

Hänvisning
VN/34692/2024Social- och hälsoministeriet
kirjaamo.stm@gov.fi

Ärende

Utlåtande om utkast till regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och av vissa andra lagar (nationellt genomförande av lönetransparensdirektivet)**Lagstiftningsbehörigheten**

På Åland gäller landskapslag (ÅFS 1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män som gör rikets lag av den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986) tillämplig i landskapet Åland med i de landskapslagen angivna avvikelserna. Rikslagens syfte är att hindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning speciellt i arbetslivet.

Jämställdheten mellan könen utgör ett rättsområde som inte särskilt uppräknas i självstyrelselagen vid fördelningen av lagstiftningsbehörigheten mellan riket och landskapet Åland. Lagstiftningsbehörigheten bör därför i det enskilda fallet bedömas i enlighet med behörighetsfördelningen i självstyrelselagen då man avgör om ärendet hör till rikets eller åländsk behörighet. Landskapslagens tillämpningsområde har inte preciserats. Med anledning härav konstateras att landskapslagen endast kan gälla de rättsområden på vilka lagstiftningsbehörigheten tillkommer landskapet Åland.

Enligt 18 § 1, 2 och 4 punkterna i självstyrelselagen har landskapet lagstiftningsbehörighet i fråga om lagtingets organisation och uppgifter samt val av lagtingets ledamöter, landskapsregeringen och under dessa lydande myndigheter och inrättningar, kommunernas förvaltning, landskapets tjänstemän och kommunernas tjänsteinnehavare samt tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda. Enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen har riket behörighet i fråga om övrig arbetsrätt, vilket innebär att privaträttsligt anställdas rättsställning regleras av rikslagstiftning såväl vad gäller dem som är anställda av privata arbetsgivare som dem som är privaträttsligt anställda av landskapet eller en kommun på Åland.

Därutöver har landskapet lagstiftningsbehörigheten enligt 18 § 22 punkten i självstyrelselagen i fråga om näringsverksamhet med beaktande av vad som föreskrivs i 11 §, 27 § 2, 4, 9, 12–15, 17–19, 26, 27, 29–34, 37 och 40 punkten samt 29 § 1 mom. 3–5 punkten.

Landskapslagen berör även undervisningsväsendet på vilket område lagstiftningsbehörigheten tillkommer landskapet enligt 18 § 14 punkten i självstyrelselagen.

Enligt 29 § 1 mom. 6 punkt i självstyrelselagen har riket lagstiftningsbehörighet i ärenden gällande arbetsavtal och samarbete inom företag, med de undantag beträffande läroavtal som följer av 18 § 14 punkten i självstyrelselagen.

Ändringarna av rikslagen till den del den berör de åländska kommunerna och landskapsförvaltningen samt anställda vid offentliga inrättningar hör, med hänvisning till ovanstående om behörighetsfördelning, till landskapets behörighet. Men eftersom Åland valt att anta en blankettlag genom vilket ändringar av rikets lag om jämställdhet mellan kvinnor och män per automatik blir tillämpliga på Åland kommer de ändringar som föreslås i rikslagen att bli gällande även på Åland inom landskapets behörighetsområden.

Förslaget till proposition

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).

Genom de ändringar som föreslås i propositionen främjas verkställigheten av likalönsprincipen enligt de grundläggande fri- och rättigheterna, särskilt genom att kraven på insyn i lönesättningen skärps. Enligt utkastet till regeringens proposition ska det göras ändringar i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och av vissa andra lagar som har samband med de föreslagna ändringarna i jämställdhetslagen: lagen om Jämställdhetsombudsmannen, lagen om statistikcentralen, lagen om inkomstdatasystemet och lagen om verkställighet av böter.

I propositionen föreslås det att i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män införs definitioner av löneskillnad mellan könen och av arbetstagarkategori samt bestämmelser om identifiering av likvärdigt arbete. I propositionen föreslås det också bestämmelser om skyldigheten för arbetsgivare med minst 100 arbetstagare att regelbundet lämna information om löneskillnader mellan kvinnor och män och om skyldigheten att göra en gemensam lönebedömning i samverkan med företrädarna för personalen. Arbetstagarna ska enligt propositionen ha rätt att på begäran få information om den genomsnittliga lönenivån för arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete. Enligt propositionen ska arbetsgivaren också vara skyldig att säkerställa en öppen löneförhandling genom att i tillräckligt god tid ge arbetssökande information om ingångslön eller löneintervall. I propositionen föreslås det att det föreskrivs om en försummelseavgift för försummelse av att iaktta de skyldigheter som gäller gemensam lönebedömning. Det föreslås dessutom att tillämpningsområdet för utdömande av vite utsträcks till att omfatta försummelser av de skyldigheter som föreslås i propositionen och

att tiden för väckande av talan i fråga om gottgörelse i lönediskrimineringsärenden förlängs till tre år.

Synpunkter på förslaget

Landskapsregeringen arbetar aktivt med att öka jämställdheten mellan könen. Inom ramen för de tjänstkollektivavtalsförhandlingar som landskapsregeringen för med de åländska tjänstemannaorganisationerna för offentligt anställda har ett arbetsvärderingssystem införts som omfattar alla anställda vid landskapsregeringen och underlydande myndigheter. Därtill genomförs systematiskt lönekartläggningar för att statistiskt följa med utvecklingen både inom offentlig och privat sektor på Åland. Eftersom lönerna inom offentlig sektor är offentliga så har förslaget sannolikt större betydelse inom privat sektor som faller inom rikets lagstiftningsbehörighet.

Insyn i lönesättningen är en metod för att främja arbetstagarnas möjligheter att upptäcka eventuell lönediskriminering på grund av kön men också hjälpa arbetsgivarna att identifiera och åtgärda diskriminerande löneskillnader. Genom stärkt insyn i lönesättningen kan ojämlikt bemötande av könen i lönesystemen och klassificering av arbetet identifieras.

Ålands landskapsregering konstaterar att de föreslagna ändringarna i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, lagen om Jämställdhetsombudsmannen, lagen om statistikcentralen och lagen om verkställighet av böter, är viktiga för främjande av lönetransparensen i enlighet med minimikraven i lönetransparensdirektivet (EU 2023/970). Ändringarna syftar till att genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet och stöder målen med jämställdhetslagen samt Ålands jämställdhetspolitik.

Minister

Mats Perämaa

Avtalschef

Tiina Robertsson