

EDUSKUNNAN
SOSIAALIVALIOKUNTA

Helsingissä

18 päivänä joulukuuta 1985

Lausunto n:o 4

Toiselle lakivaliokunnalle

Toinen lakivaliokunta on 21 päivänä toukokuuta 1985 päivätyllä kirjeellään pyytänyt eduskunnan päätöksen mukaisesti sosiaalivaliokunnan lausuntoa hallituksen esityksestä n:o 57 naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi. Toinen lakivaliokunta on samoin 31 päivänä toukokuuta 1985 päivätyllä kirjeellään pyytänyt eduskunnan päätöksen mukaisesti sosiaalivaliokunnan lausuntoa ed. Hirvelän ym. lakialoitteesta n:o 55 sekä edelleen ed. Tykkyläisen ym. lakialoitteesta n:o 121/1983 vp. sekä edelleen ed. Astalan ym. toivomusaloitteesta n:o 140/1983 vp., ed. Eenilän ym. toivomusaloitteesta n:o 1849/1983 vp., ed. Eenilän ym. toivomusaloitteesta n:o 1850/1983 vp., ed. Hirvelän ym. toivomusaloitteesta n:o 1851/1983 vp., ed. Anna-Liisa Jokisen ym. toivomusaloitteesta n:o 1853/1983 vp., ed. Kuuskoski-Vikatmaan toivomusaloitteesta n:o 1858/1983 vp., ed. Könkkölän ym. toivomusaloitteesta n:o 1861/1983 vp. ja ed. Zilliacuksen ym. toivomusaloitteesta n:o 1867/1983 vp.

Asian johdosta ovat valiokunnassa olleet kuultavina erikoistutkija Unnukka Stenqvist valtioneuvoston kansliasta, osastopäällikkö Juha Peltola ja apulaisosastopäällikkö Kaarina Ronkainen sosiaali- ja terveysministeriöstä, hallitusneuvos Matti Ilonen työvoimaministeriöstä, lakimies Sirpa Kaittola työsuojeluhallituksesta, suunnittelija Eeva-Liisa Tuominen tasa-arvoasiain neuvottelukunnasta, lakimies Kirsti Palanko-Laaka Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöstä, työehtoasiainsihteerinä Raila Kangasperko Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitosta, tutkimussihteerinä Riitta Martiskainen Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitosta, sosiaali-asiainsihteerinä Kai Libäck Akavasta, varatuomari Hannu Rautiainen Suomen Työnantajain Kes-

kusliitosta, oikeustieteen lisensiaatti Martti Virtanen Liiketyönantajain Keskusliitosta, palkkasihteerinä Jorma Löhman Metallityöväen liitosta, toimitsijana Mirja Holmberg Tekstiili- ja Vaatetustyöväen Liitosta, osastopäällikkö Petteri Ojanen Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitosta, sopi-mussihteerinä Hannu Sironen Suomen Liikeväen Liitosta, talouspäällikkö Veikko Härkönen ja pääluottamusmies Laura Simpanen Osuusliike Elannon hotelli- ja ravintolaosastolta, sahanjohtaja Aimo Metsälä ja pääluottamusmies Veikko Lavikainen Oy Enso-Gutzeit Ab:n Uimaharjun sahalta, asiamies Kauko Parkkinen Suomen Yrittäjäin Keskusliitosta sekä professori Pirkko K. Koskinen, professori Kari-Pekka Tiitinen ja professori Niklas Bruun. Käsiteltävään asiaan valiokunta esittää seuraavaa.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan säädettäväksi naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeva laki, jonka tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja erityisesti parantaa naisten asemaa työelämässä. Viranomaisille säädettäisiin yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa, ja erityisesti koulutuksessa ja opetuksessa tulisi viranomaisten, oppilaitosten ja muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen huolehtia siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen. Työnantajalle asetettaisiin erityinen velvollisuus edistää tasa-arvoa ja kiellettäisiin sukupuoleen perustuva syrjintä työelämässä. Työhön, tehtävään tai koulutukseen otettaessa syrjintänä pidettäisiin ansioituneemman henkilön syrjäyttämistä, jollei työnantaja voi osoittaa, että menettelyyn on työn tai tehtävän laadusta johtuva hyväksyttävä syy taikka että se muutoin on johtunut muusta seikasta kuin sukupuolesta. Vastavasti työnantajan menettelyä on pidettävä syrjin-

tänä, jos sukupuolen perusteella sovelletaan toiseen sukupuoleen epäedullisempia palvelussuhteita kuin toiseen tai työn johto tai työolojen järjestäminen asettaa työntekijän sukupuolen perusteella huonompaan asemaan kuin työntekijät yleensä. Myöskään irtisanominen, työsuhteen purkaminen tai muutoin palvelussuhteen lakkauttaminen ei saisi tapahtua sukupuolen perusteella. Työnantaja voitaisiin tuomita maksamaan syrjitylle hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta. Lainsäädännön valvontaa varten asetettaisiin tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta, joista säädettäisiin näitä koskevalla lailla. Tasa-arvovaltuutettu olisi oikeutettu saamaan tietoja ja suorittamaan tarkastuksia lain noudattamisesta. Hänen tulisi ohjein ja neuvoin pyrkiä siihen, että lain vastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Tasa-arvolautakunta voisi käsitellä samoja asioita ja kieltää syrjivän toiminnan jatkamisen tai uusimisen tarvittaessa uhkasakon nojalla.

Lakialoitteessa n:o 121/1983 vp. ehdotetaan säädettäväksi laki sukupuolten tasa-arvosta ja laki tasa-arvovaltuutetusta sekä laki tasa-arvolautakunnasta. Lakialoitteeseen sisältyvien lakien tarkoituksena olisi edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja erityisesti parantaa naisten asemaa sekä estää sukupuolen tai sukupuoleen liittyvän syyn johdosta tapahtuva syrjintä. Lain keskeinen sisältö vastaa hallituksen esitystä. Hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta ei kuitenkaan voitaisi vaatia. Yleinen tuomioistuimen voisi julistaa mitättömäksi syrjivän sopimusehdon.

Lakialoite n:o 55 vastaa pääosin hallituksen esitystä n:o 57. Tärkeimmät erot ovat lain soveltamisalan laajentaminen, eräiden suunnitteluvaikeuksien laajentaminen, sukupuoleen perustuvan syrjinnän tarkentaminen, sukupuolta loukkaavan tai halventavan mainonnan kieltäminen sekä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltäminen edelleen myös työsopimuslain ja merimieslain nojalla. Työsopimuslain ja merimieslain sisältämää syrjinnän kieltoa täydennettäisiin lisäksi eräissä muissa suhteissa. Työsopimuslain sisältämää määräaikaisten työsuhteiden käyttömahdollisuutta ehdotetaan rajoitettavaksi pienten lasten hoitoa koskevan lainsäädännön johdosta. Sopimuksella ei voitaisi laajentaa työnantajan oikeutta lomauttaa raskaana oleva työntekijä sekä raskaana olevan työntekijän irtisanominen kiellettiin kokonaan. Äitiys-, isyys- ja vanhempainlomalta sekä hoitovapaalta palaavan työntekijän työhönpaluuoikeutta koskevaa säännöstä täsmennettäisiin ja työsopimuslailla määrättäisiin sairaan

lapsen hoitolomasta. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisella lisättäisiin yhteistoimintamenettelyn piiriin sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen.

Toivomusaloitteessa n:o 140/1983 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus ryhtyisi pikaisesti toimenpiteisiin, että valtio työnantajana ottaa sopimustoiminnassaan huomioon sukupuolten tasa-arvotavoitteet palkkauksellisten vääristymien korjaamiseksi ja pyrkii pitemmällä tähtäyksellä pysyvästi sukupuolten tasavertaisen palkkauksellisen aseman varmistamiseen.

Toivomusaloitteessa n:o 1849/1983 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus ryhtyisi toimenpiteisiin työelämässä, luottamustehtävissä ja yleensäkin yhteiskunnassa esiintyvän miehisen nimikkeistön muuttamiseksi sukupuolten tasa-arvon ja käytännön todellisuuden edellyttämällä tavalla.

Toivomusaloitteessa n:o 1850/1983 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus ryhtyisi kiireellisiin toimenpiteisiin yliopistotasaisen, sukupuolten tasa-arvoa ja sukupuolirooleja käsittelevän opetuksen aikaansaamiseksi ja suoritettaisi opetusohjelman toteuttamisen suunnittelun virkamiestyönä tasa-arvoasiain neuvottelukuntaa hyväksi käyttäen.

Toivomusaloitteessa n:o 1851/1983 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus antaisi eduskunnalle esityksen sukupuolten tasa-arvoa koskevasta lainsäädännöstä,

— joka sisältää sukupuoleen ja siihen liittyvien seikkojen kohdistuvan syrjinnän yleiskiellon kaikilla yhteiskuntaelämän aloilla;

— joka sisältää työelämässä tapahtuvaa syrjintää koskevan kiellon erityisesti työhönotossa ja siihen liittyvissä menettelyissä, palkkauksessa ja muissa työehdoissa, työn jaossa ja muussa työn organisoimisessa, työnantajan tarjoamassa koulutuksessa, etenemisessä, toiseen työhön siirtämisessä sekä työsuhteen purkamisessa;

— joka kohdistuu samalla tavalla yksityiseen ja julkiseen työnantajaan;

— joka sisältää tarpeelliset vahingonkorvaukset syrjinnän kohteeksi joutuneelle ja asianmukaiset seuraamukset syrjintään syylistyneelle;

— joka sisältää sellaisen todistustaakan jaon, joka käytännössä takaa oikeussuojan syrjinnän kohteeksi joutuneelle;

— joka sisältää tehokkaan valvontajärjestelmän käyttäen hyväksi työmarkkinajärjestöjä, työsuojeluorganisaatiota sekä mahdollisen tasa-arvovaltuutetun viran perustamisen sekä ensimmäisenä

oikeusasteena toimivan tasa-arvoneuvoston perustamisen;

— joka sisältää velvoitteen kyseisestä lainsäädännöstä tiedottamiseen sekä sen toteuttamisen ja kehittämisen jatkuvaan seurantaan; ja

— joka antaa mahdollisuuden tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin heikommassa asemassa olevaa sukupuolta väliaikaisesti suosien.

Toivomusaloitteessa n:o 1853/1983 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus ryhtyisi toimenpiteisiin Yhdistyneiden Kansakuntien naisiin kohdistuvan syrjinnän poistamista koskevan julistuksen sisällön periaatteiden toteuttamiseksi Suomessa.

Toivomusaloitteessa n:o 1858/1983 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus ryhtyisi kiireellisiin toimenpiteisiin YK:n naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen edellyttämän lainsäädännön toteuttamiseksi.

Toivomusaloitteessa n:o 1861/1983 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus antaisi eduskunnalle esityksen sukupuolten tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi ja ryhtyisi muihin tasa-arvoasiain neuvottelukunnan esittämiin toimiin YK:n naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen ratifioimiseksi.

Toivomusaloitteessa n:o 1867/1983 vp. ehdotetaan eduskunnan hyväksyttäväksi toivomus, että hallitus antaisi kiireellisesti eduskunnalle lakiesityksen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Valiokunta on rajoittanut lausuntonsa koskemaan vain tasa-arvolainsäädännön työelämää koskevia seikkoja. Valiokunta huomauttaa myös tarpeesta ottaa työsuhdetta koskevat lausunnon huomautukset huomioon julkisten palvelussuhteiden osalta.

