

**ARBETSMARKNADS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
UTLÅTANDE 2/2001 rd**

Statsrådets skrivelse med anledning av ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av rådets direktiv (ändring av direktivet om likabehandling)

Till stora utskottet

INLEDNING

Remiss

Riksdagens talman sände den 14 november 2000 statsrådets skrivelse av den 9 november 2000 med anledning av ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av rådets direktiv (ändring av direktivet om likabehandling) (U 65/2000 rd) till stora utskottet för behandling och bestämde samtidigt att arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet skall lämna utlåtande till stora utskottet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- byråchef Päivi Romanov, social- och hälsovårdsministeriet
- lagstiftningsrådet Eero J. Aarnio, justitieministeriet
- äldre regeringssekreterare Tarja Kröger, arbetsministeriet
- juristen Minna Helle, Akava
- enhetschef Leila Kostiainen, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC
- juristen Olavi Sulkunen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC
- juris doktor, docent Liisa Nieminen.

Dessutom har utskottet fått ett skriftligt utlåtande från Servicearbetsgivarna.

STATSRÅDETS SKRIVELSE

Förslaget till ändring av direktivet

Europeiska kommissionen föreslår att direktivet om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor skall ändras. Översynen dikteras av att jämställdhet mellan könen är ett i EG-fördraget angivet mål för gemenskapen och att gemenskapen har ålagts att undanröja brister i jämställdheten och främja jämställdheten mellan kvinnor och män. I bakgrunden ligger också rasdiskrimineringsdirektivet och direktivet om li-

kabehandling i arbetslivet, som ingetdera gäller diskriminering på grund av kön.

Syftet är att införa principen om likabehandling enligt fördraget. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att de på ett aktivt och synligt sätt skall kunna främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

I förslaget definieras sexuella trakasserier som diskriminering på grund av kön på arbetsplatsen. Samtidigt ges en definition på indirekt diskriminering. En kvinna som har fött barn skall ha rätt att efter barnledighetens slut återuppta sitt arbete eller en motsvarande tjänst utan

någon ändring av arbetsvillkoren. Arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer eller andra organisationer vars medlemmar har ett särskilt yrke får inte ha könsdiskriminerande bestämmelser eller fördelar.

Medlemsstaterna åläggs att garantera att de som utsatts för diskriminering kan åberopa sina rättigheter även efter det att anställningsförhållandet har upphört. Den skadelidande skall ha rätt till ett skadestånd som kan garantera ett genuint och verkningsfullt rättsligt skydd, som har en verkligt avskräckande effekt på arbetsgivaren och som måste vara adekvat i förhållande till den åsamkade skadan.

Medlemsstaterna skall inrätta oberoende organ för att främja jämställdheten mellan könen, trygga enskildas rättigheter, ta emot och föra vidare klagomål angående diskriminering och inleda undersökningar om könsdiskriminering. Sammanslutningar, organisationer och andra rättssubjekt skall på den klagandes vägnar med dennes godkännande kunna genomföra rättsliga eller administrativa förfaranden som fastställts för att se till att skyldigheterna i direktivet respekteras. Medlemsstaterna skall vidta åtgärder för att främja den sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter i syfte att främja likabehandling och fastställa regler mot könsdiskriminering.

Statsrådets ståndpunkt

Enligt regeringens uppfattning är det viktigt att direktivet om likabehandling ändras så att det bättre svarar mot det reviderade EG-fördraget, gemenskapslagstiftningen i övrigt och EG-domstolens etablerade rättspraxis. Förslaget till förordning är i detta skede innehållsligt oklart på vissa punkter och lämnar rum för tolkning. Vår

lagstiftning uppfyller inte till alla delar kraven i det föreslagna direktivet.

När det gäller de föreslagna bestämmelserna om medlemskap i organisationer utgår regeringen från att direktivet bör harmoniera med våra nationella bestämmelser om föreningsfrihet.

Den gällande lagstiftningen i Finland ger arbetstagar- och tjänstemän som återvänder från moderskapsledigheten fullgoda garantier för att få återuppta arbetet, trots att det inte finns bestämmelser om att detta skall ske utan någon ändring av arbetsvillkoren. Rätten att återuppta arbetet efter barnledigheten bör fastställas med hänsyn till att nivån på denna trygghet skall motsvara trygghetsnivån enligt lagen om arbetsavtal och jämställdhetslagen.

Kommissionen anser i motiveringen till sitt förslag att offret skall ha rätt till skadestånd som garanterar ett verkningsfullt rättsligt skydd och som är adekvat i förhållande till skadan, en uppfattning som också regeringen delar. Med beaktande av att den föreslagna bestämmelsen om skadestånd är oklar går det inte att avgöra om vår nationella lagstiftning med sina kvantitativa begränsningar för skadestånd står i strid med förslaget.

Bestämmelserna om möjligheterna för juridiska personer att inleda rättsprocesser bör lämpligen följa bestämmelserna i rasdiskrimineringsdirektivet och direktivet om likabehandling i arbetslivet. Enligt dessa direktiv kan en juridisk person inleda rättsligt eller förvaltningsmässigt förfarande för klagandens räkning eller med dennes medgivande. För att direktivet skall vara förenligt med vårt rättssystem borde det kunna tolkas så att skyldigheten uppfylls genom att parten ger en sammanslutning, organisation eller representant för någon annan juridisk person fullmakt att fungera som hans rättegångsbud eller biträde vid en rättegång.

UTSKOTTETS STÄLLNINGSTAGANDEN

Motivering

Utskottet är helt för att direktivet om likabehandling revideras för att motsvara de nya bestämmelserna i EG-fördraget, de övriga direkti-

ven om diskriminering och likabehandling samt rättspraxis. Ändringarna behövs för att jämställdheten mellan könen skall främjas.

Vad beträffar förslagen till bestämmelser instämmer utskottet i regeringens ståndpunkt och de anförda motiven. Vid den fortsatta beredningen är det skäl att i förekommande fall utgå från arbetsavtalslagen, som tillkommit så sent som för cirka två månader sedan. De föreslagna bestämmelserna bör såvitt möjligt samordnas med bestämmelserna i rasdiskrimineringsdirektivet och direktivet om likabehandling i arbetslivet. Förslaget bör också på många punkter tydliggöras och förenklas. Bestämmelserna om indirekt diskriminering och sexuella trakasserier exempelvis är svårbegripliga och svårtolkade.

Utskottet vill som en detaljanmärkning påpeka att bestämmelsen om rätten att återgå till ar-

bete är mycket snäv. Den gäller nämligen endast den biologiska mammans rätt att återuppta sitt arbete efter förlossningen. Bestämmelsen bör omfatta båda föräldrarna, familjeledigt som inte tas ut direkt efter att barnet fötts och adoptivföräldrar.

Utlåtande

Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet anför vördsamt som sitt utlåtande

att utskottet instämmer i statsrådets ståndpunkt men med anmärkningarna ovan.

Helsingfors den 16 februari 2001

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Jouko Skinnari /sd
vordf. Jouni Lehtimäki /saml
medl. Tuula Haatainen /sd
Pertti Hemmilä /saml
Leea Hiltunen /fkf
Anne Huotari /vänst
Kyösti Karjula /cent
Risto Kuisma /ref

Esa Lahtela /sd
Petri Neittaanmäki /cent
Håkan Nordman /sv
Lauri Oinonen /cent
Pirkko Peltomo /sd
Tero Rönni /sd
Raija Vahasalo /saml.

Sekreterare vid behandlingen i utskottet var

utskottsrådet Timo Tuovinen.