



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 2. joulukuuta 2021
(OR. en)

14317/21

Toimielinten välinen asia:
2021/0050(COD)

SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187

ILMOITUS

Lähetäjä:	Pysyvien edustajien komitea (Coreper I)
Vastaanottaja:	Neuvosto (työllisyys, sosiaalipolitiikka, terveys ja kuluttaja-asiat)
Kom:n asiak. nro:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Asia:	Ehdotus EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla – Yleisnäkemys

I JOHDANTO

Komissio toimitti 4. maaliskuuta 2021 ehdotuksensa "direktiiviksi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla" vastauksena neuvoston kesäkuussa 2019 esittämään kehotukseen laatia konkreettisia toimenpiteitä palkkauksen läpinäkyvyyden lisäämiseksi.

Direktiivin tavoitteena on

- i) vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla lujitetaan periaatetta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka;

- ii) poistaa sukupuoleen perustuva syrjintä lisäämällä palkkajärjestelmien läpinäkyvyyttä; ja
- iii) tehostaa samapalkkaisuuteen liittyvien oikeuksien ja velvoitteiden täytäntöönpanoa.

Tanskan, Espanjan, Italian, Portugalin ja Ruotsin kansalliset parlamentit toimittivat perustellut lausunnot kahdeksan viikon kuluessa komission ehdotuksen toimittamisesta perussopimukseen liitettyssä pöytäkirjassa N:o 2 olevan 6 artiklan mukaisesti.

Ehdotettu oikeusperusta on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artiklan 3 kohta, jonka mukaan Euroopan parlamentti ja neuvosto noudattavat tavallista lainsäätämisyjärjestystä.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea antoi lausuntonsa täysistunnossa 9. kesäkuuta 2021.

II ASIAN KÄSITTELY SLOVENIAN PUHEENJOHTAJAKAUDELLA

Neuvostossa ehdotusta on tarkasteltu sosiaalityöryhmässä, jolle esitettiin kuusi kompromissitekstiä. Puheenjohtajavaltio käytti asian tarkasteluun kahdeksan kokonaista työryhmäkokouspäivää ja kävi monia kahdenvälisiä keskusteluja sopivien ratkaisujen löytämiseksi valtuuskuntien huolenaiheisiin.

Tärkeimmät neuvoston valmisteluelimissä käsitellyt kysymykset

1. Oikeasuhteisuus ja puuttuminen kansallisiin järjestelmiin

Vaikutustenarvioinnista käydyssä keskustelussa kiinnitettiin paljon huomiota ehdotuksen perusteluihin ja perusteellisiin selvityksiin, joilla pyrittiin vastaamaan ehdotettujen ratkaisujen oikeasuhteisuutta koskeviin huolenaiheisiin. Monet valtuuskunnat huomauttivat, että ehdotus on erittäin monimutkainen ja luonteeltaan ohjaileva. Ne korostivat tarvetta lisätä joustavuutta direktiivin täytäntöönpanossa. Useat valtuuskunnat ilmaisivat huolensa siitä, että ehdotetuilla velvoitteilla puututtaisiin niiden työmarkkinamalleihin ja työmarkkinaosapuolten rooliin tässä suhteessa.

Puheenjohtajavaltion ehdottamilla ratkaisuilla pyritään yksinkertaistamaan direktiivin täytäntöönpanon valvontajärjestelmää. Useita säännöksiä muutettiin sen selventämiseksi, että ehdotuksen ei pitäisi vaikuttaa kansallisiin työmarkkinamalleihin. Puheenjohtajavaltion ehdotuksessa otetaan huomioon työmarkkinaosapuolten rooli ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun riippumattomuus. Lisäksi useita ehdotuksen keskeisiä käsitteitä määriteltiin uudelleen tai selvennettiin entisestään, jotta vältettäisiin mahdolliset epäselvyydet terminologian ymmärtämisessä ja varmistettaisiin direktiivin yhdenmukainen soveltaminen.

2. *Työnantajille, erityisesti mikro- ja pientyönantajille, koituvan taloudellisen ja hallinnollisen rasituksen lisääntyminen*

Vaikka useat valtuuskunnat kannattivat ehdotuksen tavoitetta, ne ilmaisivat huolensa hallinnollisesta ja taloudellisesta rasitteesta, joka työnantajille on odotettavissa palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien velvoitteiden täytäntöönpanon takia. Muutamat valtuuskunnat katsoivat, että pien- ja mikrotyönantajat olisi vapautettava joistakin velvoitteista. Huolta ilmaistiin myös tiedoista, jotka työnantajien, joilla on vähintään 250 työntekijää, olisi toimitettava palkkaraportoinnin yhteydessä. Joidenkin valtuuskuntien mielestä vaaditut tiedot olivat liiallisia. Toisaalta muutamat valtuuskunnat kannattivat pakollisen palkkaraportoinnin kynnyksarvon alentamista siten, että siihen sisällytettäisiin myös keskisuuret yritykset.

Puheenjohtajavaltio säilytti kompromissiehdotuksessaan 250 työntekijän rajan sekä palkkaraportointia varten vaadittavat tiedot, minkä katsottiin olevan tasapainoinen ratkaisu. Se lisäsi kuitenkin useita poikkeuksia mikro- ja pientyönantajille.

Puheenjohtajavaltion ehdotuksessa selvennetään erityisesti perusteita, joita on käytettävä sovellettaessa samanarvoisen työn käsitettä. Tämän on tarkoitus helpottaa soveltamista.

3. *Syrjinnän yhdistettyihin muotoihin liittyvät säännökset*

Vaikka ehdotuksessa säädetään, että työnantajien on kerättävä tietoja ainoastaan työntekijöiden sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, jotkin valtuuskunnat ilmaisivat huolensa säännöksestä, joka liittyy sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja muihin suojeluperusteisiin perustuvan syrjinnän yhdistelmään. Muutamat valtuuskunnat toivat esiin, että tällaisen säännöksen seuraukset ovat epäselviä.

Puheenjohtajavaltion ehdotuksessa selvennetään, että palkkauksen läpinäkyvyyttä koskeviin toimenpiteisiin liittyvien työnantajan velvoitteiden soveltamisala ei muutu. Lisäksi siinä selvennetään, että sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän yhteydessä olisi voitava huomioida myös yhdistettyihin perusteisiin pohjautuva syrjintä, jotta tuomioistuimet tai toimivaltaiset viranomaiset voivat ottaa tällaisen syrjinnän asianmukaisesti huomioon.

4. *Direktiivin soveltamisala erityisesti työnhakijoiden osalta*

Muutamat valtuuskunnat huomauttivat, että ehdotusta sovelletaan työntekijöihin eikä se kata työnhakijoita, ja suhtautuivat näin ollen epäilevästi säännökseen, jossa säädetään työsuhdetta edeltävästä palkkauksen läpinäkyvyydestä.

Puheenjohtajavaltion ehdotuksessa selvennetään, että palkkauksen läpinäkyvyyden varmistamiseksi ennen työsuhteen alkamista direktiiviä sovelletaan myös työnhakijoihin.

5. *Samapalkkaisuuteen liittyviä oikeuksia ja velvoitteita koskevat oikeussuojakeinot ja täytäntöönpano*

Monet valtuuskunnat ilmaisivat huolensa säännöksistä, joita ehdotetaan samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia ja velvoitteita koskevien oikeussuojakeinojen ja täytäntöönpanomekanismien osalta. Valtuuskunnat katsoivat, että säännökset ovat liian yksityiskohtaisia ja että niillä puututaan kansallisiin oikeusjärjestelmiin. Ne esittivät erityisesti suuren huolensa todistustaakan siirtymisestä, saman tai samanarvoisen työn todistamisesta, yhden ainoan lähteen käytöstä ja hypoteettisesta vertailukohteesta, vanhentumisajoista, oikeudenkäyntikuluista ja seuraamuksista.