Sosiaalivaliokunta pitää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan lainsäädännön aikaansaamista työelämän kannalta merkittävänä seikkana. Sukupuolten välillä vallitsevien erojen ohella olisi työelämässä aiheutta kiinnittää huomiota myös tasa-arvoon eräissä muissa suhteissa, joista ei nykyisin säädetä, kuten vammaisuus, ulkonäkö ja muu vastaava syy. Työelämässä muodollisesti monissa suhteissa vallitsevasta sukupuolten välisestä tasa-arvosta huolimatta työelämän tosiasialliset olosuhteet ovat usein sukupuolen perusteella syrjiviä. Tällaista sisältyy muun muassa palkkaukseen ja lastenhoidon järjestelyihin. Matalapalkka-alat ovat yleensä työntekijöiden määrän osalta naisvoittoisia ja lastenhoitojärjestelyt koskevat tosiasiallisesti enemmän naisia. Esimerkiksi eräiden työehtosopimusten sairaan

lapsen hoitoa käsittelevät määräykset ovat nykyisin vain naisia koskevia. Jo nykyisin on työsopimuslain ja merimieslain nojalla sukupuoleen perustuva syrjintä ollut kiellettyä työsuhteessa, mutta valvonnan vaikeuden ja näyttökysymysten hankaluuden takia on valvonta ollut heikkoa. Näistä syistä ehdotettu lainsäädäntö näyttää tehostavan sukupuolten välisen tasa-arvon valvontaa ja laajentaa sen lisäksi koskemaan muun muassa työhönottoa.

Työsopimuslain 17 §:n ja merimieslain 15 §:n ehdotettujen muutosten nojalla poistuu luottamusmiehiltä ja työsuojeluhallitukselta lakisääteinen velvollisuus valvoa, ettei sukupuolen perusteella tapahdu syrjintää. Tasa-arvovaltuutettu voitoin pyytää virka-apua muun muassa työsuojeluviranomaisilta ja luottamusmiehen tehtäviin voidaan sopimusperusteisesti ottaa sukupuolten välisen tasa-arvon valvominen ja edistäminen. Valiokunta ei kuitenkaan pidä tätä riittävänä, koska viranomaisilla on tällöin toimivalta vain tasa-arvovaltuutetun kautta eikä itsenäistä toimivaltaa tai toimimisvelvollisuutta. Toisaalta valiokunta pitää tarkoituksenmukaisena, ettei sukupuoleen perustuva syrjintä ole työsopimuslain mukaan rangaistavaa, koska sukupuolten välistä tasa-arvoa säätelee käsiteltävänä oleva tasa-arvoa koskeva lakiehdotus. Tästä syystä sosiaalivaliokunta ehdottaa työsopimuslain 17 § 3 momentin ja vastaavasti merimieslain 15 §:n 3 momentin säilyttäväksi hallituksen esityksen mukaisessa muodossa, mutta sen sijaan mainittujen pykälien uuden 4 momentin säädettäväksi esimerkiksi seuraavan sisältöisenä:

Työnantajan on toimittava naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (/) mukaisesti.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaiseen menettelyyn kuuluvat muun muassa henkilöstön määrää koskevat järjestelyt, työhönoton periaatteet ja menetelmät, työ säännöt ja yrityksen sosiaalitoiminta. Näin ollen monet työelämän tasa-arvoa koskevat seikat tulevat käsiteltäväksi yhteistoimintamenettelyssä, jota on syytä myös vahvistaa.

Sosiaalivaliokunnan mielestä ei ole tarkoituksenmukaista, että naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain mukaista hyvitystä vaaditaan aina työnantajan kotipaikan tuomioistuimessa, kuten mainitun lain 12 §:n 1 momentti edellyttää. Työnantajan kotipaikan tuomioistuimen käyttäminen johtaa työntekijän kannalta kohtuuttomiin vaatimuksiin. Vaatimus poikkeaa myös oikeudenkäymiskaaren 10 luvun 1 §:n

