

UTKAST

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen, lagen om statistikcentralen, lagen om inkomstdatasystemet och 1 § i lagen om verkställighet av böter

INNEHÅLL

MOTIVERING	3
1 Bakgrund och beredning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Beredning	4
1.2.1 Beredningen av EU-rättsakten	4
1.2.2 Beredningen av regeringens proposition	4
2 EU-rättsaktens syften och huvudsakliga innehåll	5
2.1 Målsättning	5
2.2 Huvudsakligt innehåll	6
2.2.1 Tillämpningsområde	6
2.2.2 Lönetransparensdirektivets struktur	6
2.2.3 Lika eller likvärdigt arbete	6
2.2.4 Insyn i lönesättningen före anställning	6
2.2.5 Insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicy	7
2.2.6 Rätt att få information	7
2.2.7 Rapportering om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare	7
2.2.8 Dataskydd	8
2.2.9 Sanktioner	8
2.2.10 Övervakningsorgan	8
2.2.11 Verkställighet	8
2.2.12 Nationellt handlingsutrymme	9
3 Nuläge och bedömning av nuläget	9
3.1 Grundlagen	9
3.2 Internationella avtal	9
3.3 Lagstiftning och bedömning av nuläget	10
3.3.1 Mål och tillämpningsområde	10
3.3.2 Definitioner	11
3.3.3 Lika eller likvärdigt arbete	12
3.3.4 Insyn i lönesättningen före anställning	12
3.3.5 Insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicy	13
3.3.6 Rätten att få uppgifter	13
3.3.7 Tillgång till information	14
3.3.8 Rapportering om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare	15
3.3.9 Gemensam lönebedömning	16
3.3.10 Övriga rättsmedel	16
3.3.11 Omvänd bevisbörda	17

3.3.12 Bevis för lika eller likvärdigt arbete.....	18
3.3.13 Preskriptionstid	19
3.3.14 Sanktioner	19
3.3.15 Jämställdhetsorgan	20
3.3.16 Tillsyn och ökad kunskap.....	20
3.3.17 Verkställighet	21
3.4 Analytiska verktyg och metoder	21
3.5 Lönesättning och systemet med kollektivavtal	22
3.6 De artiklar i lönetransparensdirektivet som inte orsakar ändringar i lagstiftningen ..	23
3.7 Övriga ändringsbehov på grund av genomförandet av lönetransparensdirektivet	30
4 Förslagen och deras konsekvenser.....	31
4.1 De viktigaste förslagen.....	31
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	32
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser	32
4.2.1.1 Konsekvenser för arbetsgivarna	32
4.2.1.2 Konsekvenser för den offentliga ekonomin	35
4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna	36
4.2.3 Könskonsekvenser.....	37
4.2.4 Konsekvenser för löntagarna.....	39
5 Alternativa handlingsvägar	40
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser.....	40
5.2 Den svenska utredningen för genomförandet av lönetransparensdirektivet i Sverige.	42
5.2.1 Regleringen i den svenska diskrimineringslagen	42
5.2.2 Rapporten av den svenska utredaren och slutsatserna i rapporten i fråga om artikel 3, 4 och 9 i lönetransparensdirektivet.	43
5.2.3 Lönetransparensdirektivets förhållande till arbetsmarknadsparterna och kollektivavtalen i Sverige.....	45
6 Remissvar	46
7 Specialmotivering	46
7.1 Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	46
7.2 Lag om ändring av 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen	64
7.3 Lag om ändring av lagen om inkomstdatasystemet	65
7.4 Lag om ändring av lagen om statistikcentralen.....	68
7.5 Lag om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter	69
8 Ikraftträdande.....	69
9 Verkställighet och uppföljning	69
10 Förhållande till andra propositioner.....	70
10.1 Samband med andra propositioner	70
10.2 Förhållande till budgetpropositionen	70
11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	70
11.1 De grundläggande fri- och rättigheter som ingår i förslaget	70
11.2 Bedömning med tanke på den grundläggande fri- och rättigheterna	73

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Syftet med propositionen är att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (EU) 2023/970 (nedan, *lönetransparensdirektivet*).

Kvinnors och mäns rätt att få lika lön för likvärdigt arbete (likalöneprincipen) har varit en av de grundläggande principerna i Europeiska unionen sedan Romfördraget. Likalöneprincipen har fastställts i artikel 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). I artikel 157.1 i EUF-fördraget föreskrivs att ”varje medlemsstat ska säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas”. I punkt 2 i samma artikel föreskrivs att ”i denna artikel ska med ”lön” förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen. Lika lön utan könsdiskriminering innebär att a) ackordslön för lika arbete ska fastställas enligt samma beräkningsgrunder, b) tidlön ska vara lika för lika arbete.”

Det finns bestämmelser om kravet på att iakttä likalöneprincipen även i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning av jämställdhetsdirektivet), vilket har kompletterats genom kommissionens rekommendation om lönetransparens från år 2014 (Kommissionens rekommendation 2014/124/EU¹). Trots detta regleringsramverk har det varit utmanande att genomföra och efterleva principen framgångsrikt inom Europeiska unionen. Bristen på insyn i lönesättningen har konstaterats vara ett centralt hinder.²

Löneskillnader har långsiktiga konsekvenser i synnerhet för kvinnornas livskvalitet, eftersom löneskillnaden ofta är till männens fördel. De negativa konsekvenserna för livskvaliteten kan framkomma till exempel som ökad fattigdomsrisk och som en pensionsskillnad mellan könen. Europaparlamentet har upprepade gånger uppmanat att öka åtgärderna på unionsnivå för att effektivisera tillämpningen av bestämmelserna om lika lön. Även rådet har uppmanat medlemsstaterna och kommissionen att vidta åtgärder för att åtgärda situationen. I juni 2019 uppmanade rådet kommissionen att föreslå konkreta åtgärder för att förbättra insynen i lönesättningen.³

Insyn i lönesättningen är en metod för att främja arbetstagarnas möjligheter att upptäcka eventuell lönediskriminering på grund av kön. Insyn i lönesättningen kan även avslöja ojämlikt bemötande av könen i lönesystemen och klassificeringen av arbetet. Insyn i lönesättningen kan

¹ Kommissionens rekommendation 2014/124/ EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124>

² Europeiska kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, COM(2021) 93 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sv/TXT/?uri=celex%3A52021PC0093>.

³ Slutsatser av Rådet för sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor, juni 2019 (dok. 10349/19): <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/sv/pdf>.

hjälpa arbetsgivarna att identifiera grundlösa diskriminerande löneskillnader, som ofta baserar sig på kön och som ofta är oavsiktliga.

År 2023 var den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen 12 procent i EU⁴. På hela den finländska arbetsmarknaden är löneskillnaden mellan könen i genomsnitt 16 procent till männens fördel, det vill säga kvinnornas medelinkomst är cirka 84 procent av männens medelinkomst⁵.

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering främjar regeringen lönetransparensen i enlighet med minimikraven i EU-direktivet (s. 72).⁶

1.2 Beredning

1.2.1 Beredningen av EU-rättsakten

Europeiska kommissionen gav den 4 mars 2021 ett förslag till lönetransparensdirektiv (COM(2021) 93 final). På samma gång publicerade kommissionen en konsekvensbedömning i anknytning till förslaget till direktiv (SWD (2021) 41 final, på engelska). Förslaget till direktiv behandlades i rådets arbetsgrupp för sociala frågor och utskottet för sysselsättning och sociala frågor samt i utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet. Europeiska unionens råd föreslog ett stort antal ändringar och mer nationellt handlingsutrymme till förslaget. Europaparlamentet gjorde även för egen del några ändringsförslag.

Statsrådets U-skrivelse U 23/2021 rd om direktivförslaget överlämnades till riksdagen den 12 maj 2021⁷. Finland understödde förslagens mål om att sträva efter att lika lön tillgodoses bättre genom att hindra diskriminering och främja insynen i löner och lönesättningen. Finland ansåg att det var viktigt att de nya skyldigheterna och kraven är proportionella och att de nationella särdragen i Finlands social- och sysselsättningspolitik respekteras. Riksdagen instämde i statsrådets ståndpunkt (AjUL 10/2021 rd⁸, StoURSk 52/2021 rd). Den kompletterande U-skrivelsen UJ 22/2021 rd⁹ om förslagens framskridande och den fortsatta behandlingen av det överlämnades till riksdagen den 29 november 2021. I den kompletterande U-skrivelsen förklarades Finlands ståndpunkt om rådets allmänna synpunkt. I den kompletterande U-skrivelsen ansåg man att förslaget som helhet i hög grad framskridit i en riktning som är förenlig med Finlands mål. Finland ansåg att det var viktigt att tillräckligt nationellt handlingsutrymme lämnas för medlemsstaterna för att uppnå målen i direktivet.

1.2.2 Beredningen av regeringens proposition

Social- och hälsovårdsministeriet tillsatte en trepartsarbetsgrupp till stöd för det nationella genomförandet den 14 maj 2024. Arbetsgruppens mandatperiod upphörde den 9 maj 2025.

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

⁵ <https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo>.

<https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo/palkat>.

⁶ Regeringsprogrammet för statsminister Orpos regering Ett starkt och engagerat Finland, Statsrådets publikationer 2023:58:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165043/Regeringsprogrammet-f%c3%b6r-statsminister-Petteri-Orpos-regering-20062023_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁷ U-skrivelse U 23/2021 rd: https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/Kirjelma/Sidor/U_23+2021.aspx

⁸ AjUB 10/2021 rd: https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/Mietinto/Sidor/AjUB_10+2021.aspx.

⁹ UK 22/2021 rd: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kirjelma/Documents/UJ_22+2021.pdf.

Arbetsgruppen hade till uppgift att bereda ett förslag till nationellt genomförande av lönetransparensdirektivet i form av en regeringsproposition. Arbetsgruppens ordförandeskap innehades av social- och hälsovårdsministeriet och arbetsgruppen hade en representation från social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet, justitieministeriet, Akava ry, Företagarna i Finland rf, STTK ry, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Finlands näringsliv rf, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT, Statens arbetsmarknadsverk SAMV, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Jämsköldhetsombudsmannens byrå och Dataombudsmannens byrå. Även finansministeriet, Statistikcentralen och Inkomstregisterenheten vid Skatteförvaltningen deltog i beredningen. Under sin mandatperiod bjöd arbetsgruppen in sakkunniga inom jämställdhetslagstiftningen, EU-rätten och arbetslagstiftningen för samråd.

Arbetsgruppens förslag offentliggjordes den 16 maj 2025. Arbetsgruppen var inte enig. De kompletterande och avvikande meningar som lämnats till arbetsgruppen har fogats till arbetsgruppens proposition. Arbetsgruppens betänkande med bilagor och det övriga beredningsunderlaget är tillgängligt på adressen <https://valtioneuvosto.fi/sv/projekt> under projektkoden STM069:00/2024.

Efter publiceringen har arbetsgruppens proposition behandlats i ministerarbetsgruppen för sysselsättning och företagande och efter behandlingen har den bearbetats i samarbete med arbets- och näringsministeriet.

Utkastet till regeringens proposition sändes på en sju veckors remiss. Remisstiden var kortare än den riktgivande åtta veckors terminen på grund av att propositionens syfte är att sätta i kraft lönetransparensdirektivet, vars genomförande ska vara slutfört senast den 7 juni 2026. Dessutom har de centrala intressentgrupperna deltagit i beredningen av propositionen i arbetsgruppen och de har haft möjlighet att ge skriftlig respons på arbetsgruppens proposition.

2 EU-rättsaktens syften och huvudsakliga innehåll

2.1 Målsättning

Målet med lönetransparensdirektivet är att ingripa i otillräckligt genomförande av den grundläggande fri- och rättigheten som gäller lika lön för kvinnor och män och säkerställa att rätten iakttas överallt i EU. Genom lönetransparensdirektivet skärps kraven på insyn i lönesättningen, med vilka arbetstagarna kan kräva att rätten till att lika lön tillämpas. Målet med direktivet är att förbättra insynen i lönesättningen i organisationerna, genom att underlätta tillämpningen av centrala begrepp som gäller lika lön, såsom likvärdigt arbete, och stärka efterlevnadsmekanismerna.¹⁰

Med insyn i lönesättningen är det möjligt att främja undanröjande av ojämlikt bemötande av könen som eventuellt ingår i lönepraxis. Med lönetransparens är det möjligt att öka medvetenheten och debatten om orsakerna till de strukturella löneskillnaderna mellan könen. Utöver att insyn i lönesättningen kan förbättra efterlevnaden av likalöneprincipen, kan den ge arbetsgivarna en impuls att se över verksamhetsmodellerna för jämställdhet mellan könen och främja ett tätare samarbete mellan arbetsgivarna och arbetstagarnas representanter.

¹⁰ Europeiska kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, COM(2021) 93 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sv/TXT/?uri=celex%3A52021PC0093>.

2.2 Huvudsakligt innehåll

2.2.1 Tillämpningsområde

Lönetransparensdirektivet tillämpas på arbetsgivare och arbetstagare inom den offentliga och privata sektorn. Likaså tillämpas lönetransparensdirektivet på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande definierat i gällande lag, kollektivavtal och/eller praxis i varje medlemsstat. Det ovan nämnda gäller även för tjänsteförhållanden och tjänstekollektivavtal och med arbetstagare avses löntagare, oberoende av anställningsförhållandets form.

Artikel 5 i lönetransparensdirektivet tillämpas på arbetssökanden.

2.2.2 Lönetransparensdirektivets struktur

Lönetransparensdirektivet innehåller fyra kapitel. Det första kapitlet innehåller de allmänna bestämmelserna, det andra reglerar insynen i lönesättningen, det tredje rättsmedlen och efterlevnaden, medan det fjärde innehåller övergripande bestämmelser.

2.2.3 Lika eller likvärdigt arbete

Definitionen av likvärdigt arbete ingår i artikel 3 i lönetransparensdirektivet, medan artikel 4 reglerar lika och likvärdigt arbete. Enligt artikel 4 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Dessutom ska medlemsstaterna vidta behövliga åtgärder för att säkerställa att analytiska verktyg eller metoder görs tillgängliga och är lättillgängliga som stöd och vägledning vid bedömningen och jämförelsen av arbetets värde i enlighet med de kriterier som fastställs i denna artikel. Dessa verktyg eller metoder ska göra det möjligt för arbetsgivare och/eller arbetsmarknadens parter att enkelt fastställa och använda könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning som utesluter varje lönediskriminering på grund av kön.

I artikeln föreskrivs även att lönestrukturerna ska göra det möjligt att bedöma om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation med avseende på arbetets värde på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier. Dessa kriterier får inte direkt eller indirekt grundas på arbetstagarnas kön. De ska omfatta färdigheter, belastning, ansvar och arbetsförhållanden, och, om lämpligt, eventuella andra faktorer som är relevanta för det specifika arbetet eller den specifika befattningen. De ska tillämpas på ett sakligt och könsneutralt sätt.

2.2.4 Insyn i lönesättningen före anställning

Artikel 5 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om arbetssökandens rätt att få information om löner innan ett anställningsförhållande börjar och om förbudet att fråga en arbetssökande om hans eller hennes tidigare löner.

Arbetssökandena ska ha rätt att få information om ingångslönen eller ingångslöneintervallet för uppgiften i fråga och i förekommande fall, de relevanta bestämmelserna i det kollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar på tjänsten.

Syftet med regleringen är att säkerställa en informerad och öppen löneförhandling, till exempel genom att publicera ovan nämnda uppgifter i en arbetsplatsannons, före en arbetsintervju eller på annat sätt.

I artikeln konstateras även att en arbetsgivare inte får fråga arbetssökanden om lönehistorik från hans eller hennes nuvarande eller tidigare anställningar. I artikeln föreskrivs även att arbetsgivarna ska säkerställa att platsannonser och tjänstebeteckningar är könsneutrala och att rekryteringsprocesser bedrivs på ett icke-diskriminerande sätt.

2.2.5 Insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicy

Artikel 6 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om en skyldighet för arbetsgivarna att se till att deras arbetstagare lätt kan få tillgång till de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner, lönenivåer och löneutveckling.

Punkt 2 i artikeln innehåller nationellt handlingsutrymme för medlemsstaterna att utfärda bestämmelser om att undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från skyldigheten att ange kriterier för löneutvecklingen.

2.2.6 Rätt att få information

Artikel 7 i lönetransparensdirektivet ger arbetstagarna rätt begära och få information om sin egen lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelad efter kön, för arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete. Arbetstagare ska ha möjlighet att begära och få ut informationen via sina arbetstagarföreträdare. De ska också ha möjlighet att begära och få ut informationen via ett jämställdhetsorgan. Informationen ska ges inom en rimlig tid, dock inom två månader från det att begäran framförts.

Om den mottagna informationen är oriktig eller ofullständig ska arbetstagare ha rätt att, personligen eller genom sina arbetstagarföreträdare, begära ytterligare och rimliga förtydliganden och preciseringar av de uppgifter som lämnats och få ett motiverat svar. Artikeln innehåller även bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att varje år informera arbetstagarna om deras rätt att få ut information och om de åtgärder som arbetstagen ska vidta för att utöva denna rätt.

I artikeln konstateras även att arbetstagare inte ska hindras från att frivilligt uppge sin lön med avseende på efterlevnaden av likalöneprincipen.

Enligt artikeln får arbetsgivare kräva att arbetstagare som fått ut information i enlighet med denna artikel, bortsett från information som rör deras egen lön eller lönenivå, inte använder informationen i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön.

2.2.7 Rapportering om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare

Det finns bestämmelser om rapporteringsskyldigheten rörande löneskillnader i artikel 9 i lönetransparensdirektivet.

Artikeln innehåller väldigt detaljerade bestämmelser om vilka uppgifter som ska rapporteras och till vilka aktörer uppgifterna ska rapporteras. Rapporteringsskyldigheten har graderats enligt arbetsgivarens storlek på så sätt att större arbetsgivare rapporterar varje år och mindre vart tredje år. Rapporteringsskyldigheten har utsträckts att gälla arbetsgivare med minst 100 eller fler arbetstagare.

I punkt 5 i artikeln föreskrivs att medlemsstaterna har nationellt handlingsutrymme att utsträcka rapporteringsskyldigheten att beröra även arbetsplatser med färre än 100 arbetstagare. Dessutom får medlemsstaterna inte hindra arbetstagare med färre än 100 arbetstagare att frivilligt avge rapporter.

2.2.8 Dataskydd

Det finns bestämmelser om dataskydd i artikel 12 i lönetransparensdirektivet. Punkt 3 i artikeln möjliggör att nationellt handlingsutrymme utövas. Medlemsstaterna kan besluta att i det fallet att uppgifter med stöd av rätten till information (artikel 7), rapporteringen (artikel 9) eller den gemensamma lönebedömningen (artikel 10) leder till att lönen för en identifierbar arbetstagare avslöjas direkt eller indirekt, får endast företrädarna för arbetstagarna, arbetarskyddsmyndigheterna eller jämställdhetsorganet tillgång till uppgifterna i fråga.

2.2.9 Sanktioner

Artikel 23 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om sanktionerna för överträdelse av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Sanktionerna ska vara verkliga, avskräckande och proportionella och ha en faktisk förebyggande effekt. Böter ska inkluderas i påföljderna. Enligt artikeln ska alla relevanta försvårande eller förmildrande omständigheter som är tillämpliga på förhållandena kring överträdelsen beaktas.

Medlemsstaterna ska säkerställa att särskilda sanktioner tillämpas vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen.

2.2.10 Övervakningsorgan

Artikel 29 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om utseendet av ett övervakningsorgan. Varje medlemsstat ska utse ett organ som ska övervaka och stödja genomförandet av nationella åtgärder som införlivar lönetransparensdirektivet och ska vidta nödvändiga åtgärder för att det ska kunna fungera väl. Övervakningsorganet får utgöra en del av redan befintliga organ eller strukturer på nationell nivå. Medlemsstaterna får även utse fler än ett organ för att öka medvetenheten och samla in uppgifter, förutsatt att övervaknings- och analysfunktionerna säkerställs av ett centralt organ. Artikeln innehåller även bestämmelser om övervakningsorganets uppgifter.

2.2.11 Verkställighet

Artikel 33 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om möjligheten att ge arbetsmarknadens parter till uppgift att sköta en del av genomförandet lönetransparensdirektivet, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis vad avser arbetsmarknadsparternas roll. Förutsättningen är dock att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de resultat som eftersträvas med detta direktiv alltid garanteras.

Enligt artikeln kan de genomförandeuppgifter som överläts åt arbetsmarknadens parter omfatta utvecklingen av de analytiska verktyg eller metoder som avses i artikel 4 (lika eller likvärdigt arbete) och ekonomiska sanktioner som är likvärdiga med straffavgifter, under förutsättning att de är effektiva, proportionella och avskräckande.

2.2.12 Nationellt handlingsutrymme

Lönetransparensdirektivet är av minimiharmoniserande karaktär. I princip finns det inte nationellt handlingsutrymme i fråga om innehållet eller de åtgärder som det förutsätter. Det finns dock nationellt handlingsutrymme i anknytning till att lönetransparensdirektivet inte hindrar medlemsstaterna från att införa eller bibehålla bestämmelser som i jämförelse med bestämmelserna i lönetransparensdirektivet är gynnsammare för arbetstagarna. Dessutom finns det nationellt handlingsutrymme i fråga om de artiklar som nämns separat ovan.

3 Nuläge och bedömning av nuläget

3.1 Grundlagen

Grundlagens 6 § gäller jämlikhet. Enligt paragrafens 1 mom. är alla lika inför lagen. Enligt förbudet mot diskriminering i paragrafens 2 mom. får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön. Paragrafens 4 mom. förpliktar till att främja jämställdhet mellan könen i samhällslik verksamhet och i arbetslivet enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. Med främjande av jämlikhet i arbetslivet hänvisar man till jämlikt bemötande såväl i arbetet som i rekryteringen. På grund av ärendets särskilda betydelse innehåller bestämmelsen ett särskilt omnämnande om främjande av jämlikhet då villkoren för lönesättning och andra anställningsvillkor fastställs. I bestämmelsen betonas kravet på lika lön för kvinnor och män, som baserar sig på flera internationella avtal som binder Finland.

Grundlagens 21 § gäller rättsskydd och enligt den har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Grundlagens 22 § gäller respekt för de grundläggande fri- och rättigheterna. Bestämmelser ålägger det allmänna att se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. (Se närmare om de grundläggande fri- och rättigheterna i kapitel 11).

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen) är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

3.2 Internationella avtal

Konvention nr 100 av Förenta Nationernas (FN) internationella arbetsorganisation (ILO) gäller lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde (FördrS 9/1963, ILO:s likalöneavtal). Enligt artikel 2.1 i konventionen ska varje medlem med avseende på alla arbetstagare, på sätt som är förenligt med gällande ordning för fastställande av lönesatser, främja och, i den mån sagda ordning så medger, trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. ILO rekommenderar lönetransparens som ett viktigt instrument för att reducera löneskillnaden mellan könen.

Enligt artikel 3 FN:s internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (FördrS 6/1976, ESK-konventionen) åtar sig konventionsstaterna att tillförsäkra män och kvinnor lika rätt att åtnjuta alla de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter som omfattas av konventionen. I artikel 7 i konventionen ”erkänner konventionsstaterna rätten för var och en att åtnjuta rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, som i synnerhet skall tillgodoses a)

ersättning vilken som ett minimum skall ge alla arbetstagare: i) skälig lön och lika ersättning för arbete av lika värde utan åtskillnad av något slag; i synnerhet skall kvinnorna tillförsäkras arbetsvillkor som inte är sämre än männens och erhålla lika lön för lika arbete”.

Enligt artikel 2.3 i FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (FördrS 8/1976, MP-konventionen) åtar sig varje medlemsstat att säkerställa att var och en vars rättigheter och friheter enligt denna konvention kränkts skall ha tillgång till ett effektivt rättsmedel, även om kränkningen har begåtts av en ämbetsman i tjänsten. I artikel 3 åtar sig konventionsstaterna att tillförsäkra män och kvinnor lika rätt att åtnjuta alla de medborgerliga och politiska rättigheter som omfattas av denna konvention. Enligt artikel 26 är alla lika inför lagen och alla har rätt till samma skydd av lagen utan diskriminering av något slag och i detta avseende skall lagen förbjuda all diskriminering och garantera var och en ett likvärdigt och effektivt skydd mot all slags diskriminering, såsom på grund av bland annat kön. Människorättskommittén konstaterade år 2013 då den granskade Finlands sjätte periodiska rapport (CCPR/C/FIN/6) att den fortfarande har en oro som gäller den sega könsbundna löneklyftan.

Enligt artikel 11.1 i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (FördrS 67–68/1986, CEDAW) ska konventionsstaterna vidta alla lämpliga åtgärder för att avskaffa diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden för att, med jämställdheten mellan män och kvinnor som grund, säkerställa samma rättigheter särskilt bland annat i fråga om d) rätten till lika lön, inklusive förmåner, och till lika behandling vad beträffar arbete av lika värde liksom till lika behandling i fråga om arbetsvärdering. I den allmänna rekommendationen nr 13 (1989) om lika lön av Cedaw-kommittén uppmanas avtalsstaterna att ratificera ILO:s konvention om lika lön och effektivisera genomförandet av likalöneprincipen. I sina slutsatser om den sjunde periodiska rapporten hänvisade Cedaw-kommittén till skyldigheterna enligt konventionen om lika lön (CEDAW/C/FIN/CO/7, 28.2.2014, punkt 27) och rekommenderade direkta åtgärder för att reducera löneskillnaden till 15 procent före år 2015.

Artikel 4 i Europarådets reviderade europeiska sociala stadga (FördrS 80/2002) gäller rätten till skälig lön. I punkt 3 åtar sig avtalsparterna att erkänna manliga och kvinnliga arbetstagares rätt till lika lön för likvärdigt arbete. Artikel 20 i avtalet gäller rätten till lika möjligheter och lika behandling i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön. Avtalsparterna åtar sig att identifiera denna rätt och att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa och främja tillgången av den i bland annat anställningsvillkor och arbetsförhållandena, inbegripet lön. Medborgarorganisationerna och arbetstagarorganisationerna kan framföra klagomål om en avtalsslutande stats verksamhet till Europeiska kommittén för sociala rättigheter. Europeiska kommittén för sociala rättigheter gav den 29 juni 2020 ett fällande avgörande i ett ärende som gällde ett organisationsklagomålsärende, där University Women of Europe framförde klagomål till kommittén om Finlands och 14 andra konventionsstats verksamhet genom att åsyfta att likalöneprincipen inte genomförs i Finland (Complaint No 129/2016). I sitt beslut ansåg kommittén bland annat att åtgärderna för att reducera löneskillnaden mellan könen inte har varit tillräckligt effektiva i Finland, då löneskillnaden mellan könen på hela arbetsmarknaden används som indikator. Kommittén konstaterade att Finland borde vidta åtgärder som säkerställer att löneskillnaden mellan könen reduceras inom en skälig tid.

3.3 Lagstiftning och bedömning av nuläget

3.3.1 Mål och tillämpningsområde

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt

i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Jämställdhetslagens 6 § innehåller bestämmelser om arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten. Dess 6 a § innehåller bestämmelser om åtgärder för främjande av jämställdheten i arbetslivet och dess 6 b § om lönekartläggning. Jämställdhetslagens 7 § innehåller bestämmelser om förbudet mot diskriminering och 8 § om diskriminering i arbetslivet. Lagens 8 § 1 mom. 2 och 3 punkten gäller lönediskriminering, och för sådan diskriminering är det möjligt att få gottgörelse enligt 11 § i jämställdhetslagen. Tillämpningsområdet för jämställdhetslagen är brett, och 2 § i lagen innehåller bestämmelser om begränsningen av tillämpningsområdet. På samma sätt som lönetransparensdirektivet tillämpas jämställdhetslagen på arbetsgivare inom den offentliga och privata sektorn.

3.3.2 Definitioner

Jämställdhetslagen innehåller definitioner av direkt och indirekt diskriminering. Jämställdhetslagen innehåller dessutom följande definitioner: arbetstagare, arbetsgivare, utbildningsanordnare, könsidentitet, könsuttryck och anordnare av småbarnspedagogik. Lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014) innehåller bestämmelser om jämställdhetsombudsmannen, medan lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen innehåller bestämmelser om arbetarskyddsmyndigheten.

I artikel 3 i lönetransparensdirektivet definieras vissa begrepp som använts i direktivet. Utöver definitionerna i direktiv 2006/54/EG (lön, direkt diskriminering, indirekt diskriminering) omfattar dessa de nya definitionerna i anknytning till lika lön, vilka är lönenivå, löneskillnad mellan könen, medianlönenivå, medianlöneskillnad mellan könen, lönekvartil, likvärdigt arbete, arbetstagarkategori, jämställdhetsorgan, arbetarskyddsmyndighet och arbetstagarföreträdare.

Dessutom konstateras i artikel 3.2 att då lönetransparensdirektivet tillämpas betraktas som diskriminering trakasserier och sexuella trakasserier enligt artikel 2.2 a i direktiv 2006/54/EG samt varje form av mindre förmånlig behandling på grund av att en person avvisar eller låter bli att reagera mot ett sådant beteende, om trakasserierna eller behandlingen har anknytning till eller följer av utövandet av de rättigheter som anges i detta direktiv. Som trakasserier betraktas även varje instruktion att diskriminera personer på grund av kön och varje form av mindre förmånlig behandling i samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i rådets direktiv 92/85/EEG (24). I artikeln konstateras även att man som diskriminering betraktar varje form av mindre förmånlig behandling, i den mening som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 (25), på grund av kön, inbegripet med avseende på pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig och intersektionell diskriminering, vilket är diskriminering som grundar sig på en kombination av kön och en eller flera andra grunder som omfattas av diskrimineringsförbudet i direktiv 2000/43/EG eller direktiv 2000/78/EG.

I princip ska ord som används i allmänspråket inte definieras i lagstiftningen. Etablerade nationella myndigheter ska inte heller definieras utifrån skyldigheterna i direktivet.

De definitioner som är viktigast för tillämpningen av bestämmelserna i lönetransparensdirektivet och det nationella genomförandet ska fogas till lagen.

