

Tasa-arvo 2/2009

EU:n tasa-arvosäätely alkoi palkkasyrjinnän kiellosta

Sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevat direktiivit sääntelevät tasa-arvoista kohtelua erityisesti työelämään ja sosiaaliturvaan liittyvissä kysymyksissä.

Naisten ja miesten tasa-arvoinen kohtelu on yksi Euroopan unionin perusarvoista. Euroopan yhteisön tasa-arvosäätely alkoi palkkasyrjinnän kiellosta. Jo yhteisön vuoden 1957 perustamissopimukseen sisältyi samapalkkaisuutta koskeva artikla. Amsterdamin sopimuksessa vuonna 1997 sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevia määräyksiä vahvistettiin edelleen. Miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistäminen mainitaan sopimuksen periaatteita koskevassa osassa yhtenä yhteisön päämääristä. Lisäksi perustamissopimukseen kirjattiin valtavirtaistamisen periaate.

Miesten ja isien rooli tasa-arvon toteutumisessa tunnustetaan

Sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevat direktiivit sääntelevät tasa-arvoista kohtelua erityisesti työelämään ja sosiaaliturvaan liittyvissä kysymyksissä. Miesten ja naisten samapalkkaisuutta koskeva direktiivi (75/117/ETY) annettiin täsmentämään perustamissopimuksen samapalkkaisuusartiklaa. Samapalkkaisuusperiaatteella tarkoitetaan direktiivissä sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista.

Direktiivissä ei säädetä siitä, mitä pidetään palkkana, vaan palkan käsite määräytyy perustamissopimuksen tulkinnan sekä EY-tuomioistuimen käytännön kautta. Palkan käsitettä tulkitaan laajasti. Sukupuolten välinen palkkaero on EU:ssa edelleen keskimäärin 17,4 prosenttia (Eurostat 2007), ja EU:n komissiossa selvitetäänkin parhaillaan palkkatasa-arvoa koskevan lainsäädännön tehokkuutta.

Tasa-arvoista kohtelua mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa koskeva direktiivi(76/207/ETY), jota sittemmin muutettiin ja laajennettiin direktiivillä 2002/73/EY, on pohjana tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Muutetussa direktiivissä korostetaan erityisesti ennaltaehkäisevien toimien ja työnantajan roolin merkitystä tasa-arvon turvaamisessa työpaikoilla. Uutta oli myös miesten ja isien roolin tunnustaminen tasa-arvon toteutumisessa. Direktiivissä määriteltiin välitön ja välillinen syrjintä sekä häirintä ja seksuaalinen häirintä ja veloitettiin aktiivisesti ehkäisemään seksuaalista häirintää työpaikalla. Häirintä määriteltiin kielletyksi syrjinnäksi.

Tällä niin sanotulla yleisellä työelämän tasa-arvodirektiivillä oli monia vaikutuksia Suomen tasa-arvolakiin, joista keskeisimpiä olivat tasa-arvosuunnittelua koskevan veloitteen täsmentäminen ja työnantajan palkkakartoitusvelvollisuudesta säättäminen. Muutokset toteutettiin tasa-arvolain kokonaisuudistuksen yhteydessä vuonna 2005. Tasa-arvolain muutoksella työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmille säädettiin vähimmäissisällöt. Jo aiemmin kaikkien vähintään 30 työntekijää työllistävien yritysten oli vuosittain laadittava suunnitelma toimenpiteistä, joilla edistettiin naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työpaikoilla. Direktiivin myötä tasa-arvosuunnitteluelvoitetta täsmennettiin siten, että suunnitelman tulee nyt sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana palkkakartoitus. Selvityksessä eritellään naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

Tasa-arvosuunnitelmassa määritellään myös toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkka-tasa-arvon saavuttamiseksi ja siihen sisällytetään arvio aikaisemmin suunniteltujen toimenpiteiden toteutumisesta. Myös oppilaitokset veloitettiin laatimaan toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvolautakunta voi tasa-arvovaltuutetun esityksestä velvoittaa työnantajan tai oppilaitoksen sakan uhalla laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Direktiivitasoinen sääntely myös työelämän ulkopuolelle

Tasa-arvoista kohtelua sosiaaliturva-asioissa koskeva direktiivi (79/7/ETY) velvoittaa tasa-arvoiseen kohteluun lakisääteisissä sosiaaliturvajärjestelmissä kaikkien työelämässä mukana olevien osalta. Lakisääteiset järjestelmät turvaavat muun muassa vanhuuden, sairauden, työkyvyttömyyden, työtapaturmien, ammattitautien sekä työttömyyden varalta. Vuonna 1986 laajennettiin sukupuolten välistä tasa-arvoa koskeva sääntely koskemaan myös lisäeläkejärjestelmiä. Sääntely toteutettiin tasa-arvoista kohtelua ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä koskevalla direktiivillä 86/378/ETY, jota sittemmin on muutettu direktiivillä 96/97/EY.