säännöksestä, jossa määritellään yleinen työoikeudellinen tuomioistuin. Hallituksen esityksen perusteluista ei ilmene, miksi on tarkoituksenmukaista poiketa yleisestä säännöksestä. Ainoa tätä vaativa tilanne näyttää olevan se, että kanteen perusteena on tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin mukainen syrjintä työhönotossa. Tällöin on useammalla oikeus vaatia hyvitystä, ja hyvitys jaetaan tasan vaatijoiden kesken lakiehdotuksen 11 §:n 3 momentin nojalla. Näin ollen asia on käsiteltävä samalla kertaa yhdessä tuomioistuimessa. Kyseisessä tilanteessa on periaatteessa voitu syrjiä vain yhtä henkilöä. Lain 12 §:n 1 momentin säännöstä on kuitenkin pidettävä tarkoituksenmukaisena siten muutettuna, että sen soveltamisala rajoitetaan koskemaan vain niitä kanteita, jotka perustuvat lakiehdotuksen 8 §:n 1 momenttiin.

Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan lakiehdotuksen 12 §:n 3 momentissa edellytetään, että hyvityksen suorittamista koskevaan kanteeseen on kaikkien samalla perusteella hyvitykseen oikeutettujen esitettävä vaatimuksensa samalla kertaa. Tätä on pidettävä eräissä tapauksissa epätarkoituksenmukaisena. Esimerkiksi mainitun lain 8 §:n 2 momentin mukaisessa syrjinnässä voidaan yhdellä teolla syrjiä varsin suurtaakin työntekijämäärää. Vaatimukseen puhevallan samanaikaisesta käyttämisestä ei yleensä ole perustetta. Esimerkiksi mainitun lain 8 §:n 2 momentin nojalla nostetussa kanteessa ei hyvitystä jaeta vaatijoiden kesken, vaan kullakin kantajalla on oikeus itsenäiseen ja mahdollisesti täysimääräiseen hyvitykseen. Samanaikaista puhevallan käyttämisestä edellyttävät vain mainitun lain 8 §:n 1 momentin nojalla nostetut kanteet, koska tällöin hyvitys tulee jaettavaksi. Näin ollen vaatimus puhevallan käyttämisestä samalla kertaa voidaan sosiaalivaliokunnan käsityksen mukaan myös tässä tapauksessa rajoittaa koskemaan vain 8 §:n 1 momentin nojalla nostettuja kanteita.

Kansainvälisen työjärjestön eräissä Suomenkin ratifioimissa sopimuksissa edellytetään muun muassa, etteivät raskaus ja perheenhuoltovelvollisuudet saa asettaa työntekijää muita työntekijöitä huonompaan asemaan. Koska nämä tekijät saattavat asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan lähinnä naisten kesken vaikuttamatta samalla tavalla miesten keskinäiseen asemaan, voitaisiin sosiaalivaliokunnan käsityksen mukaan tämä ottaa huomioon naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan lakiehdotuksen 8 §:n 1 ja 2

momentissa esimerkiksi lisäämällä 8 §:n 1 momenttiin seuraava virke:

Vastaavasti on syrjintänä pidettävä henkilön syrjäyttämistä sukupuoleen perustuvan syyn johdosta, vaikka valituksi tullut onkin samaa sukupuolta, jos vastaavaa syytä ei yleensä käytetä toiseen sukupuoleen kuuluvien kesken.

Vastaavasti 8 §:n 2 momenttiin voidaan lisätä uusi 4 kohta, joka kuuluu seuraavasti:

4) käyttää 1—3 kohdassa tarkoitettuja ratkaisuja tehdessään perusteena henkilön sukupuoleen perustuvaa syytä samaa sukupuolta olevien kesken, jos samaa syytä ei yleensä käytetä toiseen sukupuoleen kuuluvien kesken.

Sosiaalivaliokunnan edellä tekemän työsopimuslain muutosehdotuksen johdosta on periaatteessa mahdollista, että tasa-arvolautakunta ja tasa-arvovaltuutettu sekä toisaalta työsuojeluhallitus asettavat samasta asiasta uhkasakon. Uhkasakkojen asettamiseen liittyvät oikeusturvamennettelyt ja uhkasakon tuomitsemismenettely johtavat kuitenkin valiokunnan käsityksen mukaan siihen, ettei työnantaja tosiasiallisesti tule yhden teon johdosta tuomituksi kahteen uhkasakkoon ainakaan sellaisessa tapauksessa, jossa hän ei jatka kiellettyä menettelyä. Valiokunnan mielestä on kuitenkin syytä seurata tässä suhteessa käytäntöä ja ryhtyä tarvittaessa toimenpiteisiin lainsäädännön oikaisemiseksi.

