

Torstai 24. toukokuuta 2012

Miehille ja naisille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka

P7_TA(2012)0225

Euroopan parlamentin päätöslauselma 24. toukokuuta 2012 suosituksista komissiolle sen periaatteen soveltamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka (2011/2285(INI))

(2013/C 264 E/12)

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 225 artiklan,
- ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 8 ja 157 artiklan,
- ottaa huomioon miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5. heinäkuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto) ⁽¹⁾;
- ottaa huomioon 21. syyskuuta 2010 annetun komission tiedonannon ”Naisten ja miesten tasa-arvostategia vuosiksi 2010–2015” (COM(2010)0491),
- ottaa huomioon 5. maaliskuuta 2010 annetun komission tiedonannon ”Vahvistettu sitoumus naisten ja miesten tasa-arvoon. Naisten peruskirja” (COM(2010)0078),
- ottaa huomioon komission toukokuussa 2010 julkaiseman raportin ”The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective”,
- ottaa huomioon komission helmikuussa 2009 julkaiseman raportin ”The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC”, jonka on laatinut eurooppalaisten oikeudellisten asiantuntijoiden verkosto sukupuolten tasa-arvon alalla,
- ottaa huomioon 18. heinäkuuta 2007 annetun komission tiedonannon ”Naisten ja miesten välisen palkkaeron torjunta” (COM(2007)0424),
- ottaa huomioon komission helmikuussa 2007 julkaiseman raportin ”Legal Aspects of the Gender Pay Gap”, jonka on laatinut komission riippumattomien oikeudellisten asiantuntijoiden verkosto työllisyyden, sosiaaliasioiden sekä miesten ja naisten välisen tasa-arvon alalla,
- ottaa huomioon neuvoston 7. maaliskuuta 2011 hyväksymän Euroopan tasa-arvosopimuksen (2011–2020),
- ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artiklaan perustuvan Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön,
- ottaa huomioon Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön 5. maaliskuuta 2010 julkaiseman raportin ”Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions”,
- ottaa huomioon Euroopan tason työmarkkinaosapuolten 1. maaliskuuta 2005 laatimat sukupuolten tasa-arvoa koskevat toimintapuitteet, niitä koskevat seurantaraportit vuosilta 2006, 2007 ja 2008 ja lopullisen arviointiraportin vuodelta 2009,

⁽¹⁾ EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23.

Torstai 24. toukokuuta 2012

- ottaa huomioon Kansainvälisen työjärjestön (ILO) osa-aikatyötä koskevan vuoden 1994 yleissopimuksen ⁽¹⁾ määräykset, joissa maita veloitetaan sisällyttämään julkisiin tarjouskilpailuihin työtä koskeva lauseke, johon kuuluu myös vaatimus samapalkkaisuudesta,
 - ottaa huomioon ILO:n yleissopimuksen nro 100: ”Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka”,
 - ottaa huomioon ILO:n ja YK:n Global Compact -aloitteen verkkoseminaarin maaliskuussa 2011: ”Sama palkka samanarvoisesta työstä: Kuinka siihen päästään?”
 - ottaa huomioon YK:n yleiskokouksen 18. joulukuuta 1979 päätöslauselmalla 34/180 hyväksymän kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen 11 artiklan 1 kohdan d alakohdan,
 - ottaa huomioon 18. marraskuuta 2008 antamansa päätöslauselman miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta ⁽²⁾,
 - ottaa huomioon 18. marraskuuta 2008 annettua päätöslauselmaa koskevat komission 3. helmikuuta 2009 hyväksymät jatkotoimet,
 - ottaa huomioon 10 parlamentin jäsenen 8. maaliskuuta 2010 esittämän ehdotuksen laatia valiokunta-aloitteinen lainsäädäntömietintö samapalkkaisuudesta työjärjestyksen 42 artiklan mukaisesti,
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 42 ja 48 artiklan,
 - ottaa huomioon naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan mietinnön sekä työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan lausunnon (A7-0160/2012),
- A. toteaa, että viimeisimpien alustavien ja epätäydellisten tietojen mukaan naiset ansaitsevat unionissa keskimäärin 16,4 prosenttia vähemmän kuin miehet ja että sukupuolten palkkaero vaihtelee jäsenvaltioissa 4,4 prosentin ja 27,6 prosentin välillä, ja toteaa, että lähes 40 vuotta voimassa olleesta merkittävästä lainsäädännöstä ja eron pienentämiseksi toteutetuista toimituksista ja käytetyistä resursseista huolimatta ⁽³⁾ edistys on erittäin hidasta (ero oli unionin tasolla 17,7 prosenttia vuonna 2006, 17,6 prosenttia vuonna 2007, 17,4 prosenttia vuonna 2008, 16,9 prosenttia vuonna 2009 ja 16,4 prosenttia vuonna 2010) ja joissakin jäsenvaltioissa ero on jopa kasvanut entisestään; ottaa huomioon, että sukupuolten palkkaero voi olla tätä suurempi, koska kolmen jäsenvaltion tiedot puuttuvat vielä;
- B. toteaa, että sukupuolten jatkuvan ja suuren palkkaeron syyt ovat monitahoisia, moninaisia, ne liittyvät usein toisiinsa ja ovat paljon laaja-alaisempia kuin pelkästään kysymys samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavasta samasta palkasta; toteaa, että syitä ovat muun muassa välitön ja välillinen syrjintä sekä sosiaaliset ja taloudelliset tekijät, kuten työmarkkinoiden ammatillinen ja erittäin horisontaalinen ja vertikaalinen eriytyminen, naisten työn aliarvostaminen, epätasa-arvo työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa sekä perinteet ja stereotyyppit, mukaan lukien koulutusvalinnat, opinto-ohjaus, ammattiin pääsy ja ammattiurat, etenkin tytöillä ja naisilla, minkä seurauksena he ohjautuvat huonommin palkattuihin tyypillisiin naisten ammatteihin; toteaa, että asiantuntijoiden tutkimusten mukaan syrjintä, sekä välillinen että välitön, aiheuttaa noin puolet eroista;
- C. katsoo, että palkkaero johtuu liian usein kulttuuriperinnöstä sekä nyky-yhteiskunnassa vallitsevista oikeudellisista ja taloudellisista tekijöistä;
- D. toteaa, että naisten oli työskenneltävä keskimäärin 2. maaliskuuta 2012 saakka ansaitakseen saman verran kuin miehet olivat ansainneet keskimäärin vuoden aikana 31. joulukuuta 2011 mennessä;

