

**Työasiainvaliokunnan mietintö n:o 2 hallituksen esityksestä
laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 9 ja 14 §:n
muuttamisesta**

Eduskunta on lähettänyt 22 päivänä touko-kuuta 1992 työasiainvaliokuntaan valmistelevas-
ti käsiteltäväksi hallituksen esityksen n:o 63
laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
annetun lain 9 ja 14 §:n muuttamisesta.

Valiokunta on tässä yhteydessä ottanut käsi-
teltäväksi myös eduskunnan 26 päivänä touko-
kuuta 1992 valiokuntaan lähettämän ed. O.
Ojalan ym. lakialoitteen n:o 18 laiksi naisten ja
miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain
muuttamisesta.

Asian johdosta ovat valiokunnassa olleet
kuultavina ministeri Elisabeth Rehn, toimisto-
päällikkö Riitta-Maija Jouttimäki sosiaali- ja
terveysministeriöstä, tasa-arvovaltuutettu Tuu-
likki Petäjäniemi, erikoistutkija Pirkko Kiviaho
tasa-arvoasiain neuvottelukunnasta, vs. neuvot-
televa virkamies Tarja Hyvönen Valtion työ-
markkinalaitoksesta, palkka-asiain esittelijä
Timo von Boehm Kirkon sopimusvaltuuskun-
nasta, lakimies Ritva Liivala Kunnallisesta työ-
markkinalaitoksesta, puheenjohtaja Aila Joki-
nen Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunnas-
ta, asiamies Mikko Nyssölä Suomen Työnanta-
jain Keskusliitosta, lakimies Martti Virtanen
Liiketyönantajain Keskusliitosta, lakimies Jor-
ma Rusanen Suomen Ammattiliittojen Keskus-
järjestöstä, lakimies Raila Kangasperko Toimi-
henkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitosta,
lakimies Jorma Skippari Suomen Teknisten Toi-
mihenkilöjärjestöjen Keskusliitosta, tutkija Ulla
Aitta Akavasta, lakimies Antti Neimala Suomen
Yrittäjien Keskusliitosta, professori Niklas
Bruun ja vt. apulaisprofessori Liisa Nieminen.

Hallituksen esitys ja lakialoite

Hallituksen esityksessä ehdotetaan naisten ja
miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia sel-
vennettäväksi siten, että laissa kiellettyinä syrjin-
tänä mainittaisiin nimenomaisesti eri asemaan
asettaminen tai joutuminen raskauden tai synny-

tyksen vuoksi. Lisäksi lakiin ehdotetaan otetta-
vaksi säännös, jonka mukaan sukupuoleen pe-
rustuvana syrjintänä olisi pidettävä myös eri
asemaan asettamista tai joutumista vanhem-
muuden, perhehuoltovelvollisuuden tai muun
välillisesti sukupuoleen liittyvän syyn johdosta.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mah-
dollisimman pian sen jälkeen kun se on hyväk-
syttävä ja vahvistettu.

Lakialoitteessa n:o 18 ehdotetaan tasa-arvola-
kia täydennettäväksi säännöksillä sukupuoleen
perustuvan syrjinnän kieltämisestä palvelussuh-
teeseen otettaessa ja palvelussuhteen pituudesta
päädettyä. Lisäksi aloitteessa ehdotetaan täs-
mennettäväksi tasa-arvolain säännöstä naisten
ja miesten tasapuolisesta valitsemisesta eri toimi-
elmiin sekä tehtäväksi eräitä muutoksia tasa-
arvolain seuraamusjärjestelmään.

Valiokunnan kannanotot

Hallituksen esityksessä mainituista syistä ja
saadun selvityksen perusteella valiokunta pitää
hallituksen esitykseen sisältyvää lakiehdotusta
tarpeellisenä ja puoltaa sen hyväksymistä.

Tasa-arvolain uudistamistoimikunnan erillis-
selvityksessä, jossa toimikunnan tuli kiireellisesti
käsitellä raskauteen perustuvasta eri asemaan
asettamisesta ja välillisen syrjinnän kieltämisestä
johtuvat tarpeelliset muutokset tasa-arvolakiin
ja jonka pohjalta käsiteltävänä oleva hallituksen
esitys on annettu, esitettiin muutosta myös syr-
jintää työelämässä koskevaan tasa-arvolain
8 §:ään. Hallitus ei kuitenkaan katsonut voivan-
sa tässä vaiheessa sisällyttää esitykseensä 8 §:ää
koskevia muutosehdotuksia. Raskauden tai per-
hevelvollisuuksien perusteella tapahtuva saatta-
minen eriarvoiseen asemaan on kuitenkin erityi-
sen merkityksellistä juuri työelämässä, ja tästä
syystä valiokunta pitää kiireellisenä työelämässä
tapahtuvaa syrjintää koskevien säännösten täy-
dentämistä tältä osin. Lisäksi valiokunnan saa-

man selvityksen mukaan myös ETA-sopimuksen myötä Suomea sitoviksi tulevat EY:n tasa-arvo-direktiivit ja niihin liittyvä oikeuskäytäntö edellyttävät Suomelta muun muassa kyseisen 8 §:n muuttamista.

Näin ollen valiokunta edellyttää, että hallitus antaa pikaisesti eduskunnalle tasa-arvolain 8 §:ää koskevan muutosehdotuksen.

Samalla valiokunta kiirehtii selvityksiä niiden ongelmien poistamiseksi, joita naisvaltaisille aloille ja yrityksille syntyy vanhempainlomien aiheuttamista kustannuksista.

Helsingissä 8 päivänä kesäkuuta 1992

Koska valiokunta ehdottaa hallituksen esitykseen sisältyvän lakiehdotuksen hyväksyttäväksi, valiokunta ehdottaa lakialoitteeseen n:o 18 sisältyvän lakiehdotuksen hylättäväksi.

Valiokunta ehdottaa kunnioittavasti,

että hallituksen esitykseen sisältyvä lakiehdotus hyväksyttäisiin muuttamattomana.

Lisäksi valiokunta kunnioittavasti ehdottaa,

että lakialoitteeseen n:o 18 sisältyvä lakiehdotus hylättäisiin.

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Lindroos, varapuheenjohtaja Nordman sekä jäsenet Häkämies, Koistinen, Komi, Kuittinen, Laitinen,

Mäkipää, Nikula, Rimmi, J. Roos, Taina, Viljamaa ja Viljanen sekä varajäsenet Ala-Harja, Koskinen ja Vanhanen.

Vastalauseita

I

Tasa-arvolain uudistamistoimikunta ehdotti tasa-arvolain uudistamista sillä perusteella, että kotimainen oikeuskäytäntö on muuttanut tasa-arvolain tulkintaa olennaisesti erilaiseksi, kuin mitä eduskunta lakia säädettäessä tarkoitti. Myös todettiin, että Suomen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö ei ole sopusoinnussa Euroopan yhteisön oikeusjärjestyksen kanssa. EY-oikeus tulee tasa-arvosäännösten osalta Suomea velvoittavaksi ETA-sopimuksen voimaan tullessa.

Toimikunta ehdotti tasa-arvolain 8 §:ää täydennettäväksi siten, että sukupuolen huomioon ottaminen palvelussuhteeseen otettaessa taikka palvelussuhteen pituutta määrittäessä olisi kielletty syrjintää. Samalla tulisi lain 11 §:n säännös hyvityksen maksamisesta sovellettavaksi, jos

työnantajan todettaisiin syyllistyneen tällaiseen syrjintään. Tällainen säännös vastaisi myös EY:n tasa-arvoa koskevia säännöksiä ja oikeuskäytäntöä.

Viittaamme valiokunnalle annettuihin asian-tuntijalausuntoihin sekä edustaja O. Ojalan ym. lakialoitteen n:o 18/1992 vp perusteluihin tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 1 kohdan, 8 §:n 3 momentin ja 10 §:n 2 momentin kohdalla ja katsomme, että valiokunnan olisi tullut täydentää hallituksen esitystä näiltä osin mainitun lakialoitteen mukaisesti.

Edellä esitetyn perusteella ehdotamme,

että lakiehdotus hyväksyttäisiin näin kuuluvana:

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (poist.) muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/86) 8 §:n 3 momentti, 9 §:n otsikko, 10 §:n 2 momentti ja 14 §:n 1 momentti sekä lisätään 8 §:n 2 momenttiin uusi 1 kohta, jolloin nykyinen 1—3 kohta siirtyvät 2—4 kohdaksi, ja 9 §:ään uusi 1 momentti, jolloin nykyinen 1 momentti siirtyy 2 momentiksi, seuraavasti:

8 §

Syrjintä työelämässä

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 menettelynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva hyväksyttävä syy. (uusi)

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

9 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

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. (uusi)

14 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Voimaantulosäännös

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Helsingissä 8 päivänä kesäkuuta 1992

Paavo Nikula
Marja-Leena Viljamaa

Reijo Lindroos
Jukka Roos
Reijo Laitinen

Johannes Koskinen
Lea Mäkipää

II

Hallituksen esityksellä oli määrä täsmentää tasa-arvolain säännöksiä äitiyden ja isyyden suojan perusteella tapahtuvan syrjinnän kieltämiseksi. Hallituksen esityksessä on kuitenkin työnantajien vastustuksen johdosta luovuttu osittain tasa-arvolain uudistamistoimikunnan tekemästä esityksestä. Katson kuitenkin, että tässä yhteydessä tulisi kieltää kaikkinaisen syrjintä työhön-

ottilanteessa raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolain käytännön soveltamisessa ja erityisesti korkeimpien oikeuksien ennakkopäätöksissä on tullut esiin myös eräitä muita tasa-arvolain tulkintaongelmia, jotka mielestäni tulisi ratkaista tässä samassa yhteydessä. Tällaisia tulkintaongelmia on ollut muun muassa siitä, riit-

tääkö yksi toisen sukupuolen edustaja erilaisissa elimissä täyttämään tasa-arvolain vaatimukset.

Ehdotankin, että laissa selkeästi sanottaisiin, mitä tasapuolinen naisten ja miesten valitsemisen erilaisiin valtion komiteoihin, neuvottelukuntiin sekä kunnallisiin toimielimiin edellyttäisi. Ehdotan myös tasa-arvolain rikkomista koskevaa seuraamusjärjestelmää muutettavaksi niin, että raskauden perusteella tapahtuneissa irtisanomistilanteissa tasa-arvolautakunta voisi päätöksellään palauttaa työsuhteen, mikäli irtisanottu sitä haluaa.

Edelleen ehdotan, että tasa-arvolain tarkoittamalle loukatulle maksettavan hyvityksen taso saatetaan vastaamaan työsopimuslain tasoa (3—24 kuukauden ansiotasoa vastaavaa hyvitystä) ja hyvityksen vaatimiselle asetettu kanne aika pidennetään kolmeen vuoteen nykyisestä yhdestä vuodesta.

Edellä esitetyn perusteella ehdotan,

että lakiehdotus hyväksyttäisiin näin kuuluvana:

Laki

naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (poist.) muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/86) 4 §:n 2 momentti, 8 §:n 3 momentti, 9 §:n otsikko, 10 §:n 2 momentti, 11 §:n 1 ja 2 momentti, 12 §:n 2 momentti, 14 §:n 1 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 nykyinen 1—3 kohta siirtyvät 2—4 kohdaksi, 9 §:ään uusi 1 momentti, jolloin nykyinen 1 momentti siirtyy 2 momentiksi, sekä 21 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti, muutettu 3 momentti ja nykyinen 4 momentti siirtyvät 3—5 momentiksi, seuraavasti:

4 §

Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa

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. (uusi)

8 §

Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on samoin pidettävä syrjintänä, jos työnantaja:

1) jättää muissa kuin 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa työnhakijan palvelukseen ottamatta tai rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoja tai sen jatkumista tämän sukupuolen perusteella, jollei työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. (uusi)

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

9 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista *työnhakijalle tai työntekijälle*, joka katsoo joutu-

neensa 8 §:n 2 momentin 1 ja 4 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kohteeksi. (uusi)

11 §

Työnantajan velvollisuus suorittaa hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta

Työnantaja, joka on rikkonut 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta, jollei syrjintään sovelleta 21 §:n 2 momentin tarkoittamaa seuraamusta. (uusi)

Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Hyvitystä voidaan alen-
taa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon työnantajan taloudellinen asema, työnantajan pyrkimykset estää tai poistaa menettelynsä vaikutukset sekä muut olosuhteet. (uusi)

12 §

Hyvityksen vaatiminen

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostet-

Helsingissä 8 päivänä kesäkuuta 1992

Eila Rimmi

tava kolmen vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. (uusi)

14 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

21 §

Lainvastaisen menettelyn kieltäminen

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. (uusi)

Tasa-arvolautakunta voi tarpeen vaatiessa kieltää menettelyn jatkamisen taikka uusimisen sikon 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. (uusi)

Voimaantulosäännös

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