Todistustaakkadirektiivissä (97/80/EY) säädetään niin sanotusta jaetusta todistustaakasta. Periaatteella tarkoitetaan sitä, että syrjintään syylliseksi epäillyn tulee esimerkiksi oikeudenkäynnissä näyttää toteen, että hän ei ole rikkonut tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, jos syrjitty (kantaja) esittää riittäviä tosiseikkoja syrjintäkanteensa tueksi. Periaate on sittemmin sisällytetty uudempiin tasa-arvodirektiiveihin erillisinä artikloina.

Vuonna 2006 hyväksyttiin uudelleenlaadittu toisinto miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (2006/54/EY). Direktiivissä koottiin yhteen direktiivien 75/117/ETY, 76/207/ETY, 86/378/ETY ja 97/80/EY sisältö. Tavoitteena oli selkeyttää lainsäädäntöä. Tavaroiden ja palveluiden koskevassa direktiivissä (2004/113/EY) laajennettiin sukupuolten tasa-arvoa koskeva periaate EU:ssa direktiivitasolla ensimmäistä kertaa työelämän ulkopuolelle. Direktiivi kieltää syrjinnän yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen vaihdannassa yksityis- ja perhe-elämän sekä niiden yhteydessä tehtävien liiketoimien ulkopuolella. Direktiiviä ei sovelleta tiedotusvälineiden ja mainonnan sisältöön eikä koulutukseen.

Direktiivi vaikutti Suomen tasa-arvolakiin siten, että lain hyvitystä ja vastatoimien kieltoa koskevat säännökset laajennettiin koskemaan myös tavaroiden tai palvelujen tarjoajaa. Tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa tapahtuva sukupuoleen perustuva syrjintä oli jo aiemminkin tasa-arvolaisissa kielletty, mutta kiellolla ei ollut sanktiota. Tasa-arvolain muutos mahdollistaa nyt syrjivään menettelyyn puuttumisen käyttämällä tehokkaita seuraamuksia, viime kädessä tuomioistuimessa vaadittavalla hyvityskanteella.

Aloitepaketilla tasapainoa työ- ja yksityiselämään

Naisten työllisyysaste on EU:ssa noussut lähelle Lissabonin strategiassa asetettua 60 prosentin tavoitetta, ja naisten ja miesten työllisyysasteiden keskimääräinen ero on kaventumassa. Jos kuitenkin verrataan sellaisten naisten ja miesten työllisyysasteita, joilla on huollettavana alle 12-vuotiaita lapsia, sukupuolten välinen ero lähes kaksinkertaistuu. Naisten työllisyysaste myös laskee 12,4 prosenttiyksikköä lasten saamisen myötä, kun puolestaan perheellisten miesten työllisyysaste nousee 7,3 prosenttiyksikköä. Tämä kuvastaa muun muassa sitä, että hoitovastuu jakautuu epätasaisesti eikä lastenhoitopalveluja ole riittävästi. Haasteena onkin sekä naisten että miesten työ- ja perhe-elämän parempi yhteensovittaminen.

Komissio on vastannut näihin haasteisiin syksyllä 2008 antamallaan työ- ja yksityiselämän tasapainon parantamista koskevalla aloitepaketilla, johon lainsäädännön osalta kuuluvat ehdotukset niin sanottujen raskaussuojeludirektiivin (92/85/ETY) sekä itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevan tasa-arvodirektiivin muuttamisesta (86/613/ETY). Ehdotuksista käydään parhaillaan neuvotteluja jäsenmaiden kesken.

Itsenäisiä ammatinharjoittajia koskeva tasa-arvodirektiivi kieltää syrjinnän yrityksen perustamiseen liittyvissä asioissa. Se sisältää myös perheyrityksessä työskentelevää puolisoa koskevia säännöksiä. Raskaussuojeludirektiivin tavoitteena on raskaana olevien sekä äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen.

Direktiivissä on säännökset muun muassa erilaisten vaarojen arvioinnista ja niistä tiedottamisesta, yötyöstä ja irtisanomiskiellosta. Työntekijöiden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla. Direktiiviehdotusten käsittely jatkuu Ruotsin EU-puheenjohtajakaudella ensi syksynä.

Myös direktiiviä vanhempainvapaata koskevasta puitesopimuksesta (96/34/EY) ollaan uudistamassa. Euroopan tason työmarkkinajärjestöt ovat hiljattain päässeet sopimukseen uudesta vanhempainvapaata koskevasta puitesopimuksesta, joka on tarkoitus saattaa voimaan direktiivillä.

Terhi Tulkki, Pamela Sinclair