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että syrjinnän kohteeksi joutuneen nostama kanne saattaa johtaa vastaajan puolelta toimenpiteisiin, jotka ovat haitallisia kantajalle. Tämän estämiseen on kiinnitettävä huomiota ja tarvittaessa ryhdyttävä toimenpiteisiin lainsäädännön aikaansaamiseksi.

Sosiaalivaliokunta kiinnittää myös huomiota salassapitoa koskeviin säännöksiin. Valiokunnan saaman tiedon mukaan tässä kysymyksessä on ongelmia, joihin on kiinnitettävä huomiota asiaa edelleen käsiteltäessä.

Valiokunta kiinnittää huomiota lainsäädännön toimeenpanosta annettavaan selontekoon, jossa tulee käsitellä asiaa myös työelämän kannalta.

Valiokuntaan lausunnolle lähetetyt lakialoitteet ja toivomusaloitteet sisältävät valiokunnan käsityksen mukaan siinä määrin hallituksen esityksen kanssa yhteneviä säännöksiä tai sisältävät aloitteen, jonka käsillä oleva lainsäädäntö toteuttaa, että valiokunta pidättäytyy antamasta niistä erikseen lausuntoa. Edellä esitetyt näkökohdat

sisältyvät eräiltä osin laki- ja toivomusaloitteisiin, jotka valiokunnan käsityksen mukaan voidaan hylätä.

Sosiaalivaliokunta ehdottaa kunnioittavasti,
että toinen lakivaliokunta ottaisi huomioon edellä tässä lausunnossa lausutun.

Sosiaalivaliokunnan puolesta:

Tarja Halonen

Pentti Arajärvi

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Halonen ja varapuheenjohtaja S. Mikkola sekä jäsenet Ahonen (osittain), Ikonen (osittain), H. Kemppainen, Könkkölä (osittain), P. Leppänen, Lippinen (osittain), Louvo (osittain), Moisander (osittain),

Nordman (osittain), Paavilainen (osittain), Pesola (osittain), Rantanen (osittain), Raudaskoski (osittain), Skön (osittain) ja Stenius-Kaukonen sekä varajäsenet Eklund (osittain) ja Törnqvist (osittain).

Eriäviä mielipiteitä

I

Hallituksen esityksessä n:o 57 naisten ja miesten välistä tasa-arvoa edistäväksi lainsäädännöksi on esitetty, että työsopimuslain ja merimieslain nykyinen sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää koskeva kielto korvataan viittaussäännöksellä tasa-arvolakiin. Sosiaalivaliokunta on lakiesityksestä antamassaan lausunnossa kiinnittänyt asiaan huomiota ja todennut, että tätä ei voida pitää riittävänä, koska esim. työsuojeluviranomaisilla ja luottamusmiehillä ei tällöin enää olisi itsenäistä toimivaltaa eikä toimimisvelvoitetta, vaan kaikkien toimien tulisi tapahtua tasa-arvovaltuutetun kautta. Tämän vuoksi valiokunta on ehdottanut syrjintäkiellon säilyttämistä työsopimuslaissa ja merimieslaissa. Tämä vastaa ed. Hirvelän ym. lakialoitteessa n:o 55 ilmaistua kantaamme. Lisäksi katsomme lakialoitteen mukaisesti, että työsopimuslain ja merimieslain syrjintäperusteita tulisi laajentaa koskemaan myös perhesuhteita, vammaisuutta, ulkonäköä ja sukupuolista suuntautuneisuutta sekä ulottaa syrjintäkielto koskemaan myös työhönottotilanteita.