Puheenjohtajavaltion ehdotuksessa käsitellään suurinta osaa valtuuskuntien esiin tuomista huolenaiheista sallimalla jäsenvaltioille enemmän joustavuutta ja säilyttämällä pääkohdat, jotka ovat tarpeen samapalkkaisuuden periaatteen tehokasta soveltamista varten. Puheenjohtajavaltion ehdotuksessa selvennetään muun muassa yhden lähteen ja hypoteettisen vertailukohteen käyttöä todistettaessa, että kyse on samasta tai samanarvoisesta työstä.

Edellä kuvatut kysymykset huomioon ottaen puheenjohtajavaltion kompromissitekstissä otetaan huomioon erilaiset työmarkkinamallit sekä työmarkkinaosapuolten rooli. Se sisältää mikro- ja pientyönantajille myönnettäviä vapautuksia ja poikkeuksia, joiden tarkoituksena on minimoida tiettyjen säännösten taloudelliset ja hallinnolliset vaikutukset. Siinä myös tarjotaan jäsenvaltioille enemmän joustovaraa ehdotuksen täytäntöönpanossa.

Seuraavassa esitetään tärkeimmät muutokset komission ehdotukseen verrattuna:

- Direktiivin soveltamisalan osalta puheenjohtajavaltio teki muutoksia työnhakijoiden sisällyttämiseksi direktiivin soveltamisalaan, jotta palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia toimenpiteitä sovellettaisiin jo ennen työsuhteen alkamista.
- Keskeisten käsitteiden soveltamisen ja ymmärtämisen yhdenmukaistamiseksi puheenjohtajavaltio ehdotti 2 artiklassa määritelmien lisäämistä "samapalkkaisuuden periaatteesta", "valvontaelimestä", "työntekijöiden edustajista", "mikrotyönantajista" ja "pientyönantajista".
- Yhdistetyn syrjinnän osalta puheenjohtajavaltion kompromississa selvennetään, että tässä direktiivissä otetaan asianmukaisesti huomioon kaikki moniperusteisesta syrjinnästä johtuvat epäedulliset tilanteet, mutta siinä ei aseteta työnantajille lisävelvoitteita kerätä tietoja, jotka liittyvät muihin suojeluperusteisiin kuin sukupuoleen.

- Niiden kriteerien osalta, jotka olisi otettava huomioon arvioitaessa organisaatiossa suoritettavia tehtäviä samanarvoisen työn käsitteen soveltamiseksi, puheenjohtajavaltio on ehdottanut neljää kriteeriä (pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot), jotka perustuvat Euroopan unionin nykyisiin suuntaviivoihin.
- Mikro- ja pientyönantajien hallinnollisen taakan vähentämiseksi puheenjohtajavaltion kompromississa ehdotetaan mahdollisuutta myöntää mikro- ja pientyönantajille poikkeuksia joidenkin palkkauksen läpinäkyvyyteen liittyvien velvoitteiden osalta.
- Työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun ja rooliin liittyvien huolenaiheiden osalta puheenjohtajavaltio ehdotti muutoksia useisiin säännöksiin, jotta mahdollistettaisiin kansalliseen lainsäädäntöön tai käytäntöön perustuva joustavuus ja otettaisiin huomioon erilaiset työmarkkinamallit.
- Mitä tulee säännöksiin, jotka koskevat oikeussuojakeinoja ja samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa, puheenjohtajavaltion kompromissiehdotuksessa otetaan asianmukaisesti huomioon valtuuskuntien huolenaiheet, jotka liittyvät erilaisiin kansallisiin oikeusjärjestelmiin. Useita muutoksia on tehty, jotta jäsenvaltioilla olisi enemmän joustovaraa todistustaakan siirtymistä, vanhentumisaikoja, asianajo- ja oikeudenkäyntikuluja ja seuraamuksia koskevien sääntöjen osalta.
- Erityisesti jotta lievennettäisiin useiden valtuuskuntien esiin tuomia huolenaiheita "hypoteettisen vertailukohteen" käytöstä työoikeudellisissa riita-asioissa, puheenjohtajavaltio selvensi käsitettä ja tilanteita, joissa tällaista vertailukohdetta olisi käytettävä. Puheenjohtajavaltion kompromissiehdotuksessa ei myöskään pyritä rajaamaan sen arvioimista, ovatko työntekijät toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa, tilanteisiin, joissa nais- ja miespuoliset työntekijät työskentelevät saman työnantajan palveluksessa, vaan tämä mahdollisuus laajennetaan koskemaan yhtä ainoaa lähdettä, jossa määritellään palkkaehdot.
- Samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanon seurannan osalta puheenjohtajavaltio on muuttanut alkuperäistä ehdotusta varmistaakseen riittävän joustavuuden jäsenvaltioille.

Liitteessä komission ehdotukseen (asiak. 6750/21) tehdyt muutokset on **lihavoitu** ja poistetut kohdat on merkitty hakasulkein [...].

Pysyvien edustajien komitean kokouksessa 1. joulukuuta 2021 valtuuskuntien laaja enemmistö ilmaisi tukensa puheenjohtajavaltion tekemälle työlle ja oli yhtä mieltä siitä, että kompromissiteksti muodostaa vankan perustan tuleville neuvotteluille Euroopan parlamentin kanssa. Muutama valtuuskunta pahoitteli sitä, että tekstistä ei käyty enempää keskustelua teknisellä tasolla. Vaikka jotkin valtuuskunnat eivät katsoneet voivansa vielä poistaa yleisiä tarkasteluvarauksiaan, valtuuskuntien suuri enemmistö oli yhtä mieltä siitä, että teksti on riittävän kypsä toimitettavaksi neuvostolle (työllisyys, sosiaalipolitiikka, terveys ja kuluttaja-asiat) yleisnäkemyksen muodostamiseksi.

Jäljellä olevat varaukset

Yleiset tarkasteluvaraukset: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Parlamentaariset tarkasteluvaraukset: EE.

III PÄÄTELMÄ

Neuvostoa (työllisyys, sosiaalipolitiikka, terveys ja kuluttaja-asiat) pyydetään muodostamaan yleisnäkemys tämän ilmoituksen liitteessä olevasta tekstistä ja antamaan puheenjohtajavaltiolle lupa aloittaa asiaa koskevat neuvottelut Euroopan parlamentin edustajien kanssa.

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 lainsäätämisyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon¹,

noudattavat tavallista lainsäätämisyksitystä,

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.

¹ EUVL C [...], s. [...].

- (3) SEUT-sopimuksen 157 artiklan 1 kohdassa veloitetaan jokainen jäsenvaltio huolehtimaan sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, **jäljempänä 'samapalkkaisuuden periaate'**.
- (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 pilarin², jonka periaatteisiin kuuluvat naisten ja miesten tasa-arvoinen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet sekä oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä.
- (6) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2006/54/EY³ 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.

² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fi

³ 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).

- (7) Vuonna 2020 tehdyn arvioinnin⁴ 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 sääntelykehyksen⁵ perusteellisen arvioinnin ja laaja-alaisen ja osallistavan kuulemisprosessin⁶ perusteella on laadittu sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025⁷, 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.

⁴ [SWD\(2020\)50](#). Ks. myös vuoden 2013 kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle direktiivin 2006/54/EY soveltamisesta, COM(2013) 861 final.

⁵ 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.

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_fi

⁷ Komission tiedonanto ”Tasa-arvon unioni: Sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025”, 5.3.2020, COM(2020) 152 final.

- (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, 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 **sekä johtotehtävissä oleviin työntekijöihin**, 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. [...] **Asiaa koskevat** arviointiperusteet täyttävät kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa kutsuttavat työntekijät, pätkätyöntekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatalouden työntekijät, harjoittelijat ja oppisopimuskoulutuksessa olevat henkilöt **voivat** kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan. Työsuhteen olemassaolon määrittämisen olisi perustuttava työn tosiasialliseen suorittamiseen liittyviin tosiseikkoihin eikä osapuolten kuvaukseen suhteesta.

