

O. Ojala ym.: Ehdotus laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnalle

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Ehdotus täydentää hallituksen esitystä, jolla oli määrä täsmentää tasa-arvolain säännöksiä äitiyden ja isyyden suojan perusteella tapahtuvan syrjinnän kieltämiseksi. Koska hallituksen esityksessä on kuitenkin luovuttu osittain tasa-arvolain uudistamistoimikunnan tekemästä esityksestä, haluamme tuoda käsittelyyn myös nämä säännösehdotukset. Kysymys on tässä kaikkinaisen syrjinnän kieltämisestä työhönottoilanteissa raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Ehdotamme, että laissa selkeästi sanottaisiin, mitä tasapuolinen naisten ja miesten valitsemisen erilaisiin valtion komiteoihin, neuvottelukuntiin sekä kunnallisiin toimielimiin edellyttäisi. Ohjelmaluonteisena lain säännöksenä olisi, että molempien sukupuolten edustus turvataan vähintään 40 prosentin suhteessa 60 prosenttiin ja että monijäsenisissä toimielimissä tulisi olla vähintään kaksi vastakkaista sukupuolta olevaa henkilöä.

Lisäksi ehdotamme, että tasapuolista sukupuolten kohtelua tulisi noudattaa myös kuntien toimielimiin kuulumattomissa mutta kuntien päättämien toimielimien valitsemisissa elimissä, kuten esimerkiksi erilaisissa suunnittelutyöryhmissä, katselmus- ja toimitsijamieselimissä. Uudistus laajentaisi myös tasapuolisen kohtelun vaatimuksen toimielinten ehdollepanotilanteisiin.

Ehdotamme myös tasa-arvolain rikkomista koskevaa seuraamusjärjestelmää muutettavaksi niin, että raskauden perusteella tapahtuneissa irtisanomistilanteissa tasa-arvolautakunta voisi päätöksellään palauttaa työsuhteen, mikäli irtisanottu sitä haluaa.

Edelleen ehdotamme, että tasa-arvolain tarkoittamalle loukatulle maksettavan hyvityksen taso saatetaan vastaamaan työsopimuslain tasoa (3—24 kuukauden ansiotasoa vastaavaa hyvitystä) ja hyvityksen vaatimiselle asetetun kanneajan pidentämistä kolmeen vuoteen nykyisestä yhdestä vuodesta.

PERUSTELUT

Lainsäädännön pikaisista muutostarpeista yleisesti

Oikeuskäytäntö ei ole omaksunut tasa-arvolaista ja sen säätämisasiakirjoista ilmenevää ajatusta, että kaikilla ihmisillä on oikeus äitiyteen ja isyyteen sekä niiden mukaisiin sosiaalisiin etuuksiin, jotka lainsäädännössä on vahvistettu, pelkäämättä tulevaisuuden tämän perusteella syrjäytyksi työelämän erilaisissa valintatilanteissa.

Tasa-arvolain 7 §:ssä kielletään syrjintä sukupuolen perusteella. Tätä säännöstä täydentää

lain 8 §:n työelämän erityissäännös, jonka mukaan työnantajan sellainen menettely on lain 7 §:ssä tarkoitettua sukupuolisyryntää, jossa hän työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy taikka että hänen menettelynsä on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Lain 8 §:n 2 momentin mukaan vastaavasti kiellettyä syrjintää on muun muassa se, jos työnantaja soveltaa työntekijään epäedullisempia palkka- ja muita palvelussuhteen ehtoja kuin vastakkaista sukupuolta olevaan työntekijään, joka on työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä, tai irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa työntekijän tämän sukupuolen perusteella.

Tasa-arvolakia säädettäessä eduskunta täsmensi silloista hallituksen esitystä yleisen syrjintäkiellon osalta. Eduskunnan toinen lakivaliokunta (II LaVM 4/1985 vp) määritteli 7 §:n tarkoituksen kohdistumisen ja syrjinnältä suojeltavan edun:

”Ehdotuksen perustelujen mukaan syrjinnästä voi pykälän tarkoittamassa mielessä olla kysymys myös silloin, kun tiettyssä valintatilanteessa ovat vastakkain samaa sukupuolta olevat. Esi-merkkinä mainitaan äitiyteen ja lastenhoitovelvoitteisiin perustuva syrjintä työhönotossa. Toinen lakivaliokunta haluaa korostaa tämän ehdotuksen perusteluissa esitetyn näkemyksen tärkeyttä. Oikeus äitiyteen ja isyyteen kuuluu ihmisen luovuttamattomiin oikeuksiin eikä saa valiokunnan käsityksen mukaan muodostaa syrjinnän perustetta missään olosuhteissa millään yhteiskuntaelämän alueella.”