3.3.3 Lika eller likvärdigt arbete

I jämställdhetslagen har likvärdigt arbete nämnts i 6 b § (lönekartläggning) och 8 § (diskriminering i arbetslivet). Termen eller dess innehåll har inte förklarats i lagstiftningen. Med andra ord omnämns termen endast i den gällande jämställdhetslagen och det finns ingen närmare reglering kring detta. Likvärdigt arbete har även nämnts i förarbetena till regeringens proposition från år 2014 (RP 19/2014 rd). I förarbetena nämns även att det upplevts vara problematiskt att likvärdigt arbete definierats sparsamt.

Likvärdigt arbete definieras i artikel 3 i lönetransparensdirektivet. Artikel 4 i direktivet behandlar reglering som hänför sig till jämförelse av likvärdigt arbete och reglering kring lönesystem och dess syfte är att förtydliga jämförelsen av likvärdigt arbete och underlätta jämförelsen av likvärdigheten i olika arbeten.

Artikeln förutsätter att jämställdhetslagen ändras.

3.3.4 Insyn i lönesättningen före anställning

Jämställd rekrytering omfattas av främjandet av jämställdheten mellan könen (6, 6 a och 6 b § i jämställdhetslagen) och även av förbudet mot diskriminering (7 och 8 §). Jämställdhetslagen innehåller inte någon bestämmelse om rätten för arbetssökanden att få ingångslönen eller variationsintervallet för lönen för uppgiften. Jämställdhetslagen innehåller inte något förbud för arbetsgivaren att ställa frågor om lönehistoriken vad gäller sökandens tidigare anställningsförhållanden. Den gällande lagstiftningen innehåller inte heller någon skyldighet för arbetsgivarna att se till att arbetsplatsannonserna och befattningsbenämningarna är könsneutrala.

Arbetsavtalslagen innehåller bestämmelser om skälig och sedvanlig lön som tillämpas i en situation där det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas på anställningsförhållandet och när det i arbetsavtalet inte har avtalats om lönebeloppet. Arbetsavtalslagen innehåller föreskrifter om att arbetsgivaren ska ge en arbetstagande vars anställningsförhållanden gäller tillsvidare eller i en viss tid på över en månad en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetet senast före utgången av den första lönebetalningsperioden, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Ett sådant centralt villkor är bland annat de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden. Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

Artikel 5 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om insyn i lönesättningen före anställning. Enligt artikeln har arbetssökanden rätt att från den tilltänkta arbetsgivaren få information om

a) ingångslön eller ingångslöneintervall, som bygger på objektiva och könsneutrala kriterier och avser den tjänst som ska tillsättas, och

b) i förekommande fall, de relevanta bestämmelserna i det kollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar på tjänsten.

Sådan information ska tillhandahållas på ett sådant sätt att en informerad och öppen löneförhandling säkerställs, såsom i en offentliggjord platsannons före arbetsintervjun eller på annat sätt.

Enligt punkt 2 i artikeln får en arbetsgivare inte fråga arbetssökande om lönehistorik från deras nuvarande eller tidigare anställningar.

Enligt artikel 5.3 i löntransparensdirektivet ska arbetsgivarna säkerställa att platsannonser och tjänstebeteckningar är könsneutrala och att rekryteringsprocesser bedrivs på ett icke-diskriminerande sätt.

Artikeln förutsätter att jämställdhetslagen ändras.

3.3.5 Insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicy

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

I 6 a § i jämställdhetslagen föreskrivs att om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. Jämställdhetsplanen ska bland annat innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. I planen ska även ingå åtgärder som behövs för att främja jämställdhet och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras. Enligt 6 b § i jämställdhetslagen utreds med en lönekartläggning att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna, ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

Kravet i artikel 6 § i löntransparensdirektivet om att arbetstagarna enkelt ska ha tillgång till de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner, lönenivåer och löneutveckling förutsätter en ändring av jämställdhetslagen.

3.3.6 Rätten att få uppgifter

Enligt 10 § 3 mom. i jämställdhetslagen ska arbetsgivaren till arbetstagaren lämna en utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 1 mom. 2 eller 3 punkten har iakttagits.

Enligt 10 § 4 mom. i jämställdhetslagen har en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommits på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommits i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, ska denne underrättas om att

uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

Jämställdhetslagens 17 § innehåller bestämmelser om lämnande av uppgifter till jämställdhetsombudsmannen. Enligt jämställdhetslagen har jämställdhetsombudsmannen, trots vad som föreskrivs om offentlighet i fråga om ärenden eller handlingar, rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att lag iakttas. Jämställdhetsombudsmannen har rätt att inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid av var och en få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att denna lag iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning ska visas upp, om inte den som har uppgifterna eller handlingen har rätt eller skyldighet enligt lag att vägra vittna eller visa upp handlingen. På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen ska lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna kan representanten för arbetstagarna föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling.

Den gällande jämställdhetslagen innehåller inte bestämmelser om arbetstagarens rätt att få information om de genomsnittliga lönenivåerna på det sätt som avses i lönetransparensdirektivet. Rätten för personalföreträdare och jämställdhetsombudsmannen att få löneuppgifter vid diskrimineringsmisstankar är delvis mer omfattande än i lönetransparensdirektivet.

Enligt 7 § 1 mom. i matrikellagen (1010/1989) är uppgifter om den del av en tjänstemans, en tjänsteinnehavares eller en arbetstagares lön som bestäms på grundval av hans individuella arbetsinsats eller annars bestäms personligt, om löneklassen eller lönen enligt kvalifikationsgrupp eller om någon eventuell annan del av lönen samt om den totala avlöningen offentliga.

Artikel 7 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om rätten till information. Arbetstagarna har rätt att begära och få skriftlig information om sin egen lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelad efter kön, för arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete. De har rätt att begära information via en arbetstagarrepresentant eller jämställdhetsorganet. Dessutom ska arbetsgivarna årligen underrätta arbetstagarna om deras rätt att få information. Arbetsgivaren ska ge informationen inom en rimlig tid, dock inom två månader från det att begäran framförts.

Enligt artikel 7.6 i lönetransparensdirektivet får arbetsgivarna kräva att arbetstagare som fått ut information i enlighet med denna artikel, bortsett från information som rör deras egen lön eller lönenivå, inte använder informationen i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön.

Artikeln förutsätter att jämställdhetslagen ändras.

3.3.7 Tillgång till information

Bestämmelsen om tillgången till information i artikel 8 i lönetransparensdirektivet inkluderas i övriga bestämmelser i jämställdhetslagen.

3.3.8 Rapportering om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare

I 6 a § i jämställdhetslagen finns bestämmelser om skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplan. I den föreskrivs det att om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas. Dessutom innehåller paragrafen bestämmelser om innehållet i jämställdhetsplanen.

Jämställdhetslagens 6 b § innehåller bestämmelser om att utarbeta en lönekartläggning som ingår i jämställdhetsplanen. Syftet med en lönekartläggning är att utreda att det inte förekommer grundlösa löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Artikel 9 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om skyldigheten för arbetsgivare som sysselsätter minst 100 arbetstagare att rapportera löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare. Rapporteringsskyldigheten har graderats enligt arbetsgivarens storlek på så sätt att större arbetsgivare rapporterar oftare och mindre arbetsgivare mindre ofta. Regleringen i artikeln är detaljerad och den anger även vilka uppgifter arbetsgivaren ska rapportera.

Rapporteringsskyldigheten enligt artikel 9 i lönetransparensdirektivet, jämställdhetsplanen enligt 6 a § i jämställdhetslagen och lönekartläggningen enligt 6 b § i jämställdhetslagen har ett likadant syfte och en likadan bakomliggande orsak, men innehållsmässigt är artikel 9 i lönetransparensdirektivet mer detaljerad. Dessutom är rapporteringen av uppgifter en ny sak jämfört med den nationella regleringen. Genomförande av rapporteringen i praktiken förutsätter att någon form av mekanism skapas. Artikel 9.8 i lönetransparensdirektivet möjliggör att medlemsstaterna får sammanställa en del av informationen själva (uppgifterna enligt punkt 1 a–f i direktivet) med hjälp av sådana administrativa uppgifter som arbetsgivare lämnat till skatte- eller socialförsäkringsmyndigheter.

Inkomstregistret är en elektronisk databas, dit uppgifter om utbetalda löner, pensioner och förmåner anmäls. Löner, naturaförmåner, arvoden, arbetsersättningar och andra förvärvsinkomster anmäls till inkomstregistret. Även skattefria och skattepliktiga kostnadsersättningar ska anmälas. De betalar ut inkomster, såsom arbetsgivarna och utbetalare av förmåner, anmäler uppgifterna till inkomstregistret i realtid separat för varje person och betalningstransaktion. Det finns bestämmelser om inkomstregistret i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018). De föreslagna ändringarna i lagen om inkomstdatasystemet i propositionen är förenliga med det nuvarande användningsändamålet för inkomstregistret.

Artikel 9 i lönetransparensdirektivet förutsätter att bestämmelser utfärdas om på vilket sätt och vart arbetsgivarna rapporterar uppgifter enligt artikel 9 framöver.

Artikeln förutsätter att jämställdhetslagen preciseras.

3.3.9 Gemensam lönebedömning

Jämställdhetslagens 6 § innehåller bestämmelser om lönekartläggning.¹¹ Lönekartläggningsskyldigheten i jämställdhetslagen gäller arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 arbetstagare. Enligt 6 b § 1 mom. i jämställdhetslagen är syftet med en lönekartläggning att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. I 2 mom. i samma paragraf föreskrivs att om en sådan granskning i en lönekartläggning som gäller grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det på arbetsplatsen tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna. I 3 mom. i samma paragraf föreskrivs att om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna, ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

Ingen procentuell gräns har föreskrivits för en tydlig löneskillnad. Skillnader som upprepas systematiskt ger anledning till en granskning även av små skillnader. (RP 19/2014, s. 124).

Artikel 10 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om den gemensamma lönebedömningen. Enligt artikeln ska den gemensamma lönebedömningen utföras för att identifiera, åtgärda och förhindra löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte är motiverade på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier. Arbetsgivaren ska åtgärda ogrundade löneskillnader inom rimlig tid och i nära samarbete med arbetstagarrepresentanterna i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis.

Skyldigheten enligt artikel 10 gäller arbetsgivare med minst 100 arbetstagare. Syftet med artikel 10 i direktivet och 6 b § i jämställdhetslagen är tämligen samstämmiga, men innehållsmässigt är artikel 10 mycket mer detaljerad.

Artikeln förutsätter att jämställdhetslagen preciseras.

3.3.10 Övriga rättsmedel

Enligt 20 § i jämställdhetslagen kan jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 §. Jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 5 a, 5 b eller 6 a § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 § 4 mom. Parterna i en förlikning som uppnåtts i ett ärende som gäller diskriminering får gemensamt hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt denna lag. Ärenden som gäller republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans, justiekanslern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet kan dock inte föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Bestämmelser om behandlingen av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014).

¹¹ https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/HallituksenEsitys/Documents/rp_19+2014.pdf s. 122-125

Enligt 21 § i jämställdhetslagen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förbjuda den som förfarit i strid med 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet och vid behov kan förbudet meddelas vid vite. Vite kan föreläggas den som förbudet gäller eller dennes företrädare eller vardera. När ett förbud utfärdas kan det samtidigt beslutas att förbudet ska iakttas först från en i beslutet nämnd tidpunkt, om det är motiverat att den som förbudet gäller ges en skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet. På framställning av jämställdhetsombudsmannen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förelägga en utbildningsanordnare, en anordnare av småbarnspedagogik eller serviceproducent inom småbarnspedagogik eller en arbetsgivare som försummat den skyldighet som avses i 5 a, 5 b eller 6 a § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan. Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden fastställer förlikning mellan parterna i ett ärende som gäller diskriminering enligt denna lag, om inte förlikningen strider mot lag, är uppenbart oskälig eller kränker en utomståendes rätt. En förlikning som har fastställts av nämnden får verkställas så som en lagkraftvunnen dom.

Artikel 17 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om övriga rättsmedel. Enligt artikeln ska medlemsstaterna säkerställa att behöriga myndigheter eller nationella domstolar, i enlighet med nationell rätt, i fall av en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen, på karendens begäran och på svarandens bekostnad, får utfärda ett föreläggande om att upphöra med överträdelsen och ett föreläggande att vidta åtgärder, för att säkerställa att de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen tillämpas. Om en svarande inte rättar sig efter ett föreläggande som utfärdats i enlighet med punkt 1 ska medlemsstaterna dessutom säkerställa att deras behöriga myndigheter eller nationella domstolar vid behov kan förelägga löpande vite för att säkerställa efterlevnad.

Regleringen kring vite i jämställdhetslagen ska preciseras.

3.3.11 Omvänd bevisbörda

I 9 a § i jämställdhetslagen föreskrivs att om någon som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering som avses i denna lag, vid behandlingen av ett ärende enligt denna lag vid domstol eller behörig myndighet framlägger fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön, skall svaranden visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön. Bestämmelsen tillämpas inte på behandlingen av brottmål.

Artikel 18 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om bevisbördans placering. Enligt den ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder i enlighet med sina nationella rättssystem för att säkerställa att bevisbördan, när arbetstagare som anser sig förfördelade på grund av att likalöneprincipen inte har tillämpats på dem, inför en behörig myndighet eller nationell domstol lägger fram fakta som ger anledning att anta att direkt eller indirekt diskriminering har förekommit, ska åligga svaranden och att det är denne som ska bevisa att ingen direkt eller indirekt lönediskriminering förekommit.

När administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden som rör påstådd direkt eller indirekt lönediskriminering inleds mot arbetsgivare som inte fullgjort skyldigheterna avseende insyn i lönesättningen enligt artiklarna 5, 6, 7, 9 och 10, ska medlemsstaterna dessutom säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att ingen sådan diskriminering förekommit.

I artikeln konstateras även att första stycket i denna punkt inte ska tillämpas om arbetsgivaren visar att överträdelsen av de skyldigheter som anges i artiklarna 5, 6, 7, 9 och 10 var uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.

Direktivet hindrar inte medlemsstaterna från att införa bevisregler som är mer förmånliga för en arbetstagare som inleder ett administrativt förfarande eller väcker talan vid domstol om en påstådd överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som avser likalöneprincipen.

Enligt artikeln får medlemsstaterna avstå från att tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger den behöriga myndigheten eller den nationella domstolen att utreda fakta i målet.

Artikeln ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, såvida inte annat följer av nationell rätt.

I skäl 52 till lönetransparensdirektivet konstateras att i enlighet med domstolens rättspraxis fastställs i direktiv 2006/54/EG bestämmelser för att säkerställa att bevisbördan övergår på svaranden i situationer som vid första anblicken ger sken av diskriminering. Det är dock inte alltid lätt för den diskriminerade och domstolen att veta hur en sådan presumtion ska kunna fastställas. I mål C-109/88 fann domstolen att när ett lönesystem helt saknar öppenhet, ska omvänd bevisbörda tillämpas så att den i stället åvilar svaranden, oavsett om arbetstagaren styrkt en situation som vid första anblicken ger sken av lönediskriminering eller ej. Följaktligen bör bevisbördan övergå på svaranden om en arbetsgivare underlåter att följa skyldigheterna avseende insyn i lönesättningen enligt detta direktiv, till exempel genom att vägra att lämna information som begärts av arbetstagarna eller att inte rapportera om löneskillnaden mellan könen, i förekommande fall, utom om arbetsgivaren visar att en sådan överträdelse var uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.

Artikeln förutsätter att jämställdhetslagen ändras.

3.3.12 Bevis för lika eller likvärdigt arbete

Jämställdhetslagens 8 § innehåller bestämmelser om diskriminering i arbetslivet. Enligt 8 § i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt denna lag föreligga, om en arbetsgivare

- 1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,
- 2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön,
- 3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,
- 4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,
- 5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Ett förfarande enligt 1 mom. 2–5 punkten är förbjuden diskriminering enligt denna lag även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen.

I artikel 19 i lönetransparensdirektivet föreskrivs det att vid bedömningen av om kvinnliga och manliga arbetstagare utför lika eller likvärdigt arbete, ska bedömningen av om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation inte begränsas till situationer där kvinnliga och manliga arbetstagare har samma arbetsgivare utan ska utvidgas till att omfatta situationer där en och samma källa fastställer lönevillkor. En och samma källa ska föreligga när en sådan källa fastställer de komponenter av lönen som är relevanta för jämförelsen av arbetstagare. Bedömningen av om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation ska dessutom inte begränsas enbart till arbetstagare som är anställda samtidigt som den berörda arbetstagaren. Om ingen faktiskt jämförbar person kan fastställas får alla andra bevis användas för att bevisa misstänkt lönediskriminering, inbegripet statistik eller en jämförelse av hur en arbetstagare skulle behandlas i en jämförbar situation.

Jämställdhetslagen ska preciseras.

3.3.13 Preskriptionstid

Det finns bestämmelser om yrkande på gottgörelse i 12 § i jämställdhetslagen. Enligt jämställdhetslagen ska gottgörelse yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum. Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträdde. I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträdde.

Enligt artikel 21 i lönetransparensdirektivet ska tidsfristerna för att väcka talan om lika lön vara minst tre år.

Tidsfristerna för talan om gottgörelse i jämställdhetslagen gäller allt väckande av talan om gottgörelse som gäller diskriminering, inte enbart talan som gäller lönediskriminering.

Jämställdhetslagen ska preciseras i fråga om tidsfristerna för talan som gäller lönediskriminering.

3.3.14 Sanktioner

Jämställdhetslagens 11 § innehåller bestämmelser om gottgörelse. Enligt jämställdhetslagen är den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 e § skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts. I gottgörelse ska betalas minst 3 240 euro. I en anställningssituation ska högst 16 210 euro betalas till en arbetssökande då arbetsgivaren kan bevisa att arbetssökanden inte skulle ha valts för uppgiften även om valet hade gjorts på icke-diskriminerande grunder.¹² När gottgörelsen bestäms ska diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt

¹² I statsrådets förordning om justering av gottgörelsebeloppen enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (269/2024) har beloppen i euro för en gottgörelse justerats i motsvarighet till förändringen i penningvärdet så att gottgörelsen är minst 4 360 euro och i sådana anställningssituationer som avses i det momentet högst 21 800 euro.

en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person. Gottgörelsen kan nedsättas från det ovan angivna minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt och hållet avlyftas, om det anses skäligt med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter. Betalning av gottgörelse hindrar inte att den kränkte dessutom yrkar ersättning för ekonomisk skada med stöd av skadeståndslagen eller någon annan lag.

Artikel 23 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om sanktioner. Enligt artikeln ska medlemsstaterna fastställa regler om effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för kränkning och överträdelse av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Dessutom ska medlemsstaterna säkerställa att sanktionerna garanterar en faktisk avskräckande verkan vad gäller överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Böter ska inkluderas i påföljderna. Sanktionerna ska beakta alla relevanta försvårande eller förmildrande omständigheter som är tillämpliga på förhållandena kring överträdelsen, vilket kan inbegripa intersektionell diskriminering. Dessutom ska medlemsstaterna säkerställa att särskilda sanktioner tillämpas vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen.

Jämställdhetslagen ska ändras.

3.3.15 Jämställdhetsorgan

Lagen om om jämställdhetsombudsmannen innehåller bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens uppgifter. Även jämställdhetslagen innehåller bestämmelser om jämställdhetsombudsmannen.

Enligt artikel 28 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna förse sina jämställdhetsorgan med sådana resurser att de effektivt kan utföra sina uppgifter avseende rätten till lika lön.

3.3.16 Tillsyn och ökad kunskap

Lagen om om jämställdhetsombudsmannen definierar jämställdhetsombudsmannens uppgifter. Enligt 2 § i lagen har jämställdhetsombudsmannen till uppgift att

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

Artikel 29 i lönetransparensdirektivet förutsätter att ett övervakningsorgan grundas eller att de uppgifter som hör till det tilldelas något/flera existerande organ. I artikel 29.3 i lönetransparensdirektivet fastställs övervakningsorganets uppgifter.

Det föreslås att det övervakningsorgan som förutsätts i lönetransparensdirektivet i Finland är jämställdhetsombudsmannen.

Lagen om jämställdhetsombudsmannen ska ändras.

3.3.17 Verkställighet

Enligt artikel 33 i lönetransparensdirektivet får medlemsstaterna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis vad avser arbetsmarknadsparternas roll, förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de resultat som eftersträvas med detta direktiv alltid garanteras. De genomförandeuppgifter som överlåts åt arbetsmarknadens parter kan omfatta

a) utvecklingen av analytiska verktyg eller metoder som avses ovan i artikel 4.2,

b) ekonomiska sanktioner som är likvärdiga med straffavgifter, under förutsättning att de är effektiva, proportionella och avskräckande.

Social- och hälsovårdsministeriet granskar inledande av utredningsprojekt i fråga om hurdana analytiska verktyg och metoder som ska utvecklas för att fullgöra kraven i direktiven. Efter utredningen är avsikten att behandla ärendet i ett trepartsarbete tillsammans med arbetsmarknadsparterna.

3.4 Analytiska verktyg och metoder

Enligt artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna, efter samråd med jämställdhetsorganen, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att analytiska verktyg eller metoder görs tillgängliga och är lättillgängliga som stöd och vägledning vid bedömningen och jämförelsen av arbetets värde i enlighet med de kriterier som fastställs i denna artikel. Dessa verktyg eller metoder ska göra det möjligt för arbetsgivare och/eller arbetsmarknadens parter att enkelt fastställa och använda könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning som utesluter varje lönediskriminering på grund av kön.

I Finland finns det inte någon nationellt utvecklad och lättillgänglig analytisk uppsättning av redskap som motsvarar direktivets innehåll. Många former av modeller för att bedöma arbetets kravnivå och lönesättningssystem som baserar sig på dessa används dock på etablerat sätt på arbetsmarknaden. Stöd för lika lön förutsätter en metod för att klassificera och bedöma arbete och som möjliggör jämförelse av likvärdigt arbete. Enligt lönetransparensdirektivet ska staten säkerställa att verktyg som lämpar sig för bedömning av arbetets värde är tillämpliga.

I Finland används för närvarande väldigt olika lönesättningssystem och -modeller. De upptäcker likvärdighet i arbetena med olika precision. Ett system som baserar sig på en analytisk arbetsbedömning har konstaterats lämpa sig bäst för att identifiera och bedöma likvärdigt arbete, medan ett system som baserar sig på benämnings- och uppgiftshierarkin är det som lämpar sig sämst. Det vanligaste lönesättningssystemet baserar sig på allmänna beskrivningar av kravnivåerna.

Studierna har visat att ett lönesättningssystem som baserar sig på en bedömning av kravnivån för arbetet och som tillämpas i hela organisationen är det populäraste sättet att säkerställa att likalöneprincipen tillgodoses. De befintliga analytiska modellerna utgörs av såväl de modeller som byggts in i kollektivavtalen och så kallade kommersiella modeller. Flera analytiska

bedömningssystem möjliggör att det med dem är möjligt att bedöma uppgifterna inom olika områden och uppgifter på ett omfattande sätt på olika kravnivåer.

Det finns ett stort antal bedömningssystem för att definiera uppgifter av samma kravnivå i olika lönesättningssystem. Det finns redan flera bra bedömningsmodeller, vilka lämpar sig för bedömning av kravnivån genom hela organisationen. De flesta så kallade analytiska bedömningssystemen har byggts upp så att de möjliggör att det med dem är möjligt att bedöma uppgifterna inom olika områden och uppgifter på ett väldigt omfattande sätt på olika kravnivåer.

3.5 Lönesättning och systemet med kollektivavtal

I Finland avtalas lönesättningen vanligtvis i arbets- och tjänstekollektivavtalen. Kollektivavtal tillämpas antingen med normalt bindande verkan enligt lagen om kollektivavtal eller med allmänt bindande verkan enligt arbetsavtalslagen. Kollektivavtalen kan vara bransch- eller företagsspecifika och de är ofta personalgruppsspecifika (arbetstagare, tjänstemän, högre tjänstemän). I kollektiv- och tjänstekollektivavtalen överenskomms lönesättningen, löneförhöjningar och lönesättningssystemen och de kan innehålla anteckningar som styr organisationernas och företagens lönepolicy. Lönesättningssystemen baserar sig i allmänhet på löneklasserna och svårighetsklassificeringen enligt kollektivavtalen, vilka arbetsgivare som omfattas av dessa ska tillämpa. I olika kollektivavtal är det möjligt att man använder olika lönesättningssystem som anknyter till uppgiftslönen, såsom analytiska system för att bedöma kravnivån eller endast benämningsbaserade system. Det kan också hända att man använder och tillämpar flera arbetskollektivavtal och de system som de förpliktar till samtidigt i organisationen. Om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal inom branschen, överenskomms lönen och lönesättning enligt företag och/eller individuellt. Lönesättningen för högre tjänstemän inom den privata sektorn fastställs som en avtalsbaserad lön och inte via lönesättningssystemet i kollektivavtalet, varvid de tillämpliga lönesättningssystemen i huvudsak är organisationsspecifika.

Lönesättningssystemen utgör grunden för lönesättningen: hur lönen fastställs, vad den består av och hur systemet tillämpas. Systemen består av lönesättningsgrunderna och -sätten och de anvisningar som gäller för dessa. De tillämpas enligt avtal antingen branschvis/personalgruppvis eller på organisations-/företagsnivå eller som en kombination av dessa. Ofta fastställer kollektivavtalet eller tjänstekollektivavtalet en allmän ram för lönesättningssystemet och lönesättningssystemet överenskomms lokalt. Dessutom används olika företagsspecifika/lokala system då det inte finns något kollektivavtalssystem, eller då avtalet ger möjlighet att komma överens om något annat system.

Den typiska strukturen på den finländska arbetsmarknaden är sådan att en del av lönen fastställs enligt uppgiftens kravnivå, en del enligt förmågan och färdigheten, det vill säga den personliga arbetsprestationen, och därtill kan en del fastställas antingen enligt gruppens eller arbetstagarens personliga resultat. Dessutom betalas olika tillägg. Strukturen på den totala lönesättning varierar väldigt mycket inom olika områden. I Finland innehåller lönesättningssystemen i typfallet avsnitt som gäller arbetets kravnivå och arbetstagarens personliga prestation.

Social- och hälsovårdsministeriet har gjort en utredning om lönesättningssystemen i de finländska kollektivavtalen utifrån 160 allmänt bindande kollektivavtal.¹³ Granskningen visade att spektrumet av de lönesättningssystem som används i kollektivavtalen är omfattande. I kollektivavtalen användes olika lönesättningssystem för uppgiftsspecifika löner. En del var

¹³ Slutrapport om projektet Likvärdigt arbete, <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164497>.

analytiska system för bedömning av kravnivån och en del benämningsbaserade system. Förekomsten av system i anknytning till den uppgiftsspecifika lönedelen: analytisk bedömning av arbetets kravnivå 20 procent, placering i den allmänna beskrivningen av kravklasserna 27 procent, allmän beskrivning av kravklasser plus exempelbeteckningar/uppgifter 20 procent och beteckningshierarki/beteckningar/uppgifter 31 procent. System som baserade sig på allmänna beskrivningar av kravnivåerna användes mest i kollektivavtalen. Fortfarande uppgick dock de benämnings- eller uppgiftsbaserade lönesättningssystemen till över en tredjedel.

Så som konstaterades ovan ska en stat enligt artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet säkerställa att analytiska verktyg eller metoder görs tillgängliga till stöd för jämförelsen av arbetets värde i enlighet med de kriterier som fastställs i artikel 4.4. Dessa verktyg eller metoder ska göra det möjligt för arbetsgivare och/eller arbetsmarknadens parter att utifrån dessa fastställa och använda könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning som utesluter varje lönediskriminering på grund av kön. I artikel 4.4 föreskrivs vidare att arbetsgivarnas lönestrukturer ska vara sådana att de med dem är möjligt att bedöma om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation med avseende på arbetets värde. I bedömningen ska man använda objektiva och könsneutrala kriterier som överenskomms med arbetstagarföreträdarna.

I skäl 27 till lönetransparensdirektivet konstateras att nationella lönesättningssystem varierar och kan baseras på kollektivavtal och/eller element som beslutas av arbetsgivaren. Lönetransparensdirektivet påverkar inte de nationella systemen för fastställandet av löner. Med detta avses att direktivet inte påverkar arbetsmarknadens funktionsprincip.

3.6 De artiklar i lönetransparensdirektivet som inte orsakar ändringar i lagstiftningen

Tillämpningsområde (artikel 2)

Artikel 2 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om tillämpningsområdet. Direktivets tillämpningsområde motsvarar tillämpningsområdet för den gällande jämställdhetslagen.

Stöd till arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare (artikel 11).

Enligt artikel 11 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna tillhandahålla stöd, i form av tekniskt bistånd och fortbildning, till arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare och till arbetstagarnas berörda arbetstagarföreträdare, för att underlätta deras fullgörande av de skyldigheter som fastställs i detta direktiv.

Artikeln förutsätter inte någon lagstiftningsändring.

Dialog mellan arbetsmarknadens parter (artikel 13)

Enligt artikel 13 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna, utan att det inskränker arbetsmarknadens parter autonomi och i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa ett effektivt deltagande av arbetsmarknadens parter, genom att samråda om rättigheter och skyldigheter enligt detta direktiv, i tillämpliga fall, på deras begäran.

Medlemsstaterna ska, utan att det inskränker arbetsmarknadens parter autonomi och med beaktande av skillnader i nationell praxis, vidta lämpliga åtgärder för att främja arbetsmarknadsparternas roll och uppmuntra utövandet av rätten till kollektiva förhandlingar om åtgärder för att bekämpa lönediskriminering och dess negativa inverkan på värderingen av arbeten som huvudsakligen utförs av arbetstagare av ett visst kön.

Artikeln förutsätter inte att lagstiftningen ändras.

Tillvaratagande av rättigheter (artikel 14)

Enligt artikel 14 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att alla arbetstagare som anser sig förfördelade på grund av att likalöneprincipen inte har tillämpats på dem, efter möjlighet till förlikning, har tillgång till domstolsförfaranden för att genomdriva de rättigheter och skyldigheter som följer av likalöneprincipen. Sådana förfaranden ska vara lättillgängliga för arbetstagarna och personer som agerar i deras ställe, även efter det att det anställningsförhållande som lett till påstådd diskriminering har upphört.