11 a (uusi) Keskeinen tekijä palkkasyrjinnän poistamisessa on palkkauksen läpinäkyvyys ennen työsuhteen alkamista, ja näin ollen tätä direktiiviä olisi sovellettava myös työnhakijoihin.

- (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 **mikroyrityksissä sekä** pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.

(13) Samapalkkaisuuden periaatetta [...] olisi noudatettava palkan ja minkä tahansa muun sellaisen korvauksen osalta, jonka työntekijät saavat työstään välittömästi tai välillisesti työnantajaltaan rahana tai luontoisedun muodossa. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön⁸ mukaisesti 'palkan' käsitteen olisi sisällettävä palkan lisäksi myös **palkan täydentävät tai muuttuvat erät. Täydentävinä tai muuttuvina erinä tavanomaisen perus- tai vähimmäispalkan lisäksi saadut etuudet, jotka työntekijä vastaanottaa välittömästi tai välillisesti, rahana tai luontoisedun muodossa, olisi otettava huomioon. Näihin voivat sisältyä muun muassa bonukset, ylityökorvaukset, matkaetu[...] asuntoetu, koulutuskorvaus, irtisanomiskorvaus, lakisääteinen sairauspäiväraha, lakisääteinen korvaus ja ammatillinen lisäeläke. Sen olisi sisällettävä kaikki lakisääteiset tai työehtosopimuksen ja/tai kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevan käytännön mukaisesti maksettavat palkan osatekijät.**

(13-a)(uusi) Jotta varmistettaisiin tämän direktiivin edellyttämien tietojen yhtenäinen esittäminen, palkkataso olisi ilmaistava vuotuisena bruttopalkkana ja vastaavana bruttotuntipalkkana. Niiden laskeminen voi perustua työntekijälle määritettyyn todelliseen palkkaan riippumatta siitä, onko se määritetty vuosi-, kuukausi- tai tuntipalkkana vai muutoin.

⁸ 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 Bundespost, 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 Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; asia C-33/89, Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

(13 a) (uusi) Jäsenvaltioita ei pitäisi velvoittaa perustamaan uusia elimiä tämän direktiivin soveltamiseksi. Direktiivistä johtuvia tehtäviä voidaan siirtää vakiintuneille elimille, mukaan lukien työmarkkinaosapuolet, kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

(13 b) (uusi) Työntekijöiden suojelemiseksi ja jotta torjuttaisiin uhriksi joutumisen pelkoa samapalkkaisuuden periaatetta sovellettaessa, edustajan olisi voitava huolehtia työntekijöiden edustuksesta. Kyse voisi olla ammattijärjestöjen tai muista työntekijöiden edustajista. Jos työntekijöiden edustajia ei ole, työntekijöitä olisi voitava edustaa heidän valitsemansa edustaja. Jäsenvaltioilla olisi oltava mahdollisuus ottaa huomioon kansalliset olosuhteet ja eri roolit työntekijöiden edustuksessa.

- (14) Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 10 artiklan mukaan Euroopan unionin **olisi** pyrittävä politiikkojensa ja toimiansa määrittelyssä ja toteuttamisessa torjumaan kaiken sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän. Direktiivin 2006/54/EY 4 artiklassa säädetään, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa suoraa tai välillistä syrjintää ei saa esiintyä etenkin 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).
- Ryhmiä, jotka saattavat kohdata tällaisia yhdistettyjä syrjinnän muotoja, ovat muun muassa maahanmuuttajataustaiset naiset, romaninaiset, vammaiset naiset sekä nuoret tai iäkkäät naiset.** Tässä direktiivissä olisi sen vuoksi selvennettävä, että sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän yhteydessä **olisi voitava ottaa huomioon tällainen syrjintäperusteiden yhdistelmä**, jotta voidaan poistaa epäilyt, joita voimassa olevan sääntelykehyksen nojalla saattaa nyt esiintyä, **ja mahdollistettaisiin**, 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. **Tämä selventäminen ei saisi muuttaa työnantajien velvollisuuksien soveltamisalaa tämän direktiivin mukaisten palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien toimenpiteiden osalta. Erityisesti työnantajia ei pitäisi velvoittaa keräämään tietoja, jotka liittyvät muihin suojeluperusteisiin kuin sukupuoleen.**

(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 palkkajärjestelmien, **-mekanismien tai -rakenteiden** avulla olisi voitava vertailla eri töiden arvoa samassa organisaatorakenteessa, **ja ne voivat perustua nykyisiin Euroopan unionin suuntaviivoihin,⁹ indikaattoreihin ja sukupuolineutraaleihin malleihin**. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti työn arvon arvioinnissa ja vertailemisessa olisi sovellettava objektiivisiä kriteereitä, jotka koskevat esimerkiksi koulutus- ja ammattitaitovaatimuksia, pätevyyttä, kuormitusta ja vastuun määrää, suoritettavaa työtä ja työtehtävien luonnetta.¹⁰ **Samanarvoisen työn käsitteen soveltamisen helpottamiseksi erityisesti mikro- sekä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, käytettäviin objektiivisiin kriteereihin tulisi kuulua neljä tekijää: pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot. Nämä tekijät on edellä mainituissa suuntaviivoissa määritetty organisaatiossa suoritettavien tehtävien arvioimisen kannalta keskeisiksi ja riittäviksi riippumatta siitä, millä toimialalla yritys toimii. Koska kaikki tekijät eivät ole yhtä tärkeitä tietyssä työtehtävässä, työnantajan on punnittava kutakin näistä neljästä tekijästä sen osalta, mikä on näiden kriteerien merkitys kyseisessä työssä tai tehtävässä. Myös lisäkriteerejä voidaan tarvittaessa ottaa huomioon.**

15 a (uusi) Palkkojen määrittämistä koskevat kansalliset mallit vaihtelevat, ja ne voivat perustua työehtosopimukseen ja/tai työnantajan päättämiin tekijöihin. Tämän direktiivin ei ole tarkoitus vaikuttaa erilaisiin palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin malleihin.

⁹ [COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ 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.

- (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. **Sen myötä tapahtuneen kehityksen, että direktiivissä 2006/54/EY määriteltiin välitön ja välillinen syrjintä, pohjalta** 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, [...] 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 tehokkaammin sukupuoleen perustuvaan palkkojen eriarvoisuuteen sukupuolen mukaan eriytyneillä aloilla ja ammateissa.
- (17) Unionin tuomioistuin on selventänyt¹¹, 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 **ja olosuhteet ovat täysin samanlaiset ja vertailukelpoiset**. Näin voi olla silloin, kun **kaikki olennaiset** palkkaehdot perustuvat suoraan lakisääteisiin määräyksiin tai useiden yritysten palkkaehtoja säänteleviin [...]sopimuksiin 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.¹² **Lisäksi itse arviointia tehtäessä olisi otettava huomioon, että palkkaero voi selittyä sukupuoleen liittymättömillä syillä.**