Korkein oikeus ja korkein hallinto-oikeus kuitenkin sivuuttivat eduskunnan toisen lakivaliokunnan hallituksen esitystä täsmenävät perustelut. Korkein oikeus katsoi tuomiossaan (23.1.1992), että työsuopimuksen purkaminen työntekijän raskauden vuoksi tapahtui työsuopimuslain kannalta epäasiallisin perustein, ja määräsi tästä vahingonkorvauksen, mutta katsoi, ettei ”työsuopimusta ole purettu sukupuolen vaan raskauden perusteella, joten purkaminen ei ole tasa-arvolaisissa tarkoitettulla tavalla perustunut välittömästi sukupuoleen”, minkä vuoksi tuomioistuimien ei tuominut työntekijälle hyvitystä tasa-arvolain perusteella. Ratkaisua on luonnollisista syistä hämmästellyt varsin laajasti.

Vastaavasti korkein hallinto-oikeus (KHO) kumosi valituksesta päätöksessään (5.9.1991) tasa-arvolautakunnan ratkaisun, jossa ehdotettiin kieltämään tasa-arvolain vastaisena julkistustyönantajan viransijaismääräystä koskeva menettely, jossa paikka täytettiin sijaisuusajaksi lyhyemmäksi ajaksi, koska hakija toimiessaan viransijaisena jäisi äitiyslomalle. Tässä tuomioistuimien käsitteli eri tavalla menettelyä niiden hakijoiden osalta, jotka olivat ennen hoitaneet pitkäkhön

ajan viransijaisuutta, ja toisaalta menettelyä uusien hakijoiden osalta. Ensiksi mainitun ryhmän osalta oli tasa-arvolain vastaista sukupuolisyrjintää lyhentää viransijaisuusajaa ja jälkimmäisten osalta KHO piti menettelyä sallittavana. Tässä tapauksessa KHO kumosi tasa-arvolautakunnan ratkaisun myös siltä osin kuin oli kielletty työnantajaa lyhentämästä virkavapausaikaa sen johdosta, että viransijaiseksi otettava mies tulisi jäämään isyys- tai vanhempainlomalle.

KKO päätti 11.2.1992, että työnantajan menettely oli laissa (8 §:n 2 mom.) tarkoitettulla tavalla tapahtunut hyväksyttävästä syystä, kun naistyöntekijään sovellettiin tasa-arvolain säätämisen jälkeen epäedullisempia palkkaehtoja kuin vastakkaista sukupuolta olevaan toiseen, samanlaista työtä tekevään työntekijään nähden, koska KKO:n mukaan ”kaupunki oli työehtosopimusten mukaan velvollinen säilyttämään parempipalkkaisen työntekijän palkkatasoa ennallaan tasa-arvolain voimaantulosta huolimatta” ja että ”kaupungilta ei voitu edellyttää tapahtunutta nopeampia toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi.” (Kulunut aika, josta tässä oli kyse, oli 1.1.1987—8.5.1988.)

Ehdellä esitetty oikeuskäytäntö on myös ristiriidassa EY:n tasa-arvodirektiivin kanssa, jonka mukaan minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa, välitöntä tai välillistä syrjintää ei saa esiintyä. Suomen tulee vuoden 1993 alusta lukien — mikäli ETA-sopimus saatetaan voimaan suunnitellussa aikataulussa — noudattaa myös EY:n tasa-arvodirektiiviä.

Hallituksen esityksessä n:o 63 tähän oikeuskäytännön tuottamaan tasa-arvopyrkimyksen vastaiseen oikeustilaan ei esitetä sellaista täsmennystä, joka lisäisi työntekijöiden työsuhteturvaa äitiyden ja isyyden perusteella toteutetuissa syrjintätilanteissa. Lisäksi esityksessä ei ole ehdotettu korjattavaksi muitakaan tasa-arvolain soveltamisessa havaittuja puutteita.

Ehdotuksen täsmennykset tasa-arvolakiin

4 §:n 2 mom. Hallituksen esitys on sikäli kuitenkin keskeneräinen, että siinä ei ole otettu huomioon ylimmässä oikeuskäytännössä vakiintunutta tasa-arvolain 4 §:n 2 momentin tulkin-
nan synnyttämää, tasa-arvon kannalta kyseenalaista tilannetta. Laki edellyttää, että valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa toimielimissä — kunnanvaltuustoa lukuun ottamatta

— tulee, jollei erityisistä syistä muuta johdu, olla sekä naisia että miehiä.

