

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja merimieslain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan työsopimuslain ja merimieslain työsyntymistä koskevien säännösten muuttamista siten, että syrjintäsäännösten soveltamista ulotetaan koskemaan myös työhönottoa ja sitä syrjintäkiellon rikkomisesta säädettyjä seuraamuksia tehostetaan. Voimassa olevien säännösten mukainen syrjintäkielto koskee sukupuolen

perusteella tapahtuvaa syrjintää lukuun ottamatta vain työntekijän syrjintää työsuhteen aikana tai sitä päätettäessä.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

PERUSTELUT

1. Nykyinen tilanne

Työsopimuslain (320/70) 17 §:n 3 momentin mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, niin ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistötoiminnan taikka muun näihin verrattavan syytöksen vuoksi. Samansisältöinen säännös on merimieslain (423/78) 15 §:n 3 momentissa. Säännökset koskevat vain jo työsuhteessa olevia työntekijöitä. Edellä mainittujen säännösten rikkomisesta on säädetty rangaistukseksi sakkoa työsopimuslain 54 §:ssä ja merimieslain 83 §:ssä. Työsopimuslain 51 §:ssä työnantajalle on säädetty vahingonkorvausvelvollisuus työsuhteesta johtuvien velvoitteiden laiminlyönnistä. Vastaavanlainen korvausvelvollisuus on säädetty merimieslain 64 §:ssä. Laitto-asta irtisanomisesta työnantaja voi joutua korvaamaan työntekijälle myös työsuhteen ennakko-aiheutuneesta lakkaamisesta aiheutuneen vahingon.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/86) 10 §:n 1 momentin mukaan sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää

myös työhönottotilanteeseen. Valtion virkamieslaki (755/86), joka tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1988, sisältää syrjintäsuojan osalta työhönottovaiheen syrjintäsuojaa koskevan säännöksen (13 § 3 mom.). Kuntien viran- ja toimenhaltijoiden osalta ei ole olemassa nimenomaisia säännöksiä työhönottovaiheen syrjintäsuojasta lukuun ottamatta sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

2. Asian valmistelu ja ehdotetut muutokset

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) asettama pysyvä asiantuntijakomitea, jonka tehtävänä on seurata järjestön yleissopimusten noudattamista, on huomautuksissaan maaliskuussa 1987 kiinnittänyt huomiota siihen, ettei Suomen lainsäädäntö kaikin osin turvaa järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskevan yleissopimuksen (n:o 98) edellyttämällä tavalla työntekijöitä syrjinnältä, joka liittyy ammattiyhdistystoimintaan. Sanottu sopimus tuli Suomen osalta voimaan 14 päivänä

joulukuuta 1951 (SopS 32/51). ILO:n asiantuntijakomitea tähdensi huomautuksessaan Suomen hallitukselle, että yleissopimuksen mukaisesti työntekijöiden on saatava suojaa ammattiyhdistystoimintaan perustuvaa syrjintää vastaan sekä työhönotossa että työsuhteen aikana. Asiantuntijakomitea painotti samalla, että suojan takeena on oltava riittävät rangaistusseuraamukset sekä määräykset siviilioikeudellisista korvauksista ja toivoi, että lainsäädännön uudistamistyössä tällainen suoja turvattaisiin kaikille työntekijöille. Samaa asiaa koskevassa huomautuksessaan vuodelta 1985 asiantuntijakomitea lausui, että siviilioikeudellisten korvausten ja rangaistusseuraamusten ollakseen tehokkaita on oltava riittävän ankaria toimiakseen ennaltaestävästi.

Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltamista koskeva ILO:n yleissopimus oli pohjana työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevalle yleissopimukselle (n:o 111), joka sisältää sekä tarkoin määrättyjä velvoitteita että yleisimpiä tavoitteellisia määräyksiä. Sanottu sopimus tuli Suomen osalta voimaan 23 päivänä huhtikuuta 1971 (SopS 63/70). Säädösvalmistelussa on otettu huomioon myös tämä yleissopimus, jossa syrjinnän kieltä on yleisessä muodossa. Tämän sopimuksen määräykset ulottuvat myös työhönottotilanteisiin. Edellä mainittuja yleissopimuksia sovelletaan myös mennekulkijoihin.

Menettelytavat työhönotossa vaihtelevat tuntuvasti eri toimialojen ja yritysten mukaan. Tämän vuoksi säännöshdotusten soveltamisalaa on yleisin säännöin hankala tarkemmin määritellä, vaan asia tulee jäämään soveltamiskäytännön varaan. Johtoa työhönoton tarkemmaksi määrittelemiseksi on saatavissa edellä mainittujen kansainvälisten yleissopimusten yleisistä määräyksistä ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain vastaavien säännösten soveltamiskäytännöstä.