Sosiaalivaliokunnan lausunnossa on kiinnitetty huomiota siihen, että Kansainvälisen työjärjestön eräissä Suomenkin ratifioimissa sopimuksissa edellytetään, etteivät perhehuoltovelvollisuudet tai työntekijän raskaus saa asettaa työntekijää muita työntekijöitä huonompaan asemaan. Va-

liokunta ehdottaa tämän johdosta lisäystä tehtäväksi tasa-arvolain 8 §:n 1 momenttiin. Katsomme, että valiokunnan olisi tullut lisäksi edellyttää, että perhehuoltovelvollisten ja raskaana olevien työntekijöiden suojelemista koskevat säännökset sisällytetään myös työsopimuslakiin kuten mainitussa lakialoitteessamme on esitetty.

Lakialoitteemme mukaisesti katsomme, että valiokunnan olisi tullut esittää tehtäviksi muutokset myös tasa-arvolain 5 ja 8 §:ään sellaisen työnantajan, jonka palveluksessa oleva työvoima on pitkälle eriytyntä sukupuolen mukaan, velvoittamiseksi laatimaan erityinen suunnitelma, jonka tavoitteena on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen koulutuksessa tai naisten aseman parantaminen työelämässä. Suunnitelman laatimisen, samoin kuin tasa-arvon edistämisen muutoinkin, tulisi mielestämme kuulua yhteistoimintalain piiriin ja yhteistoimintalain 6 §:ään tulisi tämän johdosta ottaa lakialoitteessamme esitetty lisäys. Valiokunnankin mielestä tasa-arvoa koskevien seikkojen käsittelemistä yhteistoimintamenettelyssä on syytä vahvistaa.

Valiokunnan lausunnossa todetaan, että syrjinnän kohteeksi joutuneen kanne saattaa johtaa vastaajan puolelta toimenpiteisiin, jotka ovat haitallisia kantajalle. Valiokunta katsoo, että tämän estämiseen tulee kiinnittää huomiota ja

tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin lainsäädännön oikaisemiseksi. Katsomme, että tasa-arvolakiin vetoavan työntekijän sekä häntä avustavien tai

hänen asiassaan todistajina toimivien työntekijöiden suojelemiseksi tulisi asiasta ottaa nimenomaiset säännökset lakiin.

Helsingissä 18 päivänä joulukuuta 1985

Marjatta Stenius-Kaukonen

Pekka Leppänen

Kalle Könkkölä

II

Hallituksen yksimielisessä esityksessä miesten ja naisten tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi on lähdetty periaatteesta, että yksi ja sama viranomainen käsittelee kaikki syrjintätapaukset. Esityksessä tasa-arvolainsäädännön valvonta on esitetty keskitettäväksi valtakunnallisesti tasa-arvovaltuutetulle ja tasa-arvolautakunnalle. Menettelyllä varmistetaan, että syrjintäkysymysten käsittelyssä muodostuu yhdenmukainen tulkinta ja että tulkintaan vaikuttavat ainoastaan tasa-arvolain soveltamisen kannalta olennaiset kysymykset. Esitystä valmisteltaessa syrjintäkysymysten selvittelyn järjestäminen on esitetty perustuvaksi myös lähtökohdille, että syrjintäkysymysten käsittely olisi riippuvainen vain syrjityn omasta aloitteesta eikä asiaa voitaisi ottaa käsiteltäväksi hänen tahtonsa vastaisesti.

Tässä tarkoituksessa hallitus on esittänyt, että työsopimuslain 17 §:stä ja merimieslain 15 §:stä poistetaan sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää tarkoittavat kohdat.