Korkeimmassa oikeuskäytännössä tätäkin säännöstä on luettu tasa-arvolain hengen vastaisesti ja katsottu tasapuolisuuden toteutuvan riittävästi, kun yksikin naishenkilö on valittu — tasa-arvon nimissä — valtion tai kunnan edellä tarkoitettuihin toimielimiin. Sen lisäksi KKO:n oikeuskäytäntö on sulkenut kunnan erilaiset suunnittelutyöryhmät ja kunnanvaltuuston valitsevat maaoikeuden lautamiehet sekä metsälautakunnan katselmusmiehet tasa-arvolain kunnallisen toimielimen käsitteen ulkopuolelle, joten KKO:n mielestä näiden valinnassa ei tarvitsisi noudattaa tasa-arvolain vaatimusta molempien sukupuolten edustuksesta.

Lain 4 §:n 1 momentin mukaan viranomaisten tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti muuttamalla niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen. Lain 4 §:n 2 momentissa edellytetään, että valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoa tulee, jollei erityisistä syistä muuta johdu, olla sekä naisia että miehiä. Säännös on hyväksytty tasa-arvolakiin vasta vuonna 1988 (406/88).

Hallituksen esityksessä (HE 192/1987 vp) laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4 ja 25 §:n muuttamisesta alkuperäinen muotoilu 4 §:n 2 momentiksi poikkesi lopullisesti hyväksytystä säännöksen muotoilusta: molempien sukupuolten valitsemisvaatimus kunnan osalta olisi koskenut vain kuntien lautakuntien kokoonpanoa. Laki kirjoitettiin kuitenkin toisessa lakivaliokunnassa nykyiseen muotoonsa (II LaVM 2/1988 vp).

Eduskuntakäsittelyn aikana eduskunnan toinen lakivaliokunta totesi esityksen 4 §:n 2 momentista, että se kannattaa esityksen perusteluihin otettua tasa-arvoasiain neuvottelukunnan suositusta, jonka mukaan säännöstä sovellettaessa tulisi tavoitteeksi asettaa sukupuolten tasainen jakauma eri toimielimissä niin, että sukupuolten osuudet olisivat 40—60 prosenttia. Lisäksi valiokunta asetti kannattamaan hallituksen esityksen perustelujen toisen arviontikriteerin osalta:

”Säännöksen perusteluissa on viitattu myös valtiovarainministeriön järjestelyosaston kannanottoon, jonka mukaan komiteoissa ja muissa vastaavissa toimielimissä tulee olla vähintään kaksi naista ja kaksi miestä, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Tällaisena erityisenä syynä mainitaan se, että tehtävän suorittaminen ei

edellytä näin monen jäsenen mukanaoloa. Perustelu vastaa valiokunnan käsityksiä.”

KKO:n päätöksessä (25.1.1990) kuitenkin todetaan vastaavien lainauksien jälkeen: ”Lainsäädäntöasiakirjat eivät osoita, onko hallituksen esityksessä ja toisen lakivaliokunnan mietinnössä tarkoitettu lain 4 §:n 2 momenttia tulkittavaksi siten, että kunnilla on velvollisuus valita kuhunkin siinä tarkoitettuun toimielimeen useampia naisia kuin yksi, ellei joistakin erityisistä syistä muuta johdu, vai onko tarkoituksena ollut asettaa tasa-arvon edistämiseksi tavoite, jota kehoitetaan noudattamaan toimielimiä asetettaessa.”

Hiukan jäljempänä päätöksessä päädytään — viittaamalla kuntien itsehallintoon — siihen kantaan, ettei lain 4 §:n 2 momenttia tule tulkita siten, että kaupunginvaltuuston päätös, jolla kunnan toimielimiin oli valittu vain yksi kumpaakin sukupuolta oleva henkilö, olisi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4 §:n 2 momentin vastaisena kumottava.

