksiä säännellään Ahvenanmaalla maakuntalaissa tasa-arvolain soveltamisesta Ahvenanmaan maakunnassa (landskapslag (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män). Laki on ns. blankettlaki, joka sääntelee tasa-arvolain soveltamista Ahvenanmaalla. Maakuntalaissa todetaan, että kansallisen lainsäädännön muutokset koskevat myös maakuntaa.

Vuodesta 2007 lähtien maakunnan valvontaviranomaisena on toiminut syrjäntävaltuutettu (diskrimineringsombudsmannen), joka hoitaa, siltä osin kuin ne kuuluvat maakunnan toimivaltaan, niitä tehtäviä, joita valtakunnan tasolla hoitavat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

8 Ehdotuksen käsittely Euroopan unionin toimielimissä ja muiden jäsenvaltioiden kannat

Komissio antoi direktiiviehdotuksensa 4 päivänä maaliskuuta 2021. Komissio esitteli direktiiviehdotuksen sosiaaliasioiden työryhmässä 22.3.2021. Asian käsittely on aloitettu ja jatkuu sosiaaliasioiden työryhmässä Portugalin puheenjohtajuuskaudella.

9 Ehdotuksen kansallinen käsittely

EU-asioiden komitean sosiaalijaosto on aloittanut asian kansallisen käsittelyn 31.3.2021 ja käsitelleet myös tämän kirjelmän. Asia on esillä myös EU-asioiden komitean työoikeusjaostossa.

10 Valtioneuvoston kanta

Valtioneuvosto kannattaa direktiiviehdotuksen tavoitteita. Ehdotuksella pyritään parantamaan palkkatasa-arvon toteutumista estämällä syrjintää ja edistämällä palkkojen ja palkkauksen läpinäkyvyyttä.

Komission ehdotus liittyy Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilariin, jonka toimeenpano on keskeistä sosiaalisen Euroopan edistämisen kannalta. Valtioneuvosto pitää tärkeänä, että ehdotuksen neuvottelujen yhteydessä Suomen sosiaali- ja työllisyyspolitiikan kansallisia erityispiirteitä, kuten sopimiseen perustuvaa työmarkkinajärjestelmää, kunnioitetaan.

Valtioneuvosto pyrkii neuvottelujen edetessä selvittämään edelleen useiden direktiivinsäätösten tarkempaa sisältöä ja niiden suhdetta Suomen lainsäädäntöön ja soveltamiskäytäntöön. Tämä koskee muun muassa moniperusteisen syrjinnän kirjausta ja jäljempänä tarkemmin mainittuja kohtia. Lisäksi valtioneuvosto katsoo, että direktiivissä olevia työntekijöiden edustajia koskevia viittauksia olisi hyvä pyrkiä täsmentämään.

Valtioneuvosto pyrkii neuvottelujen edetessä selvittämään sitä, ovatko kaikki direktiivin säännökset oikeasuhtaisia ja tarpeellisia direktiivin tarkoitukseen nähden ottaen huomioon myös jäsenvaltioiden menettelyllisen itsemääräämisoikeuden periaate.

Valtioneuvosto toteaa, että samanarvoisen työn vertaamista koskevien kriteerien määrittelemisen on kannatettavaa. Valtioneuvosto pyrkii selvittämään artikkelin sisältöä yhtä yhteistä alkuperää koskevien säännösten osalta (single source).

Valtioneuvosto pitää tärkeänä, että palkkarakenteita ja menetelmiä, joilla varmistetaan naisille ja miehille samasta ja samanarvoisesta työstä sama palkka vahvistetaan. Lisäksi valtioneuvosto toteaa, että artikkelit liittyen palkkauksen läpinäkyvyyteen, tiedonsaantioikeuteen ja raportointiin

ovat lähtökohtaisesti kannatettavia. Valtioneuvosto toteaa kuitenkin, että palkkaerojen raportointia koskevassa artiklassa asetettu raja, jonka mukaan raportointivelvollisuus koskee työnantajia, joilla on vähintään 250 työntekijää, on tarpeettoman korkea. Raportointivelvollisuutta koskevaa rajaa olisi syytä laskea.

Valtioneuvosto pitää kannatettavana EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen soveltamista ehdotetun direktiivin nojalla tapahtuvaan henkilötietojen käsittelyyn.

Valtioneuvosto katsoo, että täytäntöönpano ja oikeussuoja ovat tärkeä osa samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamista. Osa direktiiviehdotuksen säännöksistä sisältää kuitenkin pitkälle menevää sääntelyä, jonka vaikutuksia kansalliseen lainsäädäntöön selvennetään ehdotuksen käsittelyn edetessä.

Valtioneuvosto katsoo, että korvausta koskevat säännökset voisivat olla selkeyttäviä ja helpottaa syrjinnän uhrien mahdollisuuksia korvauksen saamiseen. Ehdotuksen säännös palkkasyrjintäkanteiden vanhentumisajan pidentämisestä kahdesta vuodesta kolmeen vuoteen vaikuttaa kannatettavalta ja parantaisi työntekijöiden oikeusturvaa. Valtioneuvosto pitää tärkeänä palkkasyrjintää koskevan oikeussuojan tehostamista.

Direktiiviehdotuksen säännös väliaikaismääräyksestä vaatii lisätarkastelua ja selventämistä erityisesti sen osalta, mitä kyseisellä väliaikaismääräyksellä tarkoitetaan. Myös säännös kantajan velvollisuudesta esittää todisteita ja seuraamuksia koskevat säännökset edellyttävät tarkennusta. Säännöstä samapalkkaisuudesta julkisissa hankinnoissa ja käyttöoikeussopimuksissa tulee selkeyttää.

Valtioneuvosto pyrkii selventämään neuvottelujen edetessä direktiivissä esitetyn valvontaelimen toiminnan sisältöä ja yhteensopivuutta kansalliseen järjestelmään sekä siitä seuraavia mahdollisia taloudellisia vaikutuksia.

Ehdotusta koskevissa neuvotteluissa pyritään vaikuttamaan siihen, että direktiivi on oikeudellisten velvoitteiden osalta selkeä. Lisäksi joiltain osin yksityiskohtaisten säännösten tasoa on mahdollisesti pyrittävä vähentämään.

Valtioneuvosto pyrkii neuvotteluissa varmistamaan, että direktiivin raportointi ja tilastointimenetelmät soveltuvat myös Suomen järjestelmään eivätkä aiheuttaisi kohtuutonta hallinnollista taakkaa.

Valtioneuvosto pyrkii saamaan lisäselvitystä täytäntöönpanoa koskevaan artiklaan ja tarkentaa kantaansa myöhemmin.

Valtioneuvosto tarkentaa kantaansa komission ehdotuksen käsittelyn edetessä.