Den gällande lagstiftningen uppfyller kraven i artikeln.

Förfaranden för eller till stöd för arbetstagare (artikel 15)

Enligt 16 § i jämställdhetslagen ska jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden se till att denna lag följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet i enlighet med vad som föreskrivs nedan i denna lag eller särskilt.

Jämställdhetslagens 19 § 1–4 mom. innehåller bestämmelser om lämnande av anvisningar och råd samt främjande av förlikning. Enligt paragrafens 1 mom. ska den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt denna lag kan begära anvisningar och råd i ärendet av jämställdhetsombudsmannen. Enligt paragrafens 2 mom. ska ombudsmannen, när jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som föreskrivs i denna lag inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot denna lag, ge anvisningar och råd i syfte att förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätter eller upprepas. I paragrafens 3 mom. föreskrivs att när jämställdhetsombudsmannen finner att utbildningsanordnaren, anordnaren av småbarnspedagogik eller serviceproducenten inom småbarnspedagogik eller arbetsgivaren trots anvisningar och råd som avses i 2 mom. försummar sin skyldighet enligt 5 a, 5 b eller 6 a § att göra upp en jämställdhetsplan, kan ombudsmannen sätta ut en skälig tid inom vilken skyldigheten ska fullgöras. Enligt 4 mom. i paragrafen kan jämställdhetsombudsmannen vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt denna lag.

Jämställdhetslagens 20 § innehåller bestämmelser om överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Enligt 20 § 1 mom. i jämställdhetslagen kan jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 §. Enligt 2 mom. i samma paragraf kan jämställdhetsombudsmannen föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 5 a, 5 b eller 6 a § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 § 4 mom. Enligt 3 mom. i samma paragraf får parterna i en förlikning som uppnåts i ett ärende som gäller diskriminering få gemensamt hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Jämställdhetslagens 21 § innehåller bestämmelser om diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande. Enligt paragrafens 1 mom. kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förbjuda den som förfarit i strid med 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet. Enligt 2 mom. i samma paragraf kan vite föreläggas den som förbudet gäller eller dennes företrädare eller vardera. I 3 mom. i samma paragraf föreskrivs att när ett förbud utfärdas, kan det samtidigt beslutas att förbudet ska iakttas först från en i beslutet nämnd tidpunkt, om det är motiverat att den som

förbudet gäller ges en skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet. Enligt 4 mom. i samma paragraf kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden på framställning av jämställdhetsombudsmannen, vid behov vid vite, förelägga en utbildningsanordnare, en anordnare av småbarnspedagogik eller serviceproducent inom småbarnspedagogik eller en arbetsgivare som försummat den skyldighet som avses i 5 a, 5 b eller 6 a § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan. Enligt 5 mom. i samma paragraf fastställer diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förlikning mellan parterna i ett ärende som gäller diskriminering enligt denna lag, om inte förlikningen strider mot lag, är uppenbart oskälig eller kränker en utomståendes rätt. En förlikning som har fastställts av nämnden får verkställas så som en lagakraftvunnen dom.

Enligt 1 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen finns det för de uppgifter som föreskrivs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män en jämställdhetsombudsman inom justitieministeriets förvaltningsområde. Bestämmelser om bistående finns i 3 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen. Enligt 1 mom. i paragrafen kan jämställdhetsombudsmannen bistå den som blivit utsatt för diskriminering i syfte att trygga den diskriminerades rättigheter och vid behov bistå honom eller henne i rättegång som gäller gottgörelse eller ersättning, om ombudsmannen anser att ärendet är av avsevärd betydelse för tillämpning av lag.

Den nationella lagstiftningen uppfyller kraven i artikeln.

Rätt till kompensation (artikel 16)

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

Enligt skadeståndslagen är full ersättning utgångspunkten för ersättning. Enligt 2 kap. 1 § i skadeståndslagen ska den som uppsåtligen eller av vållande förorsakar annan skada ersätta den, såvida icke annat följer av vad i denna lag stadgas. Skadeståndet kan jämkas, om skadeståndsskyldigheten finnes oskäligt betungande med hänsyn till skadevållarens och den skadelidandes ekonomiska förhållanden och omständigheterna i övrigt. Om skadan har orsakats uppsåtligen, ska dock fullt skadestånd dömas ut, om det inte av särskilda skäl bedöms skäligt att nedsätta skadeståndet.

Såväl direkt skada som förmögenhetsförluster med orsakssamband ska ersättas enligt skadeståndslagen. Inkomstförlust ersätts enligt skadeståndslagen utifrån en uppskattning av den förvärvsinkomst som den skadelidande skulle ha fått, om skadefallet inte hade inträffat. Detta täcker arbetstagarens inkomster som uteblivit på grund av skadefallet.

I artikel 16.4 i lönetransparensdirektivet konstateras att kompensation eller gottgörelse inte får begränsas av en i förväg fastställd övre gräns. I punkt 1 i artikeln nämns uttryckligen

arbetstagare. Således är maximibeloppet av en gottgörelse i anknytning till en rekryteringssituation enligt jämställdhetslagen inte problematiskt.

Kraven i artikeln uppfylls av 11 § i den gällande jämställdhetslagen tillsammans med regleringen i skadeståndslagen.

Tillgång till bevis (artikel 20)

Enligt 17 kap. 40 § i rättegångsbalken kan domstolen förordna att ett föremål eller en handling ska läggas fram för domstolen eller att syn ska hållas, om föremålet eller handlingen kan ha betydelse som bevis eller förrättandet av syn kan ha betydelse för att få bevis. Innan domstolen meddelar ett förordnande enligt 1 mom. ska personen i fråga ges tillfälle att bli hörd. Vid behov kan personen höras på det sätt som föreskrivs om förhör av en part eller hörande av ett vittne och även annan bevisning tas emot.

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

Enligt 10 § i lagen om offentlighet vid rättegång i allmänna domstolar kan domstolen, på begäran av en part eller av andra särskilda skäl, förordna att en rättegångshandling skall hållas hemlig till behövliga delar, om handlingen innehåller uppgifter som enligt någon annan lag är sekretessbelagda och vilkas offentlighet sannolikt skulle medföra väsentlig olägenhet eller skada för de intressen till vilkas skydd sekretessen har föreskrivits.

Enligt 17 § i jämställdhetslagen har jämställdhetsombudsmannen, trots vad som föreskrivs om offentlighet i fråga om ärenden eller handlingar, rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att denna lag iakttas. Jämställdhetsombudsmannen har rätt att inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid av var och en få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att denna lag iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning ska visas upp, om inte den som har uppgifterna eller handlingen har rätt eller skyldighet enligt lag att vägra vittna eller visa upp handlingen.

Enligt 3 mom. i samma paragraf har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna på begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen ska lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna kan representanten för arbetstagarna föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling. I fråga om kyrkliga handlingars och en församlings handlingars offentlighet inom evangelisk-lutherska kyrkan föreskrivs särskilt.

Enligt 14 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden har nämnden, trots sekretessbestämmelserna, rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av arbetsgivare, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsmarknadsorganisationer och andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster avgiftsfritt få den information som dessa har i sin besittning och som är nödvändig för att ett ärende som nämnden behandlar ska kunna avgöras.

Nämnden har rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av arbetsgivare, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsmarknadsorganisationer och andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster samt av deras anställda få sådana redogörelser som behövs för tillsynen över att diskrimineringslagen och jämställdhetslagen följs.

Nämnden kan förena skyldigheten att ge information och lämna redogörelser med vite. Vite får dock inte föreläggas en person som det finns anledning att misstänka för brott, om informationen gäller en omständighet som har samband med brottsmisstanken, och inte heller en person som annars enligt lag har rätt eller skyldighet att vägra vittna eller vägra lämna en handling. Bestämmelser om föreläggande och utdömande av vite finns i viteslagen.

Artikel 20 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om tillgången till bevis. Enligt artikeln ska medlemsstaterna säkerställa att behöriga myndigheter eller nationella domstolar vid ett rättsligt anspråk om lika lön har rätt att förelägga svaranden att lämna ut all relevant bevisning under dennes kontroll, i enlighet med nationell rätt och praxis. Dessutom ska medlemsstaterna säkerställa att behöriga myndigheter eller nationella domstolar är behöriga att utfärda ett föreläggande om utlämnande av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, om de anser detta vara relevant för ett rättsligt anspråk om lika lön. Medlemsstaterna ska säkerställa att behöriga myndigheter och nationella domstolar, när de begär utlämnande av sådan information, har tillgång till effektiva åtgärder för att skydda denna information, i enlighet med nationella förfaranderegler. Artikeln hindrar inte medlemsstaterna från att bibehålla eller införa bestämmelser som är mer förmånliga för käranden.

Den nationella lagstiftningen uppfyller kraven i artikeln.

Rättegångskostnader (artikel 22)

Enligt 21 kap. 1 § i rättegångsbalken är den part som förlorar målet skyldig att ersätta alla motpartens skäligena rättegångskostnader som föranletts av nödvändiga åtgärder, om inte något annat bestäms i lag.

Rättegångsbalkens 12 kap. 8 b § ger möjlighet till ett undantag enligt vilket domstolen på tjänstens vägnar ska sänka beloppet av de rättegångskostnader som en part ska dömas att betala, om det, med beaktande av de omständigheter som lett till rättegång, parternas ställning och sakens betydelse, bedömt som en helhet vore oskäligt att förplikta parten att ersätta motpartens rättegångskostnader.

Enligt artikel 22 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att nationella domstolar, om en svarande vinner ett mål om lönediskriminering, i enlighet med nationell rätt kan bedöma om den förlorande käranden hade rimliga skäl att väcka talan och, om så är fallet, om det är lämpligt att inte kräva att käranden ska betala rättegångskostnaderna.

Den nationella lagstiftningen uppfyller kraven i artikeln.

Lika lön vid offentlig upphandling och koncession (artikel 24)

Enligt 98 § i lagen om offentlig upphandling och koncession ((1397/2016), nedan *upphandlingslagen*) kan den upphandlande enheten ställa särskilda villkor för fullgörande upphandlingskontraktet förutsatt att villkoren är kopplade till föremålet för upphandlingen på det sätt som avses i 94 §. Villkoren får omfatta ekonomiska och sociala samt innovations-, miljö-

och sysselsättningsrelaterade hänsyn vid upphandlingen. Särskilda villkor för upphandlingskontrakt ska anges i upphandlingsannonsen, inbjudan att förhandla eller förfrågningsunderlaget.

Till ett upphandlingskontrakt mellan en statlig centralförvaltningsmyndighet och den anbudsgivare som vunnit anbudsförfarandet ska fogas ett villkor enligt vilket det i de i Finland utförda arbeten som ingår i upphandlingskontraktet ska följas åtminstone de minimivillkor för ett anställningsförhållande som enligt finsk lag och bestämmelserna i kollektivavtalen ska iakttas i likartat arbete.

Vad som i 2 mom. föreskrivs om statliga centralförvaltningsmyndigheters skyldighet tillämpas också när en annan upphandlande enhet ingår ett upphandlingskontrakt som avser byggtentreprenad.

I 81 § i upphandlingslagen finns dessutom bestämmelser om av provning beroende grunder för uteslutning, vilka är bland annat att anbudssökanden eller anbudsgivaren inte har fullgjort sina miljö-, social- och arbetsrättsliga skyldigheter enligt Finlands eller Europeiska unionens lagstiftning, kollektivavtalen eller de internationella konventioner som uppräknas i bilaga C, om den upphandlande enheten kan styrka detta eller har lämnat väsentligt oriktiga uppgifter då den lämnat den upphandlande enheten de uppgifter som avses i detta kapitel eller försummat att lämna de uppgifter som krävs.

Enligt artikel 24 i lönetransparensdirektivet ska de lämpliga åtgärder som medlemsstaterna vidtar i enlighet med artikel 30.3 i direktiv 2014/23/EU, artikel 18.2 i direktiv 2014/24/EU och artikel 36.2 i direktiv 2014/25/EU omfatta åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer i samband med offentlig upphandling eller koncession fullgör sina skyldigheter i fråga om likalöneprincipen. Dessutom ska medlemsstaterna överväga att, i tillämpliga fall, ålägga upphandlande myndigheter att införa sanktioner och uppsägningsklausuler för att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen vid offentlig upphandling eller koncession. När medlemsstaternas myndigheter vidtar åtgärder i enlighet med artikel 38.7 a i direktiv 2014/23/EU, artikel 57.4 a i direktiv 2014/24/EU eller artikel 80.1 i direktiv 2014/25/EU, jämförda med artikel 57.4 a i direktiv 2014/24/EU, får upphandlande myndigheter utesluta eller av medlemsstaterna åläggas att utesluta alla ekonomiska aktörer från deltagande i en given offentlig upphandlingsomgång om de på något lämpligt sätt kan påvisa att de skyldigheter som avses i punkt 1 i den här artikeln överträtts, endera därför att skyldigheterna avseende rätten till insyn i lönesättningen åsidosatts, eller därför att det förekommer löneskillnader på mer än 5 procent i en arbetstagarkategori, som arbetsgivaren inte visat beror på sakliga, könsneutrala kriterier. Detta ska inte påverka tillämpningen av andra rättigheter eller skyldigheter som följer av direktiv 2014/23/EU, 2014/24/EU eller 2014/25/EU.

Den gällande upphandlingslagen uppfyller kraven i lönetransparensdirektivet.

Repressalier och skydd mot mindre förmånlig behandling (artikel 25)

Enligt 8 a § i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt denna lag anses föreligga om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering. Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska också anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster missgynnar en person eller behandlar personen så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder efter att ha åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

Enligt artikel 25 i lönetransparensdirektivet får arbetstagare och deras arbetstagarföreträdare inte behandlas mindre förmånligt på grund av att de åberopat sina rättigheter avseende lika lön eller gett stöd till en annan person att skydda dennes rättigheter. Dessutom ska medlemsstaterna i sina nationella rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagare som är arbetstagarföreträdare, mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från en arbetsgivares sida på ett klagomål inom arbetsgivarens organisation eller ett administrativt förfarande eller domstolsförfarande i syfte att genomdriva rättigheter eller skyldigheter som avser likalöneprincipen.

Den nationella lagstiftningen uppfyller kraven i artikeln.

Förhållande till direktiv 2006/54/EG (artikel 26)

I artikel 26 i lönetransparensdirektivet konstateras att kapitel III i detta direktiv ska tillämpas på förfaranden som avser de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen i enlighet med artikel 4 i direktiv 2006/54/EG.

Artikeln orsakar inte ändringar i lagstiftningen.

Skyddsnivå (artikel 27)

Enligt artikel 27 i lönetransparensdirektivet får medlemsstaterna införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än de som fastställs i detta direktiv. Dessutom konstateras att genomförandet av lönetransparensdirektivet under inga omständigheter får utgöra skäl för att försämra skyddsnivån på de områden som omfattas av detta direktiv.

Det så kallade försämringsförbudet konstateras i artikeln. Artikeln orsakar inte ändringar i lagstiftningen.

Förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder (artikel 30)

Enligt artikel 30 i lönetransparensdirektivet ska detta direktiv inte på något sätt påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal eller att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt eller praxis.

Artikeln orsakar inte ändringar i lagstiftningen.

Statistik (artikel 31)

Enligt artikel 31 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna varje år förse kommissionen (Eurostat) med aktuella nationella data för beräkning av löneskillnaderna mellan könen i ojusterad form. Statistiken ska vara uppdelad efter kön, ekonomisk sektor, arbetstid (heltid/deltid), ägarförhållanden (privat/offentligt ägande) och ålder och vara beräknad på årsbasis. De uppgifter som avses i första stycket ska översändas från och med den 31 januari 2028 för referensåret 2026.

Artikeln orsakar inte ändringar i lagstiftningen.

Informationsspridning (artikel 32)

Enligt artikel 32 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna aktivt vidta åtgärder för att säkerställa att de bestämmelser som de antar i enlighet med detta direktiv, samt andra relevanta bestämmelser som redan är i kraft, på lämpligt sätt uppmärksammas av de berörda personerna inom hela sitt territorium.

Artikeln orsakar inte ändringar i lagstiftningen.

Införlivande (artikel 34)

Artikeln orsakar inte ändringar i lagstiftningen, men i artikeln föreskrivs det när medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv.

Rapportering och översyn (artikel 35)

Artikel 35 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om rapportering och översyn. Enligt artikeln ska medlemsstaterna informera kommissionen om tillämpningen av detta direktiv och om dess verkan i praktiken senast den 7 juni 2031. Dessutom ska kommissionen till Europaparlamentet och rådet överlämna en rapport om genomförandet av detta direktiv senast den 7 juni 2033. Rapporten ska bland annat innehålla en utvärdering av de tröskelvärden för arbetsgivare som föreskrivs i artiklarna 9 och 10 samt den utlösande faktorn på 5 procent för den gemensamma lönebedömning som föreskrivs i artikel 10.1. Kommissionen ska när så är lämpligt förslå de lagändringar som den anser vara nödvändiga på grundval av den rapporten.

Artikeln orsakar inte ändringar i lagstiftningen.

Ikraftträdande (artikel 36) Standardiserad slutbestämmelse

Adressater (artikel 37) Standardiserad slutbestämmelse

3.7 Övriga ändringsbehov på grund av genomförandet av lönetransparensdirektivet

Lönetransparensdirektivet förutsätter att en arbetsgivare med minst 100 arbetstagare anmäler löneskillnaderna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare till övervakningsorganet. I Finland är jämställdhetsombudsmannen det övervakningsorgan som avses i lönetransparensdirektivet. Arbetsgivarna kommer framöver att rapportera de uppgifter som direktivet förutsätter till inkomstregistret. Från inkomstregistret överförs uppgifterna för att sammanställas vid Statistikcentralen och därifrån överförs vidare till jämställdhetsombudsmannen. Bestämmelser om Statistikcentralens uppdrag att producera de sakkunnigtjänster för jämställdhetsombudsmannens räkning som krävs enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män finns i lagen om statistikcentralen (48/1992). Det finns bestämmelser om inkomstregistret i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018) och om jämställdhetsombudsmannen i lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014). Därför ska lagen om inkomstdatasystemet, lagen om statistikcentralen och lagen om jämställdhetsombudsmannen ändras.

Artikel 12 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om skydd av personuppgifter. Medlemsstaternas handlingsutrymme som grundar sig på punkt 3 i den nämnda artikeln behandlas i första stycket i punkt 4.1.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

I propositionen föreslås att de ändringar som förutsätts för att genomföra lönetransparensdirektivet görs i jämställdhetslagen, lagen om jämställdhetsombudsmannen, lagen om statistikcentralen, lagen om inkomstdatasystemet och lagen om verkställighet av böter. Det handlar om ett minimidirektiv och metoden för att genomföra direktivet utgörs av omskrivning och inkorporering. Det föreslås att i fråga om skydd av personuppgifter används handlingsutrymme baserat på artikel 12.3 i direktivet. Enligt artikeln kan medlemsstaterna besluta att i det fallet att utlämnandet av uppgifter med stöd av rätten till information (artikel 7), rapporteringen om löneskillnader (artikel 9) eller den gemensamma lönebedömningen (artikel 10) leder till att lönen för en identifierbar arbetstagare avslöjas direkt eller indirekt, får endast företrädarna för arbetstagarna, arbetarskyddsmyndigheterna eller jämställdhetsorganet tillgång till uppgifterna i fråga.

Direktivet genomförs utifrån skrivningen i statsminister Petteri Orpos regeringsprogram¹⁴ (s. 66) i enlighet med minimibestämmelserna.

Utifrån lönetransparensdirektivet föreslås det att en definition av löneskillnad mellan könen och arbetstagarkategori fogas till 3 § i jämställdhetslagen. Dessutom föreslås det att en ny 3 a § om identifiering av likvärdigt arbete fogas till jämställdhetslagen med bestämmelser om kriterier för bedömning av likvärdigt arbete.

I nya 6 d §, som enligt förslaget fogas till jämställdhetslagen, föreskrivs en skyldighet för en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare att anmäla de av direktivet förutsatta uppgifterna som anknyter till löneskillnader till jämställdhetsombudsmannen. De nämnda uppgifterna anmäls till jämställdhetsombudsmannen via inkomstregistret och Statistikcentralen. I paragrafen fastställs innehållet i de uppgifter som ska anmälas och dessutom åläggs arbetsgivaren att lämna in uppgifter om arbetstagarkategorierna även till arbetstagarna och representanterna för personalen. Dessutom utfärdas bestämmelser om att avhjälpa eventuella grundlösa löneskillnader inom skälig tid i samarbete med representanterna för personalen. Det föreslås att bestämmelser om tidsfristerna och cyklerna för anmälningsskyldigheten utfärdas i lagen om inkomstdatasystemet.

I nya 6 e §, som enligt förslaget fogas till jämställdhetslagen, utfärdas bestämmelser om en gemensam lönebedömning och de obligatoriska uppgifter som den innehåller. Syftet med bedömningen är att identifiera, avhjälpa och förhindra sådana löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte är motiverade på grundval av objektiva och könsneutrala kriterier. En arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare ska i samarbete med representanterna för personalen, utöver den nuvarande lönekartläggningen, göra en gemensam lönebedömning, om det i anmälningen av löneuppgifterna kommer fram att skillnaden i den genomsnittliga lönenivån mellan kvinnliga och manliga arbetstagare är minst 5 procent i någon arbetstagarkategori utan att arbetsgivaren har motiverat skillnaden i den genomsnittliga lönenivån utifrån objektiva och könsneutrala kriterier och inte avhjälpt den grundlösa skillnaden i den genomsnittliga lönenivån inom sex månader. Dessutom utfärdas bestämmelser om tillgängliggörande för personalen, överlämnande av lönebedömningen till jämställdhetsombudsmannen och om arbetsgivarens skyldighet att avhjälpa grundlösa

¹⁴ https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165043/Regeringsprogrammet-f%c3%b6r-statsminister-Petteri-Orpos-regering-20062023_.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

löneskillnader i samarbete med representanterna för personalen. För att genomföra de åtgärder som baserar sig på den gemensamma lönebedömningen ska man inkludera en analys av de nuvarande könsneutrala systemen för att bedöma och klassificera arbetet eller av införandet av sådana system.

Enligt nya 6 f §, som enligt förslaget fogas till jämställdhetslagen, ska arbetsgivaren säkerställa en transparent löneförhandling genom att ge arbetssökanden information om ingångslönen eller lönens variationsintervall samt vid behov föreskrifterna i kollektivavtal i tillräckligt god tid. Enligt nya 6 g §, som enligt förslaget fogas till jämställdhetslagen, ska arbetsgivaren på begäran ge en arbetstagare information om de genomsnittliga lönenivåerna för arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete inom skälig tid och senast inom två månader efter arbetstagarens begäran.

Det föreslås att 12 § i jämställdhetslagen ändras på så sätt att tiden för att väcka talan i fråga om gottgörelse vid överträdelse av lönediskrimineringsförbudet är tre år. Det föreslås att 20 och 21 § i jämställdhetslagen ändras på så sätt att vite vid behov är tillgängligt för att effektivisera efterlevnaden av de skyldigheter som förutsätts i lönetransparensdirektivet och föreslås för jämställdhetslagen. Det föreslås att 21 b § i jämställdhetslagen innehåller bestämmelser om en försummelseavgift som anknyter till försummelser om de skyldigheter som gäller den gemensamma lönebedömningen.

I jämställdhetslagen, lagen om jämställdhetsombudsmannen, lagen om statistikcentralen och lagen om inkomstdatasystemet görs ändringar med vilka den övervakningsmekanism som förutsätts i artikel 29 i lönetransparensdirektivet fastställs för att följa och stödja genomförandet av direktivet. För att minimera den administrativa bördan genomförs anmälningsskyldigheten enligt artikel 9 i lönetransparensdirektivet på det sätt som anges i artikel 9.8 i direktivet.

Till lagen om jämställdhetsombudsmannen fogas de nya uppgifter för jämställdhetsombudsmannen som förutsätts i direktivet, vilka bland annat omfattar att öka medvetenheten och samla in uppgifter i ärenden som gäller lika lön.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

4.2.1.1 Konsekvenser för arbetsgivarna

De minimikrav på unionsnivå som genomförs nationellt för att befästa principen om lika lön för kvinnor och män skapar enhetliga marknadsförhållanden för arbetsgivare som verkar på den inre marknaden och de främjar en enhetlig tillämpning av regleringen. Enligt de konsekvensbedömningar som ingår i Europeiska kommissionens förslag är det möjligt att genom enhetliga och omfattande förfaringsätt som omfattar hela Europeiska unionen säkerställa jämlika förutsättningar att förfara för alla medlemsstater och hindra arbetsgivarna från att sträva efter en orättvis konkurrensfördel genom lönediskriminering.¹⁵

Propositionen gäller för alla näringsgrenar och i huvudsak även arbetsgivare av alla storlekar inom den privata sektorn samt den offentliga sektorn, då den fungerar som arbetsgivare. Enligt

¹⁵ Arbetsdokument från kommissionens avdelningar, Sammanfattning av konsekvensbedömningsrapporten SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

den information som fåtts från Statistikcentralen fanns det år 2023 sammanlagt omkring 124 483 arbetsgivare, varav sammanlagt omkring 94 319 var företag och omkring 797 var offentliga samfund. Den återstående delen är finansiella institut, försäkringsanstalter, hushåll och andra odefinierade arbetsgivare.¹⁶ I enlighet med minimikraven i lönetransparensdirektivet genomförs vissa av de skyldigheter som ingår i det endast som skyldigheter som är förpliktande för arbetsgivare av en viss storlek, och det handlingsutrymme som direktivet ger möjlighet till används inte i detta hänseende. I enlighet med minimikraven i lönetransparensdirektivet är de i propositionen föreslagna skyldigheterna för en arbetsgivare att anmäla löneskillnader (6 d §) och tillsammans med representanter för arbetstagarna göra en lönebedömning (6 e §) förpliktande endast för arbetsgivare med minst 100 arbetstagare. Enligt den information som fåtts från Statistikcentralen fanns det år 2023 omkring 2 799 arbetsgivare med minst 100 arbetstagare, varav största delen (omkring 2 010) var företag.¹⁷

I 6 a § i den gällande jämställdhetslagen föreskrivs att om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan och en lönekartläggning som en del av den. Lokalt kan det överenskommas att lönekartläggningen görs åtminstone vart tredje år, om jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas årligen. Enligt 6 a § i den gällande jämställdhetslagen ska jämställdhetsplanen innehålla till exempel en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter, de planerade åtgärder som behövs för att uppnå lönejämställdhet och en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten. Den gällande jämställdhetslagens 6 b § innehåller närmare bestämmelser om lönekartläggning. Den i denna proposition föreslagna regleringen enligt 6 d och 6 e § är inte helt ny jämfört med regleringen om jämställdhetsplanering och om lönekartläggning i den gällande jämställdhetslagen. Det finns många likheter i syften med och innehållet i dessa, men den reglering som föreslagits i denna proposition är mer detaljerad och exakt.

En central skillnad jämfört med den gällande regleringen om jämställdhetsplanering och lönekartläggning är att regleringen enligt de i propositionen föreslagna 6 d och 6 e § gäller endast för arbetsgivare som regelbundet har minst 100 arbetstagare. Regleringen enligt i propositionen föreslagna 6 d och 6 e § är inte alternativ till regleringen i den gällande jämställdhetslagen och ersätter inte heller jämställdhetsplanen eller lönekartläggningen. Det handlar om nya skyldigheter för arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare, även om skyldigheterna omfattar ett stort antal likadana och för arbetsgivarna bekanta element, som ingår i regleringen i den gällande jämställdhetslagen.

En helt ny skyldighet för arbetsgivarna i regleringen i föreslagna 6 d § i propositionen är en skyldighet att anmäla de ärenden som föreskrivits i den föreslagna paragrafen till jämställdhetsombudsmannen via inkomstregistret, varifrån Statistikcentralen sammanställer uppgifter och överlämnar dem vidare till jämställdhetsombudsmannen. Man har strävat efter att minska den börda som arbetsgivarna orsakas av att anmäla och räkna uppgifterna på det sätt som artikel 9.8 i lönetransparensdirektivet ger möjlighet till genom att dra nytta av uppgifterna i inkomstregistret, utifrån vilka Statistikcentralen i stället för arbetsgivaren sammanställer uppgifterna i den form som 6 d § 1 mom. 16 punkten förutsätter. En förutsättning för Statistikcentralen att sammanställa uppgifterna är att arbetsgivaren utöver de uppgifter som redan nu anmäls till inkomstregistret även som obligatoriska kompletterande uppgifter anmäler

¹⁶ Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

¹⁷ Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

tim-, deltid- och heltidsuppgifter samt kompletterande och rörliga löneposter till inkomstregistret. Arbetsgivaren ska själv räkna endast uppgifterna enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten och anmäla dem i form av en särskild anmälan till inkomstregistret, och därefter överlämnar inkomstregistret uppgifterna vidare till jämställdhetsombudsmannen via Statistikcentralen. Regleringen låter arbetsgivaren välja hur arbetsgivaren genomför beräkningen i praktiken. Om genomförandet av beräkningen orsakar till exempel systemändringar, kan detta orsaka engångskostnader för arbetsgivaren.

