

Hallituksen esitys Eduskunnalle Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1958 hyväksymän työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen n:o 111 hyväksymisestä.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) piti vuonna 1958 Genevessä säännönmukaisen, 42:n yleiskokouksensa, Kansainvälisen työkonferenssin, jossa hyväksyttiin työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva yleissopimus n:o 111. Kyseessä olevan sopimuksen on 1 päivään tammikuuta 1969 mennessä ratifioinut 66 Kansainvälisen työjärjestön jäsenmaata, joiden joukossa ovat kaikki muut pohjoismaat paitsi Suomi.

Sopimuksen mukaan jokainen sen ratifioiva Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltio sitoutuu kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, minkä tarkoituksena on maan olosuhteisiin ja käytäntöön sopivin keinoin edistää yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja yhdenvertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä silmällä pitäen sitä, että kaikki syrjintä tässä suhteessa lopetetaan. Syrjinnällä taasen tarkoitetaan sopimuksessa kaikkea erottelua, hyljeksintää tai suosintaa, mikä tapahtuu rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden tai kansallisen tahi yhteiskunnallisen alkuperän perusteella ja josta on seurauksena, että työmarkkinoilla tai ammatin harjoittamisen yhteydessä ei täysin noudateta edellä mainittua yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Tämän periaatteen tunnustaminen on jo aikaisemminkin saanut ilmaisunsa useissa Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymissä sopimuksissa ja suosituksissa, joihin sisältyy tällaisen tasa-arvoisuuden loukkaamisen, syrjinnän eli diskriminaation kieltäviä määräyksiä.

Työkonferenssin aikaisemmin hyväksymät, syrjintää ehkäisemään tarkoitetut määräykset ovat koskeneet tiettyjä rajoitettuja työelämän aloja. Syrjintäsopimus sensijaan on yleinen ja ulottaa vaikutuksensa kaikkeen työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaan syrjintään.

Käsitteillä "työmarkkinat" ja "ammatin harjoittaminen" tarkoitetaan sopimuksessa mahdollisuutta saada ammattikoulutusta, päästä työhön ja määrättyyn ammattiin samoin kuin työehtoja ja työoloja. Syrjinnäksi ei kuitenkaan ole katsottava sellaista erottelua, joka perustuu tietyn työn luonteesta johtuviin vaatimuksiin, eikä muitakaan sopimuksessa tarkemmin määriteltyjä toimenpiteitä, niiden joukossa erityistoimenpiteet, joiden tarkoituksena on turvata sellaisten henkilöiden erityiset tarpeet, joiden sukupuolensa, ikänsä, työkyvyttömyytensä, perhehuoltovelvollisuuksiensa tai sosiaalisen asemansa tahi sivistystasonsa vuoksi yleisesti myönnetään tarvitsevan erityistä suojelua tai apua.

Niin kuin edellä on mainittu, sopimuksen mukaan on syrjintänä pidettävä muun muassa sukupuolen perusteella tapahtuvaa erottelua, jos siitä on seurauksena, ettei työmarkkinoilla tai ammatin harjoittamisen yhteydessä noudateta samanlaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Kun työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisella sopimuksen mukaan tarkoitetaan muun muassa työehtoja ja työoloja, kysymys saman palkan maksamisesta miehille ja naisille sisältyy Kansainvälisen työtoimiston antaman lausunnon mukaan sopimukseen, vaikka tästä Kansainvälinen työkonferenssi jo vuonna 1951 on hyväksynyt erillisen sopimuksen.

Mitä tulee kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään syrjinnän perusteena, tällä tarkoitetaan jonkin maan kansalaisiin heidän ulkomaalaisen syntyperänsä vuoksi kohdistuvaa erottelua. Rajoituksia, joita eri valtioiden lainsäädäntö asettaa maassa asuville ulkomaalaisille, ei siten ole pidettävä syrjintänä.

Kun sopimuksen ratifioiva jäsenvaltio sitoutuu noudattamaan kaiken syrjinnän lopettamista tarkoittavaa politiikkaa, se samalla sitoutuu kansallisiin olosuhteisiin ja käytäntöön so-

veltuvien keinoin koettamaan saada työnantajien ja työntekijöiden järjestöt sekä muut asianomaiset elimet yhteistoimintaan tällaisen politiikan hyväksymisen ja noudattamisen edistämiseksi, säätämään sellaisia lakeja ja tukemaan sellaisia koulutusohjelmia, joiden avulla tällaisen politiikan hyväksyminen ja noudattaminen voidaan otaksua tulevan varmistetuksi sekä peruuttamaan sellaiset lain säännökset ja muuttamaan sellaiset hallinnolliset ohjeet ja menettelytavat, mitkä ovat ristiriidassa sanotun politiikan kanssa. Edelleen on ratifioivan maan sitouduttava noudattamaan syrjinnän lopettamista tarkoittavaa politiikkaa kansallisten viranomaisten välittömän valvonnan alaisissa töissä sekä huolehtimaan siitä, että tällaista politiikkaa noudatetaan viranomaisten johtamassa ammatinvalinnanohjaus-, ammattikasvatus- ja työnvälitystoiminnaissa.

Sopimuksessa ei näin ollen edellytetä, että kaikki syrjintä olisi välittömästi voitava lopettaa, vaan tämän lopettamisen tulisi olla tuloksena siitä politiikasta, jota sopimuksen mukaan on noudatettava.