Tämän periaatteen toteutuminen ei luonnollisesti estä työnantajien ja työntekijöiden keskenään sopiessa sitä, että syrjintäkysymyksiä voitaisiin selvittää myös työpaikkatasolla. Syrjitty voisi näin luonnollisesti ammattiyhdistykseen kuuluaan pyytää yhdistyksen luottamusmiestä avustamaan syrjintäkysymyksen selvittelyssä. Luottamusmies toimisi tällöin syrjityn valtuuttamana. Hallitus on esityksen perusteluissa ilmoittanut, että tällaiset vapaaehtoiset järjestelyt ovat myös lakiehdotuksen mukaisia tavoitteita, ja tasa-arvovaltuutettu pyrkineekin vaikuttamaan sellaisten järjestelyjen syntymiseen. Tärkeänä periaatteena on kuitenkin pidettävä sitä, että syrjityllä tulee olla mahdollisuus saattaa asia puolueettoman viranomaisen tutkittavaksi, mikäli syrjitty tyydyttävään sopimukseen ei mainittua vapaaehtoisia tietä päästä.

Mielestämme syrjintäkysymykset tulisikin siten kuin hallituksen esityksessä lähdetään viime kä-

dessä arvioida yhdessä viranomaisessa. Vain täten taataan kaikille työntekijöille riippumatta heidän ammattiyhdistykseen järjestäytymisestään yhdenmukainen tulkinta siitä, mitä yksittäistapauksissa on pidettävä syrjintänä. Tarvittaessa tasa-arvoviranomaiset ovat oikeutettuja saamaan virka-apua muilta viranomaisilta ja käyttämään hyväksi myös luottamusmiesorganisaatiota.

Hallituksen esityksen mukaan on myös mahdollista, että työnantajien ja työntekijöiden niin keskenään sopiessa syrjintäkysymys voitaisiin selvittää myös työpaikkatasolla. Tämä takaa monissa tapauksissa nopean ja luontevan menettelyn. Viime kädessä syrjityllä tulee olla mahdollisuus saattaa asia puolueettoman viranomaisen tulkittavaksi, mikäli syrjitty tyydyttävään tulokseen ei vapaaehtoisesti päästä. On tärkeää, että viranomaiskäsittelyssä muodostuu valtakunnallisesti yhtenäinen tulkinta.

Mikäli luottamusmiesjärjestelmä voisi osallistua tasa-arvolain valvontaan yksityisoikeudellisessa työsopimussuhteessa, olisi se ristiriidassa sen tasa-arvolainsäädännön lähtökohdan kanssa, että syrjintäkysymyksen käsittely ei saa olla riippuvainen palvelusuhteen laadusta. Tasa-arvon toteutuksen ei tule olla ensisijaisesti sopimiskysymys, koska silloin syntyy erilaisia tulkintoja siitä, mitä on pidettävä syrjintänä. Työsopimuslain 17 §:n ja merimieslain 15 §:n muuttamista puoltaa vielä se seikka, että vaikka tähän asti syrjinnän valvontavollisuus laissa on säädetty, ei tämän perusteella ole käytännössä tasa-arvokysymyksiä hoidettu. Näin ollen tuntuukin oudolta, että valiokunnan enemmistö haluaa työsopimuslain 55 §:ssä tarkoitetun valvontaorganisaation suorittamaan tasa-arvolain valvontaa varsinaisten tasa-arvoviranomaisten kanssa.

Edellä olevan perusteella emme ole voineet yhtyä valiokunnan enemmistön kannanottoon

siltä osin, kuin se koskee työsopimuslain 17 §:n 4 momenttia ja merimieslain 15 §:n 4 momenttia. Tällainen käytäntö ei edistäisi tasa-arvoa parhaalla mahdollisella tavalla niin, että syntyisi yhtenäisen valtakunnallinen tulkinta ja että syrjintäkysymysten käsittely perustuisi vain syrjityn omaan aloitteeseen. Valiokunnan olisi mielestämme tullut esittää lausuntonaan,

Helsingissä 18 päivänä joulukuuta 1985

Hannu Kemppainen

Pirkko Ikonen

Väinö Raudaskoski

että hallituksen esitykseen n:o 57 naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi sisältyvä lakiehdotus työsopimuslain 17 §:n muuttamisesta sekä merimieslain 15 §:n muuttamisesta tulisi hyväksyä hallituksen esityksen mukaisena.