Tässä lakiesityksessä edellä esitettyä oikeuskäytännön omaksumaa tasa-arvolain ja sen valmisteluasiakirjojen vastaista tulkintaa halutaan muuttaa lain alkuperäisen hengen mukaiseksi. Ehdotamme ensinnäkin, että lain 4 §:n 2 momenttiin lisätään kunnallisen toimielimen jälkeen sanat ”taikka kunnan muutoin valitsemissa toimielimissä”, jolloin myös — kunnan toimielimiin varsinaisesti kuulumattomissa — mutta kunnan toimielimien valitsemisessa suunnittelu-, lautamies- ja katselmusmieselimissä, tulisi olla sekä miehiä että naisia.

Lisäksi haluamme lisätä samaan säännökseen selkeän määrittelyn siitä, mitä tasapuolinen molempien sukupuolten huomioon ottaminen edellyttää: Tasapuolisuuden toteutuminen edellyttää, että mainittuihin elimiin pyritään ensisijaisesti asettamaan ehdolle ja valitsemaan naisia ja miehiä vähintään 40 prosentin suhteessa 60 prosenttiin, mutta kuitenkin niin, että silloin kun niissä on jäseniä enemmän kuin neljä, tulee kaikissa edellä mainituissa elimissä olla vähintään kaksi vastakkaista sukupuolta olevaa henkilöä.

8 §:n 2 momentin uusi 1 kohta. Koska hallituksen tasa-arvoasioista vastaava ministeriö on työnantajatahon vaatimuksesta luopunut tasa-arvolain uudistamistoimikunnan 20.3.1992 tekemästä esityksestä ja jättänyt raskaana olevan suojaa työhönotossa koskevan säännösehdotuksen pois, ehdotamme säännöksen muuttamista toimikunnan tekemillä perusteilla.

Säännöstä täydennettäisiin siten, että suku-

puolen huomioon ottaminen palvelussuhteeseen otettaessa tai palvelussuhteen pituutta määrättäessä on kiellettyä syrjintää. Myös siltä osin kuin säännös koskee palvelussuhteeseen ottamista taikka palvelussuhteen jatkumista, sillä on käytännössä merkitystä erityisesti määräaikaisten palvelussuhteiden kohdalla, joihin hallituksen esitys ei nyt tuo korjausta.

Ehdotettu säännös soveltuu sekä naisiin että miehiin. Säännös merkitsisi, että hyvityksen uhalla olisi kiellettyä se, että uusia työntekijöitä muun muassa määräaikaisiin palvelussuhteisiin valittaessa raskaana oleva työntekijä syrjäytetään raskauden takia tai etusija annetaan jo synnytysien ohittaneelle työnhakijalle taikka sellaiselle työnhakijalle, joka luultavasti ei tulisi jäämään vanhempainlomalle, jos etusijan antamisen syynä on valitsematta jätetyn mahdollinen raskaus tai vanhempainloma. Samoin olisi hyvityksen uhalla kiellettyä sellainen työnantajan menettely, jossa määräaikaisten palvelussuhde rajoitetaan kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainloman alkuun tai jossa määräaikainen sopimus tai määräys jätetään raskauden takia uusimatta.

Käytännössä voi myös esiintyä tilanteita, joissa on perusteltua vaatia, että sama henkilö hoitaa työtehtävän kokonaisuudessaan, kuten kun kysymyksessä on valinta elokuvaroolin näyttelymiseen taikka tietyn kirjan kirjoittamiseen tai määrätyn tutkimustehtävän hoitamiseen. Myös jos raskaus on niin pitkällä, että nainen voi hoitaa määrätyn ajan kestäväää työtehtävää vain merkityksellömän lyhyen ajan, esimerkiksi yhden vuoden sijaisuudesta vain muutaman viikon, valinnassa voidaan päätyä toiseen hakijaan, joka pystyy hoitamaan tehtävää pitempään. Tässä tarkoituksessa palvelussuhteen pituutta ei kuitenkaan saa ryhtyä jaksotamaan.

Raskaana olevan työntekijän odotusajan josakin vaiheessa voi olla välttämätöntä rajoittaa työntekijän työtehtäviä. Tällaisen rajoituksen perusteena on työtehtävien aiheuttama riski yksittäistapauksessa. Näitä rajoituksia voidaan perustella ainoastaan terveyteen liittyvillä näkökohdilla ja niihin perustuvaa erityissuojelua ei voimassa olevan tasa-arvolain 9 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan ole pidettävä sukupuoleen perustuvana syrjintänä. Ne eivät myöskään oikeuta irtisanomaa voimassa olevaa työsuhdetta, mutta ne voivat olla perusteena sille, että raskaana olevaa naista ei palkata lyhytaikaiseen määräaikaiseen työsuhteeseen.

