EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN TAUSTA

• Ehdotuksen perustelut

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[1], jäljempänä ’uudelleenlaadittu direktiivi’, jota on täydennetty vuonna 2014 annetulla komission suosituksella palkkauksen läpinäkyvyydestä[2], jäljempänä ’vuoden 2014 suositus’. Tästä sääntelykehyksestä huolimatta periaatteen tuloksellinen täytäntöönpano ja noudattaminen on Euroopan unionissa edelleen haaste. Yhdeksi keskeiseksi esteeksi on todettu palkkauksen läpinäkyvyyden puute.[3] Sukupuolten palkkaero[4] 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[5]. Covid-19-pandemian ja sen taloudellisten ja sosiaalisten seurausten vuoksi on entistäkin tärkeämpää puuttua tähän ongelmaan, koska kriisi on koetellut naispuolisia työntekijöitä erityisen ankarasti.[6]

Euroopan parlamentti on toistuvasti kehottanut lisäämään EU:n tason toimia samapalkkaisuutta koskevien säännösten soveltamisen tehostamiseksi. Myös neuvosto on kehottanut sekä jäsenvaltioita että komissiota ryhtymään toimiin tilanteen korjaamiseksi. Kesäkuussa 2019 neuvosto kehotti komissiota esittämään konkreettisia toimenpiteitä palkkauksen läpinäkyvyyden lisäämiseksi.[7]

Sukupuolten tasa-arvo ja oikeus samapalkkaisuuteen sisältyvät myös Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin 20 periaatteeseen[8]. Komissio arvioi sukupuolten palkkaeron kaventamista

---

[1] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23). Direktiivillä on konsolidoitu voimassa olevat sukupuolten tasa-arvoa työelämässä koskevat direktiivit ja otettu huomioon Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö. Kyseessä ovat direktiivi 75/117/ETY samapalkkaisuudesta, direktiivi 86/378/ETY miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä (sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 96/97/EY), direktiivi 76/207/ETY miesten ja naisten yhdenvertaisesta kohtelusta (sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 2002/73/EY) ja direktiivi 97/80/EY todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa (sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 98/52/EY).

[2] Komission suositus 2014/124/EU, annettu 7 päivänä maaliskuuta 2014, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (EUVL L 69, 8.3.2014, s. 112).

[3] Ks. komission arvioinnit ja täytäntöönpanokertomukset SWD(2020)50 ja COM(2013) 861 final.

[4] Sukupuolten palkkaeroa koskeva indikaattori kertoo mies- ja naispuolisten palkansaajien keskimääräisen bruttotuntipalkan eron, joka ilmaistaan prosentteina miespuolisten palkansaajien keskimääräisestä bruttotuntipalkasta. Eurostat, sdg_05_20.

[5] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1

[6] https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains

[7] TSTK-neuvoston päätelmät, kesäkuu 2019 (asiak. 10349/19).

[8] Sosiaalisten oikeuksien pilarin tarkoituksena on tuoda kansalaisille uusia ja tehokkaampia oikeuksia 20 keskeisen periaatteen nojalla. Aiheesta enemmän täällä: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fi

koskevassa vuosien 2017–2019 toimintasuunnitelmassa[9], olisiko tarpeen hyväksyä uusia samapalkkaisuuden ja yhtäläisten mahdollisuuksien periaatteen täytäntöönpanon parantamista koskevia säädöksiä palkkauksen läpinäkyvyyden parantamiseksi. Puheenjohtaja von der Leyen ilmoitti poliittisissa suuntaviivoissaan[10], että komissio esittäisi uusia palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia sitovia toimenpiteitä. Tämä sitoumus vahvistettiin sukupuolten tasa-arvostrategiassa 2020–2025[11].

Aloite perustuu komission suorittamaan asianomaisten säännösten jälkiarviointiin[12], jäljempänä ’vuoden 2020 arviointi’, sekä useisiin muihin asiaa koskeviin raportteihin[13]. Arviointien perusteella katsottiin, että oikeutta samapalkkaisuuteen ei sovelleta eikä sen noudattamista valvota asianmukaisesti ja että palkkauksen läpinäkyvyydessä on monissa jäsenvaltioissa puutteita.

Ehdotuksen tavoitteet

Ehdotuksen 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.

Ehdotetulla direktiivillä pyritään näihin tavoitteisiin

- ottamalla käyttöön palkkauksen läpinäkyvyys organisaatioissa;
- helpottamalla samapalkkaisuuteen liittyvien keskeisten käsitteiden, kuten ’palkan’ ja ’samanarvoisen työn’, soveltamista; ja
- lujittamalla täytäntöönpanomekanismeja.

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 sukupuolineutraalisti 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

---

9 COM(2017) 678 final, ks. myös siihen liittyvä täytäntöönpanokertomus (COM(2020) 101 final).

10 https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_fi.pdf

11 COM(2020) 152 final.

12 SWD(2020)50.

13 Direktiivin 2006/54/EY täytäntöönpanokertomus (SWD(2013) 512 final); Palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevaan suositukseen liittyvä vaikutustenarviointi (SWD(2014) 59 final); Kertomus miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla annetun komission suosituksen täytäntöönpanosta (COM(2017) 671 final).

samapalkkaisuuden noudattamista, se voi antaa yrityksille sysäyksen tarkastella sukupuolten tasa-arvoa koskevia toimintamalleja yleensä ja edistää tiiviimpää yhteistyötä työnantajien ja työntekijöiden edustajien välillä.

- **Yhdenmukaisuus muiden alaa koskevien politiikkojen säännösten kanssa**

Tässä ehdotuksessa 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.

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari ja sen 20 periaatetta ohjaavat EU:n toimintaa oikeudenmukaisemman EU:n rakentamisessa ja parempien elin- ja työolojen edistämisessä kaikille. Komissio esitti 3. maaliskuuta 2021 kunnianhimoisen toimintasuunnitelman varmistaakseen sosiaalisten oikeuksien pilarin täytäntöönpanon kaikkialla EU:ssa.

Ehdotettu direktiivi on osa laajempaa toimenpide- ja aloitepakettia, jonka avulla pyritään puuttumaan sukupuolten palkkaeron perimmäisiin syihin ja edistämään naisten taloudellista voimaannuttamista. 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.

Tämä aloite on osa laajempaa toimenpidekokonaisuutta, johon kuuluvat muun muassa työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskeva direktiivi[14], alakohtaiset aloitteet stereotypioiden torjumiseksi ja sukupuolten tasapuolisemman edustuksen varmistamiseksi sekä ehdotettu direktiivi sukupuolten tasapuolisen edustuksen parantamisesta EU:n julkisesti noteerattujen suuryritysten johtokunnissa[15].

Ehdotettu direktiivi vastaa täysin EU:n sitoutumista YK:n kestävän kehityksen agenda 2030 -toimintaohjelmaan. Se edistää myös YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden ja erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon sekä naisten ja tyttöjen oikeuksien ja mahdollisuuksien vahvistamista koskevan tavoitteen N:o 5[16] toteuttamista.

- **Yhdenmukaisuus unionin muiden politiikkojen kanssa**

Tämä ehdotus on johdonmukainen sen aloitteen kanssa, jonka tarkoituksena on lisätä yritysten raportointia asiaankuuluvista muista kuin taloudellisista tiedoista.[17] Se on yhdenmukainen

---

[14] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2019/1158/EU, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta (EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79).

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614

[16] https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_fi

[17] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive

vähimmäispalkkaa koskevan EU:n aloitteen[18] ja yritysten kestävää hallinnointia koskevan aloitteen[19] kanssa ja saa niistä tukea.

2. OIKEUSPERUSTA, TOISSIJAISUUSPERIAATE JA SUHTEELLISUUSPERIAATE

• Oikeusperusta

Ehdotettu direktiivi perustuu Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä ’SEUT-sopimus’, 157 artiklan 3 kohtaan, jonka 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.

• Toissijaisuusperiaate

Samapalkkaisuutta koskevan EU:n periaatteen täytäntöönpano vahvistettiin EU:n tasolla jo vuonna 1957 tehdyssä 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. Alun perin tällä periaatteella oli ensisijaisesti taloudellinen merkitys, sillä sen tavoitteena oli välttää kilpailun vääristymistä. Vuonna 1976 Euroopan unionin tuomioistuin kuitenkin tunnusti ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklan sosiaalisen tavoitteen ja sen horisontaalisen välittömän oikeusvaikutuksen.[20] Myöhemmin tuomioistuin lisäsi, että ”perustamissopimuksen 119 artiklan taloudellinen tavoite, joka on eri jäsenvaltioihin sijoittautuneiden yritysten välisen kilpailun vääristymien poistaminen, on toissijainen saman määräyksen sosiaaliseen päämäärään nähden, joka on ilmaus perustavanlaatuisesta ihmisoikeudesta”.[21]

Kuten vuoden 2020 arvioinnissa osoitetaan, vertailukelpoisia toimia samapalkkaisuuden edistämiseksi koko EU:n alueella tuskin toteutettaisiin ilman EU:n tason velvoitteita. Asiassa tarvitaan koordinoitua lähestymistapaa, jonka puuttuminen vaarantaa SEUT-sopimuksen 157 artiklan 1 kohdassa vahvistetun miesten ja naisten välisen palkkatasa-arvon saavuttamisen kansallisella tasolla.

Se, että palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevat kansalliset toimet ovat hajanaisia ja riittämättömiä, lisää eritasoisista sosiaalisista normeista johtuvan kilpailun vääristymisen riskiä. On olemassa riski, että yritykset kilpailevat epätasapuolisilla toimintaedellytyksillä,

---

[18] COM(2020) 682 final.

[19] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance

[20] Asia 43/75, *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* (Defrenne II), ECLI:EU:C:1976:56, 8–10 kohta.

[21] Asia 50/96, *Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder*, ECLI:EU:C:2000:72, s. 57.

mikä haittaisi sisämarkkinoiden toimintaa. Tarvitaan EU:n tason toimia, jotta työntekijöille voidaan taata samantasoinen suojelu kaikkialla unionissa ja luoda toimijoille tasapuoliset toimintaedellytykset sisämarkkinoilla.

Ehdotettu direktiivi perustuu jäsenvaltioiden järjestelmien vähimmäistason yhdenmukaistamiseen, ja siinä annetaan niille mahdollisuus asettaa halutessaan tiukempia vaatimuksia. Siinä annetaan niille nimenomaisesti mahdollisuus antaa täytäntöönpano työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, edellyttäen että ne voivat kaikissa tilanteissa taata tässä direktiivissä vaaditut tulokset. Tällaisessa monimuotoisessa lähestymistavassa, joka mahdollistaa tässä direktiivissä säädettyjen aineellisten oikeuksien ja velvoitteiden kokonaisuuden täytäntöönpanon työehtosopimuksella, kunnioitetaan kansallisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujärjestelmien erilaisia piirteitä ja työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta.

- **Suhteellisuusperiaate**

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 rajoitetuksi.[22] Uudelleenlaadittua direktiiviä olisi näin ollen täydennettävä ja tuettava ehdotetulla direktiivillä. Sitovan oikeudellisen toimenpiteen hyväksyminen on oikeasuhteinen vastaus samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän operatiivisen tuen ilmeiseen tarpeeseen, eikä sillä ylitä sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

Suhteellisuusperiaatetta noudatetaan kaikilta osin, sillä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevat toimenpiteet ja täytäntöönpanomekanismit on suunniteltu siten, että tavoite naisten ja miesten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen tehostamisesta voidaan saavuttaa. Yhtäältä ehdotuksella varmistetaan, että työntekijöillä on oikeus saada tietoja, joiden avulla he voivat havaita sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän ja puolustaa oikeuttaan samapalkkaisuuteen. Toisaalta siinä otetaan huomioon työnantajille ja erityisesti mikroyrityksille sekä pienille ja keskisuurille yrityksille mahdollisesti aiheutuvat kustannukset ja rasitukset.

Kuten tähän ehdotukseen liitetyssä vaikutustenarvioinnissa todetaan, direktiivistä aiheutuvien kustannusten odotetaan olevan kohtuullisia.[23] Kustannukset ovat oikeutettuja, kun otetaan huomioon pitkällä aikavälillä kertyvät edut, joista tärkein on EU:n perusarvon kattava suojelu. Lisäksi ehdotettu direktiivi edistää sosiaalisiin oikeuksiin liittyviä laajempia EU:n tavoitteita,

---

22 SWD(2020)50.

23 Vaikutustenarvioinnin mukaan yksittäiseen tietopyyntöön vastaamisen kustannukset ovat 20 euroa (yrityskohtaiset kokonaiskustannukset riippuvat siis tietopyyntöjen määrästä). Palkkaraportoinnista työnantajille aiheutuvat kustannukset olisivat yrityksen koosta riippuen vähintään 379–508 euroa ja enintään 721–890 euroa. Sen mukaan, minkä verran yhteistä palkka-arviointia edellyttäviä tosiasiallisia palkkaeroja havaittaisiin, tällaisesta arvioinnista työnantajaa kohti aiheutuvat kustannukset olisivat vähintään 1 180–1 724 euroa ja enintään 1 911–2 266 euroa. Ks. SWD(2021) 41, s. 74.

jotka on vahvistettu Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa. Tämä lisäksi muita etuja voi syntyä siitä, että työllisyysturva paranee, työvoima pysyy yritysten palveluksessa pidempään ja työntekijöiden ja yritysten tuottavuus kasvaa. Näin ollen ehdotetulla direktiivillä on myönteinen vaikutus yritysten kannattavuuteen ja sisämarkkinoiden toimintaan.

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

Edellä esitetyn perusteella jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa ehdotetun direktiivin tavoitetta palkkauksen läpinäkyvyyden parantamisesta, koska se edellyttää yhteisten vähimmäisvaatimusten vahvistamista, minkä vuoksi tavoite voidaan saavuttaa paremmin EU:n tasolla. Sen vuoksi EU voi toteuttaa toimenpiteitä SEUT-sopimuksen 5 artiklan 3 kohdassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen ja SEUT-sopimuksen 5 artiklan 4 kohdassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti.

- **Toimintatavan valinta**

Asianmukaisena välineenä pidetään direktiiviä, jossa vahvistetaan puitteet samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen tehostamiseksi palkkauksen läpinäkyvyyden ja siihen liittyvien tehostettujen täytäntöönpanomekanismien avulla. Tällä tavoin voidaan lujittaa voimassa olevia säännöksiä ja jättää samalla jäsenvaltioille harkintavaltaa sen suhteen, miten ne panevat uudet oikeudet ja velvollisuudet täytäntöön omassa kansallisessa toimintaympäristössään. Tämä lähestymistapa on linjassa muissa EU:n työlainsäädäntöön ja syrjintään[24] liittyvissä kysymyksissä omaksutun lähestymistavan kanssa.

Päätettiin, että uudelleenlaadittua direktiiviä ei muutettaisi eikä korvattaisi, koska sitä sovelletaan laajemmin myös sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumiseksi työssä ja ammatissa. Sen rakenteeseen ei olisi mahdollista lisätä erillistä lukua palkkauksen läpinäkyvyydestä ja siihen liittyvistä täytäntöönpanotoimista. Se ei olisi oikeasuhteista uudelleenlaaditun direktiivin muihin säännöksiin nähden, joilla säännellään muita naisten ja miesten tasa-arvoiseen kohteluun työssä ja ammatissa liittyviä näkökohtia.

3. JÄLKIARVIOINTIEN, SIDOSRYHMIEN KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTENARVIOINTIEN TULOKSET

- **Jälkiarvioinnit/toimivuustarkastukset**

Vuonna 2020 tehdyn, samapalkkaisuutta koskevan sääntelykehyksen ja erityisesti uudelleenlaaditun direktiivin ja vuoden 2014 suosituksen asianomaisten osien arvioinnin

[24] Esimerkiksi Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/67/EU, annettu 15 päivänä toukokuuta 2014, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY täytäntöönpanosta sekä hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 (IMI-asetus) muuttamisesta (EUVL L 159, 28.5.2014, s. 1), ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/54/EU, annettu 16 päivänä huhtikuuta 2014, työntekijöiden vapaan liikkuvuuden puitteissa työntekijöille myönnettyjen oikeuksien käyttämistä helpottavista toimenpiteistä (EUVL L 128, 30.4.2014, s. 8).

yhteydessä todettiin, että kaikki sidosryhmät pitävät uudelleenlaadittua direktiiviä edelleen tarkoituksenmukaisena ja että sen noudattaminen jäsenvaltioissa ja eri aloilla asettuu keskitasolle tai sitä ylemmäs. Tästä huolimatta samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpano ja noudattaminen käytännössä on Euroopan unionissa edelleen haaste. Tulokset voisivat olla paremmat, jos ’palkan’ ja ’samanarvoisen työn’ oikeudellisia käsitteitä selvennettäisiin Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella. Näitä käsitteitä ei ole määritelty kansallisissa lainsäädännöissä yhdenmukaisesti, minkä vuoksi niiden tulkintaan ja soveltamiseen liittyy edelleen epävarmuutta. Myös kaikkialla EU:ssa saatavilla olevat selkeät kriteerit edistäisivät samapalkkaisuuden periaatteen tuloksellista soveltamista.

Tehokkuuden osalta vuoden 2020 arvioinnissa ei löydetty näyttöä siitä, että uudelleenlaaditun direktiivin ja vuoden 2014 suosituksen täytäntöönpanoon liittyisi merkittävää hallinnollista rasitusta. Vuoden 2014 suosituksessa ehdotetuista palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevista toimenpiteistä on aiheutunut työnantajille kustannuksia vain rajoitetusti. Aineettomia kustannuksia voisi syntyä siksi, että tietoisuus miesten ja naisten suurista palkkaeroista aiheuttaisi työntekijöissä tyytymättömyyttä (mikä vähentäisi tuottavuutta). Toisaalta tämä voisi myös parantaa työtyytyväisyyttä ja työntekijöiden sitoutumista ja lisätä siten työnantajan houkuttelevuutta. Palkkauksen läpinäkyvyyden puute heikentää yksilöiden mahdollisuuksia havaita ja kyseenalaistaa sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää. Lisäksi palkkasyrjinnästä valittaneet työntekijät ovat kohdanneet erilaisia esteitä oikeussuojan saatavuudessa, minkä lisäksi he ovat olleet vaarassa joutua työnantajan leimaamisen ja kostotoimien kohteeksi.

Vuoden 2020 arviointi vahvisti, että uudelleenlaadittu direktiivi tuo selkeää EU:n lisäarvoa ja että sen nojalla toteutetaan toimia, joita ei muuten olisi toteutettu samapalkkaisuuden periaatteen edistämiseksi jäsenvaltioissa. EU:n lisäarvoa rajoittivat kuitenkin direktiivin puutteellinen ja epäyhtenäinen täytäntöönpano sekä epävarmuus samapalkkaisuutta koskevien toimenpiteiden täytäntöönpanon kannalta keskeisten oikeudellisten käsitteiden tulkinnasta (erityisesti tuomioistuimissa sekä työnantajien ja työntekijöiden keskuudessa).

- **Sidosryhmien kuuleminen**

(a) Miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevä neuvoa-antava komitea[25]

Neuvoa-antava komitea totesi joulukuussa 2017 antamassaan lausunnossa[26], että palkkauksen läpinäkyvyyden parantaminen olisi ensimmäinen askel kohti samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen varmistamista. Se toi esiin läpinäkyvyyden puutteellisuuden kolmella tasolla:

- ensinnäkin yritykset julkaisevat harvoin palkkataulukkoja, ja palkanmuodostuskriteerit ovat edelleen epäselviä;
- palkkauksen läpinäkyvyyden valvonta ei ole oikeudellisesti selkeää; ja
- kansallisten toimenpiteiden soveltamisen seuranta on puutteellista.

[25] Neuvoa-antava komitea on perustettu miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevän neuvoa-antavan komitean perustamisesta tehdyllä komission päätöksellä 2008/590/EY. Komitea avustaa komissiota sellaisten EU:n toimien laatimisessa ja toteuttamisessa, joiden tarkoituksena on miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen. Se edistää myös asiaankuuluvia kokemuksia, toimintapolitiikkoja ja käytäntöjä koskevien näkemysten jatkuvaa vaihtoa jäsenvaltioiden ja eri osapuolten välillä.

[26] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf

Komitea kehotti toteuttamaan toimenpiteitä palkkauksen läpinäkyvyyden parantamiseksi siten, että säädetään työntekijän oikeudesta pyytää ja saada tietoa sekä omasta palkkatasostaan että yleisestä palkkatasosta, jotta voidaan estää palkkaeroihin liittyvien ristiriitojen syntyminen työpaikalla. Tämä oikeus voitaisiin antaa myös paikallisille ammattijärjestöjen edustajille tai muille työntekijöiden edustajille.

(b) Julkiset kuulemiset ja kohdennetut kyselytutkimukset

Vuonna 2019 järjestettiin 11. tammikuuta – 5. huhtikuuta välisenä aikana julkinen kuuleminen[27], jonka yhteydessä kerättiin tietoja, näkemyksiä ja kokemuksia ongelmista, joita palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien kansallisten ja EU:n toimenpiteiden puutteista ja heikkouksista on aiheutunut. Lisäksi haluttiin saada näyttöä siitä, missä määrin vuoden 2014 suositus oli auttanut vahvistamaan SEUT-sopimuksen 157 artiklassa ja uudelleenlaaditussa direktiivissä vahvistetun samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa. Vastaajilta pyydettiin myös näkemyksiä tulevaisuuteen suuntautuvista kysymyksistä, jotka liittyivät läpinäkyvyyttä koskevan aloitteen keskeisiin näkökohtiin, kuten tarpeesta toteuttaa EU:n tason lisätoimia sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän torjumiseksi.[28]

Tämän jälkeen toteutettiin (5. maaliskuuta – 28. toukokuuta 2020) julkinen kuuleminen, jonka yhteydessä kansalliset viranomaiset, ammattijärjestöt, työnantajajärjestöt, elinkeinoyhdistykset, kansalaisjärjestöt ja yksityiset kansalaiset saivat esittää näkemyksiä sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä, palkkauksen läpinäkyvyydestä ja samapalkkaisuutta koskevan oikeuden toteutumiseen liittyvistä haasteista.[29]

Lopuksi komissio toteutti kolme kyselyä, jotka oli kohdennettu jäsenvaltioille, työmarkkinaosapuolille ja työnantajille.[30]

- **Vaikutustenarviointi**

Tämän ehdotuksen liitteenä olevassa vaikutustenarviointiraportissa[31]

- kuvataan voimassa olevan sääntelykehyksen täytäntöönpanoon ja sen noudattamisen valvontaan liittyviä ongelmia;
- esitetään toimintavaihtoehtoja näihin ongelmiin puuttumiseksi; ja
- arvioidaan eri toimintavaihtoehtojen sosiaalisia ja taloudellisia vaikutuksia.

Toimintavaihtoehdot kattavat läpinäkyvyyden lisäämisen sekä yksittäisten työntekijöiden että työnantajien tasolla ja voimassa olevan sääntelykehyksen täytäntöönpanon ja sen noudattamisen valvonnan helpottamisen. Vaihtoehdoissa tarkastellaan erilaisia skenaarioita, jotka vaihtelevat (niiden soveltamisalaan kuuluvan työvoiman ja organisaatioiden osalta) mahdollisimman laaja-alaisista toimista vähimmäistason toimiin (joissa pyritään tasapainottamaan työntekijöiden perusoikeus samapalkkaisuuteen ja suunnitelluista toimenpiteistä työnantajille mahdollisesti aiheutuvat rasitukset ja kustannukset).

---

27 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation

28 Yhteenveto vastauksista on vuoden 2020 arviointiraportin liitteessä 2.

29 Yhteenveto vastauksista on tähän ehdotukseen liitetyn vaikutustenarviointiraportin liitteessä 2.

30 Yhteenveto vastauksista on tämän ehdotuksen liitteenä olevan vaikutustenarviointiraportin liitteessä 2.

31 SWD (2021) 41.

Vaikutustenarvioinnissa päädyttiin siihen, että tässä ehdotettu toimenpiteiden yhdistelmä olisi oikeasuhteisin ja johdonmukaisin, kun otetaan huomioon aloitteen yleiset ja erityistavoitteet.

Jäsenvaltiokohtaiset vaikutukset riippuvat useista tekijöistä, kuten tarvittavien lainsäädäntömuutosten laajuudesta ja yleensä sosioekonomisesta kontekstista. Kaiken kaikkiaan voidaan odottaa hyötyjä, jotka näkyvät työntekijöiden voimaantumisena, kun heidän oikeutensa saada samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka pannaan tehokkaammin täytäntöön, palkkarakenteisiin sisältyvää sukupuolten eriarvoista kohtelua vähennetään, naisten työn järjestelmälliseen aliarvostukseen puututaan ja viime kädessä kavennetaan sukupuolten välistä palkkaeroa. Vaikutuksia voidaan odottaa tapahtuvan myös makrotaloudessa, vaikka niitä ei voidakaan arvioida täsmällisesti, koska palkkasyrjinnän tarkka laajuus (ja sitä kautta sen vaikutus sukupuolten palkkaeroon) ei ole tiedossa. Samapalkkaisuuden parempi toteutuminen voisi lisätä kokonaisbruttoansioita EU:n tasolla ja vähentää markkinatuloeroja kaikissa jäsenvaltioissa. Lisäksi köyhyysriskiasteen odotetaan alenevan, kun köyhyysriski pienenisi eniten yksinhuoltajatalouksissa (joista 85 prosenttia on naisia). Kokonaisuutena aloite voisi johtaa valtion tulojen kasvuun, kun välittömistä veroista ja sosiaaliturvamaksuista saatavat tulot lisääntyisivät ja kokonaiskysyntä kasvaisi kokonaisbruttoansioiden nousun myötä.

Palkanmuodostuskäytäntöihin sisältyvän sukupuolten eriarvoisen kohtelun poistaminen työnantajien tasolla parantaisi työtyytyväisyyttä ja työntekijöiden sitoutumista, jotka ovat molemmat olennaisen tärkeitä kriisistä palautumisen kannalta. Työnantajat voisivat hyötyä tästä myös sitä kautta, että lahjakkaat työntekijät haluaisivat pysyä yritysten palveluksessa pidempään, minkä lisäksi yritysten maine ja sen myötä mahdollisesti myös tuotto paranisivat. Tehostetuilla täytäntöönpanotoimilla parannetaan oikeussuojan saatavuutta ja EU:n lainsäädännön nojalla myönnettyjen oikeuksien täytäntöönpanoa. Selkeämpien sääntöjen ansiosta sääntelykehys olisi ymmärrettävämpi ja se tunnettaisiin paremmin, mikä lisäisi sen soveltamisen yhdenmukaisuutta.

Sääntelyntarkastelulautakunta hyväksyi vaikutustenarvioinnin luonnoksen 27. tammikuuta 2021. Lautakunnan lausunto ja lopullinen vaikutustenarviointi tiivistelmineen julkaistaan tämän ehdotuksen ohessa.

- **Sääntelyn toimivuus ja yksinkertaistaminen**

Komissio on tarkastellut keinoja yksinkertaistaa ja keventää erityisesti pienehköjen yritysten sääntelytaakkaa. Tähän ehdotukseen sisältyvät toimenpiteet perustuvat kansallisiin käytäntöihin EU:ssa ja muualla. Ne on suunniteltu lujittamaan samapalkkaisuutta koskevaa oikeutta samalla kun rajoitetaan mahdollisia kustannuksia ja otetaan huomioon EU:ssa covid-19-pandemian vuoksi vallitseva vaikea taloudellinen tilanne. Ehdotuksessa otetaan näin huomioon suhteellisuusperiaate. Erityisesti palkkatietojen keräämiseen ja niistä raportointiin mahdollisesti liittyvän rasituksen vuoksi raportointivelvollisuutta sovelletaan ainoastaan työnantajiin, joilla on vähintään 250 työntekijää. Yhteinen palkka-arviointi puolestaan koskee ainoastaan niitä työnantajia, joiden osalta on niiden vuosiraportin perusteella vahva syy epäillä, että niillä on sukupuoleen perustuvaan palkkaepätasa-arvoon liittyviä ongelmia. Analyysi osoittaa, että tässä direktiivissä ehdotetuista toimenpiteistä aiheutuvat kustannukset ovat vähäiset, eikä ole esitetty näyttöä siitä, että käytettävissä olisi edullisempia keinoja saavuttaa samat tavoitteet yhtä tuloksellisesti.

- **Perusoikeudet**

Tämän ehdotuksen tavoitteet vastaavat Euroopan unionin perusoikeuskirjaa ja erityisesti sen 23 artiklaa, jonka mukaan ”naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla, myös työelämässä, työssä ja palkkauksessa”, ja 31 artiklaa, jonka mukaan ”jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin”.

Lisäksi perusoikeuskirjan 27 artiklan mukaan ”työntekijöille tai heidän edustajilleen on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyin edellytyksin”.

4. TALOUSARVIOVAIKUTUKSET

Ehdotus ei edellytä lisämäärärahojen myöntämistä Euroopan unionin talousarviosta.

5. LISÄTIEDOT

- **Seuranta-, arviointi- ja raportointijärjestelyt**

Jäsenvaltioiden on saatettava tämä direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöään kahden vuoden kuluessa sen hyväksymisestä ja ilmoitettava komissiolle sen täytäntöönpanemiseksi annetut toimenpiteet. Ehdotetun direktiivin 30 artiklan mukaisesti ne voivat antaa direktiivin saattamisen osaksi kansallista lainsäädäntöä työmarkkinaosapuolten tehtäväksi työehtosopimuksin.

Jäsenvaltioiden on raportoitava direktiivin soveltamisesta kahdeksan vuoden kuluttua, jotta voidaan arvioida, miten se on saavuttanut sille asetetut yleiset ja erityiset tavoitteet. Komissio laatii kertomuksen jäsenvaltioiden toimittamien tietojen perusteella.

- **Ehdotukseen sisältyvien säännösten yksityiskohtaiset selitykset**

I luku – Yleiset säännökset

1 artikla – Tarkoitus ja kohde

Tässä säännöksessä täsmennetään direktiivin tarkoitus ja kohde. Direktiivin tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla lujitetaan miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltoa palkkauksen läpinäkyvyyden ja tehostettujen täytäntöönpanomekanismien avulla.

2 artikla – Soveltamisala

Tässä säännöksessä määritellään direktiivin henkilöllinen soveltamisala eli henkilöt, joilla on oikeus käyttää tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia.

3 artikla – Määritelmät

Tässä säännöksessä määritellään termit ja käsitteet ja selvennetään etukäteen, miten ne on ymmärrettävä direktiivin yhteydessä.

Näihin termeihin ja käsitteisiin sisältyvät uudelleenlaaditun direktiivin voimassa olevat määritelmät (palkka, välitön syrjintä, välillinen syrjintä) mutta myös erityisesti

samapalkkaisuutta koskevaan oikeuteen liittyvät uudet käsitteet, kuten palkkataso, palkkaero, mediaanipalkka, mediaanipalkkaero, kvartiilipalkkaluokka ja työntekijäryhmät.

’Palkan’ käsitteeseen sisältyvät tavanomaisen peruspalkan lisäksi myös muut korvaukset, jotka työntekijä saa työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi rahana tai luontoisetuna suoraan tai välillisesti, jäljempänä ’täydentävät tai muuttuvat erät’. Tällaisia eriä ovat erilaiset lisäetuudet, kuten bonukset, ylityökorvaukset, matkaetu (ml. työsuhdeauto ja -matkalippu), asuntoetu, koulutuskorvaus, irtisanomiskorvaus, lakisääteinen sairauspäiväraha, lakisääteinen korvaus ja ammatillinen lisäeläke. Sen olisi sisällettävä kaikki lakisääteiset tai työehtosopimuksen nojalla maksettavat palkan osatekijät.

Sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän taustalla voi olla sukupuolen ohella muitakin syrjintäperusteita, kuten rotu tai etninen alkuperä, uskonto tai vakaumus, vammaisuus, ikä tai sukupuolinen suuntautuminen (joihin perustuva syrjintä on kielletty direktiivin 2000/43/EY tai direktiivin 2000/78/EY nojalla). Uuden määritelmän tarkoituksena on selventää, että sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän yhteydessä olisi otettava huomioon tällainen risteävien syrjintäperusteiden yhdistelmä, jotta voidaan poistaa epäilyt, joita voimassa olevan sääntelykehyksen nojalla saattaa nyt esiintyä. Näin voidaan varmistaa, että tuomioistuimet tai muut toimivaltaiset viranomaiset ottavat tällaisesta moniperusteisesta syrjinnästä johtuvan epäedullisen tilanteen asianmukaisesti huomioon erityisesti aineellisia ja menettelyllisiä tarkoituksia varten, muun muassa sen tunnustamiseksi, että syrjintää on tapahtunut, asianmukaisen vertailukohteen määrittämiseksi, oikeasuhteisuuden arvioimiseksi ja tarvittaessa korvausten tai seuraamusten määrittämiseksi. Moniperusteinen syrjintä liittyy erityisesti maahanmuuttajanaisten tilanteeseen, sillä he voivat joutua kohtaamaan syrjintää paitsi sukupuolen myös rodun tai etnisen alkuperän ja uskonnon tai vakaumuksen vuoksi.

4 artikla – Sama ja samanarvoinen työ

Perussopimuksessa vahvistetun samapalkkaisuutta koskevan oikeuden kunnioittaminen edellyttää, että työnantajilla on käytössään palkkarakenteet, joiden avulla voidaan varmistaa, että naisille ja miehille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Jotta työntekijät ja työnantajat voivat arvioida, mikä on samanarvoista työtä, tässä säännöksessä edellytetään, että jäsenvaltiot ottavat käyttöön välineitä tai menetelmiä, joilla työn arvoa arvioidaan ja vertaillaan objektiivisin perustein, joihin kuuluvat koulutus- ja ammattitaitovaatimukset, pätevyys, kuormitus ja vastuun määrä, suoritettava työ ja työtehtävien luonne. Tältä pohjalta voidaan arvioida, katsotaanko työntekijöiden olevan keskenään vertailukelpoisessa tilanteessa ja tekevän samanarvoista työtä, ja auttaa työnantajia luokittelemaan työtehtäviä paremmin ja maksamaan niistä palkkaa objektiivisin, sukupuolineutraalein perustein.

Kun kansallisella tasolla on käytössä selkeät kriteerit, työntekijöiden on helpompi määrittää pätevä vertailukohde ja arvioida, kohdellaanko heitä epäsuotuisammin kuin samaa tai samanarvoista työtä tekevää vertailukohdetta.

Tähän säännökseen sisältyy kaksi selvennystä, jotka perustuvat Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön. Unionin tuomioistuin on ensinnäkin selventänyt[32], 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

[32] Asia C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

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 holdingyhtiöön tai ryhmittymään kuuluvan yrityksen osalta keskitetysti). Lisäksi tuomioistuin on selventänyt, että vertailu ei rajoitu kantajan kanssa samanaikaisesti työskenteleviin työntekijöihin.[33] Nämä selvennykset helpottavat samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista käytännössä.

Jos todellista vertailukohdetta ei ole, olisi lisäksi sallittava vertailu hypoteettiseen vertailukohteeseen tai sellaisten muiden todisteiden (esimerkiksi tilastotietojen) käyttäminen, joiden nojalla väitettyä syrjintää voidaan olettaa tapahtuneen. Hypoteettisen vertailukohteen avulla työntekijä voi osoittaa, että häntä ei ole kohdeltu samalla tavalla kuin hypoteettista toisen sukupuolen vertailukohdetta.

Lopuksi tässä säännöksessä muistutetaan uudelleenlaaditun direktiivin 4 artiklan 2 kohdassa säädetystä vaatimuksesta, jonka mukaan silloin, kun palkan määrittämisessä käytetään työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä, niiden olisi perustuttava miesten ja naisten osalta samoihin sukupuolineutraaleihin kriteereihin, jotta sukupuoleen perustuva syrjintä voidaan sulkea pois. Tämä tarkoittaa sitä, että kriteerit, joiden perusteella tietyn työn tai tehtävän arvo määritetään, on esitettävä ja määriteltävä siten, että ne soveltuvat sekä miesten että naisten työhön objektiivisella ja neutraalilla tavalla.

II luku – Palkkauksen läpinäkyvyys

5 artikla – Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa

Nykyisin EU:n tasolla ei ole olemassa vähimmäisvaatimuksia palkkauksen läpinäkyvyydestä ennen työhönottoa. Tämän säännöksen mukaan työnantajien on ilmoitettava tulevalle työntekijälle tietystä tehtävästä tai työstä maksettava alkupalkka tai sen vaihteluväli (objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella). Tiedot voidaan antaa työpaikkailmoituksessa tai muulla tavoin ennen työhaastattelua ilman, että hakijan tarvitsee pyytää niitä (esimerkiksi haastattelukutsussa, tai työmarkkinaosapuolet voivat antaa nämä tiedot).

Lisäksi säännöksessä kielletään työnantajia kysymästä työnhakijoilta tietoja näiden aiemmasta palkkahistoriasta.

Tämän säännöksen tarkoituksena on varmistaa, että työntekijöillä on tarvittavat tiedot, jotta he voivat työsuhteen alkaessa neuvotella palkastaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Näin varmistettaisiin myös, että nykyinen palkkasyrjintä ja -epätasa-arvo eivät jatku ajan mittaan etenkään silloin, kun työntekijät vaihtavat työpaikkaa. Tämä ei rajoita työnantajan, työntekijän tai työmarkkinaosapuolten neuvotteluvoimaa neuvotella palkoista ilmoitetun vaihteluvälin ulkopuolella. Tällä läpinäkyvyyttä lisäävällä toimenpiteellä voitaisiin myös vähentää moniperusteista syrjintää tilanteissa, joissa läpinäkymättömät palkkausjärjestelmät mahdollistavat syrjiviä käytäntöjä useilla syrjintäperusteilla.

6 artikla – Palkanmuodostus- ja urakehityspolitiikan läpinäkyvyys

[33] Asia 129/79 *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

Palkanmuodostuksen ja urakehityksen sukupuolineutraaliuden varmistamiseksi tässä säännöksessä edellytetään, että työnantajat antavat työntekijöiden saataville kuvauksen heidän palkkansa ja urakehityksensä määrittelyssä käytetyistä sukupuolineutraaleista kriteereistä. Jotta mikro- ja pienyrityksille ei aiheutuisi kohtuutonta rasitusta, työnantaja voi tarvittaessa noudattaa tätä velvollisuutta joustavasti yrityksen työntekijämäärän mukaan.

7 artikla – Tiedonsaantioikeus

Tämän säännöksen tarkoituksena on antaa työntekijöille tarvittavat tiedot sen arvioimiseksi, maksetaanko heille palkkaa syrjimättömästi verrattuna saman organisaation muihin, samaa tai samanarvoista työtä tekeviin työntekijöihin, ja jotta he voivat tarvittaessa käyttää oikeuttaan samapalkkaisuuteen.

Tämä säännös perustuu komission vuonna 2014 antamaan palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevaan suositukseen. Siinä annetaan työntekijöille oikeus pyytää työnantajaltaan tietoja henkilökohtaisesta palkkatasostaan ja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkoista sukupuolen mukaan eriteltynä.

Työnantajan on ilmoitettava kaikille työntekijöille vuosittain näiden oikeudesta saada nämä tiedot. Lisäksi tiedot on toimitettava vammaisille työntekijöille näiden pyynnöstä kohtuullisessa ajassa ja soveltuvassa muodossa.

Tässä säännöksessä annetaan työntekijöille mahdollisuus pyytää tietoja edustajiensa tai tasa-arvoelimen kautta työnantajan mahdollisten vastatoimien välttämiseksi tai siinä tapauksessa, että työntekijä pelkää joutuvansa tällaisten vastatoimien kohteeksi.

Sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän mahdollisten uhrien auttamiseksi säännöksessä kielletään salassapitolausekkeet siltä osin kuin palkkatietojen julkistamisen tarkoituksena on varmistaa miesten ja naisten oikeus saada samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Toisaalta työnantajat voivat pyytää, että saatujen tietojen käyttö rajoitetaan samapalkkaisuutta koskevan oikeuden täytäntöönpanoon.

8 artikla – Nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista raportointi

Tässä säännöksessä edellytetään, että työnantajat, joilla on vähintään 250 työntekijää, asettavat julkisesti saataville määrätyt tiedot, kuten nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaerot organisaatiossaan, mukaan lukien tavanomaisen peruspalkan lisäksi maksettavat täydentävät tai muuttuvat erät (ks. selitys edellä 3 artiklan yhteydessä).

Tämän artiklan 1 kohdan a–f alakohdassa esitetyt tiedot perustuvat tietoihin, jotka ovat organisaatiossa helposti saatavilla. Ne antavat yleiskuvan sukupuolten palkkaeroista kyseisessä organisaatiossa. Esimerkiksi työntekijöiden sukupuolijakauma eri kvartiilipalkkaluokissa paljastaa naisten osuuden ylimmissä/alimmissa palkkaluokissa. Näiden tietojen julkistaminen mahdollistaa tietyn vertailun työnantajien kesken, mikä kannustaa työnantajia ehkäisemään mahdollisia palkkaeroja, edistää keskustelua palkkatasa-arvosta ja rohkaisee toteuttamaan toimenpiteitä.

Tämän artiklan 1 kohdan g alakohdassa tarkoitetut tiedot nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaerosta samaa tai samanarvoista työtä tekevissä työntekijäryhmissä ovat työnantajakohtaisia ja arkaluontoisempia kuin palkkaeroa koskevat yleiset tiedot. Työntekijöiden luokittelu samanarvoista työtä tekeviin ryhmiin perustuu erilaisiin ja eri tavoin painotettuihin kriteereihin, jotka ovat työnantajakohtaisia. Palkkaerot eri työntekijäryhmissä eivät näin ollen ole vertailukelpoisia eri työnantajien välillä, minkä vuoksi näitä tietoja ei pitäisi julkistaa. Työnantajien olisi annettava tällaiset tiedot kaikille työntekijöille ja heidän

edustajilleen, ja työsuojeluviranomaisten ja tasa-arvoelinten olisi voitava saada tiedot pyynnöstä. Tiedot nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista työntekijäryhmittäin ovat ratkaisevan tärkeitä työnantajien itsesääntelyyn perustuvan lähestymistavan lujittamiseksi ja sen mahdollistamiseksi, että työntekijät ja heidän edustajansa voivat vaatia samapalkkaisuuden periaatteen noudattamista. Tietojen perusteella voidaan myös käynnistää 9 artiklassa tarkoitettu yhteinen palkka-arviointi.

Vaihtoehtona työnantajien suorittamalle palkkaraportoinnille – erityisesti siitä mahdollisesti aiheutuvan rasituksen rajoittamiseksi – jäsenvaltiot voivat päättää, että ne antavat tarvittavien tietojen kokoamisen jonkin olemassa olevan elimen tehtäväksi hallinnollisten tietojen, kuten työnantajien vero- tai sosiaaliturvaviranomaisille toimittamien tietojen, perusteella ja että ne asettavat tiedot saataville työnantajien sijasta. Lisäksi tässä artiklassa edellytetään, että 26 artiklan mukaisesti nimetty valvontaelin kokoaa työnantajilta saadut tiedot ja varmistaa niiden laajan saatavuuden, jotta tietoja voidaan vertailla yksittäisten työnantajien, toimialojen ja alueiden kesken asianomaisessa jäsenvaltiossa.

Julkaistujen tietojen perusteella työntekijöillä ja heidän edustajillaan, työsuojeluviranomaisilla ja tasa-arvoelimillä on oikeus pyytää työnantajalta selvennyksiä ja yksityiskohtia annetuista tiedoista, myös selityksiä sukupuolten palkkaeroon. Työnantajan on vastattava tällaisiin pyyntöihin kohtuullisessa ajassa esittämällä asiaa koskevat perustelut. Jos sukupuolten palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla tekijöillä, työnantajan on korjattava tilanne tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien, työsuojeluviranomaisen ja/tai tasa-arvoelimen kanssa.

9 artikla – Yhteinen palkka-arviointi

Jos 8 artiklan mukaisesti suoritetusta palkkaraportoinnista käy ilmi, että nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkojen ero organisaatiossa on vähintään 5 prosenttia missä tahansa samaa tai samanarvoista työtä tekevässä työntekijäryhmässä eikä eroa ei ole perusteltu objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla tekijöillä, kyseisen työnantajan on suoritettava palkka-arviointi. Työnantajan on perusteltava kaikki palkkaerot missä tahansa työntekijäryhmässä, vaikka ero olisi alle 5 prosenttia, objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla tekijöillä, ja korjattava tilanne 8 artiklan 7 kohdan nojalla.

Työnantajien olisi tehtävä yhteinen palkka-arviointi yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa. Jos organisaatiossa ei ole virallisia työntekijöiden edustajia, työnantajan olisi nimettävä yksi tai useampia työntekijöitä tähän tehtävään.

Yhteistä palkka-arviointia koskevan vaatimuksen tarkoituksena on velvoittaa työnantajat tarkastelemaan palkanmuodostuskäytäntöjään ja puuttumaan palkkarakenteisiin mahdollisesti sisältyvään sukupuolten eriarvoiseen kohteluun, joka rikkoo samapalkkaisuuden periaatetta. Työnantajien ja työntekijöiden edustajien yhteistyö takaa, että toimintamallia tuetaan ja että se johtaa yhteisiin toimiin.

Jos työntekijöiden edustajat ja työnantaja havaitsevat yhteisessä arvioinnissa eroja nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkoissa kussakin samaa tai samanarvoista työtä tekevässä työntekijäryhmässä, niille on esitettävä objektiiviset perustelut. Jos eroja ei voida perustella objektiivisilla seikoilla, työnantajan on toteutettava korjaavia toimenpiteitä. Jos organisaatiossa on tehty aiempia arviointeja, työnantajan on liitettävä mukaan selvitys tällaisten arviointien perusteella toteutettujen toimenpiteiden tuloksista. Toimenpiteet olisi toteutettava tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien, työsuojeluviranomaisen ja/tai tasa-arvoelimen kanssa, ja niihin olisi sisällyttävä sukupuolineutraali työn arviointi ja

luokittelu sen varmistamiseksi, että sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen palkkasyrjintä poistetaan.

10 artikla – Tietosuoja

Mahdollinen henkilötietojen käsittely ja/tai luovuttaminen tähän direktiiviin perustuvien palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien toimenpiteiden nojalla olisi toteutettava yleisen tietosuoja-asetuksen (EU) 2016/679[34] mukaisesti.

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

Siltä varalta, että tietojen ilmaiseminen 7, 8 tai 9 artiklan nojalla johtaisi yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen suoraan tai epäsuorasti, säädetään täydentävistä suojatoimista. Jäsenvaltiot voivat päättää, että tietojen saatavuus on tällaisessa tapauksessa rajoitettava työntekijöiden edustajiin tai tasa-arvoelimeen. Nämä neuvovat työntekijää mahdollisen kanteen yhteydessä paljastamatta samaa tai samanarvoista työtä tekevien yksittäisten työntekijöiden todellista palkkatasoa. Koska tietyt palkkatasoja koskevat tiedot saattavat jo olla julkisesti saatavilla esimerkiksi julkisella sektorilla, jäsenvaltiot voivat panna tämän suojatoimenpiteen täytäntöön kansallisen käytännön mukaisesti.

11 artikla – Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Työmarkkinaosapuolten osallistuminen sukupuolten tasa-arvon edistämiseen työsuhteissa on tärkeää. Ne pystyvät parhaiten havaitsemaan sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän ehkäisemiseen ja torjumiseen tähtäävien kansallisten, alueellisten ja paikallisten toimien vahvuudet ja heikkoudet. Niillä on keskeinen rooli esimerkiksi sukupuolineutraalien työn arviointi- ja luokittelumenetelmien kehittämisessä. Sen vuoksi tässä artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot varmistavat kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti, että tämän direktiivin mukaisista oikeuksista ja velvoitteista keskustellaan työmarkkinaosapuolten kanssa, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta. Tähän voitaisiin päästä erilaisin politiikkatoimenpitein, joilla pyritään kehittämään työmarkkinaosapuolten aktiivista kumppanuutta.

III luku – Oikeussuojakeinot ja täytäntöönpano

12 artikla – Oikeuksien puolustaminen

Tässä uudelleenlaaditun direktiivin 17 artiklaan perustuvassa säännöksessä asetetaan jäsenvaltioille velvollisuus varmistaa, että käytettävissä on oikeudellisia menettelyjä tämän direktiivin mukaisten oikeuksien ja velvoitteiden täytäntöönpanemiseksi. Säännöksessä vahvistetaan oikeussuojan saatavuutta selventämällä, että ennen oikeudenkäyntimenettelyä on mahdollista turvautua sovitteluun tai asian käsittelyyn tasa-arvoelimessä. Oikeussuojan saatavuutta ei saisi missään tapauksessa rajoittaa pakollisilla välivaiheen hallintomenettelyillä.

13 artikla – Menettelyt palkkasyrjinnän uhrien puolesta tai tukemiseksi

---

[34] Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (EUVL L 119, 4.5.2016, s. 1).

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 täytäntöönpanemiseksi. 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.

14 artikla – Oikeus korvaukseen

Korvausoikeutta koskevan vaatimuksen lujittaminen kannustaa sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän uhreja hakemaan oikeutta ja puolustamaan oikeuttaan samapalkkaisuuteen. Artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijä, jolle on aiheutunut vahinkoa jonkin samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden tai velvollisuuden rikkomisen seurauksena, voi vaatia ja saada aiheutuneesta vahingosta täyden korvauksen tavalla, joka on varoittava ja oikeassa suhteessa kärsittyyn vahinkoon.

Tämä säännös perustuu uudelleenlaaditun direktiivin 18 artiklaan ja edellyttää unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti, että syrjintää kokenut työntekijä on asetettava tilanteeseen, jossa hän olisi ollut, jos syrjintää ei olisi tapahtunut. Tähän sisältyy maksamattoman palkan ja siihen liittyvien bonusten tai luontoisetujen täysimääräinen palauttaminen sekä menetettyjen mahdollisuuksien ja henkisen kärsimyksen korvaaminen. Lopuksi tässä artiklassa säädetään, että korvausta tai hyvitystä ei voida rajoittaa asettamalla sille ennalta määritetty enimmäismäärä.

15 artikla – Muut oikeussuojakeinot

Samapalkkaisuutta koskevan oikeuden täytäntöönpanon tehostamiseksi tällä säännöksellä varmistetaan, että tuomioistuimet tai toimivaltaiset viranomaiset voivat antaa väliaikaismääräyksiä, joissa todetaan minkä tahansa samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden tai velvoitteen rikkominen ja määrätään lopettamaan tällainen rikkominen. Lisäksi tuomioistuinten tai toimivaltaisten viranomaisten on voitava vaatia vastaajaa toteuttamaan rakenteellisia tai organisatorisia toimenpiteitä samapalkkaisuutta koskevien velvoitteidensa noudattamiseksi.

Nopean noudattamisen varmistamiseksi tuomioistuimet tai toimivaltaiset viranomaiset voivat määrätä uhkasakon.

16 artikla – Todistustaakan siirtyminen

Kuten uudelleenlaaditun direktiivin 19 artiklassa jo säädetään, tässä säännöksessä edellytetään, että jos syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä, on vastaajan tehtävä näyttää toteen, ettei

samapalkkaisuuden periaatetta ole rikottu. Lisäksi tällä direktiivillä vahvistetaan työntekijän asemaa välitöntä tai välillistä syrjintää koskevissa oikeudellisissa tai hallinnollisissa menettelyissä voimassa olevan oikeuskäytännön[35] mukaisesti siten, että jos työnantaja ei ole noudattanut tässä direktiivissä säädettyjä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita, todistustaakan olisi automaattisesti siirryttävä vastaajalle ilman, että työntekijän tarvitsee näyttää toteen ilmeiseltä vaikuttavaa syrjintää.

Sen lisäksi, että todistustaakan siirtymisen lujittaminen helpottaa samapalkkaisuutta koskevan oikeuden täytäntöönpanoa työntekijöiden kannalta, se myös kannustaa työnantajia noudattamaan tähän direktiiviin perustuvia läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteitaan.

17 artikla – Mahdollisuus tutustua todisteisiin

Tässä artiklassa säädetään, että kansalliset tuomioistuimet tai muut toimivaltaiset viranomaiset voivat määrätä vastaajan esittämään hallussaan olevat asiaankuuluvat todisteet menettelyissä, jotka koskevat sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää koskevaa kannetta. Erityisesti kansallisilla tuomioistuimilla on oltava valtuudet määrätä luottamuksellisia tietoja sisältävät todisteet esitettäväksi, jos ne pitävät niitä kanteen kannalta merkityksellisinä, ja niillä on oltava tehokkaat toimenpiteet tällaisten tietojen suojaamiseksi. Luottamukselliset tiedot voivat olla esimerkiksi johdolle annettavaa oikeudellista neuvontaa, yhtiökokouksen pöytäkirja tai henkilötietoja, jotka ovat tarpeen sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää koskevien oikeudellisten vaateiden esittämiseksi tai puolustamiseksi.

18 artikla – Vanhentumisajat

Lyhyet vanhentumisajat ja niihin liittyvät menettelylliset esteet on todettu yhdeksi niistä seikoista, jotka estävät palkkasyrjinnän uhreja käyttämästä oikeuttaan samapalkkaisuuteen. Tämän vuoksi tässä direktiivissä vahvistetaan yhteiset vaatimukset, jotka koskevat sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää koskevien kanteiden nostamisen vanhentumisaikoja.

Artiklassa säädetään, että ehdotettuun direktiiviin perustuvien kanteiden nostamisen vanhentumisajan on oltava vähintään kolme vuotta, eikä sen pitäisi alkaa kulua, ennen kuin samapalkkaisuuden periaatteen rikkominen tai tähän direktiiviin perustuvien oikeuksien tai velvoitteiden rikkominen on päättynyt ja kantaja on saanut tietää rikkomisesta. Lisäksi vanhentumisajan pitäisi katketa tai keskeytyä, kun kantaja ryhtyy toimiin nostamalla kanteen tai saattamalla vaatimuksensa työnantajan, työntekijöiden edustajien, työsuojeluviranomaisen tai tasa-arvoelimen tietoon.

19 artikla – Asianajo- ja oikeudenkäyntikulut

Oikeudenkäyntikulut ovat keskeinen menettelyllinen este, joka merkittävästi heikentää sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän uhrien mahdollisuuksia vaatia oikeuttaan samapalkkaisuuteen, mikä johtaa siihen, että samapalkkaisuutta koskevan oikeuden suojelu ja täytäntöönpano on riittämätöntä. Jotta varmistettaisiin oikeussuojan parempi saatavuus ja kannustettaisiin työntekijöitä käyttämään oikeuksiaan, tällä säännöksellä annetaan palkkasyrjintäkanteen voittaneille kantajille oikeus periä vastaajalta oikeudenkäynti- ja

[35] Asia C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

asiantuntijapalkkiot. Toisaalta siinä täsmennetään, että palkkasyrjintäkanteen voittaneilla vastaajilla ei ole vastaavaa oikeutta periä kantajalta tai kantajilta oikeudellisia ja asiantuntijapalkkioita, paitsi jos kanne on nostettu vilpillisessä mielessä, jos se on perusteeton tai jos korvausvaatimuksesta luopuminen katsottaisiin tapauksen erityisissä olosuhteissa kohtuuttomaksi, esimerkiksi jos vastaaja on heikossa taloudellisessa tilanteessa oleva mikroyritys.

20 artikla – Seuraamukset

Tällä säännöksellä tiukennetaan voimassa olevia vähimmäisvaatimuksia, jotka koskevat samapalkkaisuuteen liittyvien oikeuksien ja velvoitteiden rikkomisesta määrättäviä seuraamuksia, vahvistamalla pelotevaikutusta laittomiin käytäntöihin syyllistyviä työnantajia kohtaan. Tarkoituksenmukaisilla seuraamuksilla on toisaalta myös ennaltaehkäisevä vaikutus, sillä ne kannustavat työnantajia noudattamaan velvoitteitaan ennakoivasti.

Jäsenvaltioiden määräämiin seuraamuksiin olisi sisällyttävä sakot, joiden määrässä on otettava huomioon erilaisia raskauttavia tekijöitä, kuten rikkomisen vakavuus ja kesto sekä työnantajan tahallisuus tai vakava laiminlyönti.

Artiklassa edellytetään myös, että jäsenvaltiot ottavat käyttöön erityisiä seuraamuksia, joita sovelletaan samapalkkaisuuteen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien toistuvaan rikkomiseen. Tällaisiin seuraamuksiin voisi kuulua esimerkiksi julkisten etuuksien peruuttaminen tai sulkeminen tietyksi ajaksi muiden taloudellisten tai luotonsaantiin liittyvien kannustimien tai julkisten tarjouskilpailujen ulkopuolelle.

21 artikla – Samapalkkaisuus julkisissa hankinnoissa ja käyttöoikeussopimuksissa

Jäsenvaltioiden olisi toteutettava direktiivin 2014/23/EU[36], direktiivin 2014/24/EU[37] ja direktiivin 2014/25/EU[38] mukaisesti tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että talouden toimijat noudattavat julkisten hankintasopimusten tai käyttöoikeussopimusten (ja niihin liittyvien alihankintaketjujen) toteuttamisessa samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä velvoitteita. Tätä varten olisi erityisesti varmistettava, että talouden toimijoilla on julkista hankintasopimusta tai käyttöoikeussopimusta toteuttaessaan käytössä palkanmuodostusmekanismit, jotka eivät johda mies- ja naispuolisten työntekijöiden välillä sellaisiin palkkaeroihin, joita ei voida perustella sukupuolineutraaleilla tekijöillä minkään samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän osalta.

---

36 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/23/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, käyttöoikeussopimusten tekemisestä (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 1).

37 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/24/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, julkisista hankinnoista ja direktiivin 2004/18/EY kumoamisesta (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 65).

38 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/25/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, vesi- ja energiahuollon sekä liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankinnoista ja direktiivin 2004/17/EY kumoamisesta (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 243).

Jäsenvaltioiden olisi myös harkittava, olisiko hankintaviranomaisten otettava näiden velvoitteiden täytäntöönpanoa varten tarvittaessa käyttöön seuraamuksia ja irtisanomista koskevia ehtoja sen varmistamiseksi, että julkisia hankintoja koskevien sopimusten ja käyttöoikeussopimusten toteuttamisessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta. Tässä säännöksessä selvennetään myös, että samapalkkaisuuden periaatetta rikkovan toimijan poissulkemiseen voidaan käyttää direktiivien 2014/23/EU, 2014/24/EU ja 2014/25/EU nojalla voimassa olevia valinnaisia poissulkemisperusteita.

Tässä säännöksessä asetetut velvoitteet kuuluvat niihin sosiaali- ja työlainsäädännön alalla sovellettaviin velvoitteisiin, joista säädetään julkisista hankinnoista annetun direktiivin 2014/24/EU 18 artiklan 2 kohdassa ja 71 artiklan 1 kohdassa, vesi- ja energiahuollon sekä liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankinnoista annetun direktiivin 2014/25/EU 36 artiklan 2 kohdassa ja 88 artiklan 1 kohdassa sekä käyttöoikeussopimusten tekemisestä annetun direktiivin 2014/23/EU 30 artiklan 3 kohdassa ja 42 artiklan 1 kohdassa. Selventämällä näitä säännöksiä ja viittaamalla niihin nimenomaisesti pyritään tukemaan ja lujittamaan niiden täytäntöönpanoa samapalkkaisuutta koskevan oikeuden yhteydessä.

22 artikla – Uhriksi joutuminen ja suojelu epäedullisemmalta kohtelulta

Työntekijöitä ja heidän edustajiaan ei pitäisi kohdella epäedullisemmin sen vuoksi, että he ovat käyttäneet oikeuttaan samapalkkaisuuteen tai jotakin muuta tässä direktiivissä säädettyä oikeutta. Jäsenvaltioiden olisi otettava kansallisella tasolla käyttöön toimenpiteitä työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien suojelemiseksi irtisanomiselta tai muilta vastatoimilta, joita työnantajat voivat toteuttaa valituksen johdosta tai sellaisen oikeudellisen menettelyn seurauksena, jonka tarkoituksena on varmistaa samapalkkaisuuteen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien noudattaminen.

23 artikla – Suhde direktiiviin 2006/54/EY

Tällä säännöksellä selvennetään direktiivin 2006/54/EY ja täytäntöönpanotoimien välistä suhdetta. Tämän direktiivin täytäntöönpanotoimia sovelletaan menettelyihin, jotka koskevat mitä tahansa samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvää oikeutta tai velvollisuutta ja jotka on vahvistettu direktiivin 2006/54/EY 4 artiklassa kyseisen direktiivin 17, 18, 19, 24 ja 25 artiklan sijasta.

IV LUKU – Horisontaaliset säännökset

24 artikla – Suojan taso

Tämä on vakiosäännös, jolla jäsenvaltioille annetaan mahdollisuus tarjota direktiivillä taattua suojaa korkeampi suojan taso. Sillä myös estetään jäsenvaltioita heikentämästä samapalkkaisuuteen liittyvän suojan tasoa.