I enlighet med lönetransparensdirektivet beaktar den föreslagna ändringen av lagen om inkomstdatasystemet arbetsgivarnas storlek i fråga om anmälningsfrekvensen, som enligt förslaget är tätare för arbetsgivare som regelbundet har minst 250 arbetstagare. Enligt den information som fått från Statistikcentralen uppgick dessa arbetsgivare till sammanlagt 1 199 år 2023¹⁸. Arbetsgivare som sysselsätter mindre än 250 arbetstagare anmäler uppgifterna enligt 6 d § endast vart tredje år. I enlighet med lönetransparensdirektivet har mindre arbetsgivare även beaktats på så sätt att arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 100–149 arbetstagare anmäler uppgifterna enligt föreslagna 6 d § för första gången först senast den 7 juni 2031, medan större arbetsgivare ska anmäla uppgifterna för första gången redan senast den 7 juni 2027. Enligt den information som fått från Statistikcentralen fanns det år 2023 sammanlagt 892 arbetsgivare som sysselsätter 100–149 arbetstagare och 708 arbetsgivare som sysselsätter 150–249 arbetstagare.¹⁹ Det finns bestämmelser om tidpunkten för att anmäla de uppgifter som ska anmälas till inkomstregistret i lagen om inkomstdatasystemet (se den ändring som föreslagits i fråga om lagen om inkomstdatasystemet i denna proposition). Enligt Europeiska kommissionens konsekvensbedömning orsakar en obligatorisk rapportering enligt arbetstagarkategori om de genomsnittliga löneskillnaderna mellan könen en kostnad på omkring 379–890 euro för arbetsgivaren, vilken återkommer enligt den rapporteringsfrekvens som fastställs utifrån arbetsgivarens storlek.²⁰ På nationell nivå dämpas konsekvenserna för arbetsgivarna på så sätt att man för att sammanställa och anmäla uppgifterna drar nytta av de uppgifter som framgår av de uppgifter som ska anmälas till inkomstregistret och Statistikcentralens specialkunnande för att sammanställa uppgifterna.

Även den gemensamma lönebedömningen som ska utarbetas av arbetsgivaren i enlighet med föreslagna 6 e § i propositionen har identifierats orsaka konsekvenser för arbetsgivarna om den blir aktuell. Det handlar framför allt om kostnaden för den arbetstid som ägnas åt att utarbeta den gemensamma lönebedömningen. Innehållet i den gemensamma lönebedömningen förskrivs tämligen exakt i föreslagna 6 e §. En arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare ska göra en gemensam lönebedömning tillsammans med arbetstagarrepresentanterna och överlämna den gemensamma lönebedömningen till jämställdhetsombudsmannen då de förutsättningar som föreskrivs i paragrafen är uppfyllda. När en arbetsgivare vidtar åtgärder som baserar sig på den gemensamma lönebedömningen ska arbetsgivaren även avhjälpa grundlösa löneskillnader inom en skälig tid. Tröskeln för att den gemensamma lönebedömning som baserar sig på lönetransparensdirektivet ska bli aktuell är dock relativt hög. Den förutsätter bland annat en skillnad på fem procent från den genomsnittliga lönenivån, vilken är större än den tydliga skillnad mellan kvinnors och mäns löner som avses i 6 b § 2 mom. i den gällande jämställdhetslagen. Innan skyldigheten för en arbetsgivare att göra en gemensam lönebedömning blir aktuell har arbetsgivaren även en möjlighet att inom den

¹⁸ Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

¹⁹ Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

²⁰ Arbetsdokument från kommissionens avdelningar, Sammanfattning av konsekvensbedömningsrapporten SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

föreskrivna tidsfristen på sex månader rätta en grundlös skillnad till den genomsnittliga lönenivån. Om skillnaden till den genomsnittliga lönenivån beror på andra än könsbaserade orsaker och arbetsgivaren motiverar skillnaden till den genomsnittliga lönenivån med objektiva och könsneutrala kriterier, ska inte heller någon gemensam lönebedömning göras. Enligt kommissionens konsekvensbedömning hade kostnaderna per arbetsgivare för att genomföra den extra bedömning som ingick i kommissionens förslag uppgått till omkring 1180–2266 euro²¹. Någon sådan skyldighet ingick inte i det slutliga lönetransparensdirektivet, men kostnadsuppskattningen kan grovt sett även visa på kostnader som eventuellt är av samma storleksklass som de kostnader som orsakas för arbetsgivaren av den gemensamma lönebedömningen.

Även de i propositionen föreslagna olika skyldigheterna att lämna uppgifter för arbetsgivaren enligt lönetransparensdirektivet och arbetsgivarens skyldighet att svara på förfrågningar om löneuppgifter orsakar extra arbete för arbetsgivarna. Till denna del bedöms det extra arbetet dock inte vara avsevärt. Enligt kommissionens konsekvensbedömning orsakar svaret på en enskild förfrågan om löneuppgifter en kostnad på omkring 20 euro för arbetsgivaren och till exempel utlämnandet av löneuppgifter före anställningen orsakar inte skönjbara extra kostnader för arbetsgivaren²². I praktiken kan dessa siffror även vara högre på det nationella planet.

I enlighet med lönetransparensdirektivet föreslås i propositionen reglering av många olika typer för arbetsgivarna, av vilka en del kan ha signifikativa ekonomiska konsekvenser för arbetsgivarna. Å andra sidan kan åtgärder som syftar till att främja insyn i lönesättningen och förebygga lönediskriminering på grund av kön även ha positiva konsekvenser för arbetsgivarna. Enligt de konsekvensbedömningar som har utarbetats av Europeiska kommissionen kan insyn i lönesättningen i och med den ökande arbetstillfredsställelsen och det ökande engagemanget även minska arbetstagarnas omsättning, främja arbetets attraktivitet samt förbättra lönsamheten.²³ Dessutom kan insyn även i övrigt främja en positiv arbetsgivarbild.

4.2.1.2 Konsekvenser för den offentliga ekonomin

De ändringar som föreslagits i propositionen kan minska ojämställdheten och en eventuell könsbaserad snedvridning i lönesättningen samt bidra till att arbetstagarna hålls i arbete och således förbättra arbetets lönsamhet.

Bättre jämställdhet gynnar hela samhället. En minskad löneskillnad mellan könen kan minska den andel av de löntagare som löper risk för fattigdom och eventuellt öka de totala förvärvet. På lång sikt kan detta ha positiva konsekvenser för beskattningsutfallet och på motsvarande sätt kan behovet av behovsprövade sociala förmåner minska. Å andra sidan kan en uppgång i

²¹ Arbetsdokument från kommissionens avdelningar, Sammanfattning av konsekvensbedömningsrapporten SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

²² Arbetsdokument från kommissionens avdelningar, Sammanfattning av konsekvensbedömningsrapporten SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

²³ Arbetsdokument från kommissionens avdelningar, Sammanfattning av konsekvensbedömningsrapporten SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

kvinnornas snittlöner eventuellt kompenseras av en långsammare uppgång i männens löner.²⁴ Det är mer utmanande att göra en noggrannare bedömning i förväg av de positiva konsekvenserna för statsfinanserna, men konsekvenserna bedöms inte vara avsevärda. Konsekvenserna för myndigheterna av de ändringar som föreslagits i propositionen har bedömts nedan i avsnitt 4.2.2.

4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna

De viktigaste konsekvenserna för myndigheterna av de ändringar som föreslagits i propositionen hänför sig till jämställdhetsombudsmannen, inkomstregistret och Statistikcentralen. Mindre konsekvenser hänför sig även till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, Rättsregistercentralen, förvaltningsdomstolarna och social- och hälsovårdsministeriet.

Genomförandet av lönetransparensdirektivet ökar antalet tillsynsuppgifter för jämställdhetsombudsmannen. I direktivet föreskrivs nya uppgifter för övervakningsorganet, som i Finland utgörs av jämställdhetsombudsmannen, och dessutom ökar antalet tillsynsuppgifter för jämställdhetsombudsmannen av de nya arbetsgivarskyldigheter som gäller lika lön och som baserar sig på direktivet.

Förslagen i propositionen om arbetsgivarens nya skyldighet att anmäla löneskillnader (rapportering om löneskillnader, artikel 9) och de nya skyldigheterna i anknytning till den gemensamma lönebedömningen (artikel 10) bedöms i synnerhet orsaka en avsevärd uppgång i tillsynsarbetet för jämställdhetsombudsmannen. Skyldigheterna i anknytning till lönerapporteringen och den gemensamma lönebedömningen gäller för arbetsgivare som regelbundet har minst 100 arbetstagare. I Finland uppgår dessa arbetsgivare till sammanlagt 2 799 och omkring 1 600 000 arbetstagare tjänstgör för dessa.

Uppgifterna enligt leden a–f i artikel 9.1 fås från inkomstregistret i huvudsak utifrån de uppgifter som arbetsgivarna redan för närvarande anmäler till inkomstregistret. Informationen enligt arbetstagarkategori om löneskillnaden mellan kön enligt artikel 9.1 g i lönetransparensdirektivet överlämnas till inkomstregistret med en separat anmälan av arbetsgivaren med ett eller tre års mellanrum beroende på arbetsgivarens storlek. Det har uppskattats att inkomstregisterenheten åsamkas en engångskostnad på 120 000 euro (2 000–2500 av arbetsgivaren med ett och tre års mellanrum). Denna består av den separata anmälan som ska skapas för arbetsgivarna för att anmäla uppgifterna enligt stycke g (100 000 euro) och överlämnandet av uppgifter till Statistikcentralen (20 000 euro). För anmälan av löneskillnader grundas en ny form av anmälningsmekanism, där Statistikcentralen hjälper jämställdhetsombudsmannen att samla in, analysera och publicera de uppgifter som lönerapporteringsskyldigheten förutsätter. Genom en ändring av lagen om Statistikcentralen utfärdas bestämmelser om en ny uppgift för Statistikcentralen, vars kostnad enligt en preliminär uppskattning uppgår till omkring 60 000 euro per år.

Statistikcentralens roll i skötseln av uppgifterna enligt lönetransparensdirektivet gäller analysen av de löneskillnadsuppgifter som direktivet förutsätter och rapporteringen och distributionen av uppgifterna och resultaten. Uppgifterna enligt artikel 9 i direktivet produceras av Statistikcentralen utifrån de uppgifter som lämnats in till inkomstregistret. Statistikcentralen slår

²⁴ Arbetsdokument från kommissionens avdelningar, Sammanfattning av konsekvensbedömningsrapporten SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

samman och vidareförädlar uppgifterna. Det är även möjligt att foga offentliga arbetsgivarspecifika uppgifter till uppgifterna enligt artikel 9 i direktivet utifrån 5 kap. 18 § i statistiklagen (280/2004). De arbetsgivarspecifika uppgifterna enligt artikel 9 i direktivet publiceras som en offentlig webbtjänst i jämställdhetsombudsmannens namn. Statistikcentralen överlämnar rapporterna om löneskillnader till jämställdhetsombudsmannen. Kostnadskonsekvenserna för Statistikcentralen är indelade i utvecklingskostnader av engångskaraktär och fortlöpande produktionskostnader. Engångskostnaden för att ta emot inkomstregisteruppgifter, de kanaler som behövs för att behandla, analysera och överlämna uppgifterna samt skapa en plattform för att publicera uppgifter uppgår till 80 000 euro. De årliga kostnaderna uppkommer av att uppgifter ska tas fram, analyseras, tabelleras, rapporteras och publiceras samt av att arbetstagspecifika uppgifter ska lämnas in till jämställdhetsombudsmannen och publiceras på Statistikcentralens databasplattform. Dessa kostnader uppskattas uppgå till sammanlagt 80 000 euro per år.

Jämställdhetsombudsmannen ska även övervaka insynen i lönen före anställningen (artikel 5) och öka lönekunskapen på arbetsplatserna (artikel 6) samt bidra till att genomföra arbetstagarens rätt till information (artikel 7). Dessutom ska nya uppgifter såsom ökande av medvetenheten om lika lön, analys av orsakerna till löneskillnader och utveckling av verktyg för att bedöma löneojämligheter, insamling av gemensamma lönebedömningar samt sammanställning av uppgifter om anspråk som gäller lönediskriminering och deras antal (artikel 29) inkluderas i ombudsmannens uppgifter.

Det resursbehov som orsakas för jämställdhetsombudsmannen av det nationella genomförandet av lönetransparensdirektivet bedöms uppgå till sammanlagt fyra årsverken, vilket innebär en årlig extra kostnad på sammanlagt omkring 400 000 euro. Enligt jämställdhetsombudsmannens bedömning fördelar sig det årliga behovet av extra finansiering på så sätt att behovet av extra finansiering från och med början av år 2026 är 250 000 euro, 350 000 euro år 2027 och från och med år 2027 framöver 400 000 euro årligen.

Det uppskattas att antalet ärenden som överförs till diskriminerings- och jämställdhetsombudsmannen ökar något i och med att användningsområdet för vite utökas. I detta skede bedöms inte konsekvenserna för diskriminerings- och jämställdhetsombudsmannen vara avsevärda, men situationen ska följas och omvärderas efter att lagen trätt i kraft. Det uppskattas att försummelseavgiften kvantitativt sett inte bildar någon sådan uppgift som kräver extra resursallokering för Rättsregistercentralen och förvaltningsdomstolarna.

Social- och hälsovårdsministeriet har för avsikt att i samråd med jämställdhetsombudsmannen och arbetsmarknadsorganisationerna till hjälp för arbetsgivarna bereda de analytiska verktyg eller metoder som förutsätts i lönetransparensdirektivet som stöd för bedömningen och jämförelsen av arbetets värde (artikel 4.2). Till bakgrund för detta arbete låter man göra en sakkunnigutredning, vilken bekostas utifrån jämställdhetsenhetens normala verksamhetsutgifter, varvid den inte förutsätter extra finansiering.

4.2.3 Könskonsekvenser

Med den föreslagna regleringen enligt propositionen skapas effektivare förutsättningar för att förhindra lönediskriminering på grund av kön och främja jämställdhet i arbetslivet och således stärks jämställdheten mellan könen och jämställdhetslagens genomslag.

Enligt uppgift från Statistikcentralen fanns det i Finland år 2023 sammanlagt 2 448 904 löntagare, varav 1 279 324 var kvinnor och 1 169 580 var män.²⁵ Största delen av löntagarna arbetar inom den privata sektorn. Inom den privata sektorn jobbar 1 518 960 löntagare, varav 618 599 är kvinnor och 900 361 är män. Inom kommun- och välfärdssektorn arbetade sammanlagt 445 400 personer år 2023.²⁶ Välfärdssektorns andel av den totala personalen är 51 procent och kommunsektorns 49 procent. Kvinnornas andel av personalen inom kommunsektorn var 76 procent år 2023. Av de sysselsatta inom social- och hälsovårdsservicen är 85 procent kvinnor.²⁷ I december 2023 arbetade 81 696 personer i de ämbetsverk som omfattas av statens budgetekonomi. Könsfördelningen mellan statens arbetstagare är jämn, kvinnornas andel av arbetstagarna är 51 procent och männens andel 49 procent.²⁸

Mätt med medelvärdet för de nominella förvärven för den regelbundna arbetstiden för heltidsanställda löntagare var löneskillnaden mellan män och kvinnor 16 procent.²⁹ Enligt Statistikcentralens förtjänstnivåindex för år 2023 är kvinnornas totala förvärv 83,9 procent av männens förvärv. Förtjänstskillnaden mellan könen varierar enligt arbetsmarknadssektor (hos staten, kommunerna och inom den privata sektorn) och yrke. Inom alla sektorer är löneskillnaden till männens fördel. Enligt Statistikcentralens sysselsättningsstatistik är arbetsmarknaden och näringsgrenarna könsbundna. Enligt sysselsättningsstatistiken för år 2022 arbetar 8,9 procent av löntagarna i ett jämställt yrke, det vill säga i yrken där andelen män och kvinnor är mellan 40 och 60 procent. Yrkena och arbetsuppgifterna är könsbundna även inom organisationerna.

En avsevärd del av löneskillnaden förklaras med strukturella faktorer. Den finländska arbetsmarknaden är även i en internationell jämförelse kraftigt segregerad enligt kön, det vill säga att män och kvinnor ofta jobbar i olika sektorer, yrken och arbetsuppgifter, för vilka olika löner betalas. Till exempel inom omsorgs- och serviceområdena, där det finns mer kvinnor, är lönerna ofta lägre. Det finns relativt sett fler män med ledningsuppgifter.

En del av löneskillnaden är oförklarlig. Med oförklarlig löneskillnad avses den skillnad som återstår då övriga faktorer såsom ställning, erfarenhet, den utförda arbetsmängden och branschen har standardiserats, varvid könet blir den enda återstående förklarande faktorn. Den oförklarliga löneskillnaden varierar i olika yrkesgrupper och sektorer.

De i propositionen föreslagna skyldigheterna som gäller insyn i lönesättningen före anställning, ökande av lönekunskapen och tillgång till information om de genomsnittliga lönenivåerna gäller arbetsgivare av alla storlekar och den personal som tjänstgör för dem. Dessa ändringar gäller således för över två miljoner löntagare i Finland. De förslag som gäller anmälning av löneskillnader och den gemensamma lönebedömningen gäller för de arbetsgivare som regelbundet har minst 100 arbetstagare. Arbetsgivarna av denna storleksklass i Finland uppgår till omkring 2 799 och omkring 932 709 kvinnor och omkring 669 361 män jobbar för dem.³⁰ De positiva konsekvenserna av förslagen i propositionen bedöms hänföra sig i synnerhet till de

²⁵ Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

²⁶ <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>.

²⁷ <https://stat.fi/sv/publikation/clmfzmis3shxj0bw3fpjlbjxn>.

²⁸ <https://vm.fi/sv/staten-som-arbetsgivare/statistik-om-statens-personal>.

²⁹ <https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo>.

<https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo/palkat>.

³⁰ Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

områden och sektorer där kvinnor arbetar, eftersom kvinnornas förtjänster i snitt är mindre än männens förvärv.

Alla ändringar som föreslagits i propositionen stärker jämställdheten mellan könen i arbetslivet. Grundlagen och jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön. Trots detta förekommer lönediskriminering och den bedöms hänföra sig i högre grad till kvinnor än till män. På grund av detta bedöms konsekvenserna av de ändringar som föreslagits i propositionen stärka i synnerhet kvinnornas ekonomiska självständighet och kvinnornas ställning i arbetslivet. De föreslagna bestämmelserna kan även ha en förebyggande konsekvens. De arbetsplatspecifika åtgärderna bedöms avspegla sig positivt, om än långsamt, på löneskillnaden mellan könen inom näringsgrenarna och på hela arbetsmarknaden. De föreslagna bestämmelserna bedöms ha en positiv konsekvens även för en mer jämställd karriärutveckling och mer jämställda utbildningsmöjligheter för könen.

De skyldigheter som föreslagits i propositionen bedöms öka medvetenheten och stärka legitimiteten för diskussionen, kraven och förhandlingarna i fråga om löner och löneskillnader mellan könen på arbetsplatserna. Även aktiviteten i frågor som gäller lika lön bedöms öka. Förhandlingar på lokal nivå och kunskapen om likalönelagstiftningen bland aktörerna på arbetsplatsnivå är av stor betydelse. Detta är synnerligen viktigt i en situation där anställningsvillkoren i tilltagande grad överenskomms på lokal nivå.

Alla skyldigheter som föreslagits i propositionen bedöms främja lönejämställdheten mellan könen, förhindra lönediskriminering på grund av kön och stärka genomförandet av lönediskrimineringsförbudet och likalönepincipen samt ha en positiv konsekvens för tillgodoseendet av 6, 21 och 22 § i grundlagen. I EU-lagstiftningen avses med likalönepincipen att diskriminering på grund av kön avlägsnas från alla faktorer och villkor som påverkar den ersättning som betalas för lika eller likvärdigt arbete. De ändringar som baserar sig på lönetransparensdirektivet och som föreslås i propositionen bidrar även till att tillmötesgå anmärkningarna om att lönejämställdheten framskrider långsamt i Finland, vilka gjorts av tillsynsorganen för ILO, Cedaw-avtalet, ESK-konventionen och Europeiska sociala stadgan.

4.2.4 Konsekvenser för löntagarna

Genom det nationella genomförandet av lönetransparensdirektivet garanteras enhetliga minimikrav som skyddar arbetstagarna, vilka främjar tillgodoseendet av principen om lika lön för män och kvinnor i synnerhet genom att förbättra insynen i lönesättningen. På samma sätt som lönetransparensdirektivet gäller propositionen alla arbetstagare, även till exempel deltidsanställda och visstidsanställda arbetstagare. Enligt uppgift från Statistikcentralen fanns det år 2023 sammanlagt omkring 2 448 904 arbetstagare i Finland.³¹ De positiva konsekvenserna av de ändringar som föreslagits i propositionen hänför sig i synnerhet till kvinnliga arbetstagare (se könskonsekvenserna ovan i avsnitt 4.2.3), eftersom lönediskriminering oftare hänför sig till dem än till manliga arbetstagare. Enligt den information som fåtts från Statistikcentralen var omkring 1 279 324 av arbetstagarna kvinnor och omkring 1 169 580 av arbetstagarna män år 2023.³²

Genom de ändringar som är förenliga med lönetransparensdirektivet och som föreslagits i propositionen förbättras arbetstagarnas möjligheter att få information om lönen och lönenivån, eventuell lönediskriminering och metoder för att utreda eventuell lönediskriminering. I enlighet

³¹ Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

³² Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

med vad som föreslås i propositionen främjas även arbetssökandenas möjlighet till kunskapsbaserade och transparenta löneförhandlingar. Insyn i lönesättningen innan anställningsförhållandet börjar är en viktig omständighet för att undanröja lönediskriminering.

En bättre insyn i lönesättningen förbättrar arbetstagarnas kunskap och möjligheter att upptäcka och försöka avhjälpa grundlösa löneskillnader på individuell nivå. Detta främjar lika lön och en mer jämställd löneutveckling för arbetstagarna oberoende av könet. På samma gång kan det även mer generellt bidra till att förebygga eventuell undervärdering av kvinnornas arbetsinsats. Insyn i lönesättningen har en positiv konsekvens även för arbetstagarnas arbetstillfredsställelse och engagemang till arbetet³³, vilket å sin sida kan främja deras välbefinnande i arbetet.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

I regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering konstateras att regeringen främjar lönetransparensen i enlighet med minimikraven i EU-direktivet (s. 72). I enlighet med skrivningen i regeringsprogrammet baserar sig de föreslagna lagstiftningsändringarna i propositionen på de minimikrav som direktivet förutsätter för det nationella genomförandet av lönetransparensdirektivet.

Vanligtvis förutsätts lagstiftning för att genomföra bestämmelserna i ett direktiv. Till exempel förvaltningspraxis är ofta inte tillräcklig. Om den gällande nationella lagstiftningen redan uppfyller de krav som föreskrivits i direktivet, finns det dock i princip inte något behov av att utfärda lagstiftning. Undantagsvis kan det vara möjligt att genomföra ett direktiv även på annat sätt än genom lagstiftning, men även i så fall ska kraven på bindande karaktär, offentlighet och rättssäkerhet uppfyllas.

Vid beredningen av det nationella genomförandet av lönetransparensdirektivet granskades olika genomförandealternativ, och de diskuterades i den arbetsgrupp som beredde genomförandet bland annat i samband med behandlingen av artiklarna i direktivet. Arbetsgruppen har granskat och bedömt vilka artiklar i lönetransparensdirektivet som orsakar ett nationellt ändringsbehov. I arbetsgruppen framfördes även ståndpunkter om att alla artiklar i direktivet inte förutsätter lagstiftningsändringar eller andra åtgärder på det nationella planet.

De ändringar som förutsätts för att genomföra lönetransparensdirektivet i den nationella lagstiftningen genomförs i huvudsak genom att ändra jämställdhetslagen, men ett behörigt genomförande av vissa artiklar förutsätter ändringar även i annan lagstiftning. Därtill har man identifierat att vissa skyldigheter enligt direktivet, vilka gäller arbetsavtalen, alternativt kan genomföras genom att ändra annan lagstiftning.

Under beredningen har man vidare utrett hur skyldigheterna enligt direktivet kan fördelas på ett ändamålsenligt sätt över de olika myndigheterna i Finland. Jämställdhetsombudsmannen föreslås som övervakningsorgan enligt lönetransparensdirektivet. Arbetsgruppen utredde utförligt olika alternativ för anmälningen av uppgifter enligt artikel 9 i lönetransparensdirektivet och gjorde en beräkning om kostnaderna av de olika alternativen för arbetsgivarna och myndigheterna. I den modell som föreslagits i propositionen anmäler arbetsgivaren uppgifterna

³³ Arbetsdokument från kommissionens avdelningar, Sammanfattning av konsekvensbedömningsrapporten SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

till inkomstregistret, varifrån Statistikcentralen sammanställer dem för jämställdhetsombudsmannen. Av de identifierade alternativen orsakar det genomförandesätt som föreslagits i proposition de minskade konsekvenserna för arbetsgivarna.

Arbetsgruppen behandlade även ett alternativ där de uppgifter som förutsatts i artikel 9 inte samlas in från inkomstregistret, utan arbetsgivaren själv räknar och överlämnar alla uppgifter enligt artikel 9 till Statistikcentralen. Finlands Näringsliv rf överlämnade till arbetsgruppen en uppskattning av medlemsföretagen i utskottet Kunnig arbetskraft om kostnaden för att anpassa det löneförvaltningssystem som företaget använder för att lämpa sig för den aktuella rapporteringsskyldigheten. Uppskattningen omfattade i mån av möjlighet såväl direkta som indirekta kostnader.

Av de företag som besvarade den utredning som Finlands Näringsliv EK sände sysselsatte alla över 100 personer och största delen flera tusen personer. Det vanligaste var att svarspersonerna uppskattade kostnaden till 10 000–20 000 euro. Den lägsta uppskattningen var 350–3500 euro och den högsta 60 000 euro. Rapporteringsskyldigheten omfattar omkring 2 000 företag och omkring 800 aktörer inom den offentliga sektorn. Enligt utredningen fanns det omkring 700 företag som sysselsätter över 250 personer. Av dessa har omkring en femtedel i sin helhet lagt ut sin löneförvaltning på entreprenad. Om snittpriset på rapporteringskostnaderna uppskattas till 10 000 euro, är kostnaderna för företagen utifrån det material som Finlands Näringsliv EK överlämnat omkring 18 miljoner euro, vilket inte omfattar kostnaderna för företag som lagt ut löneförvaltningen på entreprenad. Dessutom tillkommer kostnaderna för omkring 800 arbetstagare från den offentliga sektorn enligt utredningen av Finlands Näringsliv EK.

Artikel 33 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om möjligheten att ge arbetsmarknadens parter till uppgift att sköta en del av genomförandet lönetransparensdirektivet, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis vad avser arbetsmarknadsparternas roll. Förutsättningen är dock att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de resultat som eftersträvas med detta direktiv alltid garanteras. De genomförandeuppgifter som överläts åt arbetsmarknadens parter omfattar utvecklingen av de analytiska verktyg eller metoder som avses i artikel 4 (lika eller likvärdigt arbete) och ekonomiska sanktioner som är likvärdiga med straffavgifter, under förutsättning att de är effektiva, proportionella och avskräckande.

Enligt skäl 30 till lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att fortbildning och särskilda verktyg och metoder görs tillgängliga för att stödja och vägleda arbetsgivare i bedömningen av vad som utgör likvärdigt arbete. Detta bör underlätta tillämpningen av detta begrepp, i synnerhet för mikroföretag samt små och medelstora företag. Med beaktande av nationell rätt, kollektivavtal och/eller praxis bör medlemsstaterna kunna anförtro utvecklingen av särskilda verktyg och metoder till arbetsmarknadens parter eller utveckla dem i samarbete med, eller efter samråd med, arbetsmarknadens parter.

I skäl 64 till lönetransparensdirektivet konstateras att arbetsmarknadens parter har en avgörande roll när det gäller hur åtgärderna för insyn i lönesättningen tillämpas i medlemsstaterna, i synnerhet i medlemsstater med hög kollektivavtalsäckning. Medlemsstaterna bör därför ha möjlighet att överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra hela eller delar av detta direktiv, förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de resultat som eftersträvas med detta direktiv alltid garanteras.

I enlighet med artikel 4 i lönetransparensdirektivet har åtgärder vidtagits nationellt för att säkerställa att analytiska verktyg eller metoder görs tillgängliga som stöd vid bedömningen och jämförelsen av arbetets värde. Social- och hälsovårdsministeriet låter göra en utredning om vilka

analytiska verktyg eller metoder som ska utvecklas för att fullgöra kraven i direktiven. Efter utredningen behandlas ärendet och utförs utvecklingsarbete i mån av möjlighet tillsammans med arbetsmarknadsparterna i enlighet med artikel 33. Avsikten är att i samråd med jämställdhetsombudsmannen och arbetsmarknadsorganisationerna till hjälp för arbetsgivarna bereda de analytiska verktyg eller metoder som förutsätts i lönetransparensdirektivet till stöd för bedömningen och jämförelsen av arbetets värde. Staten ansvarar för att de slutresultat som eftersträvas med lönetransparensdirektivet garanteras på ett ändamålsenligt sätt.

5.2 Den svenska utredningen för genomförandet av lönetransparensdirektivet i Sverige.

Implementeringen av lönetransparensdirektivet pågår fortfarande i de olika medlemsstaterna i EU. Nedan beskrivs det eventuella genomförandet av direktivet i Sverige, eftersom Sverige redan år 2024 gjorde en utredning om de eventuella lagändringsbehoven på grund av genomförandet av lönetransparensdirektivet. Beskrivningen baserar sig på den gällande diskrimineringslagstiftningen i Sverige (diskrimineringslag 2008:567)³⁴, rapporten om implementeringen av direktivet av utredaren³⁵, det betänkande som utarbetats om detta³⁶ samt de uppgifter som fås från arbetsmarknadsdepartementet. I fråga om kultur, arbetsmarknadens funktion och jämställdhetslagstiftning kan Sverige anses vara ett land som är jämförbart med Finland, varför de metoder som använts i Sverige kan ha övervägts i Finland. Det bör dock observeras att det svenska kollektivavtalssystemet och till exempel kollektivavtalens omfattning till vissa delar avviker från Finland och därför inte är helt jämförbara.

I den svenska arbetsmarknadsmodellen ansvarar arbetsmarknadsparterna för lönebildningen, vilken baserar sig på förhandlingar mellan parterna. I den svenska lagstiftningen finns det inte någon lagstadgad minimilön eller lagstiftning som gäller hur lönerna ska fastställas. Lönerna regleras ofta i kollektivavtalen. Diskrimineringslagen skyddar mot lönediskriminering och förutsätter att arbetsgivaren vidtar aktiva åtgärder mot diskriminering. I Sverige ska alla arbetsgivare till exempel göra en årlig lönekartläggning.

I beskrivningen nedan ligger fokus i synnerhet på artikel 3, 4 och 9, vilka innehåller bestämmelser om lika och likvärdigt arbete och arbetsgivarnas rapporteringsskyldighet.

5.2.1 Regleringen i den svenska diskrimineringslagen

I den svenska diskrimineringslagens 3 kap. 8–10 § finns bestämmelser som motsvarar artikel 3, 4 och 9 i lönetransparensdirektivet. Nedan presenterade paragrafer i diskrimineringslagen är lagstiftning som redan är i kraft i Sverige.

Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning

8 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

³⁴ Diskrimineringslag (2008:567): https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/

³⁵ Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40): https://www.regeringen.se/contentassets/23c9dac352834019998a08b31c8c1b94/sou-2024_40_inlaga_pdf-a.pdf

³⁶ Betänkande av Utredningen om genomförande av lönetransparensdirektivet 2024. (SOU 2024:40).

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och

2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. *Lag (2016:828)*.

9 § Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,

2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och

3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre. *Lag (2016:828)*.

10 § Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas. *Lag (2016:828)*.

5.2.2 Rapporten av den svenska utredaren och slutsatserna i rapporten i fråga om artikel 3, 4 och 9 i lönetransparensdirektivet.

I Sverige genomfördes en utredning av en utredare om hur lönetransparensdirektivet ska verkställas (SOU 2024). I betänkandet om utredningen konstaterades att föreskrifterna i artikel 3 och artikel 4 i direktivet redan har genomförts i bestämmelserna i den svenska diskrimineringslagen³⁷. Enligt betänkandet (s. 2) är avsikten att genomföra artikel 9.1 g genom 3 kap. 8 § 2 mom. i diskrimineringslagen (2008:567).

I den svenska diskrimineringslagen har likvärdigt arbete definierats enligt följande: ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas (10 §). Utredaren ansåg att de kriterier som ska användas för att bedöma arbetets värde (artikel 4.4) motsvarar de kriterier som har definierats i den svenska gällande lagstiftningen.

Enligt de bakgrundsuppgifter³⁸ som erhållits från det svenska inrikesdepartementet innehåller den svenska diskrimineringslagen lönekartläggningar som görs av arbetsgivarna (3 kap. 8–10 §). Utredaren bedömde att artikel 4 motsvarar kraven i den gällande lagen i Sverige. I fråga om

³⁷ Diskrimineringslag 2008:567; 3. kap, Aktiva åtgärder (Aktivt främjande av jämställdhet), Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning, 8–10 §.

³⁸ Svar till SHM den 8 april 2025.

artikel 4.4 föreslås inga ändringar (SOU 2024, 98–101). Utifrån utredningen har det i Sverige ansetts att den gällande bestämmelsen om lönekartläggning uppfyller kraven i direktivet. Genom att förutsätta en årlig lönekartläggning av alla arbetsgivare säkerställer Sverige att arbetsgivarna har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Regleringen i nuvarande 3 kap. 8–10 § i diskrimineringslagen uppfyller således kravet i artikel 4.1 i lönetransparensdirektivet.

I Sverige ska arbetsgivarna årligen kartlägga och analysera praxis som gäller löner och om det finns löneskillnader mellan män och kvinnor för lika eller likvärdigt arbete. Lönekartläggningen görs för att upptäcka, åtgärda och förebygga löneskillnader. I lönekartlägningsarbetet ska olika arbeten bedömas och jämföras på ett sätt som enligt uppskattningen i utredningen motsvarar kraven i lönetransparensdirektivet. Objektiva och könsneutrala grunder för att bedöma om arbetstagarna utför likvärdigt arbete motsvarar enligt utredningen den situation som räknas upp i artikel 4.4 och i fråga om ordalydelse och sakinhåll kriterierna för likvärdighet (3 kap., diskrimineringslagens 10 §.).

En arbetsgivare ska åtgärda en osaklig löneskillnad som upptäckts i lönekartläggningen. Enligt utredningen säkerställer kravet på att arbetsgivarna i Sverige årligen ska göra en lönekartläggning att arbetsgivaren har könsneutrala lönestrukturer. Enligt bedömningen uppfyller bestämmelserna om lönekartläggningen således lönetransparensdirektivets krav om medlemsstaternas skyldighet att vidta behövliga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna har lönestrukturer som säkerställer lika löner.

I Sverige finns det flera verktyg som arbetsgivarna kan använda för att bedöma arbetet och kartlägga lönerna. Efter att kravet på lönekartläggningen inkluderades i den svenska lagstiftningen, har flera aktörer utvecklat verktyg för att bedöma och kartlägga arbete och göra löneanalyser. Ett sådant redskap är *Analys Lönelots*³⁹. Verktöget innehåller de åtgärder som lönekartläggning enligt diskrimineringslagen förutsätter, inklusive ett bedömningssystem för att kunna bedöma vilka arbeten som kan anses vara likvärdiga. För närvarande administreras verktöget avgiftsfritt av den icke-vinstdrivna föreningen Lönelotsarna, som även tillhandahåller anvisningar och tekniskt stöd för användningen av verktöget.

I Sverige övervakar diskrimineringsombudsmannen (DO) efterlevnaden av diskrimineringslagen och arbetsgivarnas lönekartlägningsarbete. Ombudsmannen tillhandahåller anvisningar om hur den existerande lagstiftningen ska iaktas och verktyg för hur lönekartläggningen kan göras. I utredningen föreslogs att ombudsmannen fortsättningsvis följer utvecklingen av verktygen. (SOU 2024, 101–104). Ombudsmannens webbplats innehåller information till arbetsgivarna om hur till exempel likvärdigt arbete kan bedömas.

Bedömningsfaserna omfattas i Sverige av till exempel följande instruktioner:

För att göra lönejämförelser grupperar arbetsgivarna arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likadant arbete i samma grupp. För att definiera likvärdigt arbete ska man granska kraven i arbetet och bedöma uppgifterna utifrån den kunskap, de färdigheter, det ansvar och den belastning som de kräver samt arbetsförhållandena. Allt arbete ska inkluderas i bedömningen

³⁹ Verktöget *Analys Lönelots* utvecklades ursprungligen av den svenska jämställdhetsombudsmannen, som senare slogs samman till den nuvarande ombudsmannen (DO). Verktöget anses motsvara artikel 4 och artikel 29 i direktivet.

och basera sig på samma kriterier. Arbetsgivarna kan även använda andra kriterier. Arbetsgivarna kan även välja att ge ett kriterium eller vissa kriterier mer vikt än andra.

1. De könsneutrala kriterier som ska användas och delfaktorerna för dessa fastställs.
2. Viktkoefficienter: Vikten för varje faktor i organisationens bestäms. I arbetsbedömningssystemen kan de sammanräknade värden för fyra delfaktorer viktas genom att multiplicera det totala värdet för varje faktor med en viss koefficient (till exempel kompetens 40 procent, ansvar 20 procent, belastning 20 procent och arbetsförhållanden 20 procent). Efter viktningen av de fyra huvudfaktorerna ges varje underfaktor en viktning, som är en procentuell andel av den vikt som getts för huvudfaktorn.
3. Arbetsvärdering: Kraven i varje arbetsuppgift värderas en faktor åt gången genom att använda de tillgängliga metoderna och systemen. Ett poängtal ges för varje arbetsuppgift per värderingskriterium och delfaktor.
4. Helhetsvärdering: Ett sammandrag av totalresultaten, som baserar sig på poängsättningen och viktningen för varje faktor. Utifrån poängsättningen klassificeras arbetsuppgifterna i grupper, för att kunna fastställa lönenivån för varje uppgift.
5. En diskussion om resultaten på arbetsplatsen och vid behov korrigering av värderingen.

5.2.3 Lönetransparensdirektivets förhållande till arbetsmarknadsparterna och kollektivavtalen i Sverige

I den svenska utredningen och i betänkandet om den konstateras att utgångspunkterna för implementeringen av direktivet är den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadsparternas avtalsautonomi. Betänkandet innehåller en beskrivning av arbetsmarknadssystemets verksamhet. I den behandlas sätten för att ingå kollektivavtal och mekanismen för att fastställa lönesättningen samt verksamhetsmiljön för löne- och avtalspolitiken.

I betänkandet konstateras vidare att arbetsmarknadens parter roll berörs på flera ställen i lönetransparensdirektivet. I ingressen påpekas att det är viktigt att parterna diskuterar och ägnar särskild uppmärksamhet åt frågor avseende lika lön vid kollektivavtalsförhandlingar. Därför ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för ett effektivt deltagande av arbetsmarknadens parter och främja deras roll i bekämpandet av lönediskriminering. Detta ska göras utan att parternas autonomi inskränks.

I betänkandet konstateras även i enlighet med direktivet att nationella kollektivavtalssystem, arbetsmarknadens parter handlingsfrihet och avtalsfrihet samt arbetstagarnas och arbetsgivarnas representation bör respekteras. Direktivet ska inte på något sätt påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal eller att vidta kollektiva åtgärder (artikel 30).

Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis vad avser arbetsmarknadsparternas roll, förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de resultat som eftersträvas med detta direktiv garanteras (artikel 33).

Enligt de preciseringar som fått från det svenska arbetsmarknadsdepartementet⁴⁰ är den svenska *diskrimineringslagen tvingande och den gäller för alla arbetsgivare. Genom kollektivavtal är det möjligt att på ett mer detaljerat sätt komplettera vissa skyldigheter enligt lagen. Diskrimineringslagen och de gällande bestämmelserna har inte ansetts ingripa i arbetsmarknadsparternas frihet.* Arbetsmarknadsparterna kan även erbjuda redskap för att bedöma och klassificera arbetet i enlighet med artikel 4.2.

6 Remissvar

7 Specialmotivering

7.1 Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

3 §. Definitioner. Till paragrafens slut fogas ett nytt 9 mom. med en definition av löneskillnad mellan könen och ett nytt 10 mom. med en definition av arbetstagarkategori.

Med löneskillnad (9 mom.) mellan könen avses i jämställdhetslagen skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare hos en arbetsgivare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarnas genomsnittliga lönenivå.

Med arbetstagarkategori (10 mom.) avses i jämställdhetslagen arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som arbetsgivaren har grupperat på ett icke godtyckligt sätt utifrån de icke-diskriminerande, objektiva och könsneutrala kriterier som anges i 3 a § 1 mom. och, i tillämpliga fall, i samarbete med representanter för personalen.

De ändringar som föreslagits för paragrafen motsvarar punkterna c och h i artikel 3.1 i lönetransparensdirektivet.

3 a §. Identifiering av likvärdigt arbete

I samband med skyldigheterna enligt jämställdhetslagen föreslås i paragrafen bestämmelser om bedömning av likvärdigt arbete. Förslagets syfte är inte att skapa en ny självständig granskningskyldighet, utan att klargöra hur likvärdigt arbete enligt den gällande lagen ska bedömas. Hänvisningar till likvärdigt arbete finns i 6 b § (lönekartläggning) i den gällande lagen, i lagens 8 § 1 mom. 3 punkten (diskriminering i arbetslivet) samt i nya 6 d § (arbetsgivarens skyldighet att meddela löneskillnader mellan könen till jämställdhetsombudsmannen) som enligt förslaget fogas till lagen, i föreslagna 6 e § (gemensam lönebedömning) och föreslagna 6 g § (arbetstagarens rätt till information om de genomsnittliga lönenivåerna för arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete uppdelade enligt kön).

Enligt 1 mom. i paragrafen bedöms likvärdigt arbete i denna lag utifrån icke-diskriminerande, könsneutrala och i arbetet betydelsefulla bedömningskriterier. Beroende på arbetets art är dessa kompetens, belastning, ansvar, faktorer som hänför sig till arbetsförhållandena samt andra faktorer som är av betydelse i arbetet eller uppgiften i fråga. Det är fråga om en metod för att identifiera likvärdigt arbete. Förslaget säkerställer att arbetets jämförbarhet och likvärdighet

⁴⁰ Svar till SHM den 8 april 2025.

alltid granskas utifrån kriterier som är könsneutrala och kopplade till arbetsuppgifternas verkliga art och innehåll.

Enligt förslaget avses med kompetens expertis och de kunskaper och färdigheter som förutsätts för att utföra arbetet. Det är möjligt att skaffa den här avsedda kompetensen på många sätt, såsom genom utbildning, praktisk övning, behörighet, arbetserfarenhet, självstudier eller en kombination av dessa. Kompetens omfattar till exempel de kunskaper och färdigheter som arbetet kräver, interaktionsfärdigheter och sociala färdigheter samt problemlösningsförmåga. En helhet som utgörs av de delfaktorer som är av betydelse för arbetet granskas vid bedömningen. Belastning hänvisar till arbetets fysiska, psykiska eller psykosociala belastning. Ansvar kan innebära till exempel ansvar för människor, varor eller en anordning, uppgifter eller information eller ansvar för ekonomiska resurser. Med arbetsförhållanden avses faktorer eller förhållanden med anknytning till arbetet eller arbetsmiljön. Det kan handla om till exempel den fysiska, psykologiska eller emotionella miljön eller organisationsmiljön. Med de kriterier som avses i momentet bedöms arbetet och arbetskraven. Syftet är inte att bedöma en arbetstagare som utför arbete eller arbetstagarens prestation. I granskningen kan man även beakta andra faktorer som är betydelsefulla i arbetet. Ingen av de kriterier som används i bedömningen av arbetet får direkt eller indirekt basera sig på könet.

I skäl 26 till direktivet fastställs som utgångspunkter för bedömning av likvärdigt arbete i enlighet med EU-domstolens rättspraxis arbetets krav på utbildning och yrkesskicklighet, kompetens, belastning, ansvar och arbetsförhållanden. I skäl 27 till direktivet erkänns betydelsen av olika lönesättningssystem. Nationella lönesättningssystem varierar och kan baseras på kollektivavtal och/eller element som beslutas av arbetsgivaren. Detta direktiv påverkar inte de olika nationella lönesättningssystemen.

Arbetsgivaren kan använda ett lönesättningssystem som grundar sig på bedömning av arbetets svårighetsgrad. För bedömning av arbetets likvärdighet får arbetsgivaren använda ett könsneutralt lönesättningssystem, vars bedömningsgrunder i sak omfattar bedömning av kompetensen, belastningen, ansvaret och arbetsförhållandena på det sätt som beskrivs ovan. De bedömningsgrunder som används i lönesättningssystemet behöver däremot inte i fråga om ordalydelse motsvara de faktorer som uttryckligen nämns i 1 mom. i paragrafen. Bedömningsmetoden för lönesättningssystemet kan omfatta även andra könsneutrala kriterier som är av betydelse i arbetet eller uppgiften än de som nämns i 1 mom.

Granskningen av arbetsuppgifterna är en helhetsbedömning, där alla faktorer som är betydelsefulla med tanke på arbetet beaktas flexibelt. Med beaktande av skäl 26 till direktivet kan kriteriernas innebörd och vikt variera beroende på uppgift. Det är också möjligt att vissa kriterier inte har någon vikt alls, om så följer av arbetets art.

Arbetsuppgifterna kan betraktas som likvärdiga, om arbetsgivarens helhetsbedömning visar att uppgifterna är lika i fråga om kraven. Om arbetsgivaren upptäcker löneskillnader mellan arbetsuppgifter som hen identifierat som likvärdiga, ska arbetsgivaren utreda om löneskillnaderna är grundade. Granskningen kan göras på arbetsgivarens eget initiativ eller till exempel på arbetstagarens begäran. För att jämföra arbetets värde kan man på arbetsplatsen ta i bruk till exempel analytiska verktyg och metoder, vilka bereds enligt trepartsmodellen för att genomföra artikel 4.2 i direktivet.

Syftet är inte att alla slags arbeten ska kunna jämföras i förhållande till varandra, eftersom arbetens jämförbarhet varierar. Jämförbarheten avgörs på grundval av de kriterier som nämns i den föreslagna bestämmelsen. Om en eller flera av de granskade kriterierna, såsom den kompetens som krävs i arbetet eller ansvaret, entydigt visar att det är fråga om väsentligt olika

arbetsuppgifter, kan arbetsuppgifterna inte anses vara inbördes jämförbara och därmed inte heller likvärdiga. Således granskas arbetets likvärdighet i princip inom en referensgrupp som bestäms utifrån kriterierna. Till exempel kan en högre sakkunniguppgift nödvändigtvis inte jämföras med en presterande arbetsuppgift på samma arbetsplats, eftersom kompetensen, belastningen, ansvaret och arbetsförhållandena värderas efter olika måttstockar.

I Finland bestäms minimivillkoren för arbetet i mycket stor utsträckning på grundval av nationella kollektivavtal, eftersom nästan 90 procent av löntagarna med beaktande av allmän bundenhet omfattas av dem. Villkoren i kollektivavtal har vanligtvis utformats under en längre tid. Lönesättningssystemen i kollektivavtal är byggda så att de tjänar respektive sektors egna relevanta behov, och kriterierna i dem är allmänna och könsneutrala. De avtalade arbetsvillkoren i kollektivavtal bildar en helhet som utöver lönesättning omfattar villkor för semester, arbetstid och olika tillägg.

Paragrafens 2 mom. gäller en situation där bedömningen av arbetets värde eller svårighetsgrad är kopplad till lönesättningssystemet i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren. Då är det naturligt att likvärdigt arbete kan bedömas utifrån de bedömningskriterier som fastställs i kollektivavtalet.

I fråga om bedömningskriterier är bestämmelsen lindrigare än 1 mom. i paragrafen. Detta beror på att direktivet beaktar särdrag och särskilda behov på grund av kollektivavtalssystem. Enligt skäl 45 till direktivet bör man respektera de olika särdragen i dialogen mellan arbetsmarknadens parter och kollektivavtalssystemen på nationell nivå i unionen och arbetsmarknadens parter handlingsfrihet och avtalsfrihet samt kapacitet att företräda arbetstagare och arbetsgivare. Enligt artikel 30 i direktivet ska detta direktiv inte på något sätt påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal. Nämnade omständigheter kan anses skapa handlingsutrymme för den nationella lagstiftaren för att bedöma likvärdigt arbete. Det är motiverat för Finland att utnyttja det vid bedömning av vilket förhållande det bör vara mellan den föreslagna regleringen och kollektivavtalen.

Bedömningen av likvärdigt arbete och klassificeringarna av arbetets svårighetsgrad i anslutning till lönesättningssystem gäller i praktiken samma sak. I praktiken har klassificeringarna i kollektivavtal bildats enligt sektor- och uppgiftsspecifika särdrag, och de motsvarar nödvändigtvis inte helt de bedömningskriterier som beskrivs i artikel 4.4 i direktivet, även om de i övrigt kan jämföras med dem i hög grad. Därför föreslås det att det i paragrafens 2 mom. föreskrivs att om det i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren har avtalats om bedömningskriterier på grundval av vilka lönen bestäms utifrån objektiva och könsneutrala kriterier som grundar sig på hur krävande arbetet är, kan likvärdigt arbete bedömas utifrån dessa bedömningskriterier. Förutsättningen är att kriterierna i fråga återspeglar arbetets svårighetsgrad eller värde på ett sätt som är betydelsefullt i arbetet eller uppgiften i fråga till exempel med utgångspunkt i kompetensen, belastningen, ansvaret, arbetsförhållandena eller andra motsvarande omständigheter.

Innebörden av kompetensen, belastningen, ansvaret och arbetsförhållandena beskrivs ovan i motiveringen till 1 mom. Grunderna för bedömning av hur krävande arbetet är har avtalats i stor utsträckning i kollektivavtalens lönesättningssystem. I stället för eller utöver de bedömningskriterier som uttryckligen nämns i paragrafen är det möjligt att använda andra bedömningsgrunder. Det väsentliga är vilka bedömningsgrunder som är betydelsefulla med tanke på arbetet i fråga. Bedömningsgrunderna får inte direkt eller indirekt basera sig på könet.

Lönesättningssystemen är vanligtvis även förknippade med en individuell lönedel som grundar sig på arbetstagarens kompetens eller arbetsprestation. Bedömningen av den individuella

prestationen är inte lika med bedömningen av likvärdigt arbete, och därför bedöms prestationen inte i samband med granskningen av arbetsuppgifters likvärdighet.

Med tanke på tillämpningen av momentet är det irrelevant om kollektivavtalet är bindande på grund av normalt bindande verkan enligt lagen om kollektivavtal eller allmänt bindande verkan enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan vara bunden att iaktta ett kollektivavtal där det inte alls avtalats om ett lönesättningssystem som grundar sig på klassificering av arbetets svårighetsgrad i enlighet med 2 mom., eller där de tillämpade kriterierna inte återspeglar arbetets svårighetsgrad eller värde på ett sätt som är betydelsefullt i arbetet eller uppgiften i fråga. Förslaget förutsätter inte att arbetsmarknadsparterna ändrar lönesättningssystemen i kollektivavtal så att de baserar sig på bedömning av svårighetsgraden, eller att de i övrigt ändrar sådana grunder för bestämning av lönen som inte i sig är diskriminerande på grund av kön. Bedömningen av arbetets likvärdighet mellan arbetstagare som omfattas av kollektivavtal som faller utanför tillämpningsområdet för 2 mom. i paragrafen ska dock göras i enlighet med de kriterier som anges i 1 mom. i paragrafen.

Arbetsgivaren kan även vara bunden av fler än ett kollektivavtal. Enbart den formella omständigheten att man på en och samma arbetsplats följer flera kollektivavtal betyder inte i sig att arbeten för arbetstagare av olika kön inte kan betraktas som jämförbara eller i sista hand likvärdiga. På praktisk nivå är arbeten som grundar sig på olika kollektivavtal inte i regel sinsemellan jämförbara, eftersom de gäller arbeten som entydigt är olika till naturen. I princip är detta fallet till exempel när kollektivavtalen gäller olika grupper av personalen, såsom arbetstagare, tjänstemän och högre tjänstemän. En liknande situation kan råda i flerbranschföretag som på grund av normal eller allmän bundenhet följer flera olika branschers kollektivavtal. Arbetsgivarföretagets möjligheter att påverka innehållet i lönevillkoren ska också beaktas. Till exempel en situation där arbetsgivarföretaget har ingått flera företagsspecifika kollektivavtal med en och samma arbetstagarförening kan tala för jämförbarheten, förutsatt att uppgifterna i övrigt är sinsemellan jämförbara. Däremot är det svårare att bedöma likvärdigheten av arbete som faller utanför kollektivavtalen i ett flerbranschföretag som är verksamt inom fler än en bransch och som på grund av normal eller allmän bundenhet följer olika organisationers branschspecifika kollektivavtal.

Om en lönejämförelse som överskrider kollektivavtalsgränserna är möjlig och visar löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade arbetstagargrupper, betyder detta inte nödvändigt i sig att det är fråga om sådan förbjuden diskriminering som avses i lagens 8 §. Även om arbetet för arbetstagare som omfattas av olika kollektivavtal i sig ska betraktas som likvärdigt, kan arbetsgivaren ha en saklig och godtagbar orsak till löneskillnaden, om den inte till någon del grundar sig på arbetstagarens kön (se t.ex. C-127/92 Enderby, punkt 24–29 i domen om marknadsbaserad lönesättning och Royal Copenhagen, C-400/93 om nationella kollektivavtal). En egenskap hos kollektivavtalssystemet i Finland är att utvecklingen av arbetsvillkoren inom olika branscher har påverkats bland annat av parternas förhandlingsposition under olika tider, brist/överutbud på arbetskraft samt branschens konkurrenskraft. Arbetets pris enligt nationella kollektivavtal har uppkommit marknadsbaserat och påvisar således i princip rätt pris för arbetet. Denna omständighet kan man behöva ta i beaktande när man bedömer om det finns godtagbara grunder för en löneskillnad.

Förslaget genomför artikel 3.1 g samt 4.1 och 4.4 i direktivet.

6 §. Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten och lönekunskapen. Paragrafen ändras genom att till den foga ett nytt 3 och 4 mom. och en ny 7 punkt till 2 mom. Paragrafens rubrik

ändras till formen Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten och lönekunskapen, så att den bättre svarar mot paragrafens innehåll efter ändringen.

Enligt nya 7 punkten som fogas till paragrafens 2 mom. ska arbetsgivaren för att främja jämställdhet säkerställa att arbetsplatsannonserna och de befattningsbenämningar som används på i dessa är könsneutrala. Könsneutrala befattningsbenämningar är sådana som inte innehåller någon hänvisning till könet. Till exempel Institutet för inhemska språk har gjort en genomgång av könsinriktade yrkesbenämningar och sammanställt förslag till könsneutrala alternativ. Bestämmelser om förbudet mot diskriminerande annonsering finns i 14 § i den gällande jämställdhetslagen.

I nya 3 mom. som fogas till paragrafen föreskrivs transparens i lönebildnings- och löneutvecklingspolicyn och i nya 4 mom. föreskrivs hur informationen enligt 2 mom. 7 punkten och 3 mom. ska ges till en person med funktionsnedsättning.

Den skyldighet som enligt förslaget fogas till paragrafens 3 mom. gäller arbetsgivare av alla storlekar, men den lagstadgade skyldigheten som gäller kriterierna för att fastställa löneutvecklingen gäller arbetsgivare med minst 50 arbetstagare. Arbetsgivare som sysselsätter färre än 50 arbetstagare kan dock utöver obligatoriska uppgifter frivilligt även ge information om de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löneutveckling.

Syftet med förslaget är att öka personalens lönekunskap. De uppgifter som nämns i momentet hjälper en arbetstagare att bedöma sin lön i förhållande till arbetsuppgifterna och övriga arbetstagare. Information om möjligheterna att påverka den egna lönen kan uppmuntra en arbetstagare att utveckla sin kompetens och förbättra arbetsprestationen.

Med kriterier för att fastställa lönen avses bland annat sättet att fastställa lönen, eventuella lönedelar och deras betydelse samt sättet att justera lönen. Enligt den definition av lönenivå som ingår i lönetransparensdirektivet avses med lönenivå den årliga bruttolönen och motsvarande bruttotimlön. Enligt skäl 22 till lönetransparensdirektivet bör det vara möjligt att basera beräkningen av lönenivåerna på den faktiska lön som anges för arbetstagaren, oavsett om den fastställs årligen, månadsvis, per timme eller på annat sätt. Med kriterierna för att fastställa löneutvecklingen avses information om hur en arbetstagare kan agera för att påverka sin egen lönenivå och övergå till en högre lönenivå. Sådan information kan gälla till exempel prestationen eller kompetensutveckling. Kriterierna ska vara könsneutrala och objektiva.

En arbetsgivare ska ge de uppgifter som avses i 3 mom. till arbetstagarna i ett lättillgängligt format. Med detta avses till exempel att de kriterier som arbetsgivaren använder ska vara fritt tillgängliga för alla arbetstagare och att man inte behöver fråga om dessa separat. Skyldigheten kan genomföras enligt arbetsplatsens interna praxis till exempel i samband med introduktionen, med ett intern nät, e-post eller en annonstavla, i utvecklingssamtalen, på personalmötena eller i utbildningar.

Enligt föreslagna 4 mom. i paragrafen ska de uppgifter som avses i 2 mom. 7 punkten och 3 mom. ges till en arbetstagare med funktionsnedsättning i tillgänglig/nåbar form och med beaktande av deras särskilda behov på ett sådant sätt som säkerställer att de har möjlighet att få och förstå uppgifterna.

De föreslagna tilläggen till paragrafen överensstämmer med skyldigheten om könsneutrala arbetsplatsannonser och uppgiftsbenämningar enligt artikel 5.3 i lönetransparensdirektivet, insyn i lönebildnings- och löneutvecklingspolitiken enligt artikel 6 och för egen del skyldigheten till tillgängliga uppgifter enligt artikel 8.

6 d §. Arbetsgivarens skyldighet att anmäla löneskillnader. I propositionen föreslås att en ny 6 d § fogas till lagen. Enligt förslaget innehåller paragrafen bestämmelser om att arbetsgivare som regelbundet har minst 100 arbetstagare har en skyldighet att meddela löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare till jämställdhetsombudsmannen, som är det övervakningsorgan som avses i lönetransparensdirektivet.

Denna föreslagna paragraf som baserar sig på lönetransparensdirektivet är inte alternativ i förhållande till regleringen om jämställdhetsplanen och lönekartläggningen i 6 a och 6 b § i den gällande jämställdhetslagen och den ersätter inte heller den. Det handlar om en ny skyldighet för arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare.

Genom omnämmandet i paragrafen om arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare förtydligas tillämpningen av bestämmelsen. I 6 a § 1 mom. i den gällande jämställdhetslagen föreskrivs att "om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten". Vad som avses med omnämmandet regelbundet förklaras inte i motiveringen till jämställdhetslagen.

Enligt 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen ska en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Enligt motiveringen till nämnda moment (RP 19/2014, s. 68) ska sättet att beräkna antalet anställda följa de principer som gäller för tillämpningen av 2 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) (principerna beskrivs i RP 254/2006 rd, s. 41). Motsvarande principer för sättet att beräkna antalet anställda ska följas även när det gäller jämställdhetslagen, eftersom planeringsskyldigheterna enligt diskrimineringslagen och jämställdhetslagen är avsedda som enhetliga.

Enligt förarbetena till samarbetslagen (RP 254/2006 rd, s. 41) får man vid beräkningen av antalet anställda endast utelämnat sådana anställda som med hänsyn till det arbete som företaget utför sköter avvikande eller tillfälliga uppgifter samt arbetstagare som sköter kortare, säsongbetonade arbetsuppgifter. Som tillfälliga arbetstagare anses traditionellt olika slags säsongbiträden och biträden under högsäsong, såsom sommararbetare och praktikanter.

Det finns inga bestämmelser om variationen av antalet anställda på båda sidor av tillämpningsgränsen i samarbetslagen och det tas inte ställning till den i förarbetena till lagen. Enligt tillämpningspraxis för samarbetslagen uppstår skyldigheten att iaktta skyldigheterna i lagen genast när antalet anställda regelbundet överskrider lagens tillämpningsgräns för första gången. Arbetsrådet ansåg i sitt utlåtande TN 1469-17 att samarbetslagen skulle tillämpas under hela året, då antalet anställda överskred lagens tillämpningsgräns under den största delen av året (nio månader). Enligt arbetsrådets tolkning har lagstiftaren avsett att tillfälliga förändringar i antalet anställda inte ska beaktas vid beräkning av antalet anställda.