Sopimuksen joustavuudesta johtuu, ettei sen ratifioiminen aiheuta sellaisia yleisiä teknillisiä vaikeuksia, joita toisinaan liittyy muiden Kansainvälisen työjärjestön sopimusten soveltamiseen. Siten sopimuksen ratifioiminen on ollut mahdollista sellaisissakin maissa, joissa kansallisen käytännön mukaan huomattava osa sopimuksen soveltamiseen kuuluvista kysymyksistä hoidetaan työmarkkinaosapuolten välisin neuvotteluin.

Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän huomattavimmat muodot eivät tavallisesti aiheudu lainsäädännöstä, vaan tosiasiallisista olosuhteista ja ihmisten välisistä suhteista käytännössä. Kansainvälisen työjärjestön tämän sopimuksen soveltamista käsitelleet elimet ovat todenneet, että useiden maiden (niiden joukossa Suomen) perustuslait sisältävät säännöksiä, jotka yleisessä muodossa lausuvat julkii kansalaisten yhdenvertaisuuden periaatteen. Tällaiset säännökset eivät vielä sellaisinaan ole riittäviä ilmaisemaan, että jäsenvaltio sitoutuu noudattamaan sopimuksen 2 artiklassa tarkoitettua politiikkaa. Päinvastoin sopimus edellyttää, että ryhdytään täydentäviin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, että kansallisessa politiikassa selvästi tunnustetaan tarkoitus edistää yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Sen vuoksi on myös tärkeää turvata samanlaiset mahdollisuudet ja

yhdenvertainen kohtelu ei vain lain edessä, vaan erityisesti jokapäiväisessä yhteiselämässä.

Sopimuksen sisältämät periaatteet ovat yleensä meidän samoin kuin muiden pohjoismaiden lainsäädännössä olleet jo kauan yleisesti hyväksyttyjä. Hallitusmuodon mukaan Suomen kansalaiset ovat yhdenvertaiset lain edessä ja on heillä muutoinkin yhtäläiset yleiset oikeudet ja oikeusturva. Niinikään Suomen kansalaisen oikeudet ja velvollisuudet ovat riippumattomat siitä, mihin uskonnolliseen yhdyskuntaan hän kuuluu tai kuuluuko hän mihinkään sellaiseen yhdyskuntaan.

Ammattikoulutusta koskevaan lainsäädäntöön ei meillä sisällyne säännöksiä, joita voitaisiin pitää syrjintänä, eikä meillä myöskään liene käytäntöä, joka olisi kysymyksessä olevan sopimuksen määräysten vastainen.

Mitä tulee **työhön ja määrättyyn ammattiin pääsemiseen**, on mainittava naisen kelpoisuudesta valtion virkaan 23 päivänä huhtikuuta 1926 annettu laki (112/26), jonka mukaan nainen voidaan eräin rajoituksin nimittää jokaiseen valtion virkaan tai toimeen. Asetuksella voidaan kuitenkin säätää, että määrättyihin virkoihin tai toimiin, joita niihin kuuluvien virkatoimien laadun vuoksi voi asianmukaisesti hoitaa vain joko mies- tai naispuolinen henkilö, saadaan nimittää ainoastaan joko toista tai toista sukupuolta olevia. Mainitun lain nojalla on viimeksi 25 päivänä elokuuta 1961 annettu asetus (445/61; muutettu 13.8.1965), joka sisältää täydentäviä säännöksiä naisen kelpoisuudesta valtion virkaan. Asetuksessa on lueteltu ne virat, joiden haltijoiden tulee niihin kuuluvien virkatoimien laadun vuoksi olla joko miespuolisia tai naispuolisia henkilöitä. Sen mukaan esimerkiksi puolustuslaitoksen viran tai toimen haltijana eräitä poikkeuksia lukuunottamatta samoin kuin maaherrana, kansliapäällikkönä toimivana lääninneuvoksena, sisäasiainministeriön poliisiasiainosaston osastopäällikkönä ja useimpien poliisin virkojen haltijana voi olla vain mies.

Lisäksi on sanotussa asetuksessa lueteltu eräitä lähinnä voimistelun ja terveysopin opetuksen sekä käsityöopetuksen opetushallinnon virkoja, joista on säädetty, että niiden haltijoiden tulee olla samaa sukupuolta kuin heidän oppilaittensa. Vastaavanlaisia määräyksiä on eräistä rangaistus- ja huoltolaitosten viroista.

Näiden säännösten ei kuitenkaan voitane periaatteessa katsoa olevan ristiriidassa sopimuksen määräysten kanssa, koska kysymyksessä

on erottelu, joka nimenomaan perustuu tietyn työn laadun asettamiin vaatimuksiin ja jota sopimuksen mukaan ei olisi pidettävä syrjintänä. Toisaalta voitaneen kuitenkin katsoa, etteivät kaikki edellä mainitussa asetuksessa luetellut virat, kuten esimerkiksi maaherran, ole sellaisia, että niihin kuuluvat virkatoimet käytännössä välttämättä edellyttäisivät miespuolista viranhaltijaa. Sopimuksen ratifioiminen voisiikin aiheuttaa velvollisuuden aikanaan tarkistaa asetusta tältä osin.