25 artikla – Tasa-arvoelimet

Kansallisilla tasa-arvoelimillä on keskeinen rooli syrjinnän vastaisen ja tasa-arvolainsäädännön noudattamisen valvonnassa Euroopan unionissa. Uudelleenlaaditussa direktiivissä säädetään jo, että jäsenvaltioiden olisi nimettävä elin tai elimiä, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea kaikkien henkilöiden tasa-arvoisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista myös palkkauksessa. Tässä säännöksessä säädetään, että kansallisten tasa-arvoelinten olisi oltava toimivaltaisia tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa. Lisäksi siinä velvoitetaan jäsenvaltiot toteuttamaan aktiivisesti toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että kansalliset tasa-arvoelimet ja työsuojeluviranomaiset tekevät tiivistä yhteistyötä ja koordinoivat toimiaan ja että tasa-arvoelimillä on asianmukaiset resurssit samapalkkaisuutta koskevan oikeuden noudattamiseen liittyvien tehtäviensä hoitamiseksi. Jäsenvaltioiden olisi tässä yhteydessä harkittava, voitaisiinko 20 artiklan nojalla sakkoina kannettavat määrät kohdentaa tasa-arvoelimille tätä tarkoitusta varten.

26 artikla – Seuranta ja tietoisuuden lisääminen

Jäsenvaltioiden olisi perustettava erityinen valvontaelin sen varmistamiseksi, että samapalkkaisuutta koskevan oikeuden noudattamista valvotaan asianmukaisesti. Tämä elin voi olla osa olemassa olevaa elintä, jolla on samantapaiset tavoitteet, ja sillä olisi oltava tässä direktiivissä säädettyjen, palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien toimenpiteiden toteuttamiseen liittyviä erityistehtäviä ja sen olisi kerättävä määrättyjä tietoja palkkojen eriarvoisuuden ja palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien toimenpiteiden vaikutuksen seurantaa varten. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat järjestelyt tällaisen elimen moitteettoman toiminnan varmistamiseksi.

Valvontaelimen päätehtävänä olisi oltava tässä direktiivissä säädettyjen, palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien toimenpiteiden nojalla laadittujen tietojen ja raporttien koontaminen ja tarvittaessa niiden julkaiseminen helposti saatavassa muodossa. Sen olisi myös puututtava nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeron syihin ja tarjottava välineitä palkkojen eriarvoisuuden analysointia ja arviointia varten. Lisäksi sen tehtävänä olisi toimittaa komissiolle vuosittain tiedot tuomioistuimissa vireille pantujen palkkasyrjintätapausten ja toimivaltaisille viranomaisille, myös tasa-arvoelimille, tehtyjen kantelujen määrästä ja tyypeistä. Valvontaelimen tehtävänä olisi myös lisätä tietoisuutta samapalkkaisuuden periaatteesta ja palkkauksen läpinäkyvyydestä julkisten ja yksityisten yritysten ja organisaatioiden, työmarkkinaosapuolten ja suuren yleisön keskuudessa.

27 artikla – Työehtosopimusneuvottelut ja työtaistelutoimet

Tässä direktiivissä tunnustetaan työmarkkinamallien moninaisuus eri puolilla EU:ta, mukaan lukien työmarkkinaosapuolten rooli eri jäsenvaltioissa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa. Sen vuoksi tässä säännöksessä vahvistetaan, että direktiivi ei vaikuta millään tavoin työmarkkinaosapuolten oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia sekä ryhtyä työtaistelutoimiin.

28 artikla – Tilastot

Neuvoston asetuksessa (EY) N:o 530/1999[39] edellytetään, että jäsenvaltiot kokoavat mikrotasolla neljän vuoden välein ansioita koskevat rakennetilastot, jotta saadaan käyttöön yhdenmukaiset tiedot sukupuolten palkkaeron laskemista varten. Tilastojen laatimisen väliin jäävien neljän vuoden aikana jäsenvaltioiden olisi toimitettava komissiolle vuosittain vapaaehtoisuuden pohjalta sukupuolten palkkaeroa koskevat tiedot eriteltyinä sukupuolen, taloudenalan, työajan (kokoaika/osa-aikatyö), taloudellisen määräysvallan (julkinen/yksityinen omistaja) ja iän mukaan. Vaikka palkkasyrjintä on vain yksi sukupuolten palkkaeron osatekijä, saatavilla olevien tietojen toimittamistiheyttä on parannettava, jotta seurantaa voidaan tehdä vuosittain. Siksi tässä säännöksessä asetetaan velvoite, jonka nojalla sukupuolten palkkaeroa koskevat tiedot on toimitettava vuosittain, jotta jokaiselta vuodelta saadaan käyttöön täydelliset tiedot.

29 artikla – Tiedottaminen

Tämän säännöksen tarkoituksena on varmistaa tietoisuuden lisääntyminen jäsenvaltioissa tällä direktiivillä myönnetyistä oikeuksista ja muista samalla alalla jo olemassa olevista oikeuksista.

30 artikla – Täytäntöönpano

Tässä artiklassa säädetään, että kun otetaan huomioon työmarkkinamallien eroavuudet eri puolilla EU:ta ja työmarkkinaosapuolten osallistuminen tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia asioita koskevien sääntöjen vahvistamiseen joissakin jäsenvaltioissa, jäsenvaltiot voivat antaa direktiivin asiaa koskevien säännösten täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, edellyttäen että tällä direktiivillä tavoiteltujen tulosten saavuttaminen voidaan taata kaikissa tilanteissa.

31 artikla – Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

Tässä artiklassa vahvistetaan enimmäisaika, joka jäsenvaltioilla on direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä ja asiaan kuuluvien tekstien toimittamiseksi komissiolle. Määräaika on kaksi vuotta tämän direktiivin voimaantulosta.

32 artikla – Raportointi ja uudelleentarkastelu

Tässä säännöksessä velvoitetaan jäsenvaltiot toimittamaan komissiolle kaikki direktiivin soveltamista koskevat tiedot viimeistään kahdeksan vuoden kuluttua direktiivin voimaantulosta, jotta komissio voi tarkastella direktiivin soveltamista.

33 artikla – Voimaantulo

Kyseessä on vakiosäännös, jossa säädetään, että direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

---

[39] Neuvoston asetus (EY) N:o 530/1999, annettu 9 päivänä maaliskuuta 1999, ansioita ja työvoimakustannuksia koskevista rakennetilastoista (EYVL L 63, 12.3.1999, s. 6).

34 artikla – Osoitus

Osoitusta koskevassa vakiosäännöksessä selvennetään, että direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

2021/0050 (COD)

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 157 artiklan 3 kohdan,

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisjärjestyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon[40],

noudattavat tavallista lainsäätämisjärjestystä,

sekä katsovat seuraavaa:

(1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 2 artiklassa ja 3 artiklan 3 kohdassa oikeus naisten ja miesten tasa-arvoon määritellään yhdeksi unionin olennaisimmista arvoista ja tehtävistä.

(2) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen, jäljempänä ’SEUT-sopimus’, 8 ja 10 artiklassa määrätään, että unioni pyrkii kaikissa toimissaan poistamaan eriarvoisuutta, edistämään miesten ja naisten tasa-arvoa ja torjumaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

(3) SEUT-sopimuksen 157 artiklan 1 kohdassa velvoitetaan jokainen jäsenvaltio huolehtimaan sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

(4) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklan mukaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.

(5) Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio ovat yhteisellä julistuksella vahvistaneet Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin[41], jonka periaatteisiin kuuluvat naisten ja miesten tasa-arvoinen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet sekä oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä.

---

[40] EUVL C […], […], s. […].

[41] https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fi

(6) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2006/54/EY[42] säädetään, että välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava. Erityisesti silloin kun palkka määritellään työtehtävien luokittelujärjestelmän mukaan, luokittelun olisi perustuttava miehillä ja naisilla samoihin kriteereihin, ja se olisi laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

(7) Vuonna 2020 tehdyn arvioinnin[43] mukaan samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista hankaloittavat palkkajärjestelmien huono läpinäkyvyys, samanarvoisen työn käsitettä koskeva oikeusvarmuuden puute ja palkkasyrjinnän uhrien kohtaamat menettelylliset esteet. Työntekijöillä ei ole riittävästi tietoa, jotta he voisivat nostaa samapalkkaisuutta koskevan kanteen menestyksellisesti, eikä etenkään tietoa samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien palkkatasosta. Arviointikertomuksen mukaan läpinäkyvyyden lisääminen voi auttaa paljastamaan yrityksen tai organisaation palkkarakenteeseen sisältyvää sukupuolten eriarvoista kohtelua ja syrjintää. Sen ansiosta työntekijät, työnantajat ja työmarkkinaosapuolet voisivat myös ryhtyä asianmukaisiin toimiin samapalkkaisuuden toteuttamiseksi.

(8) Voimassa olevan samapalkkaisuutta koskevan sääntelykehyksen perusteellisen arvioinnin[44] ja laaja-alaisen ja osallistavan kuulemisprosessin[45] perusteella on laadittu sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025[46], jossa ilmoitetaan palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevista sitovista toimenpiteistä.

(9) Sukupuolten palkkaeron taustalla on monenlaisia tekijöitä, joista osa johtuu sukupuolten välisestä välittömästä ja välillisestä palkkasyrjinnästä. Yleinen läpinäkyvyyden puute organisaatioiden palkkatasossa ylläpitää tilannetta, jossa sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä ja epätasa-arvo voivat jäädä paljastumatta tai epäilyjä voi olla vaikea näyttää toteen. Siksi tarvitaan sitovia toimenpiteitä, joilla parannetaan palkkauksen läpinäkyvyyttä ja kannustetaan organisaatioita tarkistamaan palkkarakenteitaan, jotta voidaan varmistaa, että naisille ja miehille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, ja antaa syrjinnän uhreille mahdollisuus käyttää oikeuttaan samapalkkaisuuteen. Lisäksi on täsmennettävä olemassa olevia oikeudellisia käsitteitä (kuten ’palkan’ ja ’samanarvoisen työn’ käsitteitä) ja säädettävä toimenpiteistä, joilla parannetaan täytäntöönpanomekanismeja ja oikeussuojan saatavuutta.

(10) Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista olisi tehostettava poistamalla välitön ja välillinen palkkasyrjintä. Tämä ei estä työnantajia maksamasta samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille eri palkkaa objektiivisten,

---

[42] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23).

[43] SWD(2020) 50. Ks. myös vuoden 2013 kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle direktiivin 2006/54/EY soveltamisesta, COM(2013) 861 final.

[44] Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on ‘equal pay for equal work or work of equal value’, SWD(2020)50; Kertomus sukupuolten palkkaeron kaventamista koskevan EU:n toimintasuunnitelman 2017–2019 täytäntöönpanosta, COM(2020) 101.

[45] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_fi

[46] Komission tiedonanto ”Tasa-arvon unioni: Sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025”, 5.3.2020, COM(2020) 152 final.

sukupuolineutraalien ja puolueettomien perusteiden, kuten suorituksen ja pätevyyden, perusteella.

(11) Tätä direktiiviä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin, myös osa-aikaisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin tai henkilöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyritykseen tai joilla on kunkin jäsenvaltion voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa ja/tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen. Unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään vahvistanut työntekijän aseman määrittämisperusteet.[47] Tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvat myös kyseiset kriteerit täyttävät kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät, epäsäännöllisen työn tekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatalouden työntekijät, harjoittelijat ja oppisopimuskoulutuksessa olevat henkilöt. Työsuhteen olemassaolon määrittämisen olisi perustuttava työn tosiasialliseen suorittamiseen liittyviin tosiseikkoihin eikä osapuolten kuvaukseen suhteesta.

(12) Jotta voidaan poistaa esteitä, jotka estävät sukupuolten välisen palkkasyrjinnän uhreja käyttämästä oikeuttaan samapalkkaisuuteen, ja opastaa työnantajia tämän oikeuden noudattamisen varmistamisessa, olisi selkeytettävä samapalkkaisuuteen liittyviä keskeisiä käsitteitä, kuten ’palkka’ ja ’samanarvoinen työ’, unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti. Näin voitaisiin helpottaa näiden käsitteiden soveltamista erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.

(13) Periaatetta, jonka mukaan naisille ja miehille on maksettava samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, olisi noudatettava palkan ja minkä tahansa muun sellaisen korvauksen osalta, jonka työntekijät saavat työstään välittömästi tai välillisesti työnantajaltaan rahana tai luontoisedun muodossa. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön[48] mukaisesti ’palkan’ käsitteen olisi sisällettävä palkan lisäksi myös erilaiset lisäedut, kuten bonukset, ylityökorvaukset, matkaetu (ml. työsuhdeauto ja -matkalippu), asuntoetu, koulutuskorvaus, irtisanomiskorvaus, lakisääteinen sairauspäiväraha, lakisääteinen korvaus ja ammatillinen lisäeläke. Sen olisi sisällettävä kaikki lakisääteiset tai työehtosopimuksen nojalla maksettavat palkan osatekijät.

(14) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 10 artiklan mukaan Euroopan unioni pyrkii politiikkojensa ja toimiensa määrittelyssä ja toteuttamisessa torjumaan kaiken sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän.

---

[47] Asia C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum* v. *Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C:1986:284; asia C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère* v. *Premier ministre and Others*, ECLI:EU:C:2010:612; asia C-229/14, *Ender Balkaya* v. *Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455; asia C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media* v. *Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411; asia C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH* v. *Ruhrlandklinik gGmbH*, ECLI:EU:C:2016:883; asia C-658/18, *UX v. Governo della Repubblica italiana*, ECLI:EU:C:2020:572.

[48] Esimerkiksi asia C-58/81, *Euroopan yhteisöjen komissio v. Luxemburgin suurherttuakunta*, ECLI:EU:C:1982:215; asia C-171/88, *Rinner-Kulhn v. FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH*, ECLI:EU:C:1989:328; asia C-147/02, *Alabaster v. Woolwhich plc ja Secretary of State for Social Security*, ECLI:EU:C:2004:192; asia C-342/93, *Gillespie and Others*, ECLI:EU:C:1996:46; asia C-278/93, *Freers ja Speckmann v. Deutsche Bundepost*, ECLI:EU:C:1996:83; asia C-12/81, *Eileen Garland v. British Rail Engineering Limited*, ECLI:EU:C:1982:44; asia C-360/90, *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v. Monika Bötel*, ECLI:EU:C:1992:246; asia C-33/89, *Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg*, ECLI: EU:C:1990:265.

Direktiivin 2006/54/EY 4 artiklassa säädetään, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa suoraa tai välillistä syrjintää ei saa esiintyä etenkään palkkauksessa. Syrjintää, jossa uhrin sukupuolella on keskeinen merkitys, voi esiintyä käytännössä monessa muodossa. Taustalla voi olla syrjinnän tai eriarvoisuuden eri tekijöiden yhdistelmä, kun työntekijä kuuluu yhteen tai useampaan ryhmään, jotka on suojattu yhtäältä sukupuoleen ja toisaalta etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvalta syrjinnältä (direktiivin 2000/43/EY tai direktiivin 2000/78/EY nojalla). Maahanmuuttajanaiset ovat yksi niistä ryhmistä, jotka kohtaavat tällaisia moniperusteisen syrjinnän muotoja. Tässä direktiivissä olisi sen vuoksi selvennettävä, että sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän yhteydessä olisi otettava huomioon tällainen risteävien syrjintäperusteiden yhdistelmä, jotta voidaan poistaa epäilyt, joita voimassa olevan sääntelykehyksen nojalla saattaa nyt esiintyä. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että tuomioistuimet tai muut toimivaltaiset viranomaiset ottavat asianmukaisesti huomioon tällaisesta moniperusteisesta syrjinnästä johtuvan epäedullisen tilanteen erityisesti aineellisia ja menettelyllisiä tarkoituksia varten, muun muassa syrjinnän olemassaolon tunnustamiseksi, asianmukaisen vertailukohteen määrittämiseksi ja tarvittaessa korvausten tai seuraamusten määrittämiseksi.