I sitt utlåtande TN 1441-11 ansåg arbetsrådet att begreppet företag i bestämmelserna om samarbetslagens tillämpningsområde betyder en formell juridisk arbetsgivare. Tillämpningen av lagen på en koncern eller ett företag inom en annan företagsgrupp ska enligt utlåtandet avgöras utifrån ifrågavarande företags eget antal anställda och inte utifrån det sammanlagda antalet anställda i hela företagsgruppen. I paragrafens 1 mom. avgränsas skyldigheten att gälla endast för arbetsgivare med regelbundet minst 100 arbetstagare i enlighet med minimigenomförandet av lönetransparensdirektivet. Paragrafens 1 mom. innehåller en lista med 7 punkter över de uppgifter som arbetsgivaren ska lämna. Arbetsgivaren ansvarar även för att

förutse anmälningsskyldigheten i situationer där antalet anställda varierar på båda sidorna av 100 arbetstagare. Alla arbetstagare som regelbundet arbetar hos arbetsgivaren ska beaktas.

I paragrafens 2 mom. föreskrivs utifrån lönetransparensdirektivet att en arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare kan anmäla de uppgifter som avses i 1 mom. frivilligt. Bestämmelser utfärdas om ärendet så att även arbetsgivare som sysselsätter färre än 100 arbetstagare har möjlighet att anmäla uppgifterna på samma sätt som större arbetsgivare med ett likadant förfarande via inkomstregistret och Statistikcentralen till jämställdhetsombudsmannen. Dessa uppgifter kan även utnyttjas i lönekartläggningen enligt jämställdhetslagen. Om en arbetsgivare som sysselsätter färre än 100 arbetstagare beslutar att frivilligt anmäla de uppgifter som avses i 1 mom., ska arbetsgivaren anmäla de grundläggande uppgifter som behövs för att sammanställa de uppgifter som avses i 1 mom. till inkomstregistret. Detta innebär att arbetsgivaren, utöver de löneutbetalningsuppgifter som ska anmälas normalt, till inkomstregistret ska anmäla även de frivilliga kompletterande uppgifter som behövs för att sammanställa de uppgifter som avses i 1 mom., vilka föreskrivs som uppgifter som är obligatoriska att anmäla för arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare (se de föreslagna ändringarna av lagen om inkomstdatasystemet). En arbetsgivare som sysselsätter färre än 100 arbetstagare och även anmäler uppgifter frivilligt ska överlämna även de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten i paragrafen med en särskild anmälan till inkomstregistret. Från inkomstregistret överförs alla uppgifter som avses i 1 mom. (1 mom. 7 punkten) eller de grundläggande uppgifterna för dessa (1 mom. 1–6 punkten) för att sammanställas av Statistikcentralen och överförs vidare till jämställdhetsombudsmannen.

Paragrafens 3 mom. innehåller mer ingående bestämmelser om sättet att anmäla de uppgifter som avses i 1 mom. Arbetsgivaren ska anmäla uppgifter enligt 1 mom. till jämställdhetsombudsmannen genom att överlämna uppgifter om dessa till inkomstregistret. Arbetsgivaren anmäler till inkomstregistret de grundläggande uppgifter som behövs för att sammanställa de uppgifter som avses i § mom. 1–6 punkten i enlighet med det normala anmälningsförfarandet och den normala anmälningscykeln för inkomstregistret. Därför föreskrivs det genom den föreslagna ändringen av lagen om inkomstdatasystemet att vissa av de uppgifter som det är frivilligt att anmäla till inkomstregistret blir uppgifter som det är obligatoriskt att anmäla för arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare. Dessa obligatoriska uppgifter utgörs av tim-, deltid- och heltidsuppgifter som gäller arbetstagaren samt kompletterande och rörliga löneposter. För att Statistikcentralen ska kunna sammanställa uppgifterna utifrån inkomstregistret förutsätts att arbetsgivaren anmäler dessa uppgifter som obligatoriska kompletterande uppgifter till inkomstregistret utöver de uppgifter som redan nu anmäls dit. Det finns bestämmelser om anmälan av uppgifter till inkomstregistret i lagen om inkomstdatasystemet (se även de föreslagna ändringarna av lagen om inkomstdatasystemet i propositionen, såsom de nya punkter som enligt förslaget fogas till dess 6 § 3 mom.).

Arbetsgivaren anmäler uppgifterna i 1 mom. 7 punkten i paragrafen med en särskild anmälan till inkomstregistret, eftersom det inte är möjligt att sammanställa dessa utifrån uppgifterna i inkomstregistret. Endast arbetsgivaren kan göra en klassificering enligt arbetstagarkategori enligt 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen i enlighet med föreslagna 3 § 11 mom. Det finns bestämmelser om de uppgifter som ska anmälas till inkomstregistret och tidpunkten för anmälan av dessa i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018). De uppgifter som ska anmälas är löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori, fördelat på sedvanlig grundlön samt lönetillägg och rörliga ersättningar enligt tim- och årslön samt antalet anställda i varje arbetstagarkategori. Om en arbetstagarkategori innehåller endast personer av samma kön, ska information om detta dessutom anmälas i fråga om denna arbetstagarkategori. I nya 12 mom. som enligt förslaget i denna proposition fogas till 12 § i lagen om inkomstdatasystemet

(paragrafens gällande 12–16 mom. övergår till att bli paragrafens 13–17 mom.) föreskrivs att arbetsgivaren ska anmäla uppgifterna enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen till inkomstregistret före slutet av april beträffande det föregående kalenderåret. I det föreskrivs även att en arbetsgivare som regelbundet har minst 250 arbetstagare ger uppgifterna varje år och att en arbetsgivare som regelbundet har 100–249 arbetstagare ger uppgifterna vart tredje år. I den föreslagna ikraftträdandebestämmelsen i lagen om inkomstdatasystemet enligt denna proposition föreskrivs därtill när en arbetsgivare ska anmäla uppgifterna enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten för första gången till inkomstregistret. Tidpunkten för den första anmälningsgången påverkas av arbetsgivarens storlek (antalet arbetstagare).

Utifrån de uppgifter som arbetsgivaren ska anmäla till inkomstregistret sammanställer Statistikcentralen, som agerar för jämställdhetsombudsmannens räkning, uppgifterna i den form som förutsatts i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen och överlämnar dessa och de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten till jämställdhetsombudsmannen. Lagen om jämställdhetsombudsmannen innehåller bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens uppgifter. Enligt de ändringar som föreslagits i denna proposition beträffande lagen om statistikcentralen (48/1992) kan Statistikcentralen producera de sakkunnigtjänster som jämställdhetslagen förutsätter för jämställdhetsombudsmannen.

I syfte att tydliggöra anmälningförfarandet innehåller paragrafens 3 mom. även informativa hänvisningar till lagen om inkomstdatasystemet och lagen om statistikcentralen.

Med löneskillnad mellan könen avses skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare hos en arbetsgivare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarnas genomsnittliga lön. Definitionen av löneskillnad mellan könen fogas till 3 § i jämställdhetslagen. Med lön avses utifrån artikel 157 i avtalet om Europeiska unionens funktionssätt, lönetransparensdirektivet och unionsdomstolens praxis en helhet som utgörs av den så kallade grundlönen, poster som kompletterar lönen och rörliga poster. Begreppet lön är avsett att vara brett (se även till exempel RP 19/2014 och RP 57/1985). Begreppet innehåller alla delfaktorer av lön som betalas i enlighet med lagstiftningen och kollektivavtalen samt frivilligt. Förmåner som ska betalas till en arbetstagare på grund av hans eller hennes arbetstagarställning, vilka arbetstagaren får direkt eller indirekt i penningform eller i form av en naturaförmån av sin arbetsgivare, ska beaktas som kompletterande eller rörliga poster. Kompletterande eller rörliga poster kan vara till exempel bonusar, övertidsersättningar, semesterpenningar, reseförmåner, bostads- och måltidsförmåner och utbildningsersättningar. Med medianlöneskillnad mellan könen avses i enlighet med lönetransparensdirektivet skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare hos en arbetsgivare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarnas medianlönenivå. Med lönenivå avses å sin sida i enlighet med lönetransparensdirektivet den årliga bruttolönen och en motsvarande bruttotimlön och med medianlönenivån den lönenivå som hälften av arbetsgivarnas arbetstagare tjänar mer än och hälften mindre. Med lönekvartil avses i enlighet med lönetransparensdirektivet fyra lika stora arbetstagarkategorier, i vilka arbetstagarna delas in i från den lägsta till den högsta enligt deras lönenivå. Med arbetstagarkategori avses i enlighet med definitionen i lönetransparensdirektivet, vilken föreslås för jämställdhetslagen, arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete och som arbetstagarnas arbetsgivare klassificerat på ett annat än slumpmässigt sätt utifrån i 3 § 11 mom. avsedda icke-diskriminerande, objektiva och könsneutrala grunder och från fall till fall i samarbete med arbetstagarnas representanter.

Enligt 4 mom. i paragrafen ska arbetsgivaren höra representanterna för arbetstagarna för att bekräfta att uppgifterna enligt 1 mom. är korrekta. Arbetsgivarens ledning ska säkerställa att de uppgifter som avses i paragrafens 1 mom. 7 punkten är riktiga innan de anmäls till

inkomstregistret. Riktigheten för uppgifterna enligt paragrafens 1 mom. 1–6 punkten ska säkerställas då uppgifterna behandlas på arbetsplatsen efter att de har publicerats. Det är viktigt att arbetsgivaren och representanterna för arbetstagarna tillsammans granskar om det handlar om en motiverad löneskillnad. Det räcker inte att endast arbetsgivaren bedömer om det finns en berättigande grund för löneskillnaden. De metoder som tillämpas av arbetsgivaren för att samla in uppgifter ska vara tillgängliga för representanterna för personalen.

De uppgifter som avses i 1–6 punkten i paragrafens 1 mom. baserar sig på det sätt som artikel 9.8 i lönetransparensdirektivet ger möjlighet till på uppgifter som samlats in från inkomstregistret. Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagarna granska, till exempel som en del av jämställdhetsplaneringen och lönekartläggningen, även de uppgifter som Statistikcentralen sammanställt utifrån de grundläggande uppgifter som arbetsgivaren anmält till inkomstregistret och som överlämnats till jämställdhetsombudsmannen, vilka även publiceras på jämställdhetsombudsmannens webbplats. Dessutom kan även arbetsgivaren publicera de uppgifter som avses i 1 mom. 1–6 punkten och som inte innehåller personuppgifter på sin webbplats eller på ett annat sätt göra dem offentligt tillgängliga.

Enligt 6 a § i den gällande jämställdhetslagen ska en jämställdhetsplan utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Enligt 6 a § 2 mom. i den gällande jämställdhetslagen ska representanterna för personalen ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas. Uppgifterna enligt den nya föreslagna paragrafen kan utnyttjas även för att fullgöra skyldigheten att göra en lönekartläggning enligt den gällande jämställdhetslagen.

Det föreslås att paragrafens 5 mom. innehåller bestämmelser om arbetsgivarnas skyldighet att till alla arbetstagare och representanter för personalen ge information om löneskillnaden mellan könen enligt 1 mom. 7 punkten enligt arbetstagarkategori och specificerad enligt den vanliga grundlönen och kompletterande och rörliga delar. Arbetsgivaren ska överlämna denna information på eget initiativ utan begäran. Även uppgifter från de fyra föregående åren ska överlämnas på begäran, om de är tillgängliga.

Paragrafens 6 mom. innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att på begäran ge en ytterligare utredning. På begäran av en arbetstagare, representanterna för personalen eller jämställdhetsorganet ska arbetsgivaren ge en ytterligare utredning, vilket innebär till exempel ytterligare förtydliganden eller detaljer om alla uppgifter som getts och orsakerna till löneskillnaderna mellan könen. Arbetsgivaren ska svara på begäranden om ytterligare utredningar inom skälig tid och motivera sitt svar. Den skäliga tiden ska bedömas bland annat i förhållande till de observerade bristerna i uppgifterna. Det är ändamålsenligt att begäranden om ytterligare utredningar besvaras så fort som möjligt.

I paragrafens 7 mom. föreskrivs att om utlämnande av uppgifter enligt 1 mom. 7 punkten i paragrafen i de situationer som föreskrivs i 5 eller 6 mom. leder till att lönen för en arbetstagare som kan specificeras avslöjas antingen direkt eller indirekt, ska arbetsgivaren i situationer enligt 5 och 6 mom. ge uppgifterna endast till personalens representant eller jämställdhetsombudsmannen. I denna situation ska uppgifterna inte överlämnas direkt till arbetstagaren. Se även punkt 11.2.

I paragrafens 8 mom. föreskrivs att om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna utifrån objektiva och könsneutrala kriterier, är det fråga om diskriminerande löneskillnader och arbetsgivaren ska avhjälpa situationen inom en skälig tid och senast inom sex månader i tätt samarbete med representanterna för personalen. Sex månader räknas från och med det att jämställdhetsombudsmannen publicerat de uppgifter som avses i 1 mom. 1–6 punkten eller att

arbetsgivaren lämnat uppgiften enligt 1 mom. 7 punkten till inkomstregistret för att överföras till jämställdhetsombudsmannen, beroende på vilket av dessa som inträffar senare. I praktiken innebär åtgärdande av situationen här åtgärder för att undanröja ojämlikhet på så sätt att oförklarliga löneskillnader mellan könen inte längre finns. Enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om jämställdhetsombudsmannen ska jämställdhetsombudsmannen genom råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen.

Enligt paragrafens 9 mom. får de personuppgifter som avses i paragrafen inte användas för något annat ändamål än tillämpning av likalöneprincipen.

Den i paragrafen föreslagna behandlingen av personuppgifter är behövlig för att fullgöra den lagstadgade skyldigheten för jämställdhetsombudsmannen, som fungerar som personuppgiftsansvarig. Den föreslagna regleringen är proportionell sett till det eftersträvade målet, det vill säga att förhindra lönediskriminering på grund av kön och främjande av lönejämställdhet.

Paragrafen baserar sig på artiklarna 9 och 12 i lönetransparensdirektivet. I 7 mom. i paragrafen har man använt ett handlingsutrymme som grundar sig på artikel 12.3 i lönetransparensdirektivet.

6 e §. Gemensam lönebedömning. Det föreslås att en ny 6 e § fogas till lagen med bestämmelser om skyldigheten för en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare att utarbeta en gemensam lönebedömning enligt bestämmelserna i denna paragraf. Syftet med den gemensamma lönebedömningen är att identifiera, avhjälpa och förhindra sådana löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte är motiverade på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier (grundlös löneskillnad). Utifrån den gemensamma lönebedömningen ska arbetsgivaren inleda en omvärdering och granskning av lönestrukturerna.

Den lönekartläggning som föreskrivs i 6 a och 6 b § i den gällande jämställdhetslagen innehåller i stor utsträckning samma element som i den gemensamma lönebedömning som föreslagits i denna proposition. Den centrala skillnaden mellan dessa är storleken på de arbetsgivare som omfattas av skyldigheten och den skyldighet som ingår i den föreslagna gemensamma lönebedömningen att överlämna en gemensam lönebedömning till jämställdhetsombudsmannen. I den gällande jämställdhetslagen föreskrivs att en arbetsgivare med minst 30 arbetstagare ska utarbeta en lönekartläggning som en del av den jämställdhetsplan som ska utarbetas vartannat år eller minst tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas årligen. Enligt gällande 6 b § ska arbetsgivaren utreda löneskillnader mellan kvinnor och män, om kategoriuppdelningen enligt lönekartläggningen visar en tydlig skillnad mellan kvinnornas och männens löner. Enligt motiveringarna till denna bestämmelse innebär en tydlig skillnad en situation där medelvärdena för kvinnornas och männens löner i de kategorier som använts i lönekartläggningen entydigt avviker från varandra och om de upprepas systematiskt ska även små skillnader granskas (se RP 19/2014 rd). Tröskeln för att utarbeta en lönebedömning enligt förslaget i denna proposition är högre, och den förutsätter bland annat en skillnad på minst fem procent till den genomsnittliga lönenivån i vilken som helst arbetstagarkategori enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten.

Det föreslås att skyldigheten att göra en gemensam lönebedömning enligt det förslag som gäller denna paragraf omfattar även en granskning av utsträckning av löneförhöjningar till arbetstagare som är på graviditets-, specialgraviditets-, föräldra-, vård- och närståendevårdledighet. Detta föreskrivs inte uttryckligen i fråga om den gällande skyldigheten att göra en lönekartläggning. Den föreslagna regleringen kring den gemensamma lönebedömningen är även i övrigt mer detaljerad än regleringen kring lönekartläggningen, även om syftet med regleringen i fråga om

bägge skyldigheter i stor utsträckning är enhetlig (se RP 19/2014 rd). Den gemensamma lönebedömningen ersätter inte den lönekartläggning som ska göras enligt bestämmelserna i 6 a och 6 b § i den gällande jämställdhetslagen och den är inte ett alternativ till denna kartläggning. Den gemensamma lönebedömningen innebär en extra skyldighet för de arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare och som uppfyller alla villkor enligt 1 mom. i den föreslagna paragrafen.

I paragrafens 1 mom. föreskrivs att skyldigheten att utarbeta en gemensam lönebedömning gäller för arbetsgivare som regelbundet har minst 100 arbetstagare. Den gemensamma lönebedömningen ska göras i samverkan med arbetstagarna/representanterna för personalen. Om det inte finns representanter för arbetstagarna, kan arbetstagarna utse representanter för den gemensamma lönebedömningen. Sättet att beräkna antalet anställda beskrivs i specialmotiveringen till 6 d §.

En i 1 mom. i paragrafen avsedd arbetsgivare ska utarbeta en gemensam lönebedömning, om alla följande förutsättningar är uppfyllda: en anmälan om löneskillnader enligt i denna proposition föreslagna 6 d § redogör för att skillnaden mellan den genomsnittliga lönen för kvinnliga och manliga arbetstagare är minst fem procent i vilken som helst arbetstagarkategori enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten, arbetsgivaren har inte motiverat ovan nämnda skillnad till den genomsnittliga lönenivån utifrån objektiva och könsneutrala kriterier och arbetsgivaren har inte rättat en obefogad skillnad till den genomsnittliga lönenivån inom sex månader. Tidsfristen på sex månader räknas från den tidpunkt då arbetsgivaren senast ska ha anmält de uppgifter som avses i föreslagna 6 d § 1 mom. 7 punkten enligt denna proposition. Enligt lagen om inkomstdatasystemet ska en arbetsgivare anmäla dessa uppgifter till inkomstregistret senast på den sista dagen av april. Lagen om statistikcentralen innehåller bestämmelser om Statistikcentralens uppdrag att producera de sakkunnigtjänster som förutsätts i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män för jämställdhetsombudsmannen.

Om arbetsgivaren inte motiverar eller trots en begäran om ytterligare utredning inte tillräckligt motiverar en skillnad på över 5 procent i den genomsnittliga lönenivån för kvinnliga och manliga arbetstagare på objektiva och könsneutrala grunder i en sådan arbetstagarkategori enligt 6 d § 7 punkten i vilken en skillnad på över 5 procent i den genomsnittliga lönenivån framkommit, eller om arbetsgivaren enligt representanterna för de aktuella arbetstagarna inte har motiverat skillnaden i den genomsnittliga lönenivån på objektiva och könsneutrala kriterier, ska arbetsgivaren utarbeta en gemensam lönebedömning, om övriga i paragrafen föreskrivna förutsättningar för en gemensam lönebedömning är uppfyllda. En gemensam lönebedömning ska göras om arbetsgivaren och representanterna för arbetstagarna inte är av samma åsikt om huruvida en skillnad på minst 5 procent i den genomsnittliga lönenivån i arbetstagarkategorin är motiverad på objektiva och könsneutrala kriterier och övriga i 1 mom. föreskrivna kriterier är uppfyllda. Arbetsgivaren ska göra en gemensam lönebedömning i samverkan med representanterna för arbetstagarna. Om det inte finns representanter för arbetstagarna, ska arbetstagarna utse en eller flera representanter för den gemensamma lönebedömningen.

Enligt förslaget innehåller 2 mom. en lista med sju punkter om alla ärenden som ska inkluderas i den gemensamma lönebedömningen.

Det föreslås att paragrafens 3 mom. innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ge information om den gemensamma lönebedömningen. Enligt momentet ska en arbetsgivare på eget initiativ göra en gemensam lönebedömning tillgänglig för arbetstagarna och representanterna för arbetstagarna/personalen. Om uppgifterna enligt 2 mom. i den gemensamma lönebedömningen leder till att lönen för en arbetstagare som kan specificeras avslöjas antingen direkt eller indirekt, ska arbetsgivaren utifrån artikel 12 i

lönetransparensdirektivet göra den gemensamma lönebedömningen tillgänglig för arbetstagaren utan dessa uppgifter och referera varför dessa uppgifter inte ingår i den version som gjorts tillgänglig för arbetstagarna. Arbetsgivaren ska på eget initiativ överlämna en gemensam lönebedömning per e-post inom tolv månader till jämställdhetsombudsmannen, som har till uppgift att samla in gemensamma lönebedömningar i enlighet med den ändring som föreslagits i fråga om lagen om jämställdhetsombudsmannen. Tidsfristen på tolv månader räknas från och med det att arbetsgivaren skulle överlämna de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 7 punkten till inkomstregistret för att därifrån överlämnas till jämställdhetsombudsmannen. Lagen om inkomstdatasystemet innehåller uppgifter om tidpunkten för att anmäla uppgifter till inkomstregistret (se de ändringar som föreslagits för lagen om inkomstdatasystemet i denna proposition).

Uppgifterna ska ges utan begränsningar för uppföljningen och övervakningen. Även den gemensamma lönebedömningen ska göras tillgänglig i sin helhet för personalens representanter, men de ska inte avslöja den verkliga lönenivån för enskilda arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete för arbetstagarna.

I paragrafens 4 mom. föreskrivs en skyldighet i anknytning till den gemensamma lönebedömningen för arbetsgivaren, enligt vilken arbetsgivaren ska avhjälpa grundlösa löneskillnader inom skälig tid och senast inom sex månader i samarbete med arbetstagarna/representanterna för personalen. Bedömningen av en skälig tid kan påverkas till exempel av omfattningen av de åtgärder som ska genomföras. En tid på över sex månader ska inte anses vara skälig i detta samband. I momentet föreskrivs även att man för att genomföra de åtgärder som baserar sig på den gemensamma lönebedömningen för att bedöma och klassificera arbete ska inkludera en analys av de nuvarande könsneutrala systemen eller om införandet av sådana system. Målet med detta är att säkerställa att direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön inte förekommer i systemen.

Enligt paragrafens 5 mom. får de personuppgifter som avses i paragrafen inte användas för något annat ändamål än tillämpning av likalöneprincipen.

Den i paragrafen föreslagna behandlingen av personuppgifter är behövlig för att fullgöra den lagstadgade skyldigheten för jämställdhetsombudsmannen, som fungerar som personuppgiftsansvarig. Den föreslagna regleringen är proportionell sett till det eftersträvade målet, det vill säga att förhindrande av lönediskriminering på grund av kön och främjande av lika löner. Se även punkt 11.2.

Paragrafen baserar sig på artikel 10 i lönetransparensdirektivet, som innehåller bestämmelser om den gemensamma lönebedömningen, och på artikel 12, som gäller dataskyddet. I 3 mom. i paragrafen har man använt ett handlingsutrymme som grundar sig på artikel 12.3 i lönetransparensdirektivet.

6 f §. *Insyn i lönesättningen före anställning.* Det föreslås att en ny 6 f § fogas till jämställdhetslagen, som reglerar arbetsgivarens skyldigheter gällande insyn i lönesättningen före anställningen.

Enligt paragrafens 1 mom. ska en arbetsgivare ge arbetssökande information om ingångslönen för en lediganslagen uppgift eller variationsintervallet för den planerade lönen för den, vilka bygger på objektiva och könsneutrala kriterier. Arbetsgivaren ska i förekommande fall även meddela de relevanta bestämmelserna för den aktuella uppgiften i kollektivavtalet. Med detta avses villkoren i anknytning till lönebildningen i det tillämpliga kollektivavtalet. Det är inte tillräckligt att meddela endast det tillämpliga kollektivavtalet.

Enligt paragrafens 2 mom. ska arbetsgivaren på begäran överlämna de uppgifter som avses i 1 mom. i tillgänglig form till en arbetssökande med funktionsnedsättning med hänsyn till hans eller hennes särskilda behov. På så sätt säkerställs att en arbetssökande med funktionsnedsättning har möjlighet att få och förstå uppgifterna.

Paragrafens 3 mom. ålägger arbetsgivaren att säkerställa en informerad och öppen löneförhandling. En arbetssökande ska ges uppgifterna i ett så tidigt skede som möjligt av rekryteringsprocessen. Uppgifterna kan ges i en arbetsplatsannons, före arbetsintervjun eller på annat sätt.

I paragrafens 4 mom. föreskrivs att en arbetsgivare inte får fråga arbetssökande om löneuppgifter som gäller deras nuvarande eller tidigare anställningar.

Paragrafen motsvarar artikel 5.1 och 5.2 i lönetransparensdirektivet och för egen del skyldigheten gällande tillgången till information enligt artikel 8.

6 g §. Arbetstagarens rätt till information om lönerna. Det föreslås att en ny 6 g § fogas till lagen med bestämmelser om arbetstagarens rätt till information om lönerna av arbetsgivaren.

Paragrafens 1 mom. innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ge uppgifter till arbetstagaren om hans eller hennes individuella lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelade enligt kön, för arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska ge de uppgifter som avses i momentet skriftligt på begäran av en arbetstagare. Momentet innehåller inte närmare bestämmelser om formen på begäran av en arbetstagare. För att visa att tidsfristen enligt 2 mom. i paragrafen löper är det dock ändamålsenligt att framföra begäran i skriftlig form. En arbetsgivare kan ge de uppgifter som avses i momentet även på eget initiativ utan begäran. Enligt momentet kan en arbetstagare begära de uppgifter som nämns i bestämmelsen även via en representant för personalen eller sekundärt via jämställdhetsombudsmannen. Det är möjligt att vända sig till jämställdhetsombudsmannen i synnerhet om en arbetstagare eller representant för personalen inte fått de begärda uppgifterna. Om överlämnandet av uppgifterna leder till att lönen för en arbetstagare som kan identifieras röjs, ska arbetsgivaren överlämna de i momentet avsedda uppgifterna om arbetstagarkategorierna endast till en representant för personalen eller jämställdhetsombudsmannen. I denna situation ska uppgifterna inte överlämnas direkt till arbetstagaren. Jämförelsegrupperna kan vara mycket olika i fråga om storlek. I statistikpraxis kan man som exempel ha använt fem arbetstagare som minimigräns. Något exakt antal kan dock inte definieras, utan bedömningen är alltid fallspecifik.

Enligt paragrafens 2 mom. ska den begärda informationen ges inom skälig tid och senast inom två månader från det att begäran framförts. I bedömningen av den skäliga tiden är det möjligt att beakta exempelvis arbetsgivarorganisationens storlek och mängden och omfattningen av de begärda uppgifterna. De uppgifter som avses i 1 mom. ska ges i tillgänglig form till en arbetstagare med funktionsnedsättning och med hänsyn till hans eller hennes särskilda behov.

Enligt paragrafens 3 mom. ska arbetsgivaren årligen meddela rätten att få information enligt bestämmelsen till alla arbetstagare, liksom även vilka åtgärder som krävs av en arbetstagare för att utöva rätten. En arbetsgivare har möjlighet att ge dessa uppgifter i enlighet med intern praxis till exempel via ett intranät, e-post eller en anslagstavla, vid utvecklingssamtal, utbildningar eller vid andra personalevenemang.

Paragrafens 4 mom. innehåller föreskrifter om en eventuell tilläggsutredning. Den tilläggsutredning som avses i momentet täcker till exempel alla skäliga extra förtydliganden och detaljer i fråga om alla överlämnade uppgifter. Om det svar som arbetstagaren fått av arbetsgivaren är felaktigt eller bristfälligt på så sätt att arbetstagaren skäligen kan anses ha ett behov av korrigerad eller mer exakt information, ska arbetsgivaren så fort som möjligt på begäran ge en tilläggsutredning och motivera sitt svar.

I paragrafens 5 mom. föreskrivs att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att uppge sin lön för att utreda om samma lön betalas för lika eller likvärdigt arbete. I momentet föreskrivs dessutom att ett avtalsvillkor som förbjuder en arbetstagare från att ge information om sin lön är ogiltigt.

Enligt paragrafens 6 mom. kan arbetsgivaren kräva att en arbetstagare som med stöd av denna paragraf fått information om de genomsnittliga lönenivåerna för arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete uppdelade enligt kön inte använder denna information för något annat ändamål än att utreda eventuell lönediskriminering som hänför sig till honom eller henne. Syftet med momentet är att hindra en arbetstagare från att i ett annat syfte vidareöverlåta uppgifter som han eller hon fått från arbetsgivaren i enlighet med denna paragraf i en situation där det redan indirekt är möjligt att identifiera en annan person. Det finns en risk för att en person kan identifieras indirekt utifrån de i momentet avsedda uppgifterna om den genomsnittliga lönenivån, om den aktuella arbetstagarkategorin är väldigt liten eller om antalet kvinnor eller män i kategorin är väldigt liten.

Enligt paragrafens 7 mom. får de personuppgifter som avses i paragrafen inte användas för något annat ändamål än tillämpning av likalöneprincipen.

Den i paragrafen föreslagna behandlingen av personuppgifter är behövlig för att fullgöra den lagstadgade skyldigheten för jämställdhetsombudsmannen, som fungerar som personuppgiftsansvarig. Den föreslagna regleringen är proportionell sett till det eftersträlvade målet, det vill säga att förhindrande av lönediskriminering på grund av kön och främjande av lika löner. Se även punkt 11.2.

Paragrafen motsvarar artikel 7 och 12 i lönetransparensdirektivet. I 1 mom. i paragrafen har man använt ett handlingsutrymme som grundar sig på artikel 12.3 i lönetransparensdirektivet.