¹¹ Asia C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Asia 129/79 *Macarthy*s, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Jäsenvaltioiden olisi **varmistettava**, että **saataville asetetaan** erityisiä välineitä ja menetelmiä, joilla **työnantajia** tuetaan ja ohjataan sen arvioinnissa, mitkä työt ovat keskenään samanarvoisia. Näin voitaisiin helpottaa tämän käsitteen soveltamista erityisesti **mikroyrityksissä sekä** pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. **Kansallisen lainsäädännön, kansalliset työehtosopimukset ja/tai kansallinen käytäntö huomioon ottaen jäsenvaltiot voivat päättää uskoa erityisten välineiden ja menetelmien kehittämisen työmarkkinaosapuolten tehtäväksi tai kehittää niitä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa tai niitä kuultuaan.**
- (19) Jos työpaikkojen luokitus- ja arviointijärjestelmiä ei käytetä sukupuolineutraalilla tavalla, ne voivat johtaa sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjintään, erityisesti jos ne perustuvat perinteisiin sukupuolistereotyyppioihin. 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. [...]
- Työnhakijoiden tulee saada tieto alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä ennen työhaastattelua tai muutoin ennen työsopimuksen tekemistä siten, että he voivat neuvotella läpinäkyvästi ja tehdä palkan osalta tietoisin päätöksen. Työnantaja voi antaa tämän tiedon tai se voidaan antaa muulla tavalla, esimerkiksi työmarkkinaosapuolten välityksellä.**
- (21) Jotta vähitellen päästäisiin eroon yksittäisiä työntekijöitä koskevista sukupuolten palkkaeroista, työnantajien ei pitäisi voida tiedustella hakijan aiempaa palkkahistoriaa **tai ennakoivasti yrittää hankkia tietoja siitä.**
- (22) Palkkauksen läpinäkyvyyttä edistävillä toimenpiteillä olisi suojeltava työntekijöiden oikeutta samapalkkaisuuteen ja samalla rajoitettava mahdollisimman paljon työnantajille aiheutuvia kustannuksia ja räsistä kiinnittäen erityistä huomiota mikroyrityksiin ja pieniin yrityksiin. Toimenpiteet olisi tarvittaessa räätälöitävä työnantajien henkilöstömäärän mukaan.
- Työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden määrä, joka on perusteena sille, sovelletaanko työnantajaan tässä direktiivissä tarkoitettua palkkaraportointia, voi vastata mikroyrityksiä sekä pieniä ja keskisuuria yrityksiä koskevan komission suosituksen määritelmää¹³.**

¹³ Komission suositus, annettu 6 päivänä toukokuuta 2003, mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä K(2003) 1422.

- (23) Työnantajien olisi annettava työntekijöiden saataville tieto siitä, **mitä [...] kriteerejä** käytetään heidän **palkkatasonsa** ja -kehityksensä määrittelyyn. [...] **Palkkakehitys viittaa prosessiin, jossa työntekijä siirtyy korkeammalle palkkatasolle. Palkkakehitykseen liittyviä kriteerejä voivat olla esimerkiksi henkilökohtainen suoriutuminen, osaamisen kehittäminen ja/tai virkaikä. Pannessaan tämän veloitteen täytäntöön jäsenvaltioiden olisi kiinnitettävä erityistä huomiota mikro- ja pienyritysten liiallisen hallinnollisen taakan välttämiseen. Jäsenvaltiot voivat myös tarjota lieventävinä toimenpiteinä valmiita malleja, jotta pien- ja mikroyrityksiä tuettaisiin veloitteen noudattamisessa. Jäsenvaltiot voivat vapauttaa mikro- ja pientyönantajat palkkakehitystä koskevasta veloitteesta esimerkiksi sallimalla niiden asettaa palkkakehityskriteerit saataville työntekijöiden pyynnöstä.**
- (24) Kaikilla työntekijöillä olisi oltava oikeus saada pyynnöstä tietoja palkastaan ja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien palkkatasosta sukupuolen mukaan eriteltynä. **Yrityksissä, joissa on työntekijöiden edustajia, nämä tiedot voidaan mieluiten toimittaa heidän kauttaan.** Työnantajien **olisi** 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/EU¹⁴, voivat myös päättää raportoida palkoista toimintakertomuksessaan muiden työntekijöihin liittyvien seikkojen ohella. **Työntekijöiden palkkauksen läpinäkyvyyden maksimoimiseksi jäsenvaltiot voivat tehdä säännöllisen palkkaraportoinnin pakolliseksi työnantajille, joilla on alle 250 työntekijää.**

¹⁴ 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).

- (26) Palkkaraportoinnin avulla työnantajat voivat arvioida ja seurata palkkarakenteitaan ja -politiikkaansa samapalkkaisuuden periaatteen noudattamiseksi ennakoivasti. Samalla **sukupuolen** mukaan eriteltyt 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 **mikro**yritysten sekä 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.
- (28) Jotta nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroja koskevat organisaatiotason tiedot saataisiin laajalti saataville, jäsenvaltioiden **olisi [...] koottava** työnantajilta saadut palkkaeroa koskevat tiedot ilman, että työnantajille aiheutuu lisärasitusta. [...] Nämä tiedot **olisi** julkistettava, 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. **Yhteinen palkka-arviointi olisi tehtävä, jos työnantajat ja työntekijöiden edustajat eivät ole samaa mieltä siitä, että nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskimääräisen palkkatason ero, joka on vähintään 5 prosenttia, voidaan perustella objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteerejä käyttäen tai jos työnantaja ei esitä tällaista perustelua.** Työnantajien olisi tehtävä yhteinen palkka-arviointi yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa; jos virallisia työntekijöiden edustajia ei ole [...], **työntekijöiden** olisi nimettävä heidät tähän tehtävään. 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) 2016/679¹⁵. 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, [...] **joilla** työmarkkinaosapuolia kannustetaan kiinnittämään erityistä huomiota samapalkkaisuutta koskeviin näkökohtiin. Tällaisia toimenpiteitä **voivat** olla keskustelut tarkoituksenmukaisella työehtosopimusneuvottelujen tasolla ja sukupuolineutraalien työnarviointi- ja luokittelujärjestelmien laatiminen.

¹⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (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 tietosuojasetus), EUVL L 119, 4.5.2016, s. 1.

- (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 kehoitetaan 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. Tasa-arvoelinten valtuuksien ja tehtävien olisi sen vuoksi katettava sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä kaikilta osin, mukaan lukien palkkauksen läpinäkyvyys ja muut tässä direktiivissä säädetty oikeudet ja velvoitteet. Jotta 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.
- Edustuksen laadun varmistamiseksi jäsenvaltiot voivat päättää vahvistaa kelpuuttamisperusteita, jotka koskevat oikeudelliseen menettelyyn osallistuvia edustajia.**

- (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. **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.**
- (36) Korvauksen olisi katettava sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä aiheutuneet menetykset ja vahingot täysimääräisesti¹⁶. Siihen olisi sisällyttävä maksamattoman palkan ja siihen liittyvien bonusten tai luontoisetujen täysimääräinen palauttaminen sekä menetettyjen mahdollisuuksien **(kuten pääsy tiettyjen etuuksien piiriin palkkatasosta riippuen)** ja henkisen kärsimyksen **(kuten tehdyn työn aliarvostuksesta johtuva henkinen kärsimys)** korvaaminen. Tällaiselle korvaukselle ei pitäisi voida vahvistaa ennalta enimmäismäärää.
- (37) Korvauksen lisäksi olisi säädettävä myös muista korjaustoimenpiteistä. Tuomioistuinten **tai toimivaltaisten viranomaisten** 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.

¹⁶ Asia C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho v. Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, 45 kohta.