ILO:n yleissopimus n:o 98 ei tarkoin määrittele, mitä työhönotolla sopimuksessa tarkoitetaan. Sopimuksen 1 artiklan yleistä syrjintäkieltoa täydentää kuitenkin esimerkinomainen luettelo 1 artiklan 2 kohdassa, jossa todetaan, että suojelua on erityisesti annettava, milloin on kysymys toimenpiteistä, joiden tarkoituksena on asettaa työntekijän työnsaannin ehdoksi, että hän ei liity ammatilliseen järjestöön tai että hän eroaa ammatillisesta järjestöstä, johon hän kuuluu. Myös sopimuksen n:o 111 määritelmistä ja määräyksistä saadaan yleisiä viitteitä siitä, miten laajalti työntekijöitä halutaan suojella syrjinnältä. Käsit-

teillä ”työmarkkinoilla” ja ”ammatinharjoittamisen yhteydessä” tarkoitetaan sopimukseen mahdollisuutta saada ammattikoulutusta, päätyöhön ja määrättyyn ammattiin samoin kuin työehtoja ja työoloja.

Tässä hallituksen esityksessä työhönotolla tarkoitetaan työsuhteen alkamisen edellyttämiä toimenpiteitä. Kyseeseen tulisivat sekä määräävät että toistaiseksi tehdyt työsopimukset. Säännöshdotusten soveltamisalaa kuuluisi myös työhönottoa koskeiksi sekä sijaisuus.

Edellä esitetyistä syistä ehdotetaan työsopimuslain 17 §:n ja merimieslain 15 §:n muutettaviksi. Mainittuihin lainkohtiin ehdotetaan lisättäväksi uudet momentit, joilla syrjintäkielto ulotetaan koskemaan työhönottoa. Samoin ehdotetaan työsopimuslain 54 §:n ja merimieslain 83 §:n rangaistussäännöksiä muutettaviksi siten, että syrjintäkieltoa koskevat rangaistussäännökset otetaan erillisiksi momenteiksi, joissa rangaistusasteiltaan sakkoa tai vankeutta enintään kolme kuukautta. Työsopimuslain 51 §:n ja merimieslain 64 §:n vahingonkorvausvelvollisuutta koskevat säännökset olisivat nykyisen sanamuotonsa mukaisesti sovellettavissa myös syrjintäkiellon rikkomis-työhönottotilanteissa.

3. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Ehdotetuilla lainmuutoksilla ei ole merkittäviä taloudellisia vaikutuksia.

4. Suhde virkamieslainsäädäntöön

Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltamista koskeva yleissopimus ei nimenomaisen määräyksen mukaan koske virkamiehiä. Julkisen sektorin järjestäytymisoikeuden suojelua ja palvelussuhteen ehtojen määrittämismenettelyä koskevaan ILO:n yleissopimukseen (n:o 151), joka tuli Suomen osalta voimaan 25 päivänä helmikuuta 1971 (SopS 15/81), sisältyy kuitenkin asiallisesti määrittävä syrjintäkieltosäännös kuin sartaan sopimukseen. Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevassa yleissopimuksessa (n:o 111) mainittu syrjintäkielto koskee myös virkamiehiä. Valtion virkamiehiä koskeva lainsäädäntö kuuluu valtiovarainministeriön ja kunnallisia virkamiehiä koskeva lainsäädäntö sisäasiainministeriön toimialueeseen.

alaan. Hallituksen tarkoituksena on käynnistää myös virkamiehiä koskevien säännösten tarkistamisen valmistelu.

5. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Oikeusministeriö on ILO:n asiantuntijakomitean huomautuksen johdosta 26 päivänä toukokuuta 1987 antamassaan lausunnossa todennut, että rikoslain kokonaisuudistuksen parhaillaan olevassa toisessa päävaiheessa ovat valmisteltavina muun muassa työrikoksia koskevat rangaistus-säännökset. Uudistuksia valmistelleen työryhmän ehdotuksen mukaan keskeiset työrikossääntelyt siirrettäisiin erityislacista rikoslakiin, jossa ne koottaisiin erilliseen työrikoksia koskevaan lukuun. Erillisen työsyrintää koskevan rangaistus-säännöksen lisääminen rikoslakiin valmistelutyön tässä vaiheessa olisi oikeusministeriön mukaan rikoslakiuudistuksen perustavoitteiden vastaista.

Ministeriö katsoo sen vuoksi lausunnossaan, että nopein ja luontevin tapa vastata asiantuntijakomitean huomautuksiin olisi työsopimuslain nykyisen syrjintäkiellon täydentäminen tarpeellisilta osin. Kielto voitaisiin oikeusministeriön mielestä aikanaan siirtää rikoslakiin mahdollisesti otettavaan työrikoksia koskevaan lukuun. Ministeriö pitää sopivana rangaistusasteikkona työsopimuslain 54 §:n uuteen säännökseen sakkoa tai enintään kuutta kuukautta vankeutta.