⁽¹⁾ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>

⁽²⁾ EUVL C 16 E, 22.1.2010, s. 21.

⁽³⁾ Sustainable development in the European Union: 2011 monitoring report of the EU sustainable development strategy, Eurostat, 2011.

Torstai 24. toukokuuta 2012

- E. katsoo, että sen periaatteen täytäntöönpano, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, on keskeisen tärkeä tekijä sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi; katsoo, että komission ja jäsenvaltioiden tulisi laatia ja julkaista säännöllisesti tilastoja paitsi keskimääräisistä tuntipalkoista myös palkoista, joita miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä;
- F. katsoo, että direktiivillä 2006/54/EY on parannettu naisten tilannetta työmarkkinoilla, mutta se ei ole muuttanut perusteellisesti sukupuolten palkkaeron poistamista koskevaa lainsäädäntöä; toteaa asiantuntijoiden alustavien tutkimusten osoittavan, että jäsenvaltioiden lainsäädäntöön on tehty vähäisiä muutoksia tai muutoksia ei ole tehty lainkaan ja että työnantajille ei ole määrätty seuraamuksia; toteaa, että kysymyksen monimutkaisuus vaatii lainsäädännön parannusten lisäksi myös Euroopan laajuisen strategian sukupuolten palkkaeron käsittelemiseksi, mihin puolestaan tarvitaan vahvaa unionin johtajuutta politiikkojen koordinoinnissa, hyvien käytäntöjen edistämiseksi ja eri toimijoiden mukaan ottamisessa;
- G. toteaa suuntausten osoittavan, että palkat neuvotellaan entistä useammin erikseen, mistä on seurannut yksilökeskeistä palkkausjärjestelmää koskevien tietojen ja avoimuuden puute ja mikä aiheuttaa palkkaeroja samalla tasolla olevien työntekijöiden välille ja saattaa kasvattaa sukupuolten palkkaeroa; toteaa, että hajautetumpaa ja yksilökeskeisempää palkanmuodostusjärjestelmää olisi tästä syystä pidettävä melko huolestuttavana kehityksenä ja että tietosuoja ei voida pitää oikeutettuna tekosyynä palkkoja koskevien tilastotietojen julkaisematta jättämiselle;
- H. toteaa, että kaikissa jäsenvaltioissa tyttöjen koulumenestyksen taso on korkeampi kuin poikien ja että naisten osuus on jopa 59 prosenttia kaikista korkeakoulututkinnon suorittaneista; ottaa huomioon, että koulutukseen liittyvien perinteiden ja stereotyyppien vuoksi naisopiskelijat ovat kuitenkin vähemmistössä korkeakoulututkinnon suorittaneista matematiikan ja tietotekniikan kaltaisilla aloilla;
- I. toteaa, että naisten taitoja ja osaamista aliarvioidaan usein – samoin kuin ammatteja, joissa naiset ovat enemmistönä – ilman, että on välttämättä olemassa objektiivisiin kriteereihin pohjautuvia perusteita; katsoo, että laajentamalla naisten uranäkymiä ja muuttamalla koulutusjärjestelmiä voitaisiin kaventaa sukupuolten palkkaeroa esimerkiksi siten, että lisätään naispuolisten tiedemiesten ja insinöörien määrää;
- J. ottaa huomioon, että naiset työskentelevät useammin osa-aikatyössä, ja toteaa, että sukupuolten palkkaero on lähes kaksinkertainen osa-aikatyössä olevien keskuudessa kokopäivätyössä oleviin verrattuna;
- K. toteaa, että asiantuntijoiden tutkimusten mukaan sukupuolten palkkaero alkaa näkyä siinä vaiheessa, kun nainen palaa työmarkkinoille ensimmäisen äitiyslomansa jälkeen, se kasvaa ammatillisen uran keskeytyessä ulkoisten tekijöiden vuoksi, joita ovat esimerkiksi lapsiin liittyvät työn keskeytykset ja huollettavien perheenjäsenten hoitaminen, ja se yleensä kasvaa iän ja koulutustason myötä; toteaa, että naisten hitaammat, lyhyemmät ja/tai keskeytyneet urat luovat myös sukupuolten eroja sosiaaliturvajärjestelmiin suoritettuihin maksuihin ja lisäävät näin naisten alttiutta vanhuusiän köyhyydelle;
- L. ottaa huomioon, että käytettävissä olevat tiedot osoittavat, että naisia palkitaan taloudellisesti miehiä vähemmän pätevydestä ja hankitusta kokemuksesta; toteaa, että sen lisäksi, että on sovellettava samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan käsitettä, joka ei saa olla vinoutunut stereotyyppisen sukupuolinäkökulman vuoksi, on myös tehtävä loppu yhteiskunnallisten tehtävien perinteisestä jakamisesta, joka on tähän asti vaikuttanut huomattavasti koulutuksen ja ammatin valintaan; toteaa, että koulutussympäristöstä käsin on mahdollista ja tarpeen vaikuttaa yhteiskunnallisten sukupuolistereotyyppien poistamiseen; toteaa myös, että äitiys- ja vanhempainlomasta ei saa seurata naisten syrjintää työmarkkinoilla;
- M. toteaa, että naisvaltaisten alojen työnantajat maksavat keskimääräistä pienempiä palkkoja ja että näillä aloilla työntekijöiden edustus ja neuvotteluasema ovat heikommät;