- (38) Tuomioistuimen oikeuskäytännön¹⁷ mukaisesti direktiivillä 2006/54/EY on vahvistettu säännökset sen varmistamiseksi, että ilmeisissä syrjintätapauksissa todistustaakka siirtyy vastaajalle. [...] **Tästä huolimatta uhrien ja tuomioistuinten ei ole aina helppo tietää, miten edes tämä oletama voitaisiin vahvistaa. Asiassa C-109/88 (Danfoss) Euroopan unionin tuomioistuin katsoi, että kun palkkajärjestelmästä puuttuu täysin läpinäkyvyys, todistustaakan olisi [...] siirryttävä vastaajalle ilman, että työntekijän tarvitsee näyttää toteen ilmeiseltä vaikuttavaa palkkasyrjintää. Näin pitäisi olla erityisesti silloin, jos työnantaja ei ilmeisestä huolimattomuudesta johtuen ole noudattanut tämän direktiivin mukaisia palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita, on esimerkiksi kieltäytynyt antamasta työntekijöiden pyytämiä tietoja tai ei ole tarvittaessa raportoinut sukupuolten palkkaeroista.**
- (39) [...]
- (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. Tällaisissa säännöissä olisi määritettävä, milloin vanhentumisaika alkaa kulua, sen kesto sekä olosuhteet, joiden vallitessa se katkeaa tai keskeytyy. **Jäsenvaltioiden olisi katsottava, että vanhentumisajan kulumisen ei ala ennen kuin samapalkkaisuuden periaatteen tai tämän direktiivin mukaisten oikeuksien tai velvoitteiden rikkominen on päättynyt ja kantaja tietää tai hänen voidaan kohtuudella olettaa tietävän rikkomisesta tai ennen kuin työsuhde on päättynyt. Jäsenvaltioiden olisi [...] säädettävä, että vanhentumisaika kanteen nostamiselle on vähintään kolme vuotta. Jäsenvaltiot voivat myös asettaa pidemmän vanhentumisajan, jonka kuluessa kantajan on ryhdyttävä toimiin.**

¹⁷ Asia C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) Oikeudenkäyntikulut ovat vakava pidäke, joka estää sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän uhreja vaatimasta oikeuttaan samapalkkaisuuteen, minkä vuoksi samapalkkaisuutta koskevan oikeuden suojeleminen ja täytäntöönpano on riittämätöntä. Tämän oikeussuojan saatavuutta haittaavan merkittävän menettelyllisen esteen poistamiseksi **jäsenvaltioiden olisi annettava tuomioistuimille mahdollisuus arvioida, oliko hävinneellä kantajalla kohtuulliset syyt nostaa kanne tuomioistuimessa, ja määrätä, että hävinnyt kantaja ei joudu maksamaan siitä koituneita kuluja. Tätä olisi sovellettava erityisesti, jos vastaaja ei ole noudattanut tässä direktiivissä säädettyjä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita.**
- (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 voi** sisältyä sakkoja, joiden [...]määrä olisi määritettävä ottaen asianmukaisesti huomioon rikkomisen vakavuus ja kesto, **työnantajasta johtuva** syrjinnän tahallisuus tai vakava laiminlyönti sekä muut raskauttavat tai lieventävät tekijät, joita voidaan soveltaa tapauksen olosuhteissa esimerkiksi silloin, kun sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjintään **yhdistyy** muita syrjintäperusteita. [...]
- (43) Jäsenvaltioiden olisi **varmistettava, että sovelletaan** erityisiä **seuraamuksia**, 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 työläinsäädäntöön liittyviä velvoitteita, joiden noudattaminen julkisten tarjouskilpailujen yhteydessä jäsenvaltioiden on varmistettava Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/23/EU¹⁸, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/24/EU¹⁹ ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/25/EU²⁰ 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.

¹⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/23/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, käyttöoikeussopimusten tekemisestä (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 1).

¹⁹ 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).

²⁰ 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).

- (45) Tämän direktiivin tuloksellinen täytäntöönpano edellyttää riittävää oikeudellista ja hallinnollista suojaa sellaista epäsuotuisaa kohtelua vastaan, joka johtuu yrityksestä käyttäen tässä direktiivissä säädettyjä työntekijöiden oikeuksia, kantelun nostamisesta työnantajaa vastaan tai muusta oikeudellisesta tai hallinnollisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa samapalkkaisuutta koskevan oikeuden noudattaminen. **Oikeuskäytännön²¹ mukaan suojaan oikeutettujen työntekijöiden ryhmä olisi tulkittava laajasti ja sen olisi katettava kaikki työntekijät, joita vastaan työnantaja saattaa ryhtyä kostotoimenpiteisiin syrjintää koskevan kantelun vastatoimena. Suoja ei rajoitu vain kantelun tehneisiin työntekijöihin tai heidän edustajiinsa taikka henkilöihin, jotka vastaavat tietyn aseman, kuten todistajan aseman, tunnustamiseen sovellettavia tiettyjä muodollisia vaatimuksia.**
- (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.

²¹ Asia C-404/18, *Hakelbracht ym.* ECLI:EU:2019:523.

- (48) Jotta miesten ja naisten samapalkkaisuutta koskevan oikeuden noudattamista voitaisiin valvoa asianmukaisesti, jäsenvaltioiden olisi [...] **varmistettava, että** tässä direktiivissä säädetyt, palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevat **toimenpiteet toteutetaan**, ja kerättävä määrättyjä tietoja palkkojen eriarvoisuuden ja palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevien toimenpiteiden vaikutuksen seurantaan varten. **Jos eri elimet tai viranomaiset toteuttavat tämän direktiivin täytäntöönpanon seurantaan liittyviä tehtäviä, jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että ne koordinoidaan asianmukaisesti.**
- (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 530/1999²² 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 seurantaan ja tietoisuutta asiasta. Tällaisten tietojen saatavuus ja vertailtavuus ovat erittäin tärkeitä, jotta voidaan arvioida kehitystä sekä kansallisella että koko unionin tasolla. **Eurostatille toimitettavat asiaan liittyvät tilastot olisi kerättävä tilastotarkoituksiin Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EY) N:o 223/2009²³ tarkoitetulla tavalla.**
- (50) Tämän direktiivin tavoitteena on panna paremmin ja tuloksellisemmin täytäntöön samapalkkaisuuden [...] periaate 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.

²² 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).

²³ **Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 223/2009, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2009, Euroopan tilastoista.**

- (51) Työmarkkinaosapuolilla on keskeinen tehtävä niiden keinojen suunnittelussa, joilla palkkauksen läpinäkyvyyttä edistävät toimenpiteet pannaan täytäntöön jäsenvaltioissa, 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. **Lisäksi jäsenvaltioiden olisi voitava sallia työmarkkinaosapuolten ylläpitää, neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia, joissa vahvistetaan erilaisia palkkojen läpinäkyvyyttä koskevia järjestelyjä, edellyttäen, että tällä direktiivillä tavoitellut tulokset varmistetaan kaikissa tilanteissa.**
- (52) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpannaessa vältettävä säätämästä sellaisia hallinnollisia, rahoituksellisia ja oikeudellisia rajoituksia, jotka vaikeuttaisivat **mikroyritysten** sekä pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehittämistä. Sen vuoksi jäsenvaltioita kehoitetaan 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) 2018/1725²⁴ 42 artiklan mukaisesti, ja hän on antanut lausunnon²⁵ **27 päivänä huhtikuuta 2021,**

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

²⁴ 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).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

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 (uusi) Myös työnhakijat kuuluvat tämän direktiivin soveltamisalaan 5 artiklaa sovellettaessa.

3 artikla

Määritelmät

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:
(-a) uusi'samapalkkaisuuden periaatteella' periaatetta, jonka mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka miehille ja naisille;

- 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 **tai** jotka **muutoin** on ryhmitelty **objektiivisten, sukupuolineutraalien** kriteerien pohjalta, [...] **sen mukaisesti kuin** asianomaisen työnantajan **osalta on määritelty kansallisen lainsäädännön, kansallisten työehtosopimusten ja/tai kansallisen käytännön 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) '[...] valvontaelimellä' [...] elintä tai elimiä, jotka vastaavat [...], kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti valvonta- ja/tai tarkastustehtävistä [...] samapalkkaisuutta koskevissa kysymyksissä. Tarvittaessa työmarkkinaosapuolet voivat toteuttaa näitä tehtäviä;
- l)(uusi) 'työntekijöiden edustajilla' työntekijöiden edustusta kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti;
- m)(uusi) 'mikrotyönantajalla' työnantajaa, joka työllistää alle 10 henkilöä;
- n)(uusi) 'pientyönantajalla' työnantajaa, joka työllistää vähintään 10 mutta alle 50 henkilöä.

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/ETY²⁶ tarkoitettu raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvä naisten epädullisempi kohtelu;
 - d) (uusi) neuvoston direktiivissä (EU) 2019/1158²⁷ tarkoitettu epädullisempi kohtelu sukupuolen perusteella [...];**
 - e) (uusi) [...] sekä sukupuoleen että yhteen tai useampaan muuhun, direktiivillä 2000/43/EY tai direktiivillä 2000/78/EY suojattuun syrjintäperusteeseen perustuva syrjintä.
3. **Tämän artiklan 2 e kohdassa ei aseteta työnantajille lisävelvoitteita kerätä tässä direktiivissä tarkoitettuja tietoja, jotka liittyvät muihin suojattuihin syrjintäperusteisiin kuin sukupuoleen.**

²⁶ 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).

²⁷ **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. 79–93).**

Sama ja samanarvoinen työ

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajat **käyttävät palkanmuodostusmekanismia tai palkkarakenteita** [...], joilla varmistetaan, että naisille ja miehille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.
 2. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen **varmistamiseksi**, että **saataville asetetaan analyttiset välineet tai menetelmät, joilla työnantajia tuetaan ja ohjataan** työn arvon **arvioimisessa ja vertailussa** tässä artiklassa vahvistettujen kriteerien mukaisesti. Tällaisiin välineisiin tai menetelmiin voi sisältyä sukupuolineutraaleja työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä. **Näiden välineiden tai menetelmien muoto voidaan vahvistaa kansallisen lainsäädännön, kansallisten työehtosopimusten ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti.**
 3. [...] **Palkanmuodostusmekanismien tai palkkarakenteiden on mahdollistettava sen arvioiminen, ovatko työntekijät työn arvon suhteen vertailukelpoisessa tilanteessa, käyttäen objektiivisia, sukupuolineutraaleja kriteerejä, jotka eivät saa perustua suoraan tai välillisesti työntekijän sukupuoleen. Näihin objektiivisiin kriteereihin on kuuluttava muun muassa pätevyys, kuormitus, vastuun määrä ja työolot sekä tarvittaessa muut tekijät, jotka ovat [...] merkityksellisiä kyseisessä työssä tai tehtävässä.[...] Näitä kriteerejä olisi sovellettava objektiivisella ja sukupuolineutraalilla tavalla.**
- 3 a (uusi).** Kansallisen lainsäädännön, kansalliset työehtosopimukset ja/tai kansallisen käytännön huomioon ottaen jäsenvaltiot voivat päättää uskoa **työmarkkinaosapuolten tehtäväksi 1–3 kohdassa tarkoitettujen toimenpiteiden toteuttamisen tai toteuttaa tarvittavat toimenpiteet yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa, edellyttäen että tämän artiklan mukaiset velvoitteet täytetään asianmukaisesti kaikissa tilanteissa.**
4. [...]
 5. Kun palkka määritellään työn arviointi- ja luokittelujärjestelmän mukaan, järjestelmän tulee perustua [...] samoihin **objektiivisiin, sukupuolineutraaleihin** kriteereihin ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa **välitöntä tai välillistä** syrjintää.

II LUKU

Palkkauksen läpinäkyvyys

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 riittävästi etukäteen, joko** julkaistavassa työpaikkailmoituksessa **ennen työhaastattelua tai joka tapauksessa viimeistään ennen työsopimuksen tekoa.**
2. Työnantaja ei saa [...] tiedustella hakijalta tämän aiempien työsuhteiden palkkahistoriaa.

6 artikla

Palkanmuodostus- ja urakehityspolitiikan läpinäkyvyys

1. Työnantajan on annettava työntekijöille helposti saatavassa muodossa tieto kriteereistä, **joita** käytetään määrittämään **palkka**, palkkatasot **ja tarvittaessa** työntekijöiden **palkkakehitys**. Näiden kriteerien on oltava objektiivisia ja sukupuolineutraaleja.
- 2 (uusi) Jäsenvaltiot voivat vapauttaa mikro- ja pientyönantajat 1 kohdan mukaisesta palkkakehitystä koskevasta velvoitteesta.**

Tiedonsaantioikeus

1. Työntekijöillä on oikeus **pyytää ja saada kirjallisesti [...] 1 a ja 3 kohdan mukaisesti** tietoa yksilöllisestä palkkatasostaan ja keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien osalta.
- 1 a. (uusi) Työntekijöillä on oltava mahdollisuus pyytää ja saada 1 kohdassa tarkoitetut tiedot edustajiensa välityksellä, kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Tasa-arvoelin voi myös pyytää ja saada edellä 1 kohdassa tarkoitetut tiedot työntekijän pyynnöstä, kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.**
2. Työnantajien on ilmoitettava vuosittain kaikille työntekijöille heidän oikeudestaan saada 1 kohdassa tarkoitetut tiedot.
- 2 a. (uusi) Poiketen siitä, mitä 2 kohdassa säädetään, mikro- ja pientyönantajien on ilmoitettava kaikille työntekijöille kahden vuoden välein 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. [...]
5. Työntekijöitä ei saa estää ilmoittamasta palkkaansa samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöön panemiseksi [...].

6. Työnantajilla on oikeus vaatia, että tämän artiklan nojalla **muuta kuin omaa palkkaansa tai palkkatasoaan koskevia** tietoja saanut työntekijä ei käytä näitä tietoja mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin puolustaakseen oikeuttaan samapalkkaisuuteen.

8 artikla

Nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaeroista raportointi

1. Työnantajien, joilla on vähintään 250 työntekijää, on **vuosittain** toimitettava organisaatiostaan seuraavat tiedot 2 [...] 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.

1 a (uusi) Kriteeri, jolla määritetään, sovelletaanko työnantajaan palkkaraportointia ja yhteistä palkka-arviointia, on henkilöstömäärä.

2. Työnantajan johdon on vahvistettava tietojen oikeellisuus.

3. **Edellä 1 kohdan a–g alakohdassa tarkoitettut tiedot on toimitettava viranomaiselle, joka vastaa tällaisten tietojen kokoamisesta ja julkaisemisesta 26 artiklan 3 kohdan c alakohdan mukaisesti. Työnantaja voi julkaista 1 kohdan a–f alakohdassa tarkoitettut tiedot verkkosivustollaan tai asettaa ne muulla tavoin julkisesti saataville.**
4. Jäsenvaltiot voivat päättää kerätä 1 kohdan a–f alakohdassa tarkoitettut tiedot itse hallinnollisten tietojen, kuten työnantajien vero- tai sosiaaliturvaviranomaisille toimittamien tietojen perusteella. Tiedot on julkistettava **26 artiklan 3 kohdan c alakohdan** mukaisesti.
5. Työnantajan on toimitettava 1 kohdan g alakohdassa tarkoitettut tiedot kaikille työntekijöille ja heidän edustajilleen[...]. **Työnantajan on toimitettava tiedot valvontaelimelle ja tasa-arvoelimelle näiden pyynnöstä. Pyyntöä on toimitettava myös neljän edellisen vuoden tiedot, jos ne ovat saatavilla.**
6. [...]
7. [...] **Työnantajan on vastattava [...]työntekijöiden, heidän edustajiensa ja valvontaelimen pyyntöihin**, jotka koskevat lisäselvennyksiä ja yksityiskohtia annetuista tiedoista, mukaan lukien sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevat selitykset. **Myös tasa-arvoelin voi pyytää tällaisia selvennyksiä työntekijän pyynnöstä.** Työnantajan on **vastattava** kohtuullisessa ajassa ja perusteltava vastauksensa. Jos sukupuolten palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla tekijöillä, työnantajan on korjattava tilanne tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien, **valvontaelimen** ja/tai tasa-arvoelimen kanssa.

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 **kriteerejä** käyttäen.

2. Yhteinen palkka-arviointi **on toteutettava määrittämään, korjaamaan ja estämään nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaero, jota ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla tekijöillä, ja se sisältää seuraavat:**
 - a) analyysi nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuudesta kussakin työntekijäryhmässä;
 - b) [...] tiedot nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasoista ja täydentävistä tai muuttuvista eristä kussakin työntekijäryhmässä;
 - c) nais- ja miespuolisten työntekijöiden mahdollisten **keskimääräisten** palkkaerojen yksilöinti kussakin työntekijäryhmässä;
 - d) näiden **keskimääräisten** 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) **arviointi [...] aiempien yhteisten palkka-arviointien perusteella toteutetuista toimenpiteistä.**
3. Työnantajien on asetettava yhteiset palkka-arvioinnit työntekijöiden ja näiden edustajien saataville **ja toimitettava ne [...] yhteisten palkka-arviointien keräämisestä vastaavalle viranomaiselle 26 artiklan 3 kohdan d alakohdan mukaisesti. Yhteinen palkka-arviointi asetetaan tasa-arvoelimen ja valvontaelimen saataville näiden pyynnöstä.**
4. **[...] Toteutettaessa yhteiseen palkka-arviointiin perustuvia toimenpiteitä työnantajan on korjattava perusteettomat palkkaerot tiiviissä yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa, ottaen huomioon kansallinen lainsäädäntö ja/tai kansalliset käytännöt. [...]** **Valvontaelintä ja/tai tasa-arvoelintä voidaan pyytää osallistumaan tähän prosessiin.** 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. Tämän direktiivin 7, 8 tai 9 artiklan nojalla **käsiteltyjä** 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, **valvontaelimen** 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. Tämän direktiivin 26 artiklan **mukaista valvontaa varten [...] tiedot on asetettava saataville [...] rajoituksetta.**

11 artikla

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Jäsenvaltioiden on [...] kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti **toteutettava asianmukaisia toimenpiteitä työmarkkinaosapuolten tehokkaan osallistumisen** varmistamiseksi **keskustelemalla soveltuvin osin** tämän direktiivin mukaisista oikeuksista ja velvoitteista[...] **niiden pyynnöstä**, sanotun kuitenkin rajoittamatta työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta.

III LUKU

Oikeussuojakeinot ja täytäntöönpano

12 artikla

Oikeuksien puolustaminen

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että samapalkkaisuuden [...] periaatteeseen liittyvien oikeuksien ja velvoitteiden täytäntöönpanoa koskevat oikeudelliset menettelyt ovat mahdollisen sovittelumenettelyn jälkeen kaikkien sellaisten työntekijöiden 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 kansallisen lainsäädännön [...] mukaisesti oikeutettu etu varmistaa miesten ja naisten välinen tasa-arvo, voivat aloittaa minkä tahansa **hallinnollisen tai** oikeudellisen [...] menettelyn [...] samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden täytäntöönpanemiseksi [...]. Ne voivat toimia sellaisen työntekijän puolesta tai tukemiseksi, joka on **väitetysti** kärsinyt minkä tahansa [...] 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, **jos kansallisessa lainsäädännössä näin säädetään.**

14 artikla

Oikeus korvaukseen

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jokainen työntekijä, jolle on aiheutunut vahinkoa jonkin [...] samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvän oikeuden tai velvoitteen loukkaamisen vuoksi, voi vaatia ja saada kyseisestä vahingosta jäsenvaltion määrittämän täyden korvauksen tai hyvityksen.
2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettulla korvauksella tai hyvityksellä on varmistettava todellinen ja tehokas korvaus **tai hyvitys, jäsenvaltioiden niin päättäessä**, aiheutuneesta menetyksestä ja vahingosta tavalla, joka on varoittava ja oikeasuhteinen kärsittyyn vahinkoon nähden.
3. Korvauksen **tai hyvityksen** 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.
Jäsenvaltioiden on vahvistettava, että korvaukseen tai hyvitykseen sisältyy maksamattoman palkan ja siihen liittyvien bonusten tai luontoisetujen täysimääräinen palauttaminen sekä menetettyjen mahdollisuuksien ja henkisen kärsimyksen korvaaminen **sekä [...] viivästyskorko**.
4. Tällaista korvausta tai hyvitystä ei saa rajoittaa vahvistamalla sille ennalta määrätty enimmäismäärä.

15 artikla

Muut oikeussuojakeinot

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että **jos samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyviä oikeuksia tai velvoitteita rikotaan, [...]** tuomioistuimet tai muut toimivaltaiset viranomaiset voivat **kansallisten sääntöjen mukaisesti** kantajan pyynnöstä ja vastaajan kustannuksella **antaa**

- a) [...] määräyksen rikkomisen [...] **lopettamiseksi**;
- b) [...] määräyksen [...] toteuttaa [...] toimenpiteitä samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien oikeuksien tai velvoitteiden noudattamiseksi [...].

Näiden määräysten noudattamatta jättämisestä on tarvittaessa määrättävä uhkasakko sen varmistamiseksi, että **määräystä** noudatetaan.

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 **väitettyä [...] palkkasyrjintää koskevissa oikeudellisissa** menettelyissä tilanteissa, joissa työnantaja **ilmeisestä huolimattomuudesta johtuen ei ole noudattanut** tämän direktiivin 5–9 artiklassa säädettyjä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia velvoitteita, työnantajan on näytettävä toteen, ettei tällaista syrjintää ole tapahtunut.
3. [...]
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.

16 a artikla (uusi)

Saman tai samanarvoisen työn todistaminen

- 1. Arvioitaessa, tekevätkö nais- ja miespuoliset työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, sen arvioiminen, ovatko työntekijät toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa, ei saa rajoittaa tilanteisiin, joissa nais- ja miespuoliset työntekijät työskentelevät saman työnantajan palveluksessa, vaan se on laajennettava koskemaan yhtä ainoaa lähdettä, jossa määritellään palkkaehdot. Yksi ainoa lähde on olemassa, jos siinä määritellään kaikki työntekijöiden vertailun kannalta keskeiset palkan tekijät.**
- 2. Sen arviointia, ovatko työntekijät toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa, ei myöskään saa rajoittaa työntekijöihin, jotka työskentelevät samana ajankohtana kuin kyseinen työntekijä.**
- 3. Tilanteissa, joissa todellista vertailukohdetta ei voida määrittää, on sallittava käyttää mitä tahansa muuta näyttöä väitetyn palkkasyrjinnän todistamiseksi, mukaan lukien tilastot ja vertailu siihen, kuinka työntekijää kohdeltaisiin rinnastettavissa olevassa tilanteessa.**

17 artikla

Mahdollisuus tutustua todisteisiin

- 1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että menettelyissä, joissa käsitellään samapalkkaisuutta koskevaa kannetta [...], kansalliset tuomioistuimet tai toimivaltaiset viranomaiset voivat määrätä vastaajan esittämään kaikki hallussaan olevat merkitykselliset todisteet, kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.**
- 2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kansallisilla tuomioistuimilla tai toimivaltaisilla viranomaisilla on toimivalta määrätä esitettäväksi luottamuksellisia tietoja sisältävät todisteet, jos ne katsovat sen samapalkkaisuutta koskevan kanteen kannalta merkitykselliseksi. Niiden on varmistettava, että kun kansalliset tuomioistuimet määräävät tällaisia tietoja esitettäväksi, niillä on käytössään tehokkaat toimenpiteet tietojen suojaamiseksi kansallisten menettelysääntöjen mukaisesti.**
- 3. [...]**

18 artikla

Vanhentumisajat

1. Jäsenvaltioiden on **varmistettava, että** vanhentumisaikoja koskevia sääntöjä **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, **ottaen huomioon että vanhentumisajan ei pidä alkaa kulua ennen kuin kantaja tietää tai hänen voidaan kohtuudella olettaa tietävän rikkomisesta. Jäsenvaltiot voivat päättää, että vanhentumisaika ei ala kulua ennen kuin työsuhde on päättynyt. Vanhentumisajaksi on asetettava vähintään kolme vuotta.**
2. [...]
3. [...]
4. Jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisen lainsäädännön mukaisesti, että vanhentumisaika katkeaa tai keskeytyy, kun kantaja panee menettelyn vireille nostamalla kanteen **tuomioistuimessa** tai saattamalla sen työnantajan tietoon **suoraan tai** työntekijöiden edustajien, **valvontaelimen** tai tasa-arvoelimen **kautta.**
5. (uusi) Tässä artiklassa asetetaan yhdenmukaiset säännöt vanhentumisajoille, ja siinä ei käsitellä kanteiden vanhentumista koskevia sääntöjä.