6. Voimaantulo

Uudistus ehdotetaan tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 54 § sekä
lisätään 17 §:ään uusi 4 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti, sellaisena kuin se on 8 päivänä elokuuta 1986 annetussa laissa (611/86), siirtyy 5 momentiksi, seuraavasti:

17 §

Yleissäännös työnantajan velvollisuuksista

— — — — —
 Mitä työntekijäin tasapuolisesta kohtelusta on edellä 3 momentissa säädetty, on sovellettava myös henkilöä työhön otettaessa.
 — — — — —

54 §

Rangaistussäännökset

Työnantaja, joka rikkoo 26 §:n 1 momentissa,

47 tai 52 §:ssä taikka 53 §:n 2 momentissa olevia säännöksiä, on tuomittava *työsopimuslain säännösten rikkomisesta* sakkoon.

Työnantaja, joka rikkoo 17 §:n 3 tai 4 momentissa olevia säännöksiä, on tuomittava *työsopimuslain syrjintäkiellon rikkomisesta* sakkoon tai vankeuteen enintään kolmeksi kuukaudeksi.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 198 .

2.

Laki

merimieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 83 §:n 3 kohta sekä
lisätään 15 §:ään uusi 4 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti, sellaisena kuin se on 8 päivänä
 elokuuta 1986 annetussa laissa (612/86), siirtyy 5 momentiksi, sekä 83 §:ään uusi 2 momentti
 seuraavasti:

15 §

Yleissäännös työnantajan velvollisuuksista

— — — — —
 Mitä työntekijäin tasapuolisesta kohtelusta on
 edellä 3 momentissa säädetty, on sovellettava
 myös henkilöä työhön otettaessa.
 — — — — —

15 §:n 3 tai 4 momentissa olevia säännöksiä,
 hänet on tuomittava *merimieslain syrjintäkiellon*
rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään
 kolmeksi kuukaudeksi.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 198 .

83 §

Työnantajaa koskevat rangaistussäännökset

— — — — —
 Jos työnantaja tai hänen edustajansa rikkoo

Helsingissä 18 päivänä syyskuuta 1987

Tasavallan Presidentti
 MAUNO KOIVISTO

Ministeri *Matti Puhakka*

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 54 § sekä
lisätään 17 §:ään uusi 4 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti, sellaisena kuin se on 8 päivänä
 elokuuta 1986 annetussa laissa (611/86), siirtyy 5 momentiksi, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

17 §

Yleissäännös työnantajan velvollisuuksista

*Mitä työntekijäin tasapuolisesta kohtelusta on
 edellä 3 momentissa säädetty, on sovellettava
 myös henkilöä työhön otettaessa.*

54 §

Rangaistusmääräykset

Työnantaja, joka rikkoo 17 §:n 3 momentissa, 26 §:n 1 momentissa, 47 ja 52 §:ssä tai 53 §:n 2 momentissa olevia säännöksiä, tuomittakoon sakkoon.

Rangaistussäännökset

Työnantaja, joka rikkoo 26 §:n 1 momentissa, 47 tai 52 §:ssä taikka 53 §:n 2 momentissa olevia säännöksiä, on tuomittava työsopimuslain säännösten rikkomisesta sakkoon.

Työnantaja, joka rikkoo 17 §:n 3 tai 4 momentissa olevia säännöksiä, on tuomittava työsopimuslain syrjintäkiellon rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kolmeksi kuukaudeksi.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 198 .

2.

Laki

merimieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 83 §:n 3 kohta sekä lisätään 15 §:ään uusi 4 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti, sellaisena kuin se on 8 päivänä elokuuta 1986 annetussa laissa (612/86), siirtyy 5 momentiksi, sekä 83 §:ään uusi 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

15 §

Yleissäännös työnantajan velvollisuuksista

Mitä työntekijäin tasapuolisesta kohtelusta on edellä 3 momentissa säädetty, on sovellettava myös henkilöä työhön otettaessa.

83 §

Työnantajaa koskevat rangaistussäännökset

Jos työnantaja tai hänen edustajansa

3) rikkoo 15 §:n 3 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa;

(3 kohta kumotaan)

on hänet tuomittava merimieslain säännösten rikkomisesta sakkoon.

Jos työnantaja tai hänen edustajansa rikkoo 15 §:n 3 tai 4 momentissa olevia säännöksiä, hänet on tuomittava merimieslain syrjintäkiellon rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kolmeksi kuukaudeksi.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 198 _____.*