Torstai 24. toukokuuta 2012

- N. toteaa, että lainsäädännön ja eurooppalaisen oikeuskäytännön mukaan työnantajien on sovellettava koko henkilöstöön samoja arviointiperusteita, palkkiojärjestelmien on oltava ymmärrettäviä ja avoimia, ja käytetyissä perusteissa on otettava huomioon työn luonne ja tyyppi eikä niissä ei saa olla syrjiviä tekijöitä;
- O. katsoo, että palkkaero on vieläkin ilmeisempi moninaisista ongelmista kärsivien naisten kuten vammaisten, vähemmistöihin kuuluvien ja kouluttamattomien naisten osalta;
- P. toteaa, että vain muutamia sukupuolten palkkaeroon liittyvää syrjintää koskevia kanteita päätyy toimivaltaisten tuomioistuinten käsiteltäviksi ⁽¹⁾; toteaa, että vähäiselle määrälle on monia selityksiä, muun muassa palkkaa koskevien tietojen puute, ongelmallinen vertailtavuus ja kantajan henkilökohtaisten varojen puute;
- Q. toteaa, että Euroopan tasa-arvoinstituutti voi ottaa olennaisen tärkeän roolin sukupuolten palkkaeron kehityksen valvonnassa, niiden syiden analysoinnissa ja lainsäädännön vaikutuksen arvioinnissa;
- R. toteaa pyytäneensä toistuvasti komissiota ryhtymään toimenpiteisiin ja tarkistamaan voimassa olevaa lainsäädäntöä, jotta torjutaan palkkaeroja ja poistetaan eläkeläisten köyhyysriski, joka on naisilla suurempi palkkaeron suorana seurauksena;
1. pyytää komissiota tarkistamaan direktiiviä 2006/54/EY 15. helmikuuta 2013 mennessä sen 23 artiklan mukaisesti ja ehdottamaan siihen muutoksia Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artiklan mukaisesti ja tämän päätöslauselman liitteessä annettujen yksityiskohtaisten suositusten perusteella ainakin seuraavien sukupuolten palkkaeroa koskevien näkökohtien suhteen:

- määritelmät
 - tilannearvio ja tulosten avoimuus
 - työn arviointi ja työn luokitus
 - tasa-arvoelimet ja oikeussuojakeinot
 - työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu
 - syrjinnän ehkäiseminen
 - sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen
 - seuraamukset
 - unionin lainsäädännön ja politiikkojen valtavirtaistaminen;
2. vahvistaa, että suosituksissa kunnioitetaan perusoikeuksia ja noudatetaan toissijaisuusperiaatetta;
3. katsoo, ettei pyydytyllä ehdotuksella ole rahoitusvaikutuksia;

⁽¹⁾ Tausta-asiakirja, joka liittyy komission tiedonantoon ”Naisten ja miesten tasa-arvostrategia vuosiksi 2010–2015”, SEC(2010)1080, s. 36.