19 artikla

Asianajo- ja oikeudenkäyntikulut

[...] Jäsenvaltioiden on **varmistettava, että asioissa, joissa [...]** vastaaja voittaa palkkasyrjintäkanteen, **tuomioistuin voi arvioida kansallisen lainsäädännön mukaisesti, oliko hävinneellä kantajalla kohtuulliset syyt nostaa kanne tuomioistuimessa, ja määrätä, että hävinnyt kantaja ei joudu maksamaan siitä koituneita kuluja. [...]**

20 artikla

Seuraamukset

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä **tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia seuraamuksia** koskevista säännöistä, joita sovelletaan **samapalkkaisuuden periaatetta koskevien oikeuksien ja velvoitteiden [...] rikkomisiin**. Jäsenvaltioiden on **toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet niiden täytäntöönpanon varmistamiseksi ja** ilmoitettava nämä säännöt ja toimenpiteet komissiolle viipymättä ja ilmoitettava sille niihin vaikuttavista myöhemmistä muutoksista.
2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että [...] **seuraamuksilla taataan todellinen ehkäisevä vaikutus samapalkkaisuutta koskevien oikeuksien ja velvoitteiden rikkomiseen. Niihin voi sisältyä sakkoja.**
3. Jäsenvaltioiden on **varmistettava**, että tiettyjä **seuraamuksia sovelletaan**, jos miesten ja naisten samapalkkaisuuteen liittyviä oikeuksia ja velvoitteita rikotaan toistuvasti [...].
4. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että säädetyt **seuraamuksia** sovelletaan tuloksellisesti käytännössä.

21 artikla

Samapalkkaisuus julkisissa hankinnoissa ja käyttöoikeussopimuksissa

1. Niihin asianmukaisesti 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 perustelevaan 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 suojeleminen epäedullisemmalta kohtelulta

1. Työntekijöitä ja heidän edustajiaan ei saa kohdella epäedullisemmin sillä perusteella, että he ovat käyttäneet miesten ja naisten samapalkkaisuuteen liittyviä oikeuksiaan **tai tukeneet toista henkilöä niiden suojelemisessa.**
2. Jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden, mukaan lukien [...] 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 velvoitteiden 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 [...] samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvää oikeutta tai velvoitetta.

IV LUKU

Horizontaaliset 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. **Tämä ei vaikuta jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten oikeuteen vahvistaa muuttuneiden olosuhteiden mukaan muita kuin [lisätään tämän direktiivin hyväksymispäivä] voimassa olevia lakeihin, asetuksiin, työehtosopimukseen tai muihin sopimuksiin perustuvia järjestelyjä edellyttäen, että tässä direktiivissä säädettyjä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan ja että nykyistä suojelun tasoa ei heikennetä.**

25 artikla

Tasa-arvoelimet

1. Direktiivin 2006/54/EY mukaisesti perustetut [...] tasa-arvoelimet ovat toimivaltaisia tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, sanotun kuitenkin rajoittamatta **valvontaelimen** tai muiden työntekijöiden oikeuksia valvovien elinten toimivaltaa, työmarkkinaosapuolet mukaan lukien.

2. Jäsenvaltioiden on toteutettava aktiivisesti toimenpiteitä tiiviin yhteistyön ja koordinoinnin **edistämiseksi** tasa-arvoelinten ja [...] **valvontaelinten** välillä [...] **samapalkkaisuuden periaatteeseen liittyvien kysymysten alalla.**
3. Jäsenvaltioiden on myönnettävä tasa-arvoelimille riittävät resurssit, jotta ne voivat tuloksellisesti hoitaa miesten ja naisten samapalkkaisuutta koskevan oikeuden noudattamiseen liittyvät tehtävänsä. [...]

26 artikla

Seuranta ja tietoisuuden lisääminen

1. Jäsenvaltiot on varmistettava, että [...]samapalkkaisuuden periaatteen täytäntöönpanoa seurataan **ja tuetaan** johdonmukaisesti **ja koordinoidusti** ja että kaikki käytettävissä olevat oikeussuojakeinot pannaan täytäntöön.
2. [...]
3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että **seuraavat** tehtävät [...] **suoritetaan:**
 - a) tietoisuuden **lisääminen** julkisten ja yksityisten yritysten ja organisaatioiden, työmarkkinaosapuolten ja suuren yleisön keskuudessa samapalkkaisuuden periaatteen ja palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevan oikeuden edistämiseksi;
 - b) **analysoidaan** sukupuolten välisen palkkaeron syitä ja kehitetään välineitä helpottamaan palkkojen eriarvoisuuden [...] arviointia;
 - c) **kerätään** työnantajilta 8 artiklan mukaisesti saatuja tietoja **ja julkaistaan viipymättä 8 artiklan 1 kohdan a–f alakohdassa tarkoitetut tiedot helposti saatavassa ja käyttäjäystävällisessä muodossa, mikä mahdollistaa vertailun asianomaisen jäsenvaltion työnantajien, toimialojen ja alueiden välillä. Myös neljän edellisen vuoden tietoihin, jos ne ovat saatavilla, on oltava pääsy;**

- d) **kerätään** 9 artiklan 3 kohdassa tarkoitetut yhteiset palkka-arvioinnit;
 - e) **kootaan** tuomioistuimissa nostettujen palkkasyrjäntäkanteiden ja toimivaltaisille viranomaisille, tasa-arvoelimet mukaan lukien, tehtyjen valitusten määrää ja tyyppejä koskevat tiedot.
4. Jäsenvaltioiden on toimitettava **kahden vuoden välein yhdessä ainoassa lähetyksessä** 3 kohdan c, d ja e alakohdassa tarkoitetut tiedot komissiolle [...].

27 artikla

Työehtosopimusneuvottelut ja työtaistelutoimet

1. Tämä direktiivi ei vaikuta millään tavoin oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia eikä oikeuteen ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lain ja/tai käytännön mukaisesti.
- 2 (uusi) Lisäksi kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti jäsenvaltioiden olisi voitava sallia työmarkkinaosapuolten ylläpitää, neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia, joissa vahvistetaan erilaisia palkkojen läpinäkyvyyttä koskevia järjestelyjä, edellyttäen, että tällä direktiivillä tavoitellut tulokset varmistetaan kaikissa tilanteissa.**

28 artikla

Tilastot

Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle (Eurostatille) **vuosittain** ajantasaiset **kansalliset tiedot tasoittamattoman** sukupuolten välisen palkkaeron laskemiseksi [...]. Tilastotiedot on esitettävä **sukupuolen**, toimialan, työajan (kokoaikainen/osa-aikainen työ), taloudellisen määräysvallan (julkinen/yksityinen omistus) sekä iän mukaan eriteltyinä, ja ne on laskettava vuositasolla.

Ensimmäiset vuosittaiset sukupuolten välistä palkkaeroa koskevat tiedot on toimitettava aikaisintaan 31 päivänä tammikuuta 2028 vertailuvuoden 2026 osalta.

29 artikla

Tiedottaminen

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

30 artikla

Täytäntöönpano

Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi **työmarkkinaosapuolten roolia koskevan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti**, 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 [**kolmen** 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 **mikroyrityksiin** sekä 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