Laissa naisen kelpoisuudesta valtion virkaan on edelleen lausuttu, että naisen kelpoisuudesta evankelisluterilaisen ja ortodoksisen kirkkokunnan virkoihin ja toimiin on voimassa, mitä siitä on säädetty kirkkolaissa (635/64) ja ortodoksisesta kirkkokunnasta annetussa asetuksessa (206/53). Vaikka näissä ei olekaan nimenomaista säännöstä siitä, että mainittujen kirkkokuntien papinvirkoihin voitaisiin nimittää vain mies, käytännössä on lakia ja asetusta tulkittu siten, että nainen ei voi tulla kysymykseen papinvirkaa täytettäessä.

Edellä mainittua evankelisluterilaisen ja ortodoksisen kirkon käytäntöä, jonka mukaan papiksi vihittävän tulee olla mies, lienee pidettävä sopimuksessa tarkoitettuna, sukupuolen perusteella tapahtuvana syrjintänä, vaikka se perustuikin vanhaan tapaan ja uskonnollisiin syihin. Muutos tähän voidaan kuitenkin saada aikaan vain kirkkolakia ja ortodoksisesta kirkkokunnasta annettua asetusta muuttamalla, josta aloitteen voinee tehdä vain asianomainen kirkolliskokous. Hallituksella ei siten olisi oikeutta eikä näin ollen velvollisuuttakaan tehdä aloitetta tällaisesta muutoksesta, mutta sopimuksen ratifioiminen saattaisi kuitenkin aiheuttaa hallitukselle velvollisuuden esittää siitä toivomuksen kirkolle.

Suomen kansalaisen oikeudesta olla maan palveluksessa uskontunnustukseen katsomatta 10 päivänä kesäkuuta 1921 annetussa laissa (173/21) on hallitusmuodossa lausutun periaatteen mukaisesti säädetty, että Suomen kansalaisen oikeus olla virka- ja palvelusmiehenä maassa on riippumaton siitä, mihin uskonnolliseen yhdyskuntaan hän kuuluu tai kuuluuko hän mihinkään sellaiseen yhdyskuntaan. Poikkeuksena on kuitenkin säädetty, että henkilö, joka ei kuulu evankelisluterilaiseen kirkkoon, ei saa olla tämän kirkon virassa, eikä henkilö, joka ei kuulu mainittuun kirkkoon tai erillään olevaan evankelisluterilaiseen yhdyskuntaan, saa antaa

evankelisluterilaista uskonnonopetusta maan oppilaitoksissa. Tämän poikkeuksen ei kuitenkaan voitane katsoa olevan ristiriidassa sopimuksen kanssa.

Mitä työehtoihin ja työoloihin tulee, kysymys samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavasta samasta palkasta kuuluu myös, niin kuin edellä on todettu, sopimuksen soveltamisalaan. Sopimuksen ratifioiva valtio sitoutuu näin ollen edistämään myös samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamista. Sopimusta on kuitenkin tulkittu siten, että jäsenvaltion ei sopimuksen mukaan olisi ryhdyttävä samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseksi pitemmälle meneviin toimenpiteisiin kuin samapalkkaisuussopimus edellyttää.

Siinä hallituksen esityksessä vuodelta 1961 (n:o 57/1961), jolla muun muassa syrjintäsopimus Kansainvälisen työjärjestön perussäännön mukaisesti saatettiin eduskunnan käsiteltäväksi, katsottiin, ettei sopimusta vielä voitu ratifioida. Tärkeimpänä esteenä oli samapalkkaisuuskysymys, johon hallitus ei tuolloin vielä ollut määritellyt kantaansa. Tämän lisäksi viitattiin hallituksen esityksessä mm. naisen kelpoisuudesta valtion virkaan ja toimeen annettuun asetukseen, jonka tosin ei periaatteessa voitane katsoa olevan ristiriidassa sopimuksen määräysten kanssa, mutta jossa mainitut virat eivät kuitenkaan kaikki liene sellaisia, että niihin kuuluvat virkatoimet käytännössä välttämättä edellyttäisivät miespuolista viranhaltijaa tai vastaavasti naispuolista viranhaltijaa.

Vastauksessaan edellä mainittuun hallituksen esitykseen Eduskunta katsoi, että hallituksen olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin lainsäädäntöme kehittämiseksi niin, että sopimuksen määrittelemät tavoitteet voitaisiin saavuttaa. Sen jälkeen onkin ILO:n samapalkkaisuussopimus meillä ratifioitu 21 päivänä joulukuuta 1962. Niin ikään vuonna 1961 annetussa uudessa asetuksessa naisen kelpoisuudesta valtion virkaan ja toimeen on vähennetty niiden virkojen lukua, joiden haltijana voi olla vain mies. Tällaisten virkojen joukossa on kuitenkin edelleen muun muassa maaherran virka, jonka osalta Kansainvälisen työtoimiston taholta aikaisemmin on esitetty käsitys, että sopimuksen ratifioiminen ilmeisesti aiheuttaisi Suomelle velvollisuuden aikanaan muuttaa edellä mainittua asetusta siten, että maaherran virkaan voisi päästä myös nainen.

Sitten kun Kansainvälisen työtoimiston asian-
tuntijakomitea oli vuonna 1963 julkaissut rap-
portin kysymyksessä olevan sopimuksen sovel-
tamisesta ja niistä velvoituksista, jotka sopi-
mus sen ratifioineelle maalle asettaa, sosiaali-
ministeriö on tammikuussa 1964 pyytänyt
asianomaisten viranomaisten ja työmarkkina-
järjestöjen lausunnot sopimuksen ratifioimis-
mahdollisuuksista. Tällöin oikeusministeriö,
jonka toimialaan naisen kelpoisuutta valtion
virkaan ja toimeen koskevat asiat kuuluvat,
totesi, että maaherra ja hänen lähimpänä apu-
naan kansliapäällikkönä toimiva lääninneuvos
voivat läänin ylimpinä poliisiviranomaisina jou-
tua huolehtimaan siitä, että yleinen järjestys ja
turvallisuus pysyy voimassa, ja sen vuoksi tulla
pakotetuksi tietyissä tapauksissa välittömästi
puuttumaan poliisiin johtoon. Tämän vuoksi
oikeusministeriö katsoi, ettei se seikka, että
näiden virkojen haltijana voi olla vain mies,
voisi olla sopimuksen vastaista. Samalla oikeus-
ministeriö ilmoitti, että naisen kelpoisuudesta
valtion virkaan ja toimeen annettua asetusta
tullaan lainvalmistelukunnassa laaditun ehdo-
tuksen mukaisesti ensi tilassa muuttamaan niin,
että nainen kelpuutetaan sellaiseen lääninneu-
voksen virkaan, jossa lääninneuvos ei samalla
toimi kansliapäällikkönä. Tätä tarkoittava ase-
tuksen muutos on tehty vuonna 1965.

Samapalkkaisuussopimuksen tultua hyväksy-
tyksi on sen soveltamisesta sovittu työmark-
kinajärjestöjen välisissä neuvotteluissa. Niin
ikään valtio on virkanimikkeiden ja samanni-
misten tehtävien osalta viime vuosien valtion
tulo- ja menoarvioissa johdonmukaisesti pois-
tanut kaikki sellaiset määräykset, jotka ovat
ristiriidassa samapalkkaisuussopimuksen kanssa.
Näiden työehtosopimusten ja valtion toimenpi-
teiden ulkopuolelle ovat edelleen jääneet sellai-
set työsuhteet, jotka ovat järjestäytyneen
työehtopoliittikan ulkopuolella, eli toisin sanoen
ne työt, jotka suoritetaan työmarkkinajärjestöi-
hin kuulumattomien työnantajien palveluksessa.

Edellä olevan perusteella näyttää siis siltä,
että nykyinen lainsäädäntö ja samapalkkaisuuden
periaatteen soveltaminen ovat sen tasoisia, että
sopimus voitaisiin hyväksyä. Mitä taas tulee
sellaiseen todellisuudessa esiintyvään syrjin-
tään, joka johtuu lainsäädännön sisällöstä riip-
pumattomista syistä, voidaan todeta, että palk-
katilastot selvästi viittaavat siihen, että suku-
puoleen perustuvaa syrjintää on edelleen ole-
massa. Tämä johtuu siitä, että tehtävien ni-
mikkeiden luokittelussa vedotaan työn laatuun,

jolloin luokitus ei sinänsä loukkaa yhdenver-
taisuuden periaatetta, koska tietyt työalat ovat
perinteisesti jompaankumpaan sukupuoleen
kuuluvien henkilöiden hoidettavina. Koska työ-
elämän tehtäväjako on varsin voimakkaasti si-
dottu perinteisiin näkemyksiin naisten ja mies-
ten sopivuudesta tiettyihin tehtäviin, voidaan
samapalkkaisuussopimusta näennäisesti rikko-
matta ylläpitää palkkatasoa, joka on huomaa-
tavasti korkeampi miespuolisilla työntekijöillä
kuin naispuolisilla. Myös samapalkkaisuussopi-
muksen avoimia rikkomuksia lienee tapahtunut.

Tyypillisesti naispuolisia ammatteja on siten
muun muassa tekstiiliteollisuudessa ja eräissä
palveluelinkeinoissa. Johtavassa asemassa olevien
työntekijöiden keskuudessa taas miespuoliset
ovat selvästi yliedustettuina niinkuin myös hy-
vinpalkatuissa teollisuusammateissa. Koko
maata ja kaikkia palkallisia työsuhteita ajatel-
len osoittavat sanotut tilastot, että naispuoli-
set työntekijät saavat palkkoja, jotka ovat noin
70 % miespuolisten työntekijäin keskimääräi-
sistä palkoista.

Todellisuudessa tapahtuvana syrjintänä voi-
daan pitää niitä työnsaantivaikkeitä, jotka
esiintyvät maamme mustalaisväestön keskuu-
dessa. Vastaavanlaisia vaikeuksia esiintyy tiet-
tyjen sosiaalisten vähemmistöjen kuten mieli-
sairaiden, vajaamielisten, lainrikkokien ja alko-
holistien kohdalla. Viimeksi mainitut sosiaaliset
vähemmistöt eivät sinänsä sisälly niiden ryhmien
joukkoon, jotka on mainittu syrjinnän kohteina
kyseessä olevassa sopimuksessa, mutta ne edus-
tavat kuitenkin ongelmaa, joka on rinnastetta-
vissa sopimuksessa mainittuihin. Lisäksi on
huomattava, että nämäkin ryhmät voitaisiin
sulkea sopimuksen piiriin soveltamalla sen 1
artiklan 1 b kohtaa. Tämä edellyttää kuiten-
kin neuvotteluja edustavien työnantaja- ja työn-
tekijäjärjestöjen kanssa.

Mitä tulee siihen kansalliseen politiikkaan,
jota tulisi harjoittaa sopimuksen määräysten
valvomiseksi ja läpiviemiseksi voidaan todeta,
että hallitus on toisaalta jo aikaisemmin aset-
tanut pysyviä elimiä valvomaan sopimuksen pii-
riin kuuluvia kysymyksiä. Siten on perustettu
kaksi pysyvää neuvottelukuntaa kansallisten vä-
hemmistöjen ongelmien valvomiseksi, nimittäin
saamelaisasiain ja mustalaisasiain neuvottelukun-
nat. Toisaalta on viime vuosien aikana asetettu
kaksi komiteaa, joiden tehtävät erältä osin si-
vuavat sopimuksen soveltamisuutta, nimittäin
naisten asemaa tutkiva komitea sekä ansiotasoa
ja toimeentulokomitea. Sopimuksen ratifioimi-

nen saattaisi edellyttää, että tämän tyyppisiä tutkimus- ja selvittelyelimiä edelleen kehitetään.

Edellä olevan perusteella ja kuultuaan edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, jotka ovat suositelleet sopimuksen ratifioimista, hallitus esittää hallitusmuodon 33 §:n nojalla,

Helsingissä 23 päivänä toukokuuta 1969.

että Eduskunta päättäisi hyväksyä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1958 hyväksymän yleissopimuksen.

Tasavallan Presidentti

URHO KEKKONEN

Sosiaali- ja terveysministeri A.-L. Tiekso

YLEISSOPIMUS,

joka koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 4 päivänä kesäkuuta 1958 neljännenkymmenentoisen istuntokautensa ja

päätettyään hyväksyä eräitä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevia ehdotuksia, mikä kysymys on istuntokauden työjärjestyksen neljäntenä kohtana, ja

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon, ja

ottaen huomioon, että Philadelphian julistuksessa vakuutetaan, että kaikkien ihmisten on rotuun, uskontoon tai sukupuoleen katsomatta saatava vapaasti ja arvokkaasti sekä taloudellisesti turvattuina ja yhtäläisin mahdollisuuksin tavoitella aineellista hyvinvointia ja henkistä kehitystä, sekä

ottaen lisäksi huomioon, että syrjintä loukkaa Ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa lausuttuja oikeuksia, hyväksyy tänä 25 päivänä kesäkuuta 1958 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on "Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva yleissopimus, 1958":

1 artikla

1. Tässä yleissopimuksessa tarkoitetaan "syrjinnällä":

a) kaikkea erottelua, hyljeksintää tai suosintaa rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden tai kansallisen tahi yhteiskunnallisen alkuperän perusteella, mistä on seurauksena, että samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tehdään tyhjäksi tai niitä rajoitetaan;

CONVENTION

concerning discrimination in respect of employment and occupation

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-second Session on 4 June 1958, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to discrimination in the field of employment and occupation, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, and

Considering that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Considering further that discrimination constitutes a violation of rights enunciated by the Universal Declaration of Human Rights, adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-eight the following Convention, which may be cited as the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958:

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term "discrimination" includes—

a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;

b) kaikenlaista muuta erottelua, hyljeksintää tai suosintaa, josta on seurauksena, että samantaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tehdään tyhjäksi tai niitä rajoitetaan, ja jonka jäsenvaltio on määritellyt kuulutuaan edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, mikäli niitä on, samoin kuin muita sopivia elimiä.

2. Erottelua, hyljeksintää tai suosintaa, joka perustuu tietyn työn luonteesta johtuviin vaatimuksiin, ei ole katsottava syrjinnäksi.

3. Tässä yleissopimuksessa tarkoitetaan sanonnoilla "työmarkkinat" ja "ammatin harjoittaminen" mahdollisuutta saada ammattikoulutusta, päästä työhön ja määrättyyn ammattiin samoin kuin työehtoja ja työoloja.

2 artikla

Jokainen jäsenvaltio, johon nähden tämä yleissopimus on voimassa, sitoutuu kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, jonka tarkoituksena on maan olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvin keinoin edistää yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja tasavertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä silmällä pitäen sitä, että kaikki syrjintä tässä suhteessa lopetetaan.

3 artikla

Jokainen jäsenvaltio, johon nähden tämä yleissopimus on voimassa, sitoutuu kansallisiin olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvin keinoin:

a) koettamaan saada työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä muut asianomaiset elimet yhteistoimintaan tällaisen politiikan hyväksymisen ja noudattamisen edistämiseksi;

b) säätämään sellaisia lakeja ja tukemaan sellaisia koulutusohjelmia, joiden avulla tällaisen politiikan hyväksyminen ja noudattaminen voidaan otaksua varmistettavan;

c) peruuttamaan sellaiset lain säännökset ja muuttamaan sellaiset hallinnolliset ohjeet ja menettelytavat, mitkä ovat ristiriidassa tämän politiikan kanssa;

d) noudattamaan sanottua politiikkaa kansallisten viranomaisten välittömän valvonnan alaisissa töissä;

e) huolehtimaan siitä, että tällaista politiikkaa noudatetaan kansallisten viranomaisten johtamassa ammatinvalinnanohjaus-, ammattikasvatus- ja työnvälitystoiminnassa; ja

b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.

2. Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination.

3. For the purpose of this Convention the terms "employment" and "occupation" include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

Article 2

Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.

Article 3

Each Member for which this Convention is in force undertakes, by methods appropriate to national conditions and practice—

a) to seek the co-operation of employers' and workers' organisations and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of this policy;

b) to enact such legislation and to promote such educational programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy;

c) to repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsistent with the policy;

d) to pursue the policy in respect of employment under the direct control of a national authority;

e) to ensure observance of the policy in the activities of vocational guidance, vocational training and placement services under the direction of a national authority;

f) selvittämään sopimuksen soveltamista koskeissa vuosiraporteissaan, mihin toimenpiteisiin tällaisen politiikan noudattamiseksi on ryhdytty ja minkälaisiin tuloksiin näin on päästy.

4 artikla

Syrjintänä ei ole pidettävä sellaiseen henkilöön kohdistettuja toimenpiteitä, jonka syystä epäillään tai jonka todetaan harjoittavan valtakunnan turvallisuudelle vahingollista toimintaa, edellyttäen, että asianomaisella on oikeus tehdä valitus kansallisen käytännön mukaisesti perustetulle elimelle.

5 artikla

1. Erityisiä suojelu- tai auttamistoimenpiteitä, joihin on ryhdyttävä muiden Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymien sopimusten tai suositusten johdosta, ei ole pidettävä syrjintänä.

2. Jäsenvaltio voi kuultuaan edustavia työnantajain ja työntekijäin järjestöjä, mikäli niitä on, päättää, ettei syrjinnäksi ole katsottava muita erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on turvata sellaisten henkilöiden erityiset tarpeet, joiden sukupuolensa, ikänsä, työkyvyttömyytensä, perheenhuoltovelvollisuksiensa tai sosiaalisen asemansa tahi sivistystasonsa vuoksi yleisesti myönnetään tarvitsevan erityistä suojelua tai apua.

6 artikla

Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio sitoutuu soveltamaan sitä emämaahan kuulumattomilla alueilla Kansainvälisen työjärjestön perussäännön määräysten mukaisesti.

7 artikla

Tämän yleissopimuksen viralliset ratifioinnit on ilmoitettava Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäviksi.

8 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo ainoastaan niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifioinnit pääjohtaja on rekisteröinyt.

f) to indicate in its annual reports on the application of the Convention the action taken in pursuance of the policy and the results secured by such action.

Article 4

Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State shall not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned shall have the right to appeal to a competent body established in accordance with national practice.

Article 5

1. Special measures of protection or assistance provided for in other Conventions or Recommendations adopted by the International Labour Conference shall not be deemed to be discrimination.

2. Any Member may, after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, determine that other special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognised to require special protection or assistance, shall not be deemed to be discrimination.

Article 6

Each Member which ratifies this Convention undertakes to apply it to non-metropolitan territories in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. Yleissopimus tulee voimaan 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jolloin pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jolloin sen ratifiointi on rekisteröity.

9 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jolloin sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi. Irtisanominen ei tule voimaan ennen kuin vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenvuotiskauden päättymisestä käytä tässä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen jokaisen kymmenvuotiskauden kuluttua sanoa sopimuksen irti tässä artiklassa määrättyin ehdoin.

10 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioille tieto kaikista järjestön jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ratifiointeista ja irtisanomisista.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifiointin rekisteröimisestä pääjohtajan on kiinnitettävä jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivään.

11 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaisesti annettava Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille rekisteröintiä varten täydelliset tiedot kaikista edellisten artikloiden mukaisesti rekisteröimisestään ratifiointeista ja irtisanomisista.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

12 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, silloin kun se katsoo tarpeelliseksi, esitettävä yleiselle konferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko aihetta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys on täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

13 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen, joka kokonaan tai osittain muuttaa tämän sopimuksen eikä uusi yleissopimus määrää toisin, niin

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu siitä välittömästi *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanominen 9 artiklan määräyksistä riippumatta, kun uusi muutettu yleissopimus tulee voimaan;

b) sen jälkeen, kun uusi muutettu yleissopimus on tullut voimaan, eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä sopimusta.

2. Tämä yleissopimus jää kuitenkin nykyisen muotoisena ja sisältöisenä voimaan niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat sen ratifioineet, mutta eivät ole ratifioineet uutta muutettua yleissopimusta.

14 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankielisiä tekstejä on kumpaakin pidettävä alkuperäisenä.

Article 12

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides—

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Ulkoasiainvaliokunnan mietintö n:o 26 hallituksen esityksen johdosta Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1958 hyväksymän työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen n:o 111 hyväksymisestä.

Eduskunta on päätöspöytäkirjan ottein 27 päivältä toukokuuta 1969 lähettänyt ulkoasiainvaliokunnan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen edellä mainitun esityksen n:o 94. Saatuaan esityksestä sosiaalivaliokunnalta eduskunnan päätöksen mukaisesti pyytämänsä lausunnon, joka on pantu tämän mietinnön liitteeksi, sekä kuultuaan silloista sosiaali- ja terveysministeriön vanhempaa hallitussihteeriä K. J. Långia ulkoasiainvaliokunta kunnioittaen esittää seuraavaa.