(15) Miesten ja naisten samapalkkaisuutta koskevan oikeuden noudattamiseksi työnantajilla on oltava käytössään sellaiset palkanmuodostusmekanismit tai palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samaa tai samanarvoista työtä tekevien miesten ja naisten välillä ei ole palkkaeroja, joita ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla tekijöillä. Tällaisten palkkarakenteiden avulla olisi voitava vertailla eri töiden arvoa samassa organisaatiorakenteessa. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti työn arvon arvioinnissa ja vertailemisessa olisi sovellettava objektiivisia kriteereitä, jotka koskevat esimerkiksi koulutus- ja ammattitaitovaatimuksia, pätevyyttä, kuormitusta ja vastuun määrää, suoritettavaa työtä ja työtehtävien luonnetta.[49]

(16) Pätevän vertailukohteen yksilöinti on tärkeä tekijä sen määrittämisessä, mitä töitä pidetään keskenään samanarvoisina. Sen avulla kantaja voi osoittaa, että häntä on kohdeltu epäedullisemmin kuin eri sukupuolta edustavaa vertailukohdetta, joka tekee samaa tai samanarvoista työtä. Tilanteissa, joissa todellista vertailukohdetta ei ole, olisi sallittava hypoteettisen vertailukohteen käyttö, jolloin työntekijä voi osoittaa, että häntä ei ole kohdeltu samalla tavalla kuin hypoteettista toisen sukupuolen vertailukohdetta. Tämä poistaisi merkittävän esteen sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän mahdollisilta uhreilta erityisesti voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneillä työmarkkinoilla, joilla vaatimus vastakkaista sukupuolta edustavan vertailukohteen löytämisestä tekee samapalkkaisuutta koskevan kanteen lähes mahdottomaksi. Työntekijöitä ei myöskään pitäisi estää vetoamasta muihin tosiseikkoihin, kuten tilastoihin tai muihin saatavilla oleviin tietoihin, joiden perusteella voidaan olettaa, että syrjintää on tapahtunut. Näin voitaisiin puuttua

[49] Esimerkiksi asia C-400/93, *Royal Copenhagen*, ECLI:EU:C:1995:155; asia C-309/97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, ECLI:EU:C:1999:241; asia C-381/99, *Brunnhofer*, ECLI:EU:C:2001:358; asia C-427/11, *Margaret Kenny ym. v. Minister for Justice, Equality and Law Reform ym.* [2013], ECLI:EU:C:2013:122, kohta 28.

tehokkaammin sukupuoleen perustuvaan palkkojen eriarvoisuuteen sukupuolen mukaan eriytyneillä aloilla ja ammateissa.

(17) Unionin tuomioistuin on selventänyt[50], että vertailtaessa sitä, ovatko työntekijät toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa, vertailu ei välttämättä rajoitu tilanteisiin, joissa miehet ja naiset työskentelevät saman työnantajan palveluksessa. Työntekijät voivat olla toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa myös silloin, kun he eivät ole saman työnantajan palveluksessa, jos palkkaehtojen voidaan katsoa perustuvan yhteen ainoaan lähteeseen. Näin voi olla silloin, kun palkkaehdot perustuvat suoraan lakisääteisiin määräyksiin tai useiden yritysten palkkaehtoja säänteleviin työehtosopimuksiin tai kun palkkaehdot määritellään useamman kuin yhden holdingyhtiöön tai ryhmittymään kuuluvan organisaation tai yrityksen osalta keskitetysti. Lisäksi tuomioistuin on selventänyt, että vertailu ei rajoitu kantajan kanssa samanaikaisesti työskenteleviin työntekijöihin.[51]

(18) Jäsenvaltioiden olisi kehitettävä erityisiä välineitä ja menetelmiä, joilla tuetaan ja ohjataan sen arviointia, mitkä työt ovat keskenään samanarvoisia. Näin voitaisiin helpottaa tämän käsitteen soveltamista erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.

(19) Jos työpaikkojen luokitus- ja arviointijärjestelmiä ei käytetä sukupuolineutraalilla tavalla, ne voivat johtaa sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjintään, erityisesti jos ne perustuvat perinteisiin sukupuolistereotypioihin. Tällöin ne myötävaikuttavat sukupuolten palkkaeroon ja ylläpitävät sitä, kun mies- ja naisvaltaisia työpaikkoja arvioidaan eri tavoin tilanteissa, joissa tehdyn työn arvo on sama. Sukupuolineutraalien työn arviointi- ja luokittelujärjestelmien avulla voidaan sen sijaan ottaa käyttöön läpinäkyviä palkkajärjestelmiä ja poistaa sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä. Tällaisten järjestelmien avulla havaitaan välillinen palkkasyrjintä, joka liittyy tyypillisesti naisten työtehtävien aliarvostukseen. Järjestelmissä nimittäin mitataan ja verrataan työtehtäviä, joiden sisällöt poikkeavat toisistaan mutta jotka ovat samanarvoisia, ja tuetaan näin samanarvoisen työn periaatetta.

(20) Työpaikkailmoitukset, joissa ei kerrota suunniteltua palkan vaihteluväliä, aiheuttavat tietojen epäsymmetriaa, joka rajoittaa hakijoiden neuvotteluvoimaa. Läpinäkyvyys antaisi työnhakijoille mahdollisuuden tehdä odotetusta palkasta tietoon perustuvan päätöksen ilman, että millään tavoin rajoitettaisiin työnantajan tai työntekijän neuvotteluvoimaa neuvotella palkasta myös ilmoitetun vaihteluvälin ulkopuolella. Siten varmistettaisiin myös selkeä ja sukupuolittamaton perusta palkanmuodostukseen ja katkaistaisiin palkkojen aliarvostus suhteessa taitoihin ja kokemukseen. Tällä läpinäkyvyyttä lisäävällä toimenpiteellä voitaisiin myös vähentää moniperusteista syrjintää tilanteissa, joissa läpinäkymättömät palkkausjärjestelmät mahdollistavat syrjiviä käytäntöjä useilla syrjintäperusteilla. Jos työnantaja ei halua julkaista ennen työhönottoa ilmoitettavia palkkatietoja työpaikkailmoituksessa, ne voitaisiin ilmoittaa hakijoille ennen työpaikkahaastattelua tai jollakin muulla tavalla, esimerkiksi työmarkkinaosapuolten toimesta.

(21) Jotta vähitellen päästäisiin eroon yksittäisiä työntekijöitä koskevista sukupuolten palkkaeroista, työnantajien ei pitäisi voida tiedustella hakijan aiempaa palkkahistoriaa.

---

50 Asia C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

51 Asia 129/79 *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

(22) Palkkauksen läpinäkyvyyttä edistävillä toimenpiteillä olisi suojeltava työntekijöiden oikeutta samapalkkaisuuteen ja samalla rajoitettava mahdollisimman paljon työnantajille aiheutuvia kustannuksia ja rasitusta kiinnittäen erityistä huomiota mikroyrityksiin ja pieniin yrityksiin. Toimenpiteet olisi tarvittaessa räätälöitävä työnantajien henkilöstömäärän mukaan.

(23) Työnantajien olisi annettava työntekijöiden saataville kuvaus kriteereistä, joiden perusteella heidän palkkansa ja urakehityksensä määritellään. Työnantajan olisi voitava noudattaa tätä velvollisuutta joustavasti organisaation koon mukaan.

(24) Kaikilla työntekijöillä olisi oltava oikeus saada pyynnöstä tietoja palkastaan ja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien palkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltynä. Työnantajien on ilmoitettava työntekijöille tästä oikeudesta vuosittain. Työnantajat voivat myös antaa nämä tiedot omasta aloitteestaan, ilman että työntekijöiden tarvitsee pyytää niitä.

(25) Vähintään 250 työntekijän yrityksissä työnantajien olisi säännöllisesti raportoitava palkoista sopivalla läpinäkyvällä tavalla, esimerkiksi sisällyttämällä tiedot toimintakertomukseensa. Yritykset, joihin sovelletaan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä 2013/34/EU[52], voivat myös päättää raportoida palkoista toimintakertomuksessaan muiden työntekijöihin liittyvien seikkojen ohella.

(26) Palkkaraportoinnin avulla työnantajat voivat arvioida ja seurata palkkarakenteitaan ja -politiikkaansa samapalkkaisuuden periaatteen noudattamiseksi ennakoivasti. Samalla sukupuolen mukaan eritellyt tiedot auttavat toimivaltaisia viranomaisia, työntekijöiden edustajia ja muita sidosryhmiä seuraamaan sukupuolten palkkaeroja eri aloilla (horisontaalinen eriytyminen) ja eri tehtävissä (vertikaalinen eriytyminen). Työnantajat voivat halutessaan liittää julkaistuihin tietoihin selvityksen mahdollisista sukupuolten välisistä palkkapoikkeamista tai palkkaeroista. Jos nais- ja miespuolisille työntekijöille samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan keskipalkan eroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla tekijöillä, työnantajan olisi toteutettava toimenpiteitä eriarvoisuuden poistamiseksi.

(27) Työnantajiin kohdistuvan rasituksen vähentämiseksi jäsenvaltiot voisivat päättää, että tarvittavat tiedot kerätään ja koonnetaan kansallisten hallintoelinten toimesta, jotta voidaan laskea sukupuolten palkkaero työnantajaa kohden. Tietojen kerääminen tällä tavoin edellyttäisi useiden eri viranomaisten (kuten verotarkastusvirastojen ja sosiaaliturvavirastojen) tietojen yhdistämistä. Se on mahdollista, jos saatavilla on hallinnollisia tietoja, joissa työnantajien (yritys- tai organisaatiokohtaiset) tiedot ja työntekijöiden (yksilökohtaiset) tiedot voidaan yhdistää toisiinsa, rahaetuudet ja luontoisedut mukaan lukien. Jäsenvaltiot voisivat päättää kerätä nämä tiedot paitsi niiden työnantajien osalta, jotka kuuluvat tähän direktiiviin perustuvan palkkaraportointivelvoitteen piiriin, myös pienten ja keskisuurten yritysten osalta. Kun jäsenvaltiot julkistavat vaaditut tiedot, palkkaraportointivelvoite olisi täytetty niiden työnantajien osalta, joita hallinnolliset tiedot koskevat, edellyttäen, että raportointivelvollisuudelle asetettu tavoite saavutetaan.

---

[52] Direktiivi 2013/34/EU, sellaisena kuin se on muutettuna tietyiltä suurilta yrityksiltä ja konserneilta edellytettävien muiden kuin taloudellisten tietojen ja monimuotoisuutta koskevien tietojen julkistamisen osalta 22 päivänä lokakuuta 2014 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2014/95/EU (EUVL L 330, 15.11.2014, s. 1).

(28) Jotta nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroja koskevat organisaatiotason tiedot saataisiin laajalti saataville, jäsenvaltioiden olisi annettava työnantajilta saatujen palkkaeroa koskevien tietojen koontaminen tämän direktiivin mukaisesti nimetyn valvontaelimen tehtäväksi, jotta työnantajille ei aiheudu lisärasitusta. Valvontaelimen olisi julkistettava nämä tiedot, jotta voidaan vertailla yksittäisten työnantajien, toimialojen ja alueiden tietoja asianomaisessa jäsenvaltiossa.

(29) Yhteisten palkka-arviointien perusteella olisi aloitettava palkkarakenteiden uudelleenarviointi ja tarkistaminen organisaatioissa, joissa on vähintään 250 työntekijää ja joissa havaitaan palkkojen eriarvoisuutta. Työnantajien olisi tehtävä yhteinen palkka-arviointi yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa; jollei työntekijöiden edustajia ole, heidät olisi nimettävä tätä tarkoitusta varten. Yhteisten palkka-arviointien tulisi johtaa sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän poistamiseen.

(30) Tämän direktiivin mukaisessa tietojen käsittelyssä tai julkaisemisessa olisi noudatettava Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679[53]. Lisäksi olisi otettava käyttöön erityisiä suojatoimia, jotta voidaan estää yksilöitävissä olevan työntekijän tietojen paljastuminen joko suoraan tai välillisesti. Toisaalta työntekijöitä ei saa estää ilmoittamasta palkkaansa vapaaehtoisesti samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöön panemiseksi.

(31) On tärkeää, että työmarkkinaosapuolet keskustelevat samapalkkaisuudesta ja kiinnittävät siihen erityistä huomiota työehtosopimusneuvotteluissa. Olisi kunnioitettava kansallisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujärjestelmien erilaisia piirteitä eri puolilla EU:ta sekä työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta ja sopimusvapautta samoin kuin niiden roolia työntekijöiden ja työnantajien edustajina. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi kansallisten järjestelmiensä ja käytäntöjensä mukaisesti toteutettava soveltuvia toimenpiteitä, kuten työmarkkinaosapuolia tukevia ohjelmia, käytännön ohjausta sekä hallituksen aktiivista osallistumista työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun kansallisella tasolla. Tällaisilla toimenpiteillä olisi kannustettava työmarkkinaosapuolia kiinnittämään erityistä huomiota samapalkkaisuutta koskeviin näkökohtiin, mukaan lukien keskustelut tarkoituksenmukaisella työehtosopimusneuvottelujen tasolla ja sukupuolineutraalien työnarviointi- ja luokittelujärjestelmien laatiminen.

(32) Työntekijöillä olisi oltava käytössään tarvittavat menettelyt oikeussuojan saatavuuden varmistamiseksi. Kansallinen lainsäädäntö, jossa sovittelu tai tasa-arvoelimen väliintulo on tehty pakolliseksi tai jonka mukaan niiden käyttöön kehotetaan joko kannustimien tai seuraamusten avulla, ei saisi estää osapuolia käyttämästä oikeuttaan saattaa asiansa tuomioistuimen käsiteltäväksi.

(33) Jotta samapalkkaisuuden periaatetta voitaisiin soveltaa tehokkaasti käytännössä, on ehdottoman tärkeää ottaa tasa-arvoelimet mukaan toimintaan muiden sidosryhmien ohella. Kansallisten tasa-arvoelinten valtuuksien ja tehtävien olisi sen vuoksi katettava sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä kaikilta osin, mukaan lukien palkkauksen läpinäkyvyys ja muut tässä direktiivissä säädetyt oikeudet ja velvoitteet. Jotta

[53] Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus), EUVL L 119, 4.5.2016, s. 1.

voitaisiin poistaa ne menettelylliset ja kustannuksiin liittyvät esteet, joita työntekijät, jotka katsovat joutuneensa syrjityiksi, kohtaavat pyrkiessään vaatimaan oikeutta samapalkkaisuuteen, tasa-arvoelinten sekä erilaisten samapalkkaisuutta edistävien yhdistysten, järjestöjen, elinten ja työntekijöiden edustajien sekä muiden oikeushenkilöiden olisi voitava edustaa yksilöitä. Niiden olisi voitava avustaa työntekijöitä näiden puolesta tai näiden tukemiseksi, niin että syrjintää kokeneet työntekijät voivat tosiasiallisesti vedota oikeuksiinsa ja vaatia samapalkkaisuuden periaatteen noudattamista.