Niin kuin edellä on todettu, työ tai tehtävä voi olla laadultaan sellainen, että on perusteltua jättää työnhakija palvelukseen ottamatta tai rajoittaa palvelussuhdetta. Tämä todettaisiin myös ehdotetussa uudessa säännöksessä. Koska työnantajalla on parhaat edellytykset selvittää työn tai tehtävän tällainen laatu, ehdotetaan, että työnantajalla on todistamisvelvollisuus tässä tarkoitettuna painavan ja hyväksyttävän syyn olemassaolosta.

Käsillä olevan pykälän 1 momentissa säädetään myös syrjinnästä työhönotossa. Sen soveltaminen edellyttää, että työnhakijat ovat keskenään eri sukupuolta. Näistä ansioituneemman syrjäyttäminen on 1 momentin mukaan kiellettyä. Ehdotettu lisäys 2 momentin 1 kohtaan olisi soveltamisalaltaan laajempi kuten edellä on todettu. Lisäys on tarpeen, koska usein käytännössä niissä tapauksissa, joissa työnhakija syrjäytetään raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltoveloitteiden takia, verrattavina voivat olla samaa sukupuolta olevat henkilöt. Ehdotettu säännös kattaisi ne työhönottoa koskevat tilanteet, joihin 8 §:n 1 momentti ei sovellu.

Nykyisen säännöksen 2 momentin 1, 2 ja 3 kohta, joita ei ehdoteta muutettaviksi, siirtyisivät 2, 3 ja 4 kohdaksi.

8 §:n 3 mom. Säännöksessä viitataan lain nykyiseen 8 §:n 2 momentin 1 ja 2 kohtaan. Uuden 8 §:n 2 momentin 1 kohdan johdosta viittausta on muutettava.

10 §:n 2 mom. Pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa selvitys menettelystään 8 §:n 1 momentissa sekä nykyisen 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa. Ne koskevat työhönottoa ja palvelussuhteen päättämistä. Ehdotettu uusi 2 momentin 1 kohta koskee vastaavia tilanteita, joten selvityksen antamisvelvollisuus ehdotetaan koskemaan myös tässä säännöksessä tarkoitettua menettelyä. Niin kuin edellä on lausuttu, työnantaja tuntee parhaiten palveluksessaan olevan henkilöstön työtehtävät ja käytännössä ne myös määrittelee, joten työnantajalta voidaan edellyttää myös selvitystä perusteista, joilla työnhakija on otettu palvelukseen taikka työntekijän palvelussuhteen kesto tai jatkumista on rajoitettu.

11 §:n 1 ja 2 mom. Ehdotamme loukatulle maksettavan hyvitysseuraamuksen muuttamista vastaamaan työsuhtesopimuslain 47 f §:n mukaista korvaustasoa ja määrittelyä. Ehdotus nostaisi hyvitysseuraamuksen nykyisestä tasosta olennaisesti. Koska hyvitys sidottaisiin kuukausiansioon, poistuisi kolmivuositteittain tehtävä markka-

määrien tarkistus. Hyvitysseuraamus olisi vaihtoehtoinen tässä ehdotuksessa esitetylle työsuhteen palauttamiselle, josta tasa-arvolautakunta tekisi päätöksen, kuten jäljempänä esitämme.

Ehdotamme loukatulle maksettavaksi hyvitysseuraamukseksi loukkauksen laadun mukaan 3—24 kuukauden ansiota vastaavaa korvausta.

12 §:n 2 mom. Ehdotamme, että hyvitysseuraamusvaatimuksen kanneaikaa pidennetään nykyisestä yhdestä vuodesta kolmeen vuoteen. Nykyisen kanneajan lyhydestä aiheutuu edunmenetyksiä ja ongelmia. Varmistuaakseen jonkinlaisesta hyvityksestä loukatun on usein syytä ajaa asiaansa sekä työtuomioistuimessa työoikeuslain että yleisessä alioikeudessa tasa-arvolain rikkomisasioina.

Esimerkiksi tapauksissa, joissa itse irtisanomista käsitellään työtuomioistuimessa, ei hyvityskannetta ehdi nostaa alioikeudessa vuoden kuluessa syrjivän irtisanomisen tapahtumisesta. Nykyisin onkin välttämätöntä ensin nostaa tasa-arvolain mukainen hyvityskanne ja pyytää asian käsittelylle lykkäystä, sekä odottaa työtuomioistuimen käsittelyä, jossa ratkaistaan työsuopimus-

lain vastainen syrjintä. Näin tasa-arvolain mukaisen kanneajan pidentäminen helpottaisi loukatun asemaa.

Uusi 21 §:n 2 mom. Katsomme, että erityisesti raskauden johdosta tapahtuva palvelussuhteen päättäminen on siinä määrin tasa-arvoa loukkaava, että tästä syystä ei missään olosuhteissa tulisi voida päättää palvelussuhdetta.

Irtisanomissuoja jää näennäiseksi, jos raskauden vuoksi tehty palvelussuhteen päättäminen tosiasiaa johtaa työpaikan menetykseen. Tämän vuoksi ehdotamme, että tasa-arvolakia täydennettäisiin säännöksellä, jonka mukaan raskaana olevan naisen palvelussuhde voidaan hänen niin halutessaan palauttaa tasa-arvolautakunnan päätöksellä. Tällaisista järjestelmistä on kokemuksia muun muassa joissakin EY-maissa, vaikkakaan EY:n omat säännökset eivät sanottuun menettelyyn velvoita.

Edellä lausutun perusteella ehdotamme,

että Eduskunta hyväksyisi seuraavan lakiehdotuksen:

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 8 päivänä elokuuta 1986 naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/86) 4 §:n 2 momentti, 8 §:n 3 momentti, 10 §:n 2 momentti ja 11 §:n 1 ja 2 momentti, 12 §:n 2 momentti ja 21 §:n 3 momentti,

sellaisena kuin niistä on 4 §:n 2 momentti 6 päivänä toukokuuta 1988 annetussa laissa (406/88), sekä

lisätään 8 §:n 2 momenttiin uusi 1 kohta, jolloin nykyiset 1—3 kohta siirtyvät 2—4 kohdaksi ja 21 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyiset 2—4 momentti siirtyvät 3—5 momentiksi, seuraavasti:

4 §

Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa toimielimissä taikka kunnan muutoin valitsemissa toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoa tulee, jollei erityisistä syistä muuta johdu, olla sekä naisia että miehiä tasapuolisesti. Tasapuolisuuden toteutuminen edellyttää, että mainittuihin elimiin pyritään ensisijaisesti asettamaan ehdolle ja valitsemaan naisia ja miehiä vähintään 40 prosentin suhteessa 60 prosenttiin, mutta kuitenkin niin, että silloin kun niissä on

jäseniä enemmän kuin neljä, tulee kaikissa edellä mainituissa elimissä olla vähintään kaksi vastakaista sukupuolta olevaa henkilöä.

8 §

Työnantajan menettelyä on samoin pidettävä syrjintänä, jos työnantaja:

1) jättää muissa kuin 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa työnhakijan palvelukseen ottamatta tai rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista tämän sukupuolen perusteella, jollei työnantaja voi osoittaa, että

hänen menettelyynsä on työn ja tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy.

Työnantajan ei ole katsottava rikkoneen 2 momentin 2 ja 3 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltä, jos hän voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin työntekijän sukupuolesta.

10 §

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 2 momentin 1 ja 4 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kohteeksi.

11 §

Työnantajan velvollisuus suorittaa hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta. Työnantaja, joka on rikkonut 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltä, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta, jollei syrjintään sovelleta 21 §:n 2 momentin tarkoittamaa seuraamusta.

Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon työnantajan taloudellisen aseman, työnantajan

pyrkimykset estää tai poistaa menettelynsä vaikutukset ja muuttaa olosuhteet.

12 §

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kolmen vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

21 §

Tasa-arvolautakunta voi 1 momentissa mainitun kiellon sijasta määrätä 8 §:n 2 momentin 1 kohdan vastaisen menettelyn johdosta palvelussuhteen palautettavaksi. Samalla on määrättävä määräaika, jonka kuluessa palvelussuhde on palautettava.

Tasa-arvolautakunta voi tarpeen vaatiessa kieltää menettelyn jatkamisen taikka uusimisen sakon uhalla taikka asettaa uhkasakon palvelussuhteen palauttamatta jättämisen varalta. Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kiello koskee, tai tämän edustajalle tai molemmille. Päätöksestä, jolla uhkasakko on asetettu, ei saa valittaa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

Helsingissä 22 päivänä toukokuuta 1992

Outi Ojala
Claes Andersson
Esko Seppänen

Eila Rimmi
Marjatta Stenius-Kaukonen
Iivo Polvi

Esko Helle
Jaakko Laakso
Osmo Polvinen