Torstai 24. toukokuuta 2012

4. toteaa, että palkkaeron syventymiseen on lukuisia syitä, ja katsoo tämän vuoksi, että monitasoinen ja monimuotoinen lähestymistapa vaatii unionilta vahvaa johtajuutta politiikkojen koordinoinnissa, parhaiden käytäntöjen edistämisessä ja eri toimijoiden kuten Euroopan tason työmarkkinaosapuolten ja kansalaisjärjestöjen osallistamisessa, kun tavoitteena on luoda Euroopan laajuinen strategia sukupuolten palkkaeron korjaamiseksi;
5. kehottaa jäsenvaltioita panemaan täytäntöön direktiivin 2006/54/EY ja valvomaan sen noudattamista johdonmukaisesti sekä kannustamaan yksityistä ja julkista sektoria ottamaan aktiivisemman roolin sukupuolten palkkaeron poistamisessa; katsoo, että jäsenvaltioiden ja komission olisi rohkaistava työmarkkinaosapuolia, myös työnantajia, toteuttamaan sukupuoliarvoista vapaita työnarviointimenetelmiä, panemaan täytäntöön ammattiluokitusjärjestelmiä ja vaalimaan samapalkkaisen työn käsitettä;
6. kehottaa jäsenvaltioita itse näyttämään esimerkkiä palkkaeron pienentämisessä, josta kärsivät yleisesti hallinnossa, julkisissa laitoksissa ja julkisissa yrityksissä työskentelevät naiset;
7. korostaa yhteisten työehtosopimusneuvottelujen ja -sopimusten tärkeyttä naisten syrjinnän poistamisessa, erityisesti työllisyyden, palkkojen, työolojen, urakehityksen ja ammatillisen koulutuksen osalta;
8. suhtautuu myönteisesti komission 5. maaliskuuta 2011 tekemään palkkatasa-arvon päivää koskevaan aloitteeseen, joka toteutettiin toista kertaa 2. maaliskuuta 2012;
9. toteaa, että rotuun, etniseen taustaan, seksuaaliseen suuntautumiseen ja uskontoon perustuvaa palkkaeroa ei saa suvaita;
10. suhtautuu myönteisesti neuvoston Belgian puheenjohtajakaudella vuonna 2010 tekemään aloitteeseen arvioida ja päivittää määrälliset ja laadulliset indikaattorit;
11. kannustaa komissiota edistämään tiiviimpää yhteistyötä jäsenvaltioiden välillä tutkimuksen, analyysien ja parhaiden käytäntöjen täysimääräisen hyödyntämisen suhteen;
12. kannustaa jäsenvaltioita, mahdollisuuksien mukaan yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa, vaihtamaan parhaita käytänteitä ja tehostamaan yhteistyötä kehitettäessä uusia ajatuksia palkkaeron poistamiseksi;
13. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita vastustamaan sukupuolten välistä palkkaepätasa-arvoa kaikissa unionin politiikoissa ja kansallisissa ohjelmissa ja etenkin niissä, joilla pyritään torjumaan köyhyyttä;
14. ehdottaa, että jäsenvaltiot voisivat nimittää samapalkkaisuuden puolustajan, joka seuraisi tilannetta yksittäisissä jäsenvaltioissa ja raportoisii niiden kansallisille parlamenteille ja Euroopan parlamentille edistymisestä;
15. kehottaa komissiota tarkistamaan Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemään osa-aikatyötä koskevaan puitesopimukseen liittyvää 15. joulukuuta 1997 annettua neuvoston direktiiviä 97/81/EY⁽¹⁾ sukupuolten palkkaeron poistamiseksi;
16. kannustaa työmarkkinaosapuolia kantamaan vastuunsa tasa-arvoisemman palkkarakenteen luomisessa, tarjoamaan neuvottelutaitoja, myös palkkaneuvotteluja, koskevaa koulutusta, lisäämään tietoisuutta ensinnäkin samapalkkaisuudesta tarkoituksena edistää pakollisia palkkatarkastuksia ja vahvistamaan naisten asemaa työmarkkinaosapuolen rakenteessa ja erityisesti päätöksentekoon liittyvissä tehtävissä;

(1) EYVL L 14, 20.1.1998, s. 9.

Torstai 24. toukokuuta 2012

17. kehottaa jäsenvaltioita tarjoamaan kollektiivisten oikeussuojakeinojen mahdollisuutta keinona, jonka turvin henkilöt ja/tai asiasta kiinnostuneet järjestöt, kuten hallituksista riippumattomat järjestöt ja ammattiliitot, voivat tuoda samapalkkaisuuden periaatteen rikkomistapaukset tuomioistuimen tarkasteltavaksi kantajien puolesta, sekä antamaan hallituksista riippumattomille järjestöille ja ammattiliitoille oikeudellisen aseman, jossa ne voivat edustaa syrjinnän uhria myös hallinnollisissa menettelyissä; kehottaa komissiota tutkimaan tulevan kollektiivisia oikeussuojakeinoja koskevan horisontaalisen direktiiviehdotuksensa yhteydessä mahdollisuutta sisällyttää kollektiiviset oikeussuojakeinot keinona puuttua samapalkkaisuuden periaatteen rikkomistapauksiin;
18. korostaa, että vain hyvin harvat sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää koskevat valitukset etenevät toimivaltaiseen tuomioistuimeen tai hallintoviranomaiseen; kannustaa komissiota ja jäsenvaltioita näin ollen jatkamaan valistuskampanjoita ja tarjoamaan riittävästi tietoa todistustaakasta, koska se on merkittävässä asemassa varmistettaessa tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattaminen;
19. katsoo, että samapalkkaisuusperiaatteen puolustamista ja sukupuolisyryjinnän kaikkien muotojen kieltämistä koskevia menettelyjä ja mekanismeja on parannettava ja yksinkertaistettava;
20. kehottaa jäsenvaltioita sekä ammatti- ja työnantajajärjestöjä laatimaan yhdessä työn puolueettomaan arvioimiseen soveltuvia välineitä naisten ja miesten välisen palkkaeron kaventamiseksi;
21. kannustaa jäsenvaltioita määrittämään tavoitteet, strategiat ja määräajat sukupuolten palkkaeron poistamiseksi ja saman palkan takaamiseksi samasta ja samanarvoisesta työstä;
22. kehottaa komissiota edistämään joustoturvastrategioita koskevan tutkimuksen lisäämistä, jotta niiden vaikutuksia sukupuolten palkkaeroon voidaan arvioida ja jotta voidaan määrittää, miten kyseisillä strategioilla voidaan torjua sukupuoleen perustuvaa syrjintää;
23. pitää myönteisinä neuvoston 6. joulukuuta 2010 hyväksymiä päätelmiä, joissa jäsenvaltioita kehoitetaan ryhtymään laaja-alaisiin toimiin palkkaeron syiden poistamiseksi;
24. katsoo, että parantamalla naisten työllistyvyyttä etenkin huipputyöpaikkojen osalta voitaisiin edesauttaa sukupuolten palkkaeron pienentämistä; huomauttaa, että naisten on osallistuttava aktiivisemmin taloudelliseen päätöksentekoon ja käytettävä vaikutusmahdollisuuksiaan sukupuolten tasa-arvonäkökohdan huomioon ottavien ratkaisujen tekemiseksi; kiinnittää huomiota tutkimuksiin, joissa on pantu merkille selkeä korrelaatio yritysten naisjohtajien suuren määrän ja yrityksen varallisuudesta, myynnistään ja sijoituspääomastaan saamien voittojen välillä;
25. muistuttaa jäsenvaltioita niiden sitoumuksista arvioida uudelleen työllisyys- ja veropolitiikkojen vaikutukset palkkaeroon;
26. ehdottaa, että parlamentin pitäisi perustaa ”naiset liike-elämässä Euroopassa” -palkinto, joka myönnettäisiin työnantajille (yritykset, laitokset ja viranomaiset), jotka ovat edelläkävijöitä naisten osuuden edistämässä, naisjohtajien tukemisessa ja samapalkkaisuuden soveltamisessa;
27. korostaa, että on ryhdyttävä toimiin, joilla edistetään naisten ja miesten tasa-arvoista etenemistä ja kehittymistä ammatissa ja uralla; huomauttaa, että kyseinen periaate kuuluu osaltaan yritysten yhteiskuntavastuun käsitteeseen, jota edistetään kansainvälisesti ja kansallisesti ja jota on kehitettävä kaikissa jäsenvaltioissa;
28. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman ja sitä täydentävät yksityiskohtaiset suositukset komissiolle ja neuvostolle sekä jäsenvaltioiden hallituksille ja parlamenteille.

Torstai 24. toukokuuta 2012

LIITE

PYYDETYN EHDOTUKSEN SISÄLTÖÄ KOSKEVAT YKSITYISKOHTAISET SUOSITUKSET

Suositus 1: MÄÄRITELMÄT

Direktiiviin 2006/54/EY sisältyvä samapalkkaisuuden määritelmä on toisinto miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10. helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY⁽¹⁾ säännöksistä. Jotta sukupuolten palkkaeron torjumiseen tarkoitettut välineet voidaan ryhmitellä tarkemmin, on tärkeää määritellä täsmällisemmin eri käsitteet, kuten

- sukupuolten palkkaero, jonka ei pidä kattaa ainoastaan bruttotuntipalkkaa ja jossa on eroteltava tasoittamaton ja nettona laskettava sukupuolten palkkaero
- välitön ja välillinen palkkasyrjintä
- palkkaus, jonka määritelmän olisi katettava kaikki nettoansiot ja palkat samoin kuin kaikki työhön liittyvät korvaukset ja luontoisedut.
- vanhuuseläkkeen erot (eläkejärjestelmien eri pilareissa, kuten esimerkiksi jakojärjestelmässä ja työeläkkeissä, palkkaeron jatkumisena eläkkeelle siirtymisen jälkeen)
- "vastaavanarvoinen" työ (eri ammattiluokissa)
- samanarvoinen työ, jotta olennaiset osatekijät tulevat mainituiksi
- työnantaja, jotta varmistetaan, että vastuu työntekijän palkasta ja mahdollisesta eriarvoisuudesta palkassa määritellään selkeästi
- ammatit ja työehtosopimukset – olisi selvennettävä, että töitä, joihin sovelletaan eri työehtosopimuksia ja jotka koskevat eri ammattialoja, voidaan vertailla tuomioistuimessa, kun työt ovat verrattavissa toisiinsa samana tai samanarvoisena työnä.

Suositus 2: TILANNEARVIO JA TULOSTEN AVOIMUUS

- 2.1. Työnantajien ja työntekijöiden puutteellinen tietämys ja heille suunnattu riittämätön tiedotus mahdollisista palkkaerosta työpaikallaan ja heidän tietämättömyytensä heikentävät perussopimuksessa vahvistetun periaatteen ja voimassa olevan lainsäädännön täytäntöönpanoa.
- 2.2. Jäsenvaltioiden olisi tunnustettava tarkkojen, vertailukelpoisten ja johdonmukaisten tilastotietojen puuttuminen, muun muassa osa-aikaisuuteen ja eläkkeisiin liittyvästä sukupuolten palkkaerosta, sekä naisten nykyinen alempi palkkataso erityisesti perinteisesti naisvaltaisissa ammateissa ja otettava naisten ja miesten välinen palkkaero täysimääräisesti huomioon sosiaalipolitiikoissaan ja pidettävä sitä vakavana ongelmana.
- 2.3. Siksi on välttämätöntä velvoittaa yhtiöt tekemään säännöllisiä palkkatarkastuksia, henkilötietojen suojele huomioon ottaen, ja julkaisemaan niiden tulokset (esimerkiksi vähintään 30 työntekijää työllistävissä yhtiöissä ja yhtiöissä, joissa vähintään 10 prosenttia työntekijöistä on kumpaan sukupuoleen). Samaa velvoitetta voidaan myös soveltaa palkan lisäksi maksettavia korvauksia koskeviin tietoihin. Näiden tietojen olisi oltava työntekijöiden, ammattiliittojen ja asianomaisten viranomaisten (esimerkiksi työsuojelutarkastajien ja tasa-arvoelinten) saatavilla.
- 2.4. Työnantajien olisi esitettävä tulokset työntekijöille ja näiden edustajille sukupuolen mukaan eriteltyinä palkkatilastoina ottaen kuitenkin huomioon henkilötietojen suoja. Kyseiset alakohtaiset ja kansalliset tiedot pitäisi kerätä jokaisessa jäsenvaltiossa.
- 2.5. Työnantajia tulisi vaatia soveltamaan avoimuuspolitiikkaa palkkojen muodostumiseen ja palkkarakenteeseen, myös liisiin, palkkioihin ja muihin etuihin, jotka muodostavat osan palkasta.

⁽¹⁾ EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19.

Torstai 24. toukokuuta 2012

- 2.6. Kun palkkatilastoista käy ilmi sukupuoleen perustuva palkkaero ryhmien tai yksilöiden välillä, työnantajien on analysoitava tarkemmin tätä eroa ja toimittava sen poistamiseksi.

Suositus 3: TYÖN ARVIOINTI JA TYÖN LUOKITUS

- 3.1. Työn arvon käsitteen on nojattava pätevytyteen, ihmissuhdetaitoihin ja vastuuseen siten, että arvostetaan työn laatua, päämääränä taata naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen. Kyseiselle käsitteelle ei saisi olla leimallista naisille epäedullinen stereotyyppinen näkökulma, jossa korostetaan esimerkiksi fyysistä voimaa ihmishuhtedetaitojen sijasta, ja työtä, johon liittyy vastuuta ihmisistä, ei saa pitää vähempiarvoisena kuin työtä, johon liittyy vastuu aineellisista tai taloudellisista varoista. Siksi naisten on saatava tietoa, ohjausta ja/tai koulutusta, kun on kyse palkkanuovotteluista, työn luokitukselta ja palkkaluokista. Toimialoja ja yhtiöitä on voitava pyytää tarkistamaan, onko niiden työn luokitusjärjestelmissä otettu sukupuolinäkökohta huomioon vaaditulla tavalla sekä tekemään aiheelliset korjaukset.
- 3.2. Komission aloitteessa olisi rohkaistava jäsenvaltioita ottamaan käyttöön työn luokitus, joka on naisten ja miesten välisen tasa-arvon periaatteen mukainen ja jonka avulla sekä työnantajat että työntekijät pystyvät tunnistamaan epäoikeudenmukaisesti määriteltyyn palkka-asteikkoon perustuvan mahdollisen palkkasyrjinnän. On tärkeää noudattaa työmarkkinasuhteiden järjestelmää koskevaa kansallista lainsäädäntöä ja järjestelmiin liittyviä perinteisiä käytäntöjä. Työn arvioinnin ja työn luokituksen perustekijöiden pitäisi myös olla avoimia ja yleisesti kaikkien sidosryhmien, työsuojeluhallinnon ja tasa-arvoelinten käytettävissä.
- 3.3. Jäsenvaltioiden olisi arvioitava perusteellisesti naisvaltaisia ammattialoja.
- 3.4. Työn sukupuolineutraalin arvioinnin olisi perustuttava uusiin luokitusjärjestelmiin ja ammatillista osaamista ja työn organisoimista koskeviin uusiin järjestelmiin sekä työkokemukseen ja tuottavuuteen, joita arvioidaan ennen kaikkea laadullisesti, kuten koulutuksen ja muun pätevyyden, henkisten ja fyysisten vaatimusten, ihmisiä ja aineellisia varoja koskevan vastuun osalta, ja joista saadaan tiedot ja arviointiperusteet, joiden perusteella palkat määritetään ottaen asianmukaisesti huomioon vertailtavuuden periaate.

Suositus 4: TASA-ARVOELIMET JA OIKEUSSUOJAKEINOT

Tasa-arvon edistämistä- ja valvontaelimillä pitäisi olla merkittävämpi rooli sukupuolten palkkaeron kaventamisessa. Elimille pitäisi antaa valtuudet seurata ja mahdollisuuksien mukaan valvoa tehokkaammin ja riippumattomammin sukupuolten tasa-arvoa koskevan lainsäädännön soveltamista ja raportoida siitä, ja niillä tulisi olla riittävä rahoitus. Direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan tarkistaminen on tarpeen, jotta elinten valtuuksia lisätään siten, että ne voivat

- tukea ja neuvoa palkkasyrjinnän uhreja
- tehdä palkkaeroa koskevia riippumattomia tutkimuksia
- julkaista riippumattomia raportteja ja antaa suosituksia kaikista palkkasyrjintään liittyvistä kysymyksistä
- käyttää oikeudellista valtaa omien tutkimusten käynnistämiseen
- käyttää oikeudellista valtaa seuraamusten määräämiseksi tapauksissa, joissa samapalkkaisuusperiaatetta on rikottu ja/tai palkkasyrjintätapausten tuomisessa tuomioistuimeen
- tarjota työmarkkinaosapuolille ja asianajajille, tuomareille ja oikeusasiamiehille erityiskoulutusta, joka perustuu analyysivälineiden ja kohdistettujen toimien välinealikoimaan, jota voi käyttää joko sopimuksia laadittaessa tai sen tarkistamiseen, toteutetaanko palkkaeron käsittelyyn sovellettavia sääntöjä ja politiikkoja, sekä tarjota työnantajille koulutusta ja koulutusmateriaalia syrjimättömiä työn arviointeja varten.

Suositus 5: TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN VUOROPUHELU

Työehtosopimusten ja sovellettavien palkka-asteikkojen ja työn luokitusjärjestelmien lähempi tarkastelu ja työnarviointi-järjestelmät ovat välttämättömiä etupäässä silloin, kun on kyse osa-aikaisten työntekijöiden asemasta, muista epätyypillisistä työjärjestelyistä tai lisäkorvauksista ja palkkioista, luontoisedut mukaan lukien. Tässä yhteydessä on otettava huomioon ensisijaisen työehtojen lisäksi myös toissijaiset työehdot ja työhön liittyvät sosiaaliturvajärjestelmät (lomajärjestelyt, eläkejärjestelmät, autoetu, lastenhoitojärjestelyt, sopeutetut työaikajärjestelyt, palkkiot ja niin edelleen). Jäsenvaltioiden pitäisi – kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai menettelytapojen rajoissa – kehottaa työmarkkinaosapuolia ottamaan käyttöön sukupuolineutraalit työn luokitusjärjestelmät, joiden avulla sekä työnantajat että työntekijät pystyvät tunnistamaan epäoikeudenmukaisesti määriteltyyn palkka-asteikkoon perustuvan mahdollisen palkkasyrjinnän.

Torstai 24. toukokuuta 2012

Johdolla voisi olla tärkeämpi rooli samapalkkaisuuden tukemisen lisäksi sellaisen ilmapiirin luomisessa, joka tukee hoitovelvollisuuksien ja urakehityksen tasa-arvoista jakautumista miehille ja naisille.

Työmarkkinaosapuolille tulisi antaa valtuudet ottaa samapalkkaisuuden kysymykset asialistalle, ei ainoastaan omilla aloillaan, vaan myös niin, että voidaan pyrkiä alojen väliseen tasapainoon ⁽¹⁾.

Komission olisi laadittava operatiivinen, käytäntöön suuntautunut ja käyttäjäystävällinen ohjekirja käytettäväksi työmarkkinavuoropuhelussa yrityksissä ja jäsenvaltioissa. Ohjekirjaan olisi sisällytettävä suuntaviivoja ja kriteerejä, joiden perusteella voidaan määrittää työn arvo ja vertailla töitä. Siihen olisi sisällytettävä myös ehdotuksia mahdollisista työn arviointimenetelmistä.

Suositus 6: SYRJINNÄN EHKÄISEMINEN

Direktiiviin 2006/54/EY sisältyvä syrjinnän ehkäisemistä koskeva 26 artikla on erityisesti otettava huomioon, jotta varmistetaan, että jäsenvaltiot työmarkkinaosapuolten ja tasa-arvoelinten myötävaikutuksella hyväksyvät

- koulutuksessa ja ammattien luokittelussa toteutettavia erityistoimenpiteitä, jotka koskevat ammatillisen koulutuksen järjestelmää ja joiden tarkoituksena on estää syrjintä koulutuksessa, luokittelussa ja valmiuksien taloudellisessa hyödyntämisessä
- erityispolitiikkoja, joiden avulla on mahdollista yhdistää työ perhe- ja yksityiselämän kanssa, ja jotka kattavat laadukkaat ja kohtuuhintaiset päivähoidon sekä muiden huollettavien hoidon ja muut hoitopalvelut, joustavat työjärjestelyt ja työajat sekä äitiys-, isyys-, vanhempain- ja perhelomat
- sellaisia konkreettisia toimia (Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artiklan 4 kohdan nojalla) palkkaerosta ja sukupuolten eriytymisestä eroon pääsemiseksi, jotka työmarkkinaosapuolet ja tasa-arvoelimet suorittavat eri sopimustasoilla ja aloilla, joita ovat sukupuolten palkkaeron torjumiseen tähtäävien palkkasopimusten edistäminen, tutkimukset samasta työstä maksettavista yhtäläisistä palkoista, laadullisten ja määrällisten tavoitteiden asettaminen ja esikuva-analyysi sekä parhaiden käytäntöjen vaihdon tukeminen
- julkisten hankintasopimusten sukupuolten tasa-arvon ja saman työn samapalkkaisuuden kunnioittamista koskeva lauseke.

Suositus 7: SUKUPUOLINÄKÖKOHTIEN VALTAVIRTAISTAMINEN

Tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamista olisi vahvistettava lisäämällä direktiivin 2006/54/EY 29 artiklaan täsmälliset tiedot jäsenvaltioille samapalkkaisuusperiaatteen ja sukupuolten palkkaeron poistamisen osalta. Komission olisi valmistauduttava tukemaan jäsenvaltioita ja sidosryhmiä konkreettisissa toimissa sukupuolten välisen palkkaeron poistamiseksi

- luomalla raportointijärjestelmiä naisten ja miesten välisen palkkaeron arvioimiseksi
- perustamalla tietokannan työntekijöiden luokittelu- ja järjestäytymisjärjestelmien muutoksista
- keräämällä ja levittämällä kokemuksia työn uudelleenorganisoinnista

⁽¹⁾ Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö: "Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions", 5.3.2010, s. 30.

Torstai 24. toukokuuta 2012

- levittämällä erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten käyttöön (esimerkiksi tietotekniikkapohjaisella LOGIB-D-työkalulla) tietoa ja opastusta konkreettisista välineistä, joiden avulla palkkaerosta päästään eroon myös kansallisissa tai alakohtaisissa työehtosopimuksissa
- kehittämällä eurooppalainen samapalkkaisuutta koskeva laatusertificaatti yhdessä työmarkkinaosapuolten ja -järjestöjen kanssa, jolloin elimet, yritykset ja viranomaiset voisivat käyttää sertifikaattia osoittaakseen täyttävänsä tietyt samapalkkaisuuteen liittyvät kriteerit, kuten palkan avoimuus
- määrittelemällä erityiset suuntaviivat palkkaeron valvomiseksi työehtosopimuksissa ja näiden tietojen kokoamiseksi kaikkien kansalaisten käytettävissä olevalle verkkosivustolle, joka on käännetty useille eri kielille.

Suositus 8: SEURAAMUKSET

- 8.1. Tämän alan lainsäädäntö on eri syistä selvästi tehotonta, ja kun muistetaan, ettei ongelmaa pystytä ratkaisemaan kokonaisuudessaan lainsäädännöllä, komission ja jäsenvaltioiden olisi täydennettävä nykyistä lainsäädäntöä asianmukaisilla tehokkailla, oikeasuhteisilla ja varoittavilla seuraamustyypeillä.
- 8.2. Jäsenvaltioiden on tärkeää toteuttaa tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaatteen rikkomisesta määrätään asianmukaiset seuraamukset voimassa olevien säännösten mukaisesti.
- 8.3. Palkkatasa-arvon valvonta- ja rankaisutoimet ovat usein hyvin riittämättömiä nykyisestä lainsäädännöstä huolimatta. Tälle kysymykselle on annettava etusija, ja sen ratkaisemiseksi on osoitettava riittävät tekniset ja taloudelliset resurssit näistä asioista vastaaville toimijoille ja elimille.
- 8.4. On syytä muistaa, että direktiivin 2006/54/EY mukaisesti jäsenvaltiot on jo veloitettu maksamaan korvausta tai hyvitystä (18 artikla) ja niille on määritetty seuraamukset (25 artikla). Pelkästään näiden säännösten avulla ei kuitenkaan torjuta samapalkkaisuuden periaatteen rikkomista. Tästä syystä ehdotetaan tutkittavan seuraavanlaisten mahdollisten seuraamusten toteutettavuutta, tehokkuutta ja vaikutuksia:
 - seuraamukset, joihin on sisällyttävä uhrille maksettavat korvaukset
 - työsuojeluhallinnon tai toimivaltaisen tasa-arvoelimen edellyttämä sopimussakko esimerkiksi silloin, kun suosituksessa 2 tarkoitettuja sukupuolen mukaan eriteltyjä palkkatilastoja koskeva arviointi ja analyysi on jätetty ilmoittamatta ja sen pakollista toimittamista ei ole hoidettu tai sitä ei ole saatavilla
 - sulkeminen julkisten etuuksien ja avustusten (myös jäsenvaltioiden hallinnoiman EU:n rahoituksen) sekä julkisten hankintamenettelyjen ulkopuolelle, kuten jo säädetään vesi- ja energiahuollon sekä liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankintamenettelyjen yhteensovittamisesta 31. maaliskuuta 2004 annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2004/17/EY ⁽¹⁾ ja julkisia rakennusurakoita sekä julkisia tavara- ja palveluhankintoja koskevien sopimusten tekomenettelyjen yhteensovittamisesta 31. maaliskuuta 2004 annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2004/18/EY ⁽²⁾
 - rikkomuksiin syyllistyneiden henkilöllisyyden julkistaminen.

Suositus 9: UNIONIN LAINSÄÄDÄNNÖN JA POLITIIKKOJEN VIRTAVIIVAISTAMAINEN

- 9.1. Yksi kiireellisiä toimia kaipaava ongelma koskee sitä seikkaa, että osa-aikatyöhön näyttää liittyvän palkkaepäsuhta. Tämä edellyttää direktiivin 97/81/EY uudelleenarviointia ja sen mahdollisesta tarkistamisesta. Direktiivissä säädetään täysi- ja osa-aikaisten työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja aiempaa kohdennettumista ja tehokkaammista toimista työehtosopimuksissa.
- 9.2. Työllisyyttä koskevissa suuntaviivoissa olisi kiireesti otettava käyttöön sukupuolten palkkaeron kaventamista koskeva konkreettinen tavoite, muun muassa ammatilliseen koulutukseen pääsyä sekä naisten pätevyysien ja taitojen tunnustamista koskevilta osin.

⁽¹⁾ EUVL L 134, 30.4.2004, s. 1.

⁽²⁾ EUVL L 134, 30.4.2004, s. 114.