(34) Tasa-arvoelinten ja työntekijöiden edustajien olisi niin ikään voitava edustaa yhtä tai useampaa työntekijää, jotka katsovat joutuneensa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteiksi samapalkkaisuuden periaatteen vastaisesti. Kanteen nostaminen useiden työntekijöiden puolesta tai näiden tukemiseksi on keino helpottaa menettelyjä, joita ei muuten olisi aloitettu menettelyllisten ja taloudellisten esteiden tai uhriksi joutumisen pelon vuoksi. Näin olisi tehtävä myös silloin kun työntekijät kohtaavat moniperusteista syrjintää, johon puuttuminen voi olla erityisen vaikeaa. Ryhmäkanteilla voidaan paljastaa järjestelmällistä syrjintää ja lisätä samapalkkaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon näkyvyyttä koko yhteiskunnassa. Kollektiivisten oikeussuojakeinojen mahdollisuus kannustaisi noudattamaan ennakoivasti palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia toimenpiteitä, loisi vertaispainetta ja lisäisi työnantajien tietoisuutta ja halukkuutta toimia ennaltaehkäisevästi.

(35) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että tasa-arvoelimille osoitetaan riittävät resurssit, jotta ne voivat hoitaa sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjintään liittyviä tehtäviään tuloksellisesti ja asianmukaisesti. Jos tehtävät annetaan useammalle kuin yhdelle elimelle, jäsenvaltioiden olisi huolehdittava niiden asianmukaisesta koordinoinnista.

(36) Korvauksen olisi katettava sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä aiheutuneet menetykset ja vahingot täysimääräisesti[54]. Siihen olisi sisällyttävä maksamattoman palkan ja siihen liittyvien bonusten tai luontoisetujen täysimääräinen palauttaminen sekä menetettyjen mahdollisuuksien ja henkisen kärsimyksen korvaaminen. Tällaiselle korvaukselle ei pitäisi voida vahvistaa ennalta enimmäismäärää.

(37) Korvauksen lisäksi olisi säädettävä myös muista korjaustoimenpiteistä. Tuomioistuinten olisi esimerkiksi voitava vaatia työnantajaa toteuttamaan rakenteellisia tai organisatorisia toimenpiteitä samapalkkaisuutta koskevien velvoitteidensa noudattamiseksi. Tällaisiin toimenpiteisiin voi sisältyä esimerkiksi velvoite tarkistaa palkanmuodostusmekanismia sukupuolineutraalin arviointi- ja luokittelujärjestelmän perusteella; toimintasuunnitelman laatiminen havaittujen erojen poistamiseksi ja mahdollisten perusteettomien palkkaerojen vähentämiseksi; tiedottaminen ja työntekijöiden tietoisuuden lisääminen heidän oikeudestaan samapalkkaisuuteen; pakollisen koulutuksen järjestäminen henkilöstöosaston työntekijöille samapalkkaisuudesta ja sukupuolineutraalista työn arvioinnista ja luokittelusta.

---

[54] Asia C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho v. Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, 45 kohta.

(38) Tuomioistuimen oikeuskäytännön[55] mukaisesti direktiivillä 2006/54/EY on vahvistettu säännökset sen varmistamiseksi, että ilmeisissä syrjintätapauksissa todistustaakka siirtyy vastaajalle. Jäsenvaltioita ei pitäisi estää ottamasta käyttöön missä tahansa käsittelyn vaiheessa todistelusääntöjä, jotka ovat edullisempia kantajille. Kaikissa välitöntä tai välillistä syrjintää koskevissa oikeudellisissa tai hallinnollisissa menettelyissä, joissa työnantaja ei ole noudattanut tässä direktiivissä säädettyjä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita, todistustaakan olisi automaattisesti siirryttävä vastaajalle ilman, että työntekijän tarvitsee näyttää toteen ilmeiseltä vaikuttavaa syrjintää.

(39) Vaikka todistustaakan siirtymiseen työnantajalle riittää pelkkä syrjintäolettaman vahvistaminen, uhrien ja tuomioistuinten ei ole aina helppo tietää, miten edes tämä olettama voitaisiin vahvistaa. Palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevilla toimenpiteillä voidaan tukea käänteisen todistustaakan käyttöä auttamalla työntekijöitä määrittämään samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten keskimääräinen palkkataso. Jos työntekijöille annettaisiin mahdollisuus esittää näyttöä oletetusta syrjinnästä, tämä johtaisi nopeasti käänteisen todistustaakan soveltamiseen työntekijän eduksi.

(40) Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti tähän direktiiviin perustuvien oikeuksien täytäntöönpanon valvontaan sovellettavat määräaikoja koskevat kansalliset säännöt eivät saisi olla sellaisia, että niiden voidaan katsoa olevan omiaan tekemään kyseisten oikeuksien käyttämisen käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi. Vanhentumisajat ovat oikeussuojan saatavuuden este erityisesti sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän uhreille. Asiaa koskevien kanteiden esittämiselle olisi sen vuoksi vahvistettava yhteiset vähimmäisvaatimukset. Kyseisissä vaatimuksissa olisi määritettävä, milloin vanhentumisaika alkaa kulua, sen kesto sekä olosuhteet, joiden vallitessa se katkeaa tai keskeytyy, ja säädettävä, että vanhentumisaika kanteen nostamiselle on vähintään kolme vuotta.

(41) Oikeudenkäyntikulut ovat vakava pidäke, joka estää sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän uhreja vaatimasta oikeuttaan samapalkkaisuuteen, minkä vuoksi samapalkkaisuutta koskevan oikeuden suojelu ja täytäntöönpano on riittämätöntä. Tämän oikeussuojan saatavuutta haittaavan merkittävän menettelyllisen esteen poistamiseksi oikeudenkäynnin voittaneille kantajille olisi annettava mahdollisuus periä oikeudenkäyntikulunsa vastaajalta. Toisaalta kantajien ei pitäisi joutua vastuuseen oikeudenkäynnin voittaneen vastaajan oikeudenkäyntikuluista, paitsi jos kanne on nostettu vilpillisessä mielessä, jos se on selvästi perusteeton tai jos tuomioistuin tai muu toimivaltainen viranomainen pitäisi vastaajan luopumista korvausvaatimuksesta kohtuuttomana asian erityisissä olosuhteissa, esimerkiksi mikroyrityksen taloudellisen tilanteen vuoksi.

(42) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja tai sen voimaantulopäivänä jo voimassa olevia samapalkkaisuutta koskevia kansallisia säännöksiä ei noudateta. Tällaisiin seuraamuksiin olisi sisällyttävä sakkoja, joiden vähimmäismäärä olisi määritettävä ottaen asianmukaisesti huomioon rikkomisen vakavuus ja kesto, syrjinnän tahallisuus tai vakava laiminlyönti sekä muut raskauttavat

---

[55] Asia C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

tai lieventävät tekijät, joita voidaan soveltaa tapauksen olosuhteissa esimerkiksi silloin, kun sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjintään liittyy myös muita syrjintäperusteita. Jäsenvaltioiden olisi harkittava sakkoina kannettujen määrien kohdentamista tasa-arvoelimille, jotta ne voivat tosiasiallisesti hoitaa samapalkkaisuutta koskevan oikeuden täytäntöönpanoon liittyvät tehtävänsä, mukaan lukien palkkasyrjintää koskevien kanteiden nostaminen tai uhrien auttaminen ja tukeminen tällaisten kanteiden nostamisessa.

(43) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä erityisistä seuraamuksista, joita määrättäisiin samapalkkaisuutta koskevien oikeuksien tai velvoitteiden toistuvasta rikkomisesta, jotta voidaan ottaa huomioon teon vakavuus ja estää tällaiset rikkomiset. Tällaisiin seuraamuksiin voi kuulua erilaisia taloudellisia pidäkkeitä, kuten julkisten etuuksien peruuttaminen tai sulkeminen tietyksi ajaksi muiden taloudellisten kannustimien tai julkisten tarjouskilpailujen ulkopuolelle.

(44) Tästä direktiivistä johtuvat työnantajien velvoitteet ovat osa niitä sovellettavia ympäristö-, sosiaaliturva- ja työlainsäädäntöön liittyviä velvoitteita, joiden noudattaminen julkisten tarjouskilpailujen yhteydessä jäsenvaltioiden on varmistettava Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/23/EU[56], Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/24/EU[57] ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/25/EU[58] nojalla. Jotta näitä velvoitteita noudatettaisiin samapalkkaisuutta koskevan oikeuden osalta, jäsenvaltioiden olisi erityisesti varmistettava, että talouden toimijoilla on julkista hankintasopimusta tai käyttöoikeussopimusta toteuttaessaan käytössä palkanmuodostusmekanismit, jotka eivät johda mies- ja naispuolisten työntekijöiden välillä sellaisiin palkkaeroihin, joita ei voida perustella sukupuolineutraaleilla tekijöillä minkään samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän osalta. Jäsenvaltioiden olisi myös harkittava, olisiko hankintaviranomaisten otettava tarvittaessa käyttöön seuraamuksia ja irtisanomista koskevia ehtoja sen varmistamiseksi, että julkisia hankintoja koskevien sopimusten ja käyttöoikeussopimusten toteuttamisessa noudatetaan samapalkkaisuuden periaatetta. Jäsenvaltiot voivat ottaa huomioon samapalkkaisuuden periaatteen laiminlyönnin, johon tarjoaja tai jokin sen alihankkijoista on syyllistynyt, myös silloin kun ne harkitsevat poissulkemisperusteiden soveltamista tai päätöstä olla tekemättä hankintasopimusta sen tarjoajan kanssa, joka on tehnyt taloudellisesti edullisimman tarjouksen.

(45) Tämän direktiivin tuloksellinen täytäntöönpano edellyttää riittävää oikeudellista ja hallinnollista suojaa sellaista epäsuotuisaa kohtelua vastaan, joka johtuu yrityksestä käyttää tässä direktiivissä säädettyjä työntekijöiden oikeuksia, kantelun nostamisesta työnantajaa vastaan tai muusta oikeudellisesta tai hallinnollisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa samapalkkaisuutta koskevan oikeuden noudattaminen.

---

[56] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/23/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, käyttöoikeussopimusten tekemisestä (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 1).

[57] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/24/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, julkisista hankinnoista ja direktiivin 2004/18/EY kumoamisesta (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 65).

[58] Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/25/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, vesi- ja energiahuollon sekä liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankinnoista ja direktiivin 2004/17/EY kumoamisesta (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 243).

(46) Tällä direktiivillä olisi vahvistettava olemassa olevia täytäntöönpanovälineitä ja -menettelyjä tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien ja velvoitteiden ja direktiivissä 2006/54/EY säädettyjen samapalkkaisuutta koskevien säännösten suhteen, jotta voidaan parantaa samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa.

(47) Tässä direktiivissä vahvistetaan vähimmäisvaatimukset ja kunnioitetaan siten jäsenvaltioiden oikeutta ottaa käyttöön tai pitää voimassa edullisempia säännöksiä. Voimassa olevaan sääntelykehykseen perustuvia oikeuksia olisi sovellettava edelleen, jollei tällä direktiivillä oteta käyttöön suotuisampia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoon ei voida vedota sellaisten olemassa olevien oikeuksien heikentämiseksi, jotka on vahvistettu voimassa olevassa tätä alaa koskevassa unionin oikeudessa tai kansallisessa lainsäädännössä, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää työntekijöiden oikeuksia miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen suhteen.

(48) Jotta miesten ja naisten samapalkkaisuutta koskevan oikeuden noudattamista voitaisiin valvoa asianmukaisesti, jäsenvaltioiden olisi perustettava tai nimettävä erityinen valvontaelin. Tämä elin voi olla osa olemassa olevaa elintä, jolla on samantapaiset tavoitteet, ja sillä olisi oltava tässä direktiivissä säädettyjen, palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien toimenpiteiden toteuttamiseen liittyviä erityistehtäviä ja sen olisi kerättävä määrättyjä tietoja palkkojen eriarvoisuuden ja palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien toimenpiteiden vaikutuksen seurantaa varten.

(49) Sukupuolen mukaan eriteltyjen palkkatilastojen kokoaminen ja täsmällisten ja täydellisten tilastojen toimittaminen komissiolle (Eurostatille) on olennaisen tärkeää, jotta voidaan analysoida ja seurata sukupuolten palkkaeron muutoksia unionin tasolla. Neuvoston asetuksessa (EY) N:o 530/1999[59] edellytetään, että jäsenvaltiot kokoavat mikrotasolla neljän vuoden välein ansioita koskevat rakennetilastot, jotta saadaan käyttöön yhdenmukaisia tietoja sukupuolten välisten palkkaerojen laskemista varten. Vuosittain laadittavat laadukkaat tilastot voisivat parantaa läpinäkyvyyttä ja tehostaa sukupuoleen perustuvan palkkauksen eriarvoisuuden seurantaa ja tietoisuutta asiasta. Tällaisten tietojen saatavuus ja vertailtavuus ovat erittäin tärkeitä, jotta voidaan arvioida kehitystä sekä kansallisella että koko unionin tasolla.

(50) Tämän direktiivin tavoitteena on panna paremmin ja tuloksellisemmin täytäntöön periaate, jonka mukaan miehille ja naisille on maksettava samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, vahvistamalla yhteiset vähimmäisvaatimukset, joita olisi sovellettava kaikkiin yrityksiin ja organisaatioihin kaikkialla Euroopan unionissa. Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla saavuttaa tätä tavoitetta, vaan se voidaan saavuttaa paremmin unionin tasolla, minkä vuoksi unioni voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä säädetään ainoastaan vähimmäisvaatimuksista eikä siinä ylitetä sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

(51) Työmarkkinaosapuolilla on keskeinen tehtävä niiden keinojen suunnittelussa, joilla palkkauksen läpinäkyvyyttä edistävät toimenpiteet pannaan täytäntöön jäsenvaltioissa,

---

[59] Neuvoston asetus (EY) N:o 530/1999, annettu 9 päivänä maaliskuuta 1999, ansioita ja työvoimakustannuksia koskevista rakennetilastoista (EYVL L 63, 12.3.1999, s. 6).

erityisesti niissä, joissa työehtosopimusneuvottelujen kattavuus on suuri. Jäsenvaltioilla olisi sen vuoksi oltava mahdollisuus antaa tämän direktiivin tai sen osan täytäntöönpano työmarkkinaosapuolten tehtäväksi edellyttäen, että ne toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tällä direktiivillä tavoitellut tulokset taataan kaikissa tilanteissa.

(52) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpantaessa vältettävä säätämästä sellaisia hallinnollisia, rahoituksellisia ja oikeudellisia rajoituksia, jotka vaikeuttaisivat mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehittämistä. Sen vuoksi jäsenvaltioita kehotetaan arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pieniin ja keskisuuriin yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta niihin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnollisen rasituksen keventämiseen sekä julkaisemaan tällaisten arviointien tulokset.

(53) Euroopan tietosuojavaltuutettua on kuultu asetuksen (EU) 2018/1725[60] 42 artiklan mukaisesti, ja hän on antanut lausunnon XX päivänä XXkuuta XXXX,

OVAT ANTANEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I LUKU

Yleiset säännökset

1 artikla

Kohde

Tässä direktiivissä vahvistetaan vähimmäisvaatimukset, joilla lujitetaan Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artiklassa vahvistetun miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen ja direktiivin 2006/54/EY 4 artiklassa säädetyn syrjintäkiellon soveltamista erityisesti palkkauksen läpinäkyvyyden ja tehostettujen täytäntöönpanomekanismien avulla.

2 artikla

Soveltamisala

1. Tätä direktiiviä sovelletaan sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajiin.

2. Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa ja/tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen.

3 artikla

Määritelmät

[60] Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2018/1725, annettu 23 päivänä lokakuuta 2018, luonnollisten henkilöiden suojelusta unionin toimielinten, elinten ja laitosten suorittamassa henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta sekä asetuksen (EY) N:o 45/2001 ja päätöksen N:o 1247/2002/EY kumoamisesta (EUVL L 295, 21.11.2018, s. 39).

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) ’palkalla’ tavanomaista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä saa työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi rahana tai luontoisetuna suoraan tai välillisesti, jäljempänä ’täydentävät tai muuttuvat erät’;

b) ’palkkatasolla’ vuotuista bruttopalkkaa ja vastaavaa bruttotuntipalkkaa;

c) ’palkkaerolla’ työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskimääräisten palkkatasojen eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskimääräisestä palkkatasosta;

d) ’mediaanipalkkatasolla’ työntekijän palkkaa, jota vähemmän tai enemmän ansaitsee tasan puolet työntekijöistä;

e) ’mediaanipalkkaerolla’ naisten ja miesten mediaanipalkkatason välistä eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden mediaanipalkkatasosta;

f) ’kvartiilipalkkaluokalla’ neljää yhtä suurta työntekijäryhmää, joihin työntekijät jaetaan palkkatasonsa mukaan alimmasta ylimpään;

g) ’työntekijäryhmällä’ samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä, jotka työnantaja on ryhmitellyt tämän direktiivin 4 artiklassa säädettyjen ja asianomaisen työnantajan määrittelemien kriteerien mukaisesti;

h) ’välittömällä syrjinnällä’ tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa;

i) ‘välillisellä syrjinnällä’ sitä, että näennäisesti neutraali säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on objektiivisesti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia;

j) ’tasa-arvoelimellä’ yhtä tai useampaa direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan nojalla nimettyä elintä, jonka tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea kaikkien henkilöiden tasa-arvoista kohtelua ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää;

k) ’työsuojeluviranomaisella’ yhtä tai useampaa kansallista elintä, jolla tai joilla on tarkastustehtävä jäsenvaltion työmarkkinoilla.

2. Tässä direktiivissä syrjintänä pidetään seuraavia seikkoja:

a) direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu häirintä ja sukupuolinen häirintä sekä henkilön epäsuotuisa kohtelu sen perusteella, vastustaako hän tällaista käytöstä vai alistuuko hän siihen, kun häirintä tai kohtelu liittyy tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien käyttämiseen tai on seurausta siitä;

b) käsky tai ohje syrjiä henkilöitä sukupuolen perusteella;

c) neuvoston direktiivissä 92/85/ETY[61] tarkoitettu raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvä naisten epäedullisempi kohtelu.

3. Tässä direktiivissä tarkoitettu palkkasyrjintä käsittää myös syrjinnän, joka perustuu sekä sukupuoleen että johonkin toiseen, direktiivillä 2000/43/EY tai direktiivillä 2000/78/EY suojattuun syrjintäperusteeseen.

4 artikla

Sama ja samanarvoinen työ

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 sukupuolineutraaleja 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.

II LUKU

Palkkauksen läpinäkyvyys

[61] Neuvoston direktiivi 92/85/ETY, annettu 19 päivänä lokakuuta 1992, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1).

5 artikla

Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa

1. Työnhakijoilla on oikeus saada mahdolliselta tulevalta työnantajalta tietoja asianomaisesta tehtävästä maksettavasta alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä objektiivisten sukupuolineutraalien kriteerien perusteella. Nämä tiedot on ilmoitettava julkaistavassa työpaikkailmoituksessa tai ne on toimitettava hakijalle muulla tavoin ennen työhaastattelua ilman, että hakijan tarvitsee pyytää niitä.
2. Työnantaja ei saa suullisesti tai kirjallisesti, henkilökohtaisesti tai edustajan välityksellä tiedustella hakijalta tämän aiempien työsuhteiden palkkahistoriaa.

6 artikla

Palkanmuodostus- ja urakehityspolitiikan läpinäkyvyys

Työnantajan on annettava työntekijöille helposti saatavassa muodossa kuvaus kriteereistä, joiden perusteella heidän palkkansa ja urakehityksensä määritellään. Näiden kriteerien on oltava sukupuolineutraaleja.

7 artikla

Tiedonsaantioikeus

1. Työntekijöillä on oikeus saada 3 ja 4 kohdan mukaisesti tietoa yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien osalta.
2. Työnantajien on ilmoitettava vuosittain kaikille työntekijöille heidän oikeudestaan saada 1 kohdassa tarkoitetut tiedot.
3. Työnantajien on työntekijän pyynnöstä annettava 1 kohdassa tarkoitetut tiedot kohtuullisen ajan kuluessa. Alentuneesti työkykyisille työntekijöille nämä tiedot on pyydettäessä annettava esteettömässä muodossa.
4. Työntekijöillä on oltava mahdollisuus pyytää 1 kohdassa tarkoitettuja tietoja edustajiensa tai tasa-arvoelimen välityksellä.
5. Työntekijöitä ei saa estää ilmoittamasta vapaaehtoisesti palkkaansa, jotta voidaan panna täytäntöön periaate, jonka mukaan miehille ja naisille on maksettava samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.
6. 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.

8 artikla

Nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista raportointi

1. Työnantajien, joilla on vähintään 250 työntekijää, on toimitettava organisaatiostaan seuraavat tiedot 2, 3 ja 5 kohdan mukaisesti:
   a) kaikkien nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaero;

b) kaikkien nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaero täydentävien ja muuttuvien erien osalta;

c) kaikkien nais- ja miespuolisten työntekijöiden mediaanipalkkaero;

d) kaikkien nais- ja miespuolisten työntekijöiden mediaanipalkkaero täydentävien ja muuttuvien erien osalta;

e) täydentäviä ja muuttuvia eriä saavien nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus;

f) nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus kussakin kvartiilipalkkaluokassa;

g) nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaero työntekijäryhmittäin, tavallisen peruspalkan ja täydentävien tai muuttuvien osien mukaan eriteltynä.

2. Työnantajan johdon on vahvistettava tietojen oikeellisuus.

3. Työnantajan on julkaistava 1 kohdan a–f alakohdassa tarkoitetut tiedot vuosittain helposti saatavassa muodossa verkkosivustollaan tai asetettava ne muulla tavoin julkisesti saataville. Pyynnöstä on toimitettava myös neljän edellisen vuoden tiedot, jos ne ovat saatavilla. Työnantajan on lisäksi toimitettava nämä tiedot 6 kohdassa tarkoitetulle valvontaelimelle.

4. Jäsenvaltiot voivat päättää kerätä 1 kohdan a–f alakohdassa tarkoitetut tiedot itse hallinnollisten tietojen, kuten työnantajien vero- tai sosiaaliturvaviranomaisille toimittamien tietojen perusteella. Tiedot on julkistettava 6 kohdan mukaisesti.

5. Työnantajan on toimitettava 1 kohdan g alakohdassa tarkoitetut tiedot kaikille työntekijöille ja heidän edustajilleen sekä 6 kohdassa tarkoitetulle valvontaelimelle. Työnantajan on toimitettava tiedot työsuojeluviranomaiselle ja tasa-arvoelimelle näiden pyynnöstä. Pyynnöstä on toimitettava myös neljän edellisen vuoden tiedot, jos ne ovat saatavilla.

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

7. Työntekijöillä ja heidän edustajillaan, työsuojeluviranomaisilla ja tasa-arvoelimillä on oltava oikeus pyytää työnantajalta lisäselvennyksiä ja yksityiskohtia annetuista tiedoista, mukaan lukien sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevat selitykset. Työnantajan on vastattava tällaisiin pyyntöihin kohtuullisessa ajassa ja perusteltava vastauksensa. Jos sukupuolten palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla tekijöillä, työnantajan on korjattava tilanne tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien, työsuojeluviranomaisen ja/tai tasa-arvoelimen kanssa.

9 artikla

Yhteinen palkka-arviointi

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajat, joilla on vähintään 250 työntekijää, tekevät yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa yhteisen palkka-arvioinnin, kun molemmat seuraavat edellytykset täyttyvät:

a) 8 artiklan mukaisesti tehdystä palkkaraportoinnista käy ilmi, että nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskimääräisen palkkatason ero on vähintään 5 prosenttia missä tahansa työntekijäryhmässä;

b) työnantaja ei ole perustellut tällaista keskimääräisen palkkatason eroa objektiivisia ja sukupuolineutraaleja tekijöitä käyttäen.

2. Yhteisen palkka-arvioinnin on sisällettävä seuraavat:

a) analyysi nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuudesta kussakin työntekijäryhmässä;

b) yksityiskohtaiset tiedot nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasoista ja täydentävistä tai muuttuvista eristä kussakin työntekijäryhmässä;

c) nais- ja miespuolisten työntekijöiden mahdollisten palkkaerojen yksilöinti kussakin työntekijäryhmässä;

d) näiden palkkaerojen syyt ja mahdolliset objektiiviset, sukupuolineutraalit perustelut, jotka työntekijöiden edustajat ja työnantaja ovat yhdessä vahvistaneet;

e) toimenpiteet tällaisten erojen korjaamiseksi, jollei niitä voida perustella objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien nojalla;

f) selvitys aiemmissa yhteisissä palkka-arvioinneissa mainittujen toimenpiteiden vaikuttavuudesta.

3. Työnantajien on toimitettava yhteiset palkka-arvioinnit työntekijöiden ja näiden edustajien, 26 artiklan nojalla nimetyn valvontaelimen, tasa-arvoelimen ja työsuojeluviranomaisen saataville.

4. Jos yhteisessä palkka-arvioinnissa havaitaan nais- ja miespuolisille työntekijöille samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavassa keskipalkassa eroja, joita ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan on korjattava tilanne tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien, työsuojeluviranomaisen ja/tai tasa-arvoelimen kanssa. Tällaiseen toimintaan on sisällyttävä sukupuolineutraalin työn arvioinnin ja luokittelun käyttöönotto sen varmistamiseksi, että sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen palkkasyrjintä poistetaan.

10 artikla

Tietosuoja

1. 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.

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

3. 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. Työntekijöiden edustajat tai tasa-arvoelin neuvovat työntekijöitä tämän

direktiivin nojalla mahdollisesti nostettavan kanteen yhteydessä paljastamatta samaa tai samanarvoista työtä tekevien yksittäisten työntekijöiden todellista palkkatasoa. Jäljempänä 26 artiklassa tarkoitetulla valvontaelimellä on oltava pääsy näihin tietoihin rajoituksetta.

11 artikla

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti, että tämän direktiivin mukaisista oikeuksista ja velvoitteista keskustellaan työmarkkinaosapuolten kanssa, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta.

III LUKU

Oikeussuojakeinot ja täytäntöönpano

12 artikla

Oikeuksien puolustaminen

Jäsenvaltioiden on 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 samapalkkaisuuden periaatteen noudattamatta jättämisen vuoksi. Tällaisten menettelyjen on oltava helposti työntekijöiden ja heidän puolestaan toimivien saatavilla myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen.

13 artikla

Menettelyt palkkasyrjinnän uhrien puolesta tai tukemiseksi

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

14 artikla

Oikeus korvaukseen

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. Edellä 1 kohdassa tarkoitetulla korvauksella tai hyvityksellä on varmistettava todellinen ja tehokas korvaus aiheutuneesta vahingosta tavalla, joka on varoittava ja oikeasuhteinen kärsittyyn vahinkoon nähden.

3. 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.

15 artikla

Muut oikeussuojakeinot

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.

16 artikla

Todistustaakan siirtyminen

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

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työnantaja ei noudata jotakin tämän direktiivin 5–9 artiklassa säädetyistä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevista

oikeuksista tai velvoitteista, työnantajan on näytettävä toteen välitöntä tai välillistä syrjintää koskevissa oikeudellisissa tai hallinnollisissa menettelyissä, ettei tällaista syrjintää ole tapahtunut.

3. Epäselvissä tapauksissa asia on ratkaistava kantajan eduksi.

4. Tämä direktiivi ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden noudattamista koskevissa menettelyissä todistelusääntöjä, 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.

17 artikla

Mahdollisuus tutustua todisteisiin

1. 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.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kansallisilla tuomioistuimilla on toimivalta määrätä esitettäväksi luottamuksellisia tietoja sisältävät todisteet, jos ne katsovat sen kanteen kannalta merkitykselliseksi. Niiden on varmistettava, että kun kansalliset tuomioistuimet määräävät tällaisia tietoja esitettäväksi, niillä on käytössään tehokkaat toimenpiteet tietojen suojaamiseksi.

3. Tämä artikla ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai saattamasta voimaan kantajalle edullisempia sääntöjä.

18 artikla

Vanhentumisajat

1. 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.

2. 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.

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kanteen nostamisen vanhentumisaika on vähintään kolme vuotta.

4. 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.

19 artikla

Asianajo- ja oikeudenkäyntikulut

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.

20 artikla

Seuraamukset

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 samapalkkaisuuteen 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.

21 artikla

Samapalkkaisuus julkisissa hankinnoissa ja käyttöoikeussopimuksissa

1. 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.
2. 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.

22 artikla

Uhriksi joutuminen ja suojelu epäedullisemmalta kohtelulta

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.

23 artikla

Suhde direktiiviin 2006/54/EY

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.

IV LUKU

Horisontaaliset säännökset

24 artikla

Suojan taso

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

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

25 artikla

Tasa-arvoelimet

1. Direktiivin 2006/54/EY mukaisesti perustetut kansalliset tasa-arvoelimet ovat toimivaltaisia tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, sanotun kuitenkaan 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.

26 artikla

Seuranta ja tietoisuuden lisääminen

1. Jäsenvaltiot on varmistettava, että miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa seurataan johdonmukaisesti ja että kaikki käytettävissä olevat oikeussuojakeinot 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 tarkoitetut tiedot komissiolle vuosittain.

27 artikla

Työehtosopimusneuvottelut ja työtaistelutoimet

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

28 artikla

Tilastot

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.

29 artikla

Tiedottaminen

Jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että tämän direktiivin nojalla annetuista säännöksistä sekä jo voimassa olevista asiaa koskevista säännöksistä tiedotetaan niiden alueella kaikin asianmukaisin tavoin niille, joita asia koskee.

30 artikla

Täytäntöönpano

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.

31 artikla

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

1. Jäsenvaltioiden on saatettava voimaan tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään [kahden vuoden kuluttua voimaantulosta]. Niiden on viipymättä ilmoitettava nämä säännökset komissiolle.
2. Ilmoittaessaan asiasta komissiolle jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle myös yhteenveto arvioinnista, joka koskee niiden täytäntöönpanosäädöksen vaikutuksia pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, sekä viittaus siihen, missä tällainen arviointi on julkaistu.
3. Näissä jäsenvaltioiden antamissa säännöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

32 artikla

Raportointi ja uudelleentarkastelu

1. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle kaikki tiedot tämän direktiivin soveltamisesta ja sen käytännön vaikutuksista viimeistään [*kahdeksan vuoden kuluttua voimaantulosta*].

2. Komissio antaa jäsenvaltioiden toimittamien tietojen perusteella Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin täytäntöönpanosta ja ehdottaa tarvittaessa lainsäädännön muutoksia.

33 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä.*

34 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta	*Neuvoston puolesta*
Puhemies	*Puheenjohtaja*