Käsiteltävänä olevan sopimuksen mukaan jokainen sen ratifioiva Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltio sitoutuu kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, minkä tarkoituksena on maan olosuhteisiin ja käytäntöön sopivin keinoin edistää yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja yhdenvertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä silmällä pitäen sitä, että kaikki syrjintä tässä suhteessa lopetetaan. Syrjinnällä tarkoitetaan sopimuksessa kaikkea erottelua, hyljeksintää tai suosintaa, mikä tapahtuu rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden tai kansallisen tahi yhteiskunnallisen alkuperän perusteella ja josta on seurauksena, että työmarkkinoilla tai ammatin harjoittamisen yhteydessä ei täysin noudateta edellä mainittua yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Sopimus on yleinen ja ulottaa vaikutuksensa kaikkeen työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaan syrjintään. Käsitteillä ”työmarkkinat” ja ”ammatin harjoittaminen” tarkoitetaan sopimuksessa mahdollisuutta saada ammattikoulutusta, päästä työhön ja määrättyyn ammattiin samoin kuin työehtoja ja työoloja.

Kysymyksessä olevan syrjintäsopimuksen ratifioiminen on tullut mahdolliseksi sen jälkeen

kuin Suomi on 21 päivänä joulukuuta 1962 ratifioinut samapalkkaisuussopimuksen. Työmarkkinajärjestöt ovat sen jälkeen käymissään neuvotteluissa sopineet sopimuksen soveltamisesta. Niinikään viime vuosien valtion tulo- ja menoarvioissa on virkanimikkeiden osalta poistettu määräykset, jotka ovat ristiriidassa samapalkkaisuussopimuksen kanssa. Naisten kelpoisuudesta valtion virkaan ja toimeen annettua asetusta on myös muutettu niin, että on vähennetty niiden virkojen lukua, joiden haltijana voi olla vain mies.

Hallituksen esityksen perusteluihin yhtyen ulkoasiainvaliokunta katsoo, että nykyinen lainsäädäntö on sen tasoinen, että syrjintäsopimus voitaisiin ratifioida. Niin kuin sanotuissa perusteluissa todetaan, sopimuksen ratifioiminen kuitenkin ilmeisesti aiheuttaisi, että edellä mainittua asetusta naisen kelpoisuudesta valtion virkaan tai toimeen olisi edelleen muutettava. Niin ikään evankelisluterilaisen ja ortodoksisen kirkkokunnan piirissä tapahtuvan naisen syrjinnän johdosta, joka ilmenee siinä, että mainittujen kirkkokuntien papinvirkoihin voidaan nimittää vain mies, olisi hallitus velvollinen kiinnittämään asianomaisten kirkollisten elinten huomiota asiaan. Kun eduskunta on äskettäin hyväksynyt lausuman sen suostuvuudesta, että ns. naispappeuskysymys lähiaikoina ratkaistaisiin, ei valiokunta katso tarpeelliseksi laajemmalti puuttua sanottuun asiaan.

Valiokunnassa on kiinnitetty huomiota siihen, että lainsäädännön sisällöstä riippumattomista syistä esiintyy todellisuudessa syrjintää ainakin iän suhteen työmarkkinoilla sekä sukupuolen perusteella samapalkkaisuuden soveltamisen osalta. Niin ikään on havaittavissa poliittisten mielipiteiden ja ammatillisen järjestäytymisen johdosta tapahtuvaa syrjintää. Syrjinnästä johtuvina voidaan ainakin osaksi pitää

myös niitä sosiaalisia vaikeuksia, joita esiintyy maamme mustalaisväestön keskuudessa. Vastavanlaisia vaikeuksia on samaten havaittavissa tiettyjen sosiaalisten vähemmistöjen kohdalla. Tämän vuoksi ulkoasiainvaliokunta sosiaalivaliokunnan lausuntoon yhtyen edellyttää, että sopimuksen piiriin kuuluvia asioita valvomaan asetetut neuvottelukunnat ja eräitä sopimuksen soveltamisalaa sivuavia kysymyksiä tutki-
maan asetetut komiteat pyrkisivät tehostamaan työtään. Hallituksen esityksen mukaan sopi-

Helsingissä 30 päivänä tammikuuta 1970.

muksen ratifioiminen saattaisi lisäksi edellyttää tämän tyyppisten elinten edelleen kehittämistä.

Edellä esitetyn perusteella ulkoasiainvaliokunta kunnioittaen ehdottaa,

että Eduskunta päättäisi hyväksyä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1958 hyväksymän yleissopimuksen.

Asian käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Kuusi, varapuheenjohtaja Gestrin, jäsenet Karvikko, Kokkola, Läh-

teenmäki, Puntila, Ruutu, Rönkkö, A. Saari-
nen, Suonpää ja Tiitu sekä varajäsenet Kantola ja Paasivuori.

EDUSKUNNAN
SOSIAALIVALIOKUNTA

Liite

Helsingissä,
16 päivänä lokakuuta 1969.
Lausunto n:o 3.

Ulkoasiainvaliokunnalle.

Ulkoasiainvaliokunta on 30 päivänä toukokuuta 1969 eduskunnan päätöksen mukaisesti pyytänyt sosiaalivaliokunnalta lausuntoa hallituksen esityksen n:o 94 johdosta Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1958 hyväksymän työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen n:o 111 hyväksymisestä. Kuultuaan asiantuntijoina hallitussihteeri K. J. Långia sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöstä, hallitussihteeri Vilppu Peltomäkeä ja tarkastaja Tauno Ruuskaa kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriöstä, oikeustieteiden kandidaatti Kari Heleniusta Suomen Työnantajain Keskusliitosta, sihteeri Kauno Liukkosta Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöstä, pääsihteeri Lauri Hyppöstä Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitosta, mustalaisasiain neuvottelukunnan puheenjohtajaa Jacob Södermania, Mustalaisyhdistyksen puheenjohtajaa Kari Huttusta, varapuheenjohtajaa Voitto Ahlgrenia sekä yhdistyksen hallituksen jäsentä Johan Åkerlundia valiokunta kunnioittaen esittää lausuntonaan seuraavaa.

Käsitteltävänä oleva työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva yleissopimus n:o 111 rakentuu periaatteelle, jonka mukaan kaikkien ihmisten on rotuun, uskontoon tai sukupuoleen katsomatta saatava vapaasti sekä taloudellisesti turvattuina yhtäläisin mahdollisuuksin tavoitella aineellista hyvinvointia ja henkistä kehitystä. Sopimuksessa on yksityiskohtaisemmin määriteltä syrjinnällä tarkoitettavan kaikkea erottelua, hyljeksintää tai suosintaa rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden tai kansallisen tahi yhteiskunnallisen alkuperän perusteella, mistä on seurauksena, että samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu työmarkkinoilla ja amma-

tin harjoittamisen yhteydessä tehdään tyhjäksi tai niitä rajoitetaan.

Yleissopimuksen hyväksyneen valtion tulee sitoutua kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, joka edistää tasavertaista kohtelua työpaikoilla ja siinä tarkoituksessa mm. koettaa saada työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä muut elimet yhteistoimintaan tällaisen politiikan edistämiseksi. Niin ikään valtion tulee säätää sellaisia lakeja ja tukea sellaista koulutusohjelmaa, joiden avulla sopimuksen tarkoittaman politiikan hyväksyminen ja noudattaminen voidaan varmistaa, kumota lait ja määräykset, jotka ovat ristiriidassa sopimuksen kanssa sekä huolehtia siitä, että sopimuksen mukaista politiikkaa noudatetaan ammatinvalinnanohjaus-, ammattikasvatus- ja työnvälitystoinnassa.

Kun puheena olevassa sopimuksessa ei edellytetä, että kaikki syrjintä olisi välittömästi voitava lopettaa, vaan tämän lopettamisen tulisi olla tuloksena siitä politiikasta, jota sopimuksen mukaan on noudatettava, valiokunta yhtyy hallituksen esityksen perusteluissa lausuttuun käsitykseen, ettei käsiteltävänä olevan yleissopimuksen hyväksymiselle ole esteitä. Tähän tulokseen päätyessään valiokunta on tietoinen eräistä sopimuksen mukaan syrjintänä pidettävien ilmiöiden esiintymisestä. Niinpä samapalkkaisuusperiaatteen ja sitä koskevan yleissopimuksen hyväksymisestäkin huolimatta on kehitys maassamme samapalkkaisuuden suuntaan eräillä aloilla tapahtunut varsin hitaasti. Edelleen voidaan käytännössä tapahtuvana syrjintänä pitää mm. niitä työnsaantivaikeuksia, jotka esiintyvät maamme mustalaisväestön keskuudessa sekä samoja vaikeuksia sosiaalisten vähemmistöjen kohdalla. Mitä nimenomaan ensiksi mainittuihin tulee, liittyy kysymykseen myös asenteiden jälkeensä jääneisyyttä, mutta

ennen kaikkea siihen vaikuttaa heidän ammattikoulutuksensa ja jopa peruskoulutuksensa puute.

Valiokunta pitää syrjintää koskevan yleissopimuksen hyväksymistä erittäin tärkeänä ja haluaa kiinnittää huomiota niihin toimenpiteisiin, joihin on sopimuksen hyväksymisen jälkeen ryhdyttävä. Voidakseen mahdollisimman tehokkaasti edistää yleissopimuksen sisältämien määräysten toteuttamista maassamme, valiokunta edellyttää, että jo nyt sopimuksen piiriin kuuluvia asioita valvomaan asetetut neuvottelukunnat ja näihin liittyviä kysymyksiä tutkimaan asetetut komiteat pyrkivät tehostamaan työtään. Tämän ohella olisi valiokunnan käsityksen mukaan tarpeellista, että valtion taholta

ryhdyttäisiin välittömästi kaikkiin sopimuksen vaatimiin toimenpiteisiin sekä tiedotettaisiin sopimuksen sisällöstä ja sen voimaan tulemisesta sen omien viranomaisten lisäksi myös kunnille sekä työmarkkinajärjestöille, joita samalla kehoitettaisiin toiminnassaan ottamaan huomioon sopimuksen määräykset.

Edellä lausuttuun viitaten valiokunta kunnioittaen esittää lausuntonaan,

että Eduskunta päättäisi hyväksyä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1958 hyväksymän yleissopimuksen (n:o 111).

Valiokunnan puolesta:

Kalle Matilainen

Juhani Jäntti

Eduskunnan vastaus Hallituksen esitykseen Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1958 hyväksymän työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen n:o 111 hyväksymisestä.

Eduskunnalle on annettu Hallituksen esitys n:o 94 Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1958 hyväksymän työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen n:o 111 hyväksymisestä, ja Ulkoasiainvaliokunta on asiasta antanut mietintönsä n:o 26.

Hyväksyessään sopimuksen Eduskunta edellyttää Hallituksen ryhtyvän toimenpiteisiin kaiken syrjinnän poistamista ja naisten saman-

palkkaisuuden soveltamista koskevan valvonnan tehostamiseksi.

Eduskunta on päättänyt

hyväksyä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1958 hyväksymän yleissopimuksen.

Helsingissä 10 päivänä helmikuuta 1970.