8 §. Diskriminering i arbetslivet. Det föreslås att ett omnämnande om anställningsprocessen fogas till paragrafens 1 mom. 1 och 2 punkten, en precisering om en arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under en annan tid fogas till 3 punkten, en precisering fogas till 4 punkten med tillägget ”lönen inbegripen” och ett nytt 4 mom. om koncerner fogas till paragrafen.

Med de tillägg som föreslagits till 1 mom. 1 och 2 punkten i paragrafen säkerställs att gottgörelsepåföljden enligt jämställdhetslagen utsträcks till diskriminering som äger rum i anställningsprocessen före uttagningen av en person under jobbsökningsförfarandet. Med detta avses till exempel val till en arbetsintervju och lämplighetstest.

Med stöd av 7 § i den gällande jämställdhetslagen är diskriminering förbjuden i alla rekryteringsfaser, men med de föreslagna tilläggen till 8 § 1 mom. 1 och 2 punkten säkerställs att en arbetssökande som utsatts för diskriminering utifrån 8 § i jämställdhetslagen får en gottgörelse enligt 11 §, om förfarandet före urvalsbeslutet varit diskriminerande.

Jämställdhetsombudsmannen har i sin berättelse till riksdagen för år 2022⁴¹ ansett att det är behövt att gottgörelsepåföljden utsträckas till det ansökningsförfarande som föregår rekryteringsbeslutet. Om detta är fallet, går jämställdhetslagen och diskrimineringslagen till denna del i samma riktning. I sin berättelse till riksdagen har jämställdhetsombudsmannen även konstaterat att man i rekryteringen, vid sidan om utbildning och arbetserfarenhet, i allt högre grad betonat arbetssökandenas personliga egenskaper och bedömningen av sökandenas lämplighet, varvid till exempel en arbetsintervju kan vara en central metod för att visa den egna lämpligheten.

I och med de ändringar som föreslås till 1 mom. 3 och 4 punkten i paragrafen samt föreslagna 4 mom. får bedömningen av om arbetstagare av olika kön utför lika eller likvärdigt arbete i syfte att utreda eventuell lönediskriminering i situationer enligt 3 och 4 punkten i koncerner inte begränsa sig till endast situationer där arbetstagarna arbetar för samma formella arbetsgivare, om arbetsvillkoren i koncernen har en gemensam källa, eller situationer där arbetstagarna arbetar vid samma tidpunkt.

Med tillägget ”eller har varit” som föreslagits till 3 punkten i momentet utsträcks möjligheten att vid en misstanke om lönediskriminering göra en jämförelse även med arbetstagare som inte arbetar under samma tid. I så fall kan jämförelseobjektet till exempel vara en arbetstagare som arbetat för samma arbetsgivare tidigare eller senare. Detta har behandlats till exempel i avgörandet *Macarthy Ltd, C-129/79* av Europeiska gemenskapernas domstol, där domstolen konstaterade att principen om lika lön för män och kvinnor inte utsträcker sig till situationer där män och kvinnor samtidigt utför samma arbete för samma arbetsgivare. När en arbetstagarers lön jämförs till exempel med föregångarens lön ska man i bedömningen dock beakta att skillnaderna mellan lönerna kan förekomma av särskilda skäl som är oberoende av könet.

Momentets 4 punkt ändras genom att till den foga preciseringen ”lönen inbegripen”. Med ändringen preciseras att regleringen gäller uttryckligen även lön och anordnandet av lönesättningen. Även i en situation enligt 4 punkten ska jämförelsemöjligheten för att utreda diskriminering inte avgränsa sig enbart till arbetstagare som arbetar samtidigt. På motsvarande sätt tillämpas föreslagna 4 mom. om koncerner i situationer som avses i 1 mom. 4 punkten.

Ett nytt 4 mom. fogas till paragrafen, enligt vilket det i en situation som avses i 1 mom. 3 och 4 punkten i en koncern jämförs med arbetsgivaren också moder- eller dotterbolaget till den del det beslutar om lönevillkoren eller anställningsvillkoren i ett annat koncernbolag. Det är fråga om en situation där lönevillkoren kan anses ha en så kallad gemensam källa, det vill säga en gemensam ansvarig instans. En gemensam källa kan föreligga till exempel i det fallet att moderbolaget beslutar om lönevillkoren i sitt dotterbolag och därigenom med anledning av utövande av bestämmande inflytande ansvarar för att iaktta skyldigheterna för lika lön i stället för den formella arbetsgivaren. Avgörandet *Lawrence m.fl. C-320/00* av Europeiska gemenskapernas domstol gäller en situation där det inte har funnits en gemensam källa.

⁴¹ [https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/26183599/Tasa-arvoaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+\(PDF\).pdf/ea6da9fe-fe5d-2b77-69d1-703126da308a/Tasa-arvoaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+\(PDF\).pdf?t=1651049592867](https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/26183599/Tasa-arvoaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+(PDF).pdf/ea6da9fe-fe5d-2b77-69d1-703126da308a/Tasa-arvoaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+(PDF).pdf?t=1651049592867), se s. 49.

Det föreslagna momentet tillämpas endast i sådana situationer där till exempel ett moderbolag de facto bestämmer lönerna för sitt dotterbolags arbetstagare. Bestämmelsen tillämpas inte bara på grund av att en koncern tillämpar till exempel gemensamma personalpolitiska anvisningar.

De föreslagna ändringarna i paragrafens 1 mom. 1 och 2 punkten överensstämmer med bestämmelserna i artikel 5.3 i lönetransparensdirektivet om skyldigheten till icke-diskriminering i rekryteringsprocessen. De föreslagna ändringarna i paragrafens 1 mom. 3 och 4 punkten och det föreslagna 4 mom. överensstämmer med artikel 19 i lönetransparensdirektivet, som innehåller bestämmelser om bevis för lika eller likvärdigt arbete.

9 a §. Bevisbörda. Till paragrafen fogas ett nytt 2 mom., som reglerar bevisbördan då arbetsgivaren inte iakttagit de i jämställdhetslagen föreskrivna skyldigheterna som gäller insyn i lönesättningen. Dessutom stryks den sista meningen i gällande 1 mom. och den ersätts med ett nytt 3 mom., som med samma innehåll föreskriver att paragrafen inte tillämpas vid behandling av ett brottmål.

Nya 2 mom. är inte tillämpligt på alla ärenden, där käranden påstår sig ha blivit diskriminerad, utan endast då ett ärende som gäller lönediskriminering och baserar sig på jämställdhetslagen behandlas i domstol eller vid en behörig myndighet, såsom i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Den gällande jämställdhetslagens 8 § innehåller bestämmelser om diskriminering i arbetslivet. Det kan handla om såväl direkt som indirekt lönediskriminering. Om det exempelvis kommer fram att arbetsgivaren låtit bli att anmäla löneskillnaderna mellan könen på det sätt som föreskrivs i föreslagna nya 6 d §, ska arbetsgivaren visa att lönediskriminering inte ägt rum.

Föreslagna 2 mom. tillämpas dock inte om arbetsgivaren visar att överträdelsen av de i momentet avsedda skyldigheterna som gäller insynen i lönesättningen har varit uppenbart ouppsåtlig och av ringa betydelse. I så fall blir paragrafens 1 mom. tillämplig. Försummelsen ska på något sätt anknyta till den diskriminering som rättegången handlar om.

I nya 3 mom. föreskrivs att paragrafen inte tillämpas vid behandling av ett brottmål. Redan i den gällande paragrafen finns det en sådan avgränsning, men på grund av nya 2 mom. överförs regleringen till nya 3 mom., så att det tydligare framgår att ingetdera momentet tillämpas vid behandling av ett brottmål.

De föreslagna ändringarna av paragrafen motsvarar artikel 18 i lönetransparensdirektivet.

12 §. Yrkande på gottgörelse. Paragrafens 2 mom. ändras enligt förslaget på så sätt att preskriptionstiden för talan om gottgörelse i en situation med lönediskriminering är tre år från det att käranden fick kännedom om eller borde ha känt till överträdelsen av förbudet mot lönediskriminering. Tidsfristen för att väcka talan är tre år även för överträdelse av förbudet i situation med lönediskriminering i anknytning till anställning. I övrigt bibehålls innehållet i paragrafen i oförändrad form och den motsvarar den gällande regleringen.

Med överträdelse av förbudet mot lönediskriminering avses sådan överträdelse av likalöneprincipen vilken regleras i den gällande jämställdhetslagen, men därtill även i lönetransparensdirektivet.

Enligt förslaget ska talan väckas inom tre år från det att käranden fått kännedom om eller borde ha känt till överträdelsen av förbudet mot lönediskriminering. Förslaget baserar sig på punkt 1 i artikel 21 i lönetransparensdirektivet. De ordalydelser som använts i förslaget motsvarar 7 § 1

mom. 3 punkten i preskriptionslagen. Preskriptionstiden kan i enlighet med bestämmelsen avbrytas genom att väcka talan.

Det finns bestämmelser om preskription även i lagen om preskription av skulder (728/2003). Den tillämpas även på talan som gäller gottgörelse, såvida inte annat föreskrivs i någon annan lag, såsom i denna paragraf i jämställdhetslagen.

Paragrafen gäller endast yrkande på gottgörelse. På ett skadeståndsanspråk som baserar sig på kränkning av likalöneprincipen tillämpas lagen om preskription av skulder (728/2003), enligt vars 4 § preskriptionstiden för en sådan talan är tre år, och specialbestämmelserna om preskription i den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Den föreslagna ändringen av paragrafen motsvarar artikel 21 i lönetransparensdirektivet.

20 §. *Rätten att föra ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.* Ett nytt 3 mom. fogas till paragrafen, varvid de nuvarande 3–5 mom. blir 4–6 mom. Enligt nya 3 mom. utvidgas jämställdhetsombudsmannens behörighet på sätt att jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller ett sådant förfarande av en arbetsgivare som strider mot 6 § 2 mom. 7 punkten, 6 § 3 och 4 mom., 6 d § 4–6 och 8 mom., 6 e, 6 f och 6 g § 1–4 mom. till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för förfaranden enligt ändrade 21 § 5 mom.

Skyldigheten att anmäla uppgifter enligt 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen till inkomstregistret föreskrivs i 6 § 3 mom. 7 och 8 punkten i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018), vilka fogas till denna lag enligt förslaget i denna proposition. En ändring som träder i kraft den 4 januari 2027 är även anhängig för lagen om inkomstdatasystemet⁴². Enligt den innehåller 21 a § i lagen en möjlighet för Inkomstregisterenheten att förelägga vite för att effektivisera fullgörandet av anmälningsskyldigheten. Det är möjligt att tillämpa detta om en arbetsgivare inte anmäler de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen till inkomstregistret.

Den föreslagna regleringen motsvarar artikel 17 i lönetransparensdirektivet.

21 §. *Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande.* Ett nytt 5 mom. fogas till paragrafen, varvid det nuvarande 5 mom. blir 6 mom. I nya 5 mom. utvidgas diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter så att de överensstämmer med föreslagna 20 § 3 mom. Enligt nya 5 mom. kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden på framställning av jämställdhetsombudsmannen, vid behov vid vite, förelägga en arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter i ett ärende som gäller ett förfarande i strid med bestämmelserna i 6 § 2 mom. 7 punkten, 6 § 3 och 4 mom., 6 d § 4–6 och 8 mom., 6 e, 6 f och 6 g § 1–4 mom.

Förfarandet i nämnden inleds på framställan av jämställdhetsombudsmannen. Jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller föreläggande och vite till nämnden efter att en arbetsgivare trots en uppmaning av fullmäktig inom skälig tid inte åtgärdat ett förfarande som strider mot 6 § 2 mom. 7 punkten, 6 § 3 och 4 mom., 6 d § 4–6 och 8 mom., 6 e, 6 f eller 6 g § 1–4 mom. I nämndens beslut ska man specificera den skyldighet som ska fastställas för arbetsgivaren och fram till vilken tidpunkt den fastställda skyldigheten ska fullgöras.

⁴² Se RP 216/2024 rd.

Viteslagen (1113/1990) tillämpas på förfarandet för att förelägga vite och påföra vite för betalning.

Momentet påverkar inte tillämpningen av 17 kap. 40 § i rättegångsbalken i en rättegång. En domstol kan även framöver med stöd av den nämnda paragrafen och de nämnda förutsättningarna förordna att domstolen ska underrättas även om sådana uppgifter som diskriminerings- och jämställdhetsnämnden med stöd av momentet kan ålägga arbetsgivaren att överlämna.

I 7 § i viteslagen föreskrivs att om huvudförpliktelsen gäller ett samfund eller en stiftelse, får vitet riktas antingen mot samfundet eller stiftelsen eller mot medlemmarna i det organ som utövar beslutanderätten däri eller mot en verkställande direktör eller någon annan med motsvarande ställning.

Den föreslagna ändringen av paragrafen motsvarar artikel 17 i lönetransparensdirektivet.

21 b §. Försummelseavgift. Det föreslås att en ny 21 b § fogas till jämställdhetslagen. Den innehåller bestämmelser om en påföljd, en försummelseavgift, för överträdelse av de skyldigheter som föreskrivs i föreslagna 6 e §. Syftet med regleringen är att i syfte att genomföra kraven i artikel 23 i lönetransparensdirektivet säkerställa en verklig förebyggande inverkan för kränkning av rättigheterna och överträdelse av skyldigheterna i anknytning till likalöneprincipen.

Även om en EU-rättsakt i princip möjliggör valet av påföljdsarten i det nationella genomförandet, kan påföljdsbestämmelsen i EU-rättsakten förutsätta en viss typ av påföljdsart på grund av orsaker relaterade till det nationella rättssystemet. Till exempel när man i storleken på den sanktion som ska påföras för överträdelse av en EU-rättsakt ska beakta aktörens omsättning, förutsätter sanktionsbestämmelsen i EU-rättsakten i praktiken att en nationell bestämmelse utfärdas om en administrativ påföljdsavgift, där sådana krav kan beaktas. På grund av sin karaktär hör påföljdsavgiften till de administrativa påföljderna av straffkaraktär.

Enligt föreslagna 1 mom. är en försummelseavgift möjlig i situationer där en arbetsgivare inte lämnar jämställdhetsombudsmannen en gemensam lönebedömning eller lämnar en gemensam lönebedömning vars innehåll till väsentliga delar inte motsvarar det innehåll som förutsätts av en gemensam lönebedömning. Om det handlar om en relativt liten innehållsmässig brist eller felaktighet, kan jämställdhetsombudsmannen inom ramen för sin prövning begära en komplettering innan försummelseavgiften påförs. I föreslagna 6 e § 2 mom. i jämställdhetslagen fastställs de uppgifter som det är obligatoriskt att inkludera i den gemensamma lönebedömningen. Försummelseavgiften påförs av jämställdhetsombudsmannen utifrån föredragning, och den ska påföras inom två år från försummelsen.

Förslaget är proportionellt i förhållande till den materiella skyldighet som ställs i artikel 23 i direktivet och arten av överträdelsen av den. Enligt den nuvarande jämställdhetslagen är det möjligt att med vite ålägga en arbetsgivare att utarbeta en jämställdhetsplan, i vilken en lönekartläggning ska inkluderas. Innehållet i den föreslagna gemensamma lönebedömningen motsvarar i hög grad innehållet i lönekartläggningen och gäller endast för stora företag. Den föreslagna försummelseavgift som ska fogas till överlämnandet av den gemensamma lönebedömningen och brister i innehållet är strängare än vite och en proportionerlig påföljd i förhållande till den materiella skyldighet som föreskrivits i direktivet och arten av överträdelsen av den.

Enligt föreslagna 2 mom. fastställs minimi- och maximibeloppet av försummelseavgiften i lagen och då avgiften påförs ska man beakta bland annat försummelsens art, hur ofta den upprepats, dess planmässighet och andra omständigheter samt arbetsgivarens årliga bruttoomsättning. Det är även möjligt att låta bli att påföra försummelseavgiften eller att påföra den till ett lägre belopp än minimibeloppet utifrån de grunder som föreskrivs i det föreskrivna momentet.

Artikel 23 i direktivet reglerar innehållet i en påföljd och kriterierna för beloppet av försummelseavgiften genom att räkna upp de omständigheter som ska beaktas i försummelseavgiftens storlek. Skäl 55 till direktivet innehåller även en hänvisning till arbetsgivarens årliga bruttoomsättning eller till arbetsgivarens totala lönekostnader. I det föreslagna momentet hänför sig de omständigheter som ska beaktas i beloppet av försummelseavgiften till överträdelsen av skyldigheten, överträdelsens art och allvar samt den aktör som är ansvarig för överträdelsen.

Enligt föreslagna 3 mom. kan en försummelseavgift inte påföras för de myndigheter som avses i paragrafen, eftersom myndigheterna ska iakta principen om lagenlighet i förvaltningen och de allmänna förvaltningslagarna. Myndigheten ska i alla situationer sköta sin lagstadgade uppgift och det är möjligt att göra en förvaltningsklagan om en myndighets verksamhet till en högre myndighet. Dessutom övervakar riksdagens justitieombudsman och justitiekanslern lagenligheten i myndigheternas och tjänstemännens verksamhet och att myndigheterna och tjänstemännen fullgör sin skyldighet. Laglighetsövervakarna kan ge myndigheten en anmärkning, ge myndigheten sin uppfattning om det lagenliga förfarandet och rikta myndigheternas uppmärksamhet på kraven på god förvaltning, som främjar tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna samt ge myndigheten en framställan om att rätta felet eller åtgärda och gottgöra missförhållandet. Om det handlar om en allvarlig lagstridighet, kan laglighetsövervakarna även väcka åtal utifrån ett klagomål.

Föreslagna 4 och 5 mom. innehåller bestämmelser om ett förordnande om att försummelseavgiften ska betalas till staten, verkställigheten och preskriptionen av försummelseavgiften samt sökande av ändring i ett beslut om en försummelseavgift.

Paragrafen motsvarar artikel 23 i löntransparensdirektivet.

7.2 Lag om ändring av 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen

2 §. Jämställdhetsombudsmannens uppgifter. Till paragrafen fogas nya 6–10 punkten med bestämmelser om de nya uppgifterna för jämställdhetsombudsmannen enligt löntransparensdirektivet samt nya 2–4 mom. I övrigt förblir paragrafen oförändrad.

I 6 d § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och i lagen om inkomstdatasystemet föreskrivs närmare hur insamling av uppgifter enligt nya 8 punkten i föreslagna 2 § genomförs.

Enligt föreslagna nya 7 punkten i 1 mom. i paragrafen omfattar jämställdhetsombudsmannens uppgifter att analysera grunderna för löneskillnader mellan könen och utveckla verktyg för att underlätta utvärderingen av ojämlik lönesättning. Sådana verktyg kan utvecklas till exempel som en del av ombudsmannens uppgifter för främjande och att lämna information enligt 2 och 3 punkten. Det kan till exempel handla om praktiska verktyg som hjälper arbetsgivare och arbetstagare att förstå innehållet i lagstiftningen och därmed bedöma lönesättningens ojämlikhet. Som en självständig och oberoende myndighet överväger jämställdhetsombudsmannen i sista hand själv på vilket sätt och i vilken omfattning den genomför uppgiften.

Punkten gäller de uppgifter som avses i artikel 29 i lönetransparensdirektivet. Social- och hälsovårdsministeriet ansvarar för att tillgängliggöra de analytiska verktyg eller metoder för stöd och vägledning vid bedömningen och jämförelsen av arbetets värde som avses i artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet.

I föreslagna nya 2 mom. i paragrafen fastställs vad som avses med intersektionell diskriminering i 1 mom. 6 punkten.

I föreslagna nya 3 mom. i paragrafen föreskrivs att jämställdhetsombudsmannen fungerar som personuppgiftsansvarig enligt artikel 4.7 i allmänna dataskyddsförordningen då jämställdhetsombudsmannen samlar in och behandlar de uppgifter som avses i 1 mom. 8 och 9 punkten, eftersom de kan innehålla personuppgifter. Jämställdhetsombudsmannen kan de facto fastställa personuppgiftsbehandlings syften och metoder, vilka fastställs utifrån lönetransparensdirektivet i detta lagförslag. Enligt dataskyddsförordningen får personuppgifter förvaras endast så länge som det är behövligt med tanke på användningsändamålet för uppgifterna. Inga exakta förvaringstider har fastställts i allmänna dataskyddsförordningen. Den personuppgiftsansvarige ska bedöma förvaringstiden och -behovet för personuppgifter i förhållande till användningsändamålet. Syftet med de uppgifter som jämställdhetsombudsmannen samlat in är att möjliggöra övervakning i enlighet med lönetransparensdirektivet för att förhindra lönediskriminering på grund av kön och främja lika löner.

Som en skyddsåtgärd som gäller behandling av personuppgifter föreskrivs i paragrafens 3 mom. även att jämställdhetsombudsmannen inte får använda de uppgifter som avses i 1 mom. 8 och 9 punkten i paragrafen för något annat ändamål än för tillämpande av likalöneprincipen.

Föreslagna nya 4 mom. i paragrafen innehåller en informativ hänvisning till lagen om statistikcentralen, vars nya 2 c § stipulerar att Statistikcentralen kan tillhandahålla jämställdhetsombudsmannen sakkunnigtjänster enligt jämställdhetslagen vilka baserar sig på lönetransparensdirektivet.

De föreslagna ändringarna i paragrafen baserar sig på artikel 29 och artikel 12.2 i lönetransparensdirektivet.

7.3 Lag om ändring av lagen om inkomstdatasystemet

6 §. Inkomstuppgifter och andra uppgifter som införs i inkomstregistret. Till paragrafens 3 mom. fogas en ny 7 och 8 punkt med bestämmelser om införande av de uppgifter som behövs för att uppfylla anmälningsskyldigheten enligt 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen i inkomstregistret. Det närmare innehållet i anmälningsskyldigheten fastställs utifrån den allmänna bestämmelsen som hänvisar till den anmälningsskyldighet som föreskrivits annanstans i lagen gällande 1 mom. i paragrafen i enlighet med 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen. De uppgifter som ska anmälas utifrån föreslagna 7 och 8 punkten fastställs således enligt 6 d § 1 mom. 1–7 punkten i jämställdhetslagen och anmälningsskyldigheten gäller endast för arbetsgivare som regelbundet har minst 100 arbetstagare. Således ansvarar arbetsgivaren också för att förutse anmälningsskyldigheten i situationer där antalet anställda varierar på båda sidorna av 100 arbetstagare. Sättet att beräkna antalet anställda beskrivs i specialmotiveringen till 6 d § i jämställdhetslagen. Enligt 3 mom. 7 punkten i paragrafen införs i inkomstregistret de uppgifter som behövs för att sammanställa de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. De uppgifter som avses i dessa punkter är 1) löneskillnader mellan könen, 2) löneskillnader mellan könen i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar, 3) medianlöneskillnader mellan könen, 4) medianlöneskillnader mellan könen i

fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar, 5) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar och 6) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil. Arbetsgivarna får dock inte anmäla dessa uppgifter till inkomstregistret i oförändrad form, utan endast de uppgifter som behövs för att bilda dessa uppgifter. För att fullgöra anmälningsskyldigheten utnyttjas i så omfattande grad som möjligt de uppgifter som redan för närvarande ska anmälas till inkomstregistret och Statistikcentralen bildar de uppgifter som avses i punkten för arbetsgivarnas räkning enligt vad som föreskrivs i 6 d § 3 mom. i jämställdhetslagen och 2 c § i lagen om statistikcentralen. För att fullgöra anmälningsskyldigheten behövs inte alls helt nya uppgifter, men vissa av de uppgifter som för närvarande anmäls frivilligt till inkomstregistret med stöd av 7 § i lagen om inkomstdatasystemet ändras till uppgifter som det är obligatoriskt att anmäla för de arbetsgivare som omfattas av anmälningsskyldigheten enligt 6 d § i jämställdhetslagen. I praktiken ändras den regelbundna överenskomna veckoarbetstiden, typen av anställningsförhållande och uppgifterna om deltidsprocenten till obligatoriska uppgifter. Dessutom ska utbetalda penninglöner anmälas med en precisionsnivå som är mer omfattande än anmälning av specificerade penninglöner, det vill säga med så kallade anmälningssätt 2 i inkomstregistret, vilket större arbetsgivare redan för närvarande använder så gott som utan undantag. Till övriga delar är det möjligt att sammanställa de uppgifter som avses i punkten till inkomstregistret utifrån de uppgifter som det redan för närvarande är obligatoriskt att anmäla. Eftersom uppgifter bildas i inkomstregistret även utifrån uppgifter som ska anmälas för andra användningsändamål, är anmälningen av uppgifter kontinuerlig och de behövliga uppgifterna ska anmälas enligt arbetstagare i samband med varje löneutbetalningshändelse.

Enligt 3 mom. 8 punkten i paragrafen registreras i inkomstregistret de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 7 punkten i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Uppgifterna som avses i nämnda punkt är löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori, fördelat på sedvanlig grundlön samt lönetillägg och rörliga ersättningar enligt tim- och årslön samt antalet anställda i varje arbetstagarkategori. Om en arbetstagarkategori innehåller endast personer av samma kön, ska information om detta dessutom anmälas i fråga om denna arbetstagarkategori. Det är inte möjligt att sammanställa dessa uppgifter utifrån de uppgifter som ska anmälas till inkomstregistret, utan arbetsgivaren bildar dessa uppgifter själv och anmäler dem färdigt räknade till inkomstregistret. Anmälningen sker med en separat arbetsgivarspecifik anmälan som genomförs i inkomstregistret, antingen en gång per år eller en gång per tre år beroende på vad som föreskrivs om ärendet i föreslagna nya 12 mom. som enligt förslaget fogas till 12 §.

11 §. Hur uppgifter lämnas samt signering. Paragrafens 1 mom. ändras på så sätt att de i föreslagna 6 § 3 mom. 8 punkten avsedda uppgifterna enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen kan ges endast elektroniskt, och de kan inte anmälas på pappersblankett ens av en särskild orsak. Möjligheten att anmäla uppgifter till inkomstregistret av en särskild orsak på pappersblankett har föreskrivits på grund av behoven hos de allra minsta företagen och privata hushållen som fungerar som arbetsgivare, eftersom sådana arbetsgivare inte alltid har någon möjlighet att uträtta ärenden på elektronisk väg. Skyldigheten att lämna in en anmälan enligt 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen gäller dock endast för stora arbetsgivare som regelbundet har minst 100 arbetstagare. Sådana arbetsgivare anmäler redan för närvarande uppgifterna till inkomstregistret i praktiken i elektroniskt form, och de kan inte anses ha någon särskild orsak till eller något särskilt behov av att anmäla uppgifterna på en pappersblankett. För att Inkomstregisterenheten i praktiken inte ska behöva genomföra någon onödig möjlighet till anmälning på pappersblankett för dessa uppgifter, föreskrivs att dessa uppgifter uteslutande ska ges elektroniskt.

12 §. Tidpunkt för lämnande av uppgifter. Till paragrafen fogas ett nytt 12 mom., som innehåller bestämmelser om tidsfristen för att ge de uppgifter som avses i föreslagna 6 § 3 mom. 8 punkten

till inkomstregistret. Uppgifterna för det föregående året ska ges före slutet av april i det följande kalenderåret. En arbetsgivare med regelbundet minst 250 arbetstagare ska ge uppgifterna varje år och en arbetsgivare med regelbundet 100–249 arbetstagare ska ge uppgifterna vart tredje år. Rapporteringsperioderna och anmälningssyklerna följer de minimikrav som ställs i artikel 9.2–9.4 i lönetransparensdirektivet. Den tidpunkt från och med vilken de årliga perioderna räknas för arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 250 arbetstagare och treårsperioderna räknas för arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 100–140 och 150–249 arbetstagare fastställs utifrån 3–5 mom. i ikraftträdandebestämmelsen. I och med tillägget blir nuvarande 12–16 mom. i paragrafen 13–17 mom.

13 §. *Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet.* Till 22 punkten i paragrafens 1 mom. gällande Statistikcentralen fogas en bestämmelse om Statistikcentralens rätt att utöver tidigare uppgifter även få uppgifter från inkomstregistret för produktion av sådana sakkunnigtjänster som avses i 2 c § i lagen om statistikcentralen. Bestämmelsen möjliggör att uppgifterna i inkomstregistret överlämnas till Statistikcentralen även för detta användningsändamål och den innehåller ett uttryckligt omnämnande om att Statistikcentralen till denna del utnyttjar de uppgifter som den fått från inkomstregistret för att tillhandahålla sakkunnigtjänster. Statistikcentralen bildar utifrån de uppgifter som anmälts till inkomstregistret de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen och förmedlar de uppgifter som den bildat på detta sätt och de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen från inkomstregistret vidare till jämställdhetsombudsmannen för att fullgöra den anmälningsskyldighet som föreskrivits för arbetsgivare i 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen eller för att fullgöra den anmälningsskyldighet som föreskrivits i 6 d § 2 mom. i jämställdhetslagen.

Till paragrafen fogas ett nytt 4 mom. med bestämmelser om att de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten inte förmedlas eller överläts för något annat ändamål än för att tillämpa likalöneprincipen.

Ikraftträdande. Det föreslås att lagen träder i kraft 18-05-2026. Tidpunkten motsvarar tidpunkten för ikraftträdandet av nya 6 d § i jämställdhetslagen som uppstår av anmälningsskyldigheten enligt 6 § 3 mom. 7 och 8 punkten.

Enligt 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen tillämpas 6 § 3 mom. 7 punkten i lagen dock på arbetsgivare som regelbundet har 100–149 arbetstagare först från och med den 1 januari 2030. Uppgifterna om föregående kalenderår kan då sammanställas utifrån de uppgifter som anmälts till inkomstregistret i fråga om sådana arbetsgivare i juni 2031 enligt vad som bestäms om anmälning av uppgifter för första gången i artikel 9.4 i lönetransparensdirektivet.

Enligt ikraftträdandebestämmelsens 3 mom. ska arbetsgivare med regelbundet minst 150 arbetstagare lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 7 punkten för första gången för den löneutbetalningsperiod som börjar från den första ikraftträdandedagen för lagen eller därefter. Sådana arbetsgivare ska således anmäla de uppgifter som det utifrån momentet blir obligatoriskt att anmäla till inkomstregistret senast för sådana löneutbildningsperioder som börjar den 18 maj 2026 eller därefter. Således är det möjligt att anmälningsskyldigheten inte börjar på samma dag för alla arbetstagare som tjänstgör för en organisation, om samma lönebetalningsperiod inte används för alla arbetstagare i organisationen. Uppgifterna om år 2026 kan i så fall sammanställas utifrån de uppgifter som anmälts till inkomstregistret för perioden mellan juni och december 2026 i juni 2027 på det sätt som föreskrivs om anmälningen av uppgifter för första gången i artikel 9.2 och 9.3 i lönetransparensdirektivet.

Enligt ikraftträdandebestämmelsens 4 mom. ska arbetsgivare med regelbundet minst 250 arbetstagare lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten för första gången senast den 7 juni 2027 för tidsperioden mellan den 1 juni och den 31 december 2026. Därefter ska uppgifterna ges varje år för föregående kalenderår inom den utsatta tiden enligt 12 § 12 mom. i lagen.

Enligt ikraftträdandebestämmelsens 5 mom. ska arbetsgivare med regelbundet 150–249 arbetstagare lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten för första gången senast den 7 juni 2027 för tidsperioden mellan den 1 juni och den 31 december 2026. Därefter ska uppgifterna ges vart tredje år för föregående kalenderår inom den utsatta tiden enligt 12 § 12 mom. i lagen. Beräkningen av anmälningssyckeln på tre år börjar således från år 2027 för uppgifterna för år 2026.

Enligt ikraftträdandebestämmelsens 6 mom. ska arbetsgivare med regelbundet 100–149 arbetstagare lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten för första gången senast den 7 juni 2031 för föregående kalenderår. Därefter ska uppgifterna ges vart tredje år inom den utsatta tiden enligt 12 § 12 mom. i lagen. Beräkningen av anmälningssyckeln på tre år börjar således från år 2031 för uppgifterna för år 2030.

7.4 Lag om ändring av lagen om statistikcentralen

2 c §. En ny 2 c § fogas till lagen. Enligt paragrafen genomför Statistikcentralen den insamling, analys och rapportering av de uppgifter som lönetransparensdirektivet förutsätter som ett uppdrag. Informationsinsamlingen och publiceringen av uppgifterna görs i ett tätt samarbete med jämställdhetsombudsmannen, som fungerar som övervakningsmyndighet enligt direktivet. Uppgifterna enligt artiklarna 9 och 10 i direktivet samlas in i enlighet med artikel 8 genom att dra nytta av administrativa källor eller alternativt genom direkt informationsinsamling från arbetsgivarna.

Enligt paragrafen utnyttjas i analysen och rapporteringen av de uppgifter som ska samlas in utifrån direktivet de uppgifter som uppkommit statistikproduktionen och om möjligt i tabellformat och utan arbetsgivarspecifik information eller i den omfattning som inkomstregisterlagstiftningen ger möjlighet till. Dessutom är det möjligt att till uppgifterna foga de uppgifter som föreskrivs i lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), vilka motsvarar uppgifterna enligt artikel 9.1. Där är möjligt att foga offentliga arbetsgivarspecifika uppgifter till de uppgifter som samlas in genom direkt informationsinsamling. Uppgifterna bidrar till att komplettera de uppgifter om löneskillnader som används i uppföljningen i likalöneprogrammet och analysen av uppgifterna fokuserar på de arbetsgivarspecifika uppgifterna. Jämställdhetsombudsmannen publicerar arbetsgivarspecifika uppgifterna enligt artiklarna 1 a–1 f som en offentlig webbtjänst. Uppgifterna rapporteras som rapporter och med identifikationer på företagsnivå.

Förslaget innebär i sig inte någon överträdelse av statistikhemligheten, eftersom uppdraget genomförs med andra uppgifter än sådana som samlats in för statistiska ändamål och förslaget möjliggör inte att uppgifter som samlats in för statistiska ändamål överlämnas till jämställdhetsombudsmannen. Däremot möjliggör förslaget att Statistikcentralen har möjlighet att som en avgiftsbelagd tjänst och utifrån ett separat avgiftsbelagt uppdrag, genom att i enlighet med artikel 9.8 i direktivet utnyttja administrativa källor eller direkt informationsinsamling, för jämställdhetsombudsmannens räkning inhämta de uppgifter som nämns i direktivet, till vilka jämställdhetsombudsmannen har en lagstadgad rättighet samt även vidarebefordra dessa uppgifter till jämställdhetsombudsmannen. Statistikcentralen kan lämna ut uppgifter till exempel i inkomstregistret till jämställdhetsombudsmannen endast i den omfattning som

föreskrivits i lagen om inkomstdatasystemet. På motsvarande sätt kan uppgifter som samlats in för statistiska ändamål inte lämnas ut till jämställdhetsombudsmannen, eftersom statistiklagen inte tillåter att dessa uppgifter lämnas ut.

De uppgifter som Statistikcentralen samlat in för statistiska ändamål lämnas inte ut till jämställdhetsombudsmannen, men det är möjligt att sammanställa statistik över dessa för jämställdhetsombudsmannen.

Med personuppgiftsbiträde enligt artikel 4.8 i allmänna dataskyddsförordningen avses en fysisk eller juridisk person, offentlig myndighet, institution eller annat organ som behandlar personuppgifter för den personuppgiftsansvariges räkning. Enligt propositionen fungerar Statistikcentralen som personuppgiftsbiträde, som förmedlar uppgifterna enligt 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen i denna proposition till jämställdhetsombudsmannen som ett uppdrag.

7.5 Lag om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter

1 §. Lagens tillämpningsområde. Det föreslås att den nya 37 punkten fogas till 2 mom. i paragrafen. Rättsregistercentralen sköter verkställigheten av de försumelse- och påföljdsavgifter som påförs med stöd av de olika lagarna genom att iakttä de förfaranden som föreskrivits för verkställighet av böter. Det föreslås att en bestämmelse fogas till paragrafens 2 mom., med stöd av vilken en försummelseavgift enligt lagen om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i denna proposition verkställs i en ordning enligt lagen om verkställighet av böter.

8 Ikraftträdande

Lönetransparensdirektivet har getts den 10 maj 2023 och det har trätt i kraft den 6 juni 2023. Medlemsstaterna ska senast den 7 juni 2026 sätta i kraft de lagar, förordningar och andra administrativa föreskrifter som är nödvändiga för att iakttä direktivet. Därför föreslås det att de lagar som föreslagits i denna proposition träder i kraft den 18 maj 2026.

9 Verkställighet och uppföljning

Efter det nationella genomförandet av lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna utan dröjsmål underrätta kommissionen om ärendet. På samma gång ska medlemsstaterna även överlämna ett sammandrag av konsekvenserna för arbetstagarna och arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare.

Medlemsstaterna ska informera kommissionen om tillämpningen av detta direktiv och om dess konsekvenser i praktiken senast den 7 juni 2031. Kommissionen överlämnar senast den 7 juni 2033 en rapport om genomförandet av lönetransparensdirektivet till Europaparlamentet och rådet. Rapporten ska bland annat innehålla en utvärdering av de tröskelvärden för arbetsgivare som föreskrivs i artiklarna 9 och 10 i lönetransparensdirektivet samt den utlösande faktorn på 5 procent för den gemensamma lönebedömning som föreskrivs i artikel 10.1. När så är lämpligt föreslår kommissionen de lagändringar som den anser vara nödvändiga på grundval av rapporten. Enligt artikel 4.3 i lönetransparensdirektivet får kommissionen när så är lämpligt uppdatera unionsomfattande riktlinjer för könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning, i samråd med Europeiska jämställdhetsinstitutet.

Enligt lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna varje år förse kommissionen (Eurostat) med aktuella nationella data för beräkning av löneskillnaderna mellan könen i ojusterad form. Dessa uppgifter ska översändas från och med den 31 januari 2028 för referensåret 2026

I enlighet med artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet ska åtgärder vidtas nationellt för att säkerställa att analytiska verktyg eller metoder görs tillgängliga till hjälp för arbetsgivarna vid bedömningen och jämförelsen av arbetets värde.

10 Förhållande till andra propositioner

10.1 Samband med andra propositioner

Propositionen har kontaktpunkter med regeringens proposition med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter), som är under beredning vid samma tidpunkt <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM092:00/2025>.

10.2 Förhållande till budgetpropositionen

Förslaget hänför sig till statens tilläggsbudgetproposition I för 2026 och avses bli behandlat i samband med den.

Eftersom propositionen påverkar budgeten för år 2026, ska den lämnas inom tidsschemat för tilläggsbudgetpropositionen.

11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

11.1 De grundläggande fri- och rättigheter som ingår i förslaget

Genom förslaget tillgodoses i synnerhet bestämmelserna om jämlikhet och diskrimineringsförbudet i 6 § 1 och 2 mom. i grundlagen och skyldigheten att främja jämlikhet enligt 4 mom. i samma paragraf, bestämmelserna om rättsskydd i 21 § 1 mom. i grundlagen och det allmännas skyldighet att trygga de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna enligt 22 § i grundlagen. Förslaget har en kontaktpunkt även med skyddet för privatlivet och personuppgifter enligt 10 § 1 mom.

Enligt 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Den allmänna jämlikhetsbestämmelse som ingår i bestämmelsen uttrycker huvudprincipen för likabehandling och jämlikhet. Den innehåller ett förbud mot godtycke och ett krav på enahanda bemötande i likadana fall (RP 309/1993 rd, s. 46). Även lagstiftaren är föremål för den allmänna jämlikhetsklausulen. Med lag är det inte möjligt att godtyckligt försätta människor eller grupper av människor i gynnsammare eller ogynnsammare ställning än andra. Med frasen förutsätts dock inte likadant bemötande av alla människor i alla förhållanden, såvida inte de förhållanden som påverkar ärendet är likadana. Jämlikhetssynpunkter har betydelse både då man beviljar förmåner och rättigheter enligt lag och då man ålägger vissa skyldigheter. Å andra sidan är det typiskt för lagstiftningen att den för ett visst godtagbart samhälleligt intresses skull bemöter människor olika för att främja bland annat faktisk jämställdhet (RP 309/1993 rd, s. 46, se även GrUU 31/2014 rd, s. 3/I). I sin vedertagna praxis har grundlagsutskottet framhållit att inga skarpa gränser för lagstiftarens prövning kan härledas ur den allmänna likställighetsprincipen då en lagstiftning i överensstämmelse med den rådande samhällsutvecklingen eftersträvas. Enligt rättslitteraturen beaktar bestämmelsen om jämlikhet dessutom den allmänna värdegrund om att främja rättvisa i samhället vilken ingår i 1 § 2 mom. i grundlagen. Det diskrimineringsförbud som föreskrivs i 6 § 2 mom. i grundlagen kompletterar den allmänna jämlikhetsklausulen. Enligt bestämmelsen får inge utan godtagbart skäl särbehandlas bland annat på grund av kön.

Grundlagens 6 § 4 mom. innehåller en allmän skyldighet som skrivits i form av ett regleringsförbehåll och som förpliktar till att främja jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. Med främjande av jämlikhet i arbetslivet hänvisar man till jämlikt bemötande såväl i arbetet som i rekryteringen. På grund av ärendet särskilda betydelse innehåller bestämmelsen ett särskilt omnämnande om främjande av jämlikhet då villkoren för avlöningen och övriga villkor för anställningsförhållandet fastställs (RP 309/1993 rd, s. 45, GrUU 25/1994 rd, s. 7, GrUU 40/2016 rd, GrUU 4/2016 rd, GrUU 31/2014 rd). I bestämmelsen betonas kravet på lika lön för kvinnor och män, som baserar sig på flera internationella avtal som binder Finland (GrUU 38/2006 rd). Metoderna för att främja jämställdhet mellan könen har inte preciserats i bestämmelsen, utan valet har lämnats till en uppgift för lagstiftaren (RP 309/1993 rd, s. 46). Jämställdhetslagen är en enskild viktig författning som genomför detta grundlagstryggade uppdrag (GrUU 40/2004 rd, s. 2). Grundlagens 6 § 4 mom. kompletterar den skyldighet som föreskrivs i 22 § i grundlagen.

I 8 § i grundlagen finns bestämmelser om legalitetsprincipen. Den föreskrivs även i artikel 7 i Europeiska människorättskonventionen och i artikel 49 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna. Administrativa disciplinära påföljder och andra sanktioner av straffkaraktär som påförs i administrativ ordning är i allmänhet inte straff som döms ut för brott i den mening som avses i 8 § i grundlagen. De allmänna grunderna för administrativa sanktioner ska på det sätt som föreskrivs i 2 § 3 mom. i grundlagen bestämmas i lag, eftersom det innebär utövning av offentlig makt att påföra en sådan avgift. Grundlagsutskottet har därtill ansett att även om kravet på exakthet i den straffrättsliga legalitetsprincipen i 8 § i grundlagen inte i sig hänför sig till reglering av administrativa sanktioner, är det inte möjligt att förbise det allmänna kravet på noggrannhet i samband med sådan reglering (se till exempel GrUU 9/2012 rd, GrUU 74/2002 rd, GrUU 57/2010 rd). Av bestämmelserna om administrativa sanktioner ska det entydigt framgå vilka gärningar i strid med lagstiftningen eller vilka försummelser av lagstiftningen som kan leda till en sanktion som påföljd. Därtill ska gärningar och försummelser för vilka det kan utfärdas sanktioner beskrivas i lag för att kunna specificeras. Det är särskilt viktigt att bestämmelserna är så utformade att åläggandet av sanktioner är tillräckligt förutsägbart för dem som regleringen gäller.

Till exempel i en lag som gäller påföljdsavgifter ska det exakt och tydligt föreskrivas om grunderna för betalningsskyldigheten och avgiftsbeloppet samt om den betalningsskyldiges rättssäkerhet och om grunderna för verkställandet av lagen (GrUU 9/2012 rd, GrUU 57/2010 rd, GrUU 55/2005 rd, GrUU 32/2005 rd). Även beloppet av påföljdsavgiften eller dess maximibelopp och vilka omständigheter som påverkar påförandet av avgiften ska entydigt framgå av lagen. Definieringen av maximibeloppet kan bindas till exempel till den betalningsskyldiges omsättning. De omständigheter som påverkar påförandet av påföljdsavgiften ska ha ett direkt samband till den sanktionerade gärningen.

Grundlagens 10 § gäller skyddet för privatlivet. Enligt paragrafens första moment är vars och ens privatliv, heder och hemfrid tryggade. Enligt lagförbehållet i den andra meningen i momentet utfärdas närmare uppgifter om skyddet för personuppgifter genom lag. Grundlagsutskottets vedertagna praxis har varit att lagstiftarens handlingsutrymme dessutom begränsas av att skyddet för personuppgifter delvis ingår i samma moment som skyddet för privatlivet. Skyddet för personuppgifter är en grundläggande rättighet också enligt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Enligt artikel 8 i stadgan har var och en rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne. Enligt den artikeln ska personuppgifter behandlas lagenligt för bestämda ändamål och på grundval av den berörda personens samtycke eller någon annan legitim och lagenlig grund. Skyddet för personuppgifter

nämns inte uttryckligen i Europeiska människorättskonventionen, men dess artikel 8, som gäller skyddet för privatliv, har ansetts omfatta också skyddet för personuppgifter.

Enligt grundlagsutskottets etablerade praxis är viktiga regleringsobjekt när det gäller skyddet av personuppgifter åtminstone registreringens syfte, innehållet i de registrerade personuppgifterna, tillåtna användningsändamål liksom även möjligheterna att lämna ut uppgifter samt lagringstiden för dem i personregistret och den registrerades rättsskydd (till exempel GrUU 31/2017 rd, GrUU 13/2016 rd). Grundlagsutskottet har betonat att skyddet för privatlivet och personuppgifter bör stå i proportion till andra grundläggande och mänskliga rättigheter samt till andra vägande samhälleliga intressen, som i extrema fall kan gå tillbaka på den personliga säkerheten som grundläggande rättighet (GrUU 5/1999 rd). Lagstiftaren ska garantera skyddet för privatlivet och personuppgifter på ett sätt som är godtagbart med avseende på de samlade grundläggande fri- och rättigheterna. Utskottet har ansett att skyddet för privatlivet och personuppgifter inte har företräde i förhållande till övriga grundläggande fri- och rättigheter. Analysen går ut på att samordna och avväga två eller flera bestämmelser om de grundläggande fri- och rättigheterna (se till exempel GrUU 14/2018 rd, GrUU 26/2018 rd, GrUU 54/2014 rd och GrUU 10/2014 rd). Grundlagsutskottet har inom tillämpningsområdet för EU:s allmänna dataskyddsförordning justerat sin ståndpunkt i fråga om kraven på lagstiftning om skyddet för personuppgifter. Enligt grundlagsutskottets syn bör skyddet för personuppgifter häfter i första hand tillgodoses med stöd av allmänna dataskyddsförordningen och den nya nationella allmänna lagstiftningen (GrUU 14/2018 rd). I anknytning till detta ska man undvika att utfärda nationell speciallagstiftning och spara utfärdandet av sådan lagstiftning för situationer där det å ena sidan är tillåtet med tanke på allmänna dataskyddsförordningen och å andra sidan nödvändigt för att tillgodose skyddet för personuppgifter (se även GrUU 2/2018 rd, s. 5, GrUU 1/2020 rd, s. 2, GrUU 4/2020 rd, s. 8).

Enligt grundlagsutskottet (se till exempel GrUU 20/2020 rd) är det dock klart att behovet av speciallagstiftning i enlighet med det riskbaserade synsätt som också krävs i allmänna dataskyddsförordningen måste bedömas utifrån de hot och risker som behandlingen av personuppgifter orsakar. Ju större risk fysiska personers rättigheter och friheter utsätts för på grund av behandlingen, desto mer motiverat är det med mer detaljerade bestämmelser. Denna omständighet är av särskild betydelse när det gäller behandling av känsliga uppgifter (se GrUU 14/2018 rd, s. 5). Grundlagsutskottet betonar att till den del som EU-lagstiftningen förutsätter eller möjliggör nationell reglering ska vid användningen av detta nationella handlingsutrymme kraven som följer av de grundläggande och mänskliga rättigheterna beaktas (se till exempel GrUU 1/2018 rd och GrUU 25/2005 rd). Grundlagsutskottet har därför framhållit att det i regeringens propositioner finns anledning att särskilt i fråga om bestämmelser som är av betydelse med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna tydligt klargöra ramarna för det nationella handlingsutrymmet (GrUU 26/2017 rd, s. 42, GrUU 2/2017 rd, s. 2, GrUU 44/2016 rd, s. 4).

Enligt grundlagens 21 § 1 mom., som gäller rättsskyddet, har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Utgångspunkten är en individs rätt att på eget initiativ få sitt ärende behandlat. Genom bestämmelsen tryggas rätten till en rättegång som förutsätts av artikel 6.1 i Europeiska människorättskonventionen och artikel 14.1 i MP-konventionen i alla situationer som avses i konventionsbestämmelserna. Å andra sidan hänför sig den grundläggande fri- och rättigheten till ett större område än kraven i de nämnda människorättskonventionerna. Enligt artikel 47 (Rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol) i EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna har var och en vars unionsrättsligt garanterade fri- och rättigheter har kränkts rätt

till ett effektivt rättsmedel inför en domstol, med beaktande av de villkor som föreskrivs i denna artikel.

Enligt 22 § i grundlagen ska det allmänna se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Ofta förutsätter det faktiska förverkligandet av de grundläggande fri- och rättigheterna aktiva åtgärder från det allmännas sida, till exempel för att skydda individens grundläggande fri- och rättigheter mot kränkningar från utomståendes sida eller för att skapa faktiska förutsättningar för utövning av de grundläggande fri- och rättigheterna. Också utarbetandet av lagstiftning som tryggar och preciserar utövandet av de grundläggande fri- och rättigheterna hör till metoderna för att trygga dem. Bestämmelsen betonar strävan efter att de grundläggande fri- och rättigheterna tryggas materiellt, vid sidan av det formella skyddet för de grundläggande fri- och rättigheterna, vilket anknyter till kraven på förfarandet. Bestämmelsen utsträcker den offentliga maktens förpliktelse inte bara till de grundläggande fri- och rättigheterna utan också till de mänskliga rättigheter som tryggas i de för Finland bindande internationella konventionerna om mänskliga rättigheter. Till denna del motsvarar bestämmelsen utgångspunkterna i människorättskonventionerna och tolkningen av dessa i de internationella tillsynsorganen. Det allmännas skyldighet att se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses gäller också tillgodoseendet av rättigheterna i de inbördes relationerna mellan privatpersoner. I praktiken hänför sig skyldigheten främst till lagstiftaren, vars uppgift är att precisera en grundläggande fri- och rättighet som preciserats på allmän nivå så att dess konsekvens utsträcker sig även till privata förhållanden (RP 309/1993 rd, s. 75).

Utöver EU-lagstiftningen innehåller flera människorättskonventioner ett förbud på lönediskriminering på grund av kön och en skyldighet att främja lönejämställdhet. Dessa skyldigheter har granskats i avsnitt 3.2 Internationella avtal och i avsnitt 4.2.3 Bedömning av könskonsekvenserna.

11.2 Bedömning med tanke på den grundläggande fri- och rättigheterna

Det huvudsakliga målet med alla ändringar som föreslagits i propositionen är insyn i lönerna och lönesättningen, identifiering av likvärdigt arbete och genom att stärka rättsskyddet förhindra lönediskriminering på grund av kön och främja att lika löner mellan könen tillgodoses. De förslag som ökar insynen i lönerna och lönesättningen (i synnerhet föreslagna 6 § 3 och 4 mom., 6 d §, 6 e §, 6 f §, 6 g § i jämställdhetslagen) har som mål att öka insynen och skapa bättre förutsättningar för arbetstagarna att bedöma lönesättningen och lönerna. De förslag som hänför sig till lika och likvärdigt arbete (i synnerhet föreslagna 3 a §, 6 d §, 6 e § i jämställdhetslagen) har som mål att stärka förutsättningarna att upptäcka eventuella grundlösa löneskillnader på grund av kön, att avhjälpa dessa samt att på så sätt förhindra lönediskriminering. Med ovan nämnda förslag tillgodoses de rättigheter som föreskrivs i 6 § 1 och 2 samt 4 mom. och 22 § i grundlagen och påverkas tillgodoseendet av den rättighet som föreskrivs i 21 § i grundlagen.

I förslaget stärks rättsskyddet i anknytning till lönediskriminering genom att förlänga tiden för att väcka talan i situationer med lönediskriminering från två till tre år (föreslagna 12 § 2 mom. i jämställdhetslagen), genom att stärka principen om delad bevisbörda (föreslagna 9 a § 2 mom. i jämställdhetslagen) och genom att utvidga tillämpningsområdet för vite (de föreslagna ändringarna av 20 och 21 § i jämställdhetslagen). Genom de föreslagna ändringarna enligt propositionen påverkas tillgodoseendet av den rättighet som föreskrivs i 21 § 1 mom. i grundlagen.

Grundlagens 8 § har beaktats då bestämmelser utfärdats om försummelseavgiften enligt 21 b § i förslaget. I propositionen är de materiella skyldigheter för vilka en försummelseavgift ska

påföras vid överträdelse av dessa exakta och entydiga och de redogör entydigt för vilka gärningar i strid med lagstiftningen och vilka försummelser försummelseavgiften kan påföras. Bestämmelsen ger även de som är föremål för regleringen tillräcklig förutsägbarhet i fråga om påförandet av en försummelseavgift.

Förslagen bidrar även till att främja att skyldigheterna i anknytning till lika lön i de internationella människorättskonventionerna fullgörs. (Se även avsnitt 3.2 Internationella avtal och i avsnitt 4.2.3 Bedömning av konsekvenserna).

De bestämmelser som föreslås i propositionen hänför sig också till skyddet för personuppgifter. Allmänna dataskyddsförordningen är direkt tillämplig rätt i Europeiska unionens medlemsstater. Det är möjligt att utfärda nationella bestämmelser som preciserar förordningen endast när förordningen uttryckligen tillåter det. Behandlingen av personuppgifter enligt förslaget i propositionen baserar sig på artikel 6.1 c i allmänna dataskyddsförordningen (behandlingen behövs för att uppfylla den personuppgiftsansvariges lagstadgade skyldigheter). Artikel 6.3 i allmänna dataskyddsförordningen förutsätter att grunden för behandlingen av personuppgifter ska fastställas i enlighet med unionsrätten eller en medlemsstats nationella rätt som den personuppgiftsansvarige omfattas av. Föreslagna 6 d, 6 e och 6 g § i propositionen innehåller bestämmelser om de arbetstagarbaser som utgörs av arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och vars löneuppgifter, i fråga om små grupper, kan röjas slumpmässigt då uppgifter om de genomsnittliga uppgifterna ges om dessa. Information om lönen är inte en känslig personuppgift.

Den föreslagna regleringen i föreslagna 6 d, 6 e och 6 g § i jämställdhetslagen enligt propositionen har bedömts vara proportionerlig i förhållande till det syfte som eftersträvas med den, det vill säga att förhindra lönediskriminering på grund av kön och främja lika löner. Den föreslagna regleringen baserar sig på artiklarna 7, 9 och 10 i lönetransparensdirektivet samt på artikel 12, som innehåller uttryckliga bestämmelser om dataskyddet. Enligt artikel 12.3 i lönetransparensdirektivet får medlemsstaterna besluta att endast arbetstagarföreträdarna, arbetsinspektionen eller jämlikhetsorganet ska ha tillgång till den information som avses i artiklarna 7, 9 och 10 om utlämnandet av uppgifterna skulle leda till direkt eller indirekt utlämnande av en identifierbar arbetstagares lön.

Regleringens proportionalitet har beaktats genom att avgränsa rätten att få uppgifter på så sätt att endast en representant för personalen och jämställdhetsombudsmannen får de aktuella uppgifterna i en sådan situation. Enligt 6 kap. 23 § 1 mom. i offentlighetslagen (621/1999) får den som är anställd hos en myndighet eller innehar ett förtroendeuppdrag inte röja en handlings sekretessbelagda innehåll eller en uppgift som vore sekretessbelagd om den ingick i en handling, och inte heller någon annan omständighet som han har fått kännedom om i samband med sin verksamhet hos myndigheten och för vilken tystnadsplikt föreskrivs genom lag. En uppgift för vilken tystnadsplikt gäller får inte heller röjas efter att verksamheten hos en myndighet eller skötseln av ett uppdrag för en myndighets räkning har upphört. Personuppgifter ska förvaras så länge som det är behövligt för förvaringen av personuppgifter. Den personuppgiftsansvarige ska även planera och kunna motivera förvaringstiden. För att genomföra syftet med lönetransparensdirektivet är det inte nödvändigt att en enskild arbetstagare får sådana löneuppgifter som kan röja en annan arbetstagares lön. Grundlagsutskottet har särskilt påpekat att inskränkningar i skyddet för privatlivet måste bedömas utifrån de allmänna villkoren för inskränkningar av de grundläggande fri- och rättigheterna (GrUU 14/2018 rd, s. 5 och de utlåtanden som nämns där). Det signifikativa har varit att grundlagsutskottets etablerade praxis redogör för att lagstiftarens handlingsutrymme vid utfärdande av bestämmelser om behandling av personuppgifter i synnerhet begränsas av att skyddet för personuppgifter delvis ingår i skyddet för privatlivet, som tryggas i samma moment i 10 § i grundlagen. Lagstiftaren bör

tillgodose denna rätt på ett sätt som är godtagbart med hänsyn till de samlade grundläggande fri- och rättigheterna. Regleringen kring behandling av personuppgifter ska vara detaljerad och omfattande i den mån som allmänna dataskyddsförordningen ger möjlighet till det (GrUU 20/2020 rd, s. 4, GrUU 65/2018 rd, s. 45, GrUU 15/2018 rd, s. 40).

I och med den föreslagna ändringen av lagen om jämställdhetsombudsmannen i denna proposition blir jämställdhetsombudsmannen en personuppgiftsansvarig enligt artikel 4.7 i allmänna dataskyddsförordningen då jämställdhetsombudsmannen samlar in och behandlar uppgifter om arbetstagarkategorier som baserar sig på artikel 29 i lönetransparensdirektivet. Jämställdhetsombudsmannens nya uppgifter är enligt förslaget att a) samla in uppgifter enligt 6 d § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och utan dröjsmål publicera de uppgifter som avses i 1 mom. 1–6 punkten i ovan nämnda paragraf och som gör det möjligt att göra en jämförelse mellan arbetsgivare, näringsgrenar och områden samt att säkerställa att uppgifterna för fyra föregående år är tillgängliga, om de finns, b) samla in gemensamma lönebedömningar enligt 6 e § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. I princip omfattar dessa uppgifter inte personuppgifter i andra än de undantagsfall där den datamängd som ska anmälas gäller en så liten arbetstagarkategori att den kan röja information om en enskild arbetstagares lön. Jämställdhetsombudsmannen kan de facto fastställa personuppgiftsbehandlings syften och metoder, vilka fastställs utifrån lönetransparensdirektivet i detta lagförslag.

Dataskyddsförordningen innehåller inte bestämmelser om den exakta förvaringstiden, utan personuppgifterna ska förvaras så länge som det är behövligt för förvaringen av personuppgifter. Den personuppgiftsansvarige ska planera och kunna motivera förvaringstiden. Enligt dataskyddsförordningen får personuppgifter förvaras endast så länge som det är behövligt med tanke på användningsändamålet för uppgifterna. Inga exakta förvaringstider har fastställts i allmänna dataskyddsförordningen. Den personuppgiftsansvarige ska bedöma förvaringstiden och -behovet för personuppgifter i förhållande till användningsändamålet. Syftet med de uppgifter som jämställdhetsombudsmannen samlat in är att möjliggöra övervakning i enlighet med lönetransparensdirektivet för att förhindra lönediskriminering på grund av kön och främja lika löner.

Statistikcentralen producerar i enlighet med lagen om statistikcentralen (48/1992) de sakkunnigtjänster som jämställdhetsombudsmannen behöver för att fullgöra de uppgifter som avses i 1 mom. 8 punkten.

På de grunder som anges ovan kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Kläm

Eftersom lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser som föreslås bli genomförda genom lag, föreläggs riksdagen följande lagförslag: