

TYÖELÄMÄ- JA TASA- ARVOVALIOKUNNAN MIETINTÖ 3/2005 vp

Hallituksen esitys laiksi naisten ja miesten väli- sestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 13 päivänä lokakuuta 2004 lähettänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (HE 195/2004 vp).

Lausunto

Eduskunnan päätöksen mukaisesti perustuslakivaliokunta on antanut asiasta lausunnon (PeVL 40/2004 vp), joka on otettu tämän mietinnön liitteeksi.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- hallitussihteeri Carita Heinänen ja erikoistutkija Jouni Varanka, sosiaali- ja terveysministeriö
- lainsäädäntöneuvos Tarja Kröger, työministeriö
- lainsäädäntöneuvos Leena Halila, oikeusministeriö
- opetusneuvos Armi Mikkola, opetusministeriö
- tasa-arvovaltuutettu Päivi Romanov
- toimistopäällikkö Anja Nummijärvi, tasa-arvovaltuutetun toimisto
- pääsihteeri Hannele Varsa ja sihteeri Jussi Aaltonen, tasa-arvoasiain neuvottelukunta
- suunnittelujohtaja Petri Pohjonen, Opetushallitus
- tutkija Tapio Rissanen, Tampereen työelämän tutkimuslaitos

- henkilöstöpäällikkö Keijo Tauriainen, Seinäjoen ammattikorkeakoulu
- työmarkkinalakimies Tarja Tuominen, Kunnallinen työmarkkinalaitos
- lakimies Riitta Myllymäki, Suomen Kuntaliitto
- tasa-arvos sihteeri Marja Erkkilä, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- lakimies Jaana Meklin, Akava ry
- asiantuntija Minna Etu-Seppälä, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT ry
- johtaja Rauno Vanhanen, Suomen Yrittäjät ry
- työmarkkina-asiamies Juri Aaltonen, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry
- puheenjohtaja Lea Karjalainen, Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö TVY ry
- pääsihteeri Tanja Auvinen, Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry
- varapuheenjohtaja Leena Linnainmaa, Naisjärjestöjen Keskusliitto ry
- vs. pääsihteeri Aija Salo, Unioni Naisasialiitto Suomessa ry
- puheenjohtaja Tiia Aarnipuu, Seksuaalinen tasavertaisuus SETA ry
- puheenjohtaja Heli Piikkilä ja peruskoulutoimikunnan puheenjohtaja Satu Haime, Suomen opinto-ohjaajat ry
- tutkimusjohtaja Ritva Mitchell, Cupore, kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö
- puheenjohtaja Dan Johansson, Finlands Svenska Lärarförbund FSL
- professori Johanna Niemi-Kiesiläinen
- professori Kevät Nousiainen

- professori Niklas Bruun
- OTL, varatuomari Anja Hannuniemi
- tutkija Ralf Sund.

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (tasa-arvolaki). Ehdotuksella pantaisiin samalla täytäntöön muutettu EU:n työelämän tasa-arvo-direktiivi.

Työpaikan tasa-arvosuunnittelua koskevia säännöksiä täsmennettäisiin. Tasa-arvosuunnitelman tulisi ehdotuksen mukaan sisältää selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvosuunnittelun tehosteeksi ehdotetaan mahdollisuutta asettaa uhkasakko työnantajalle, joka laiminlyö suunnitteluvuorokauden.

Tasa-arvolakiin ehdotetaan sisällytettäväksi määritelmät välittömästä ja välillisestä syrjinnästä sukupuolen perusteella. Myös seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella ehdotetaan määriteltäväksi laissa kielletyksi syrjinnäksi. Oppilaitoksia, peruskoulua lukuun ottamatta, ja etujärjestöjä koskevien säännösten perusteella menettely olisi kiellettyä syrjintää, jos oppilaitos tai etujärjestö laiminlyö huolehtimisvelvollisuutensa häirinnän poistamisen osal-

ta. Käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuva syrjintää määrittellen syrjinnäksi.

Syrjinnän kieltoa rikkonut voitaisiin tuomita maksamaan loukatulle hyvitystä, jolle ei säädettäisi enimmäismäärää työhönottotilanteita lukuun ottamatta. Myös vastatoimet, häirintä sekä syrjintä oppilaitoksissa ja etujärjestöissä tulisivat hyvitysvelvollisuuden piiriin. Kanneaika hyvityksen vaatimiseksi pitenisi kahteen vuoteen, paitsi työhönottotilanteissa, jolloin kanneaika olisi yksi vuosi.

Ehdotetulla lailla laajennettaisiin lain soveltamisalaa työ- tai palvelussuhdetta lähellä oleviin työn tekemisen muotoihin samoin kuin vuokratyöhön. Säännöksiä viranomaiselle asetetusta tasa-arvon yleisestä edistämisvelvollisuudesta ja julkista valtaa käyttävistä toimielimistä tarkennettaisiin. Kiintiösäännöksen soveltamisalaa laajennettaisiin koskemaan kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä ja julkista valtaa käyttäviä toimielimiä. Laissa säädettäisiin myös syrjintäasian käsittelyssä sovellettavasta todistustaakan jaosta.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Yleisperustelut

Tasa-arvo elämän rikkautena ja yhteiskunnan menestystekijänä

Lukuisat tutkimukset ja arkielämästä saadut kokemukset todistavat, että työntekijät voivat hyvin työyhteisöissä, joissa naiset ja miehet työskentelevät yhdessä ja mahdollisimman tasa-arvoisina. Erilaisuus rikastuttaa työyhteisöä ja ruokkii luovuutta. Hyvinvointi ja luovuus nostavat puolestaan tuottavuutta. Pyrittäessä tuotta-

vuuden lisäämiseen pitäisikin entistä enemmän kiinnittää huomiota tasa-arvopolitiikan tarjoamiin mahdollisuuksiin.

Naiset ja miehet ovat monin tavoin erilaisia eikä tasa-arvopolitiikan tavoitteena ole pyrkiä tekemään heistä samanlaisia. Naisten ja miesten erilaiset ominaisuudet ja erilainen tapa ajatella ja tehdä asioita ovat rikkaus, ja tasa-arvopolitiikalla tulee pyrkiä tämän rikkauden esiin tuomiseen ja hyödyntämiseen koko yhteiskunnan ja kaikkien yksilöiden iloksi ja hyvinvoinniksi.

Naiset sen paremmin kuin miehetkään eivät ole samanlaisia. Se, mikä sopii yhdelle, ei välttämättä sovi toiselle. Olennaista on, että kukin nainen ja mies voi tasa-arvoisista lähtökohdista yhdenvertaisin mahdollisuuksin toteuttaa omia pyrkimyksiään ja toiveitaan — rakentaa itselleen sopivan elämän ilman perinteisistä sukupuolirooleista aiheutuvaa painolastia.

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on Suomessa suhteellisen hyvin toteutunut verrattuna, Pohjoismaita lukuun ottamatta, lähes kaikkiin maailman maihin. Voimme syystä olla ylpeitä saavutuksistamme, joihin kuuluvat naisten korkea koulutustaso ja työhön osallistumisaste, kattava päivähoitojärjestelmä, ilmainen kouluruokailu sekä työ- ja sosiaalilainsäädännön perhevapaajärjestelmät.

Jotta tasa-arvo etenisi, on kuitenkin tärkeää tiedostaa, että paljon voidaan vielä tehdä. Naisvaltaisten alojen palkat pitää saada nostettua työn vaativuutta vastaavalle tasolle. Esteet naisten uralla etenemisestä pitää raivata. Erityisesti yksityisten yritysten johtopaikoilla on vähän naisia. Naisten ottaminen mukaan yritysten johtamistyöhön voisi tuoda erilaista osaamista, uusia näkökulmia ja uutta ajattelutapaa yritysten päätöksentekoon ja auttaa löytämään uusia ratkaisuja tuottavuuden ja työllisyyden ongelmiin.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen sekä isien rohkaiseminen perheväpöiden käyttöön vaativat vielä paljon huomiota. Huolestuttavaa on myös pätkätöiden ja niihin liittyvän epävarmuuden kohdistuminen erityisesti synnytysissä oleviin naisiin.

Käsiteltävänä olevalla tasa-arvolain uudistuksella pyritään tasa-arvosuunnittelun kehittämiseen ja lisäämiseen sekä vahvistamaan tasa-arvon edistämisen valtavirtaistamista täsmentämällä viranomaisten velvoitteita. Valiokunta pitää ehdotuksia perusteltuina ja kannatettavina. Samalla valiokunta painottaa, että tasa-arvolaki ja siihen kirjatut velvoitteet voivat parhaimmillaankin edistää tasa-arvon saavuttamista vain rajallisesti. Tasa-arvon saavuttamiseksi tarvitaan voimakasta tasa-arvoa tukevaa ja arvostavaa yhteiskunnallista näkemystä ja laajan rintaman toimintaa. Hallituksen viime joulukuussa hyväksy-

mä kaikkien ministeriöiden yhteistyönä valmisteltu tasa-arvo-ohjelma on tärkeä askel tähän suuntaan. Valiokunta pitää tärkeänä, että kaikkien hallinnonalojen yhteistyötä tasa-arvon edistämiseksi jatketaan, ja painottaa erityisesti hallituksen lakiesitysten ja valtion talousarvioesityksen sukupuolivaikutusten selvittämistä.

Tasa-arvosuunnitelmat ja lainsäädännön vaikutusten seuranta

Esityksellä pyritään siihen, että tasa-arvosuunnittelu yleistyy ja siitä muodostuu osa työpaikan yhteistoimintamenettelyä. Lakia ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että siitä ilmenevät tasa-arvosuunnitelman sisällölliset vähimmäisvaatimukset. Lakiehdotuksen mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus. Siihen tulee sisältyä myös suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aiempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden tuloksista.

Valiokunta pitää tasa-arvosuunnittelua tärkeänä ja katsoo, että hyvin tehdyistä tasa-arvosuunnitelmista voidaan saada lisäarvoa työpaikan ongelmien kartoittamiseen ja ratkaisujen löytämiseen. Asiantuntijakuulemisessa monet tahot esittivät suunnitteluvetoisen asettamista myös pienemmille kuin 30 työntekijän työpaikoille. Erityisesti naisvaltaisilla aloilla on paljon työpaikkoja, jotka nyt jäävät velvoitteen ulkopuolelle. Valiokunta katsoo kuitenkin, että tässä vaiheessa ei ole syytä laajentaa velvoitetta pienemmille työpaikoille, vaan voimavarat tulee suunnata siihen, että lain mukaiset tasa-arvosuunnitelmat saadaan tehdyiksi.

Valiokunta pitää tärkeänä, että lain toteutusta ja vaikutuksia seurataan ja asiasta annetaan valiokunnalle selvitys vuoden 2009 loppuun mennessä. Lain vaikutusten seurannassa tulee kiinnittää erityistä huomiota tasa-arvosuunnitteluvetoisen toteutumiseen ja tasa-arvosuunnitelmien vaikutuksiin. Lainsäädännöstä saatavien kokemusten perusteella on syytä pohdita myös tasa-arvovelvoitteen ulottamista alle 30

työntekijän työpaikoille. Valiokunta ehdottaa eduskunnan hyväksyttäväksi lausumaa lain seurannasta (*Valiokunnan lausumaehdotus 5*).

Valiokunta korostaa tasa-arvosuunnittelua koskevan ohjeistuksen ja koulutuksen merkitystä. Valiokunta pitää tärkeänä, että ohjeissa käsitellään muun muassa tasa-arvotyön organisoinnista työpaikalla sekä tasa-arvosuunnittelusta koko henkilöstölle annettavaa tiedotusta ja koulutusta.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttö

Määräaikaississa työsuhteissa työskenteli vuonna 2003 naisista 20 prosenttia ja miehistä 12,7 prosenttia. Määräaikainen työ on selvästi yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Sijaisuus on määräaikaisuuden perusteena 29 prosentissa ja kuntasektorilla jopa 50 prosentissa tapauksista. Sijaisuudet johtuvat esimerkiksi perhevapaista, vuosilomista, sairauslomista, vuorotteluvapaista ja opintovapaista. Määräaikainen työ on keskimääräistä yleisempää akateemisen koulutuksen saaneilla, nuorehkoilla naisilla.

Valiokunta pitää määräaikaisten työsuhteiden käytön yleisyyttä ja niiden kohdistumista erityisesti synnytysissä oleviin naisiin ongelmallisena. Ilman vakituista työsuhdetta perheen perustaminen ja asunnon hankkiminen on turvaton ja hankalaa. Valiokunta pitää tärkeänä, että työsuhteiden pätkittymisestä väestöpolitiikalle ja nuorten perheiden hyvinvoinnille aiheutuvat ongelmat tiedostetaan ja ryhdytään määrätietoisiin toimenpiteisiin määräaikaisten työsuhteiden käytön vähentämiseksi. Ainakin suuremmilla työpaikoilla tulisi pyrkiä sijaisuuksien hoitajien työsuhteiden vakinaistamiseen niin, että määräaikaissuhteita käytettäisiin vain satunnaisiin tarpeisiin ja pääosa sijaistarpeista hoidettaisiin vakituisten sijaisten voimin. Luomalla useampien kuntien yhteisiä varahenkilöjärjestelmiä voitaisiin esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalveluissa ja koulutoimessa saada nykyisiä määräaikaissuhteita muutettua pysyviksi. Valiokunta ehdottaa eduskunnan hyväksyttäväksi lausumaa, jossa edellytetään, että hallitus seuraa määräaikaisten työsuhteiden käytön kohdis-

tumista perheen perustamisessa oleviin naisiin ja miehiin sekä selvittää, miten työsuhteiden katkonaisuutta ja siitä aiheutuvaa epävarmuutta nuorten aikuisten elämässä voitaisiin vähentää (*Valiokunnan lausumaehdotus 1*).

Tasa-arvotyön resurssit

Hallituksen esityksen perustelujen taloudellisia vaikutuksia koskevassa osassa on kuvattu laajasti niitä uusia ja laajenevia tehtäviä, joita lakiehdotus tuo tasa-arvovaltuutetulle. Perustelujen mukaan tasa-arvovaltuutetun lisääntyvä työmäärä edellyttää lisäystä toimiston henkilöstöresursseihin ja toimintamäärärahoihin. Ilman lisäresursseja esityksen mukanaan tuomia velvoitteita ei kyetä tehokkaasti valvomaan eikä täyttämään tehokkaan oikeusturvan vaatimusta. Perustelujen mukaan lisätehtävät edellyttävät vähintään kahta uutta virkaa. Vuoden 2005 talousarviossa tasa-arvovaltuutetun toimistoon on myönnetty määrärahat yhden uuden viran perustamiseen.

Valiokunta pitää tärkeänä, että lain mukaisesti velvoitteista pystytään huolehtimaan asianmukaisesti, ja katsoo, että tasa-arvovaltuutetulle tulee turvata tehtävien mukaiset resurssit. Erityisesti valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että syrjäntäepäilytilanteissa tasa-arvovaltuutetun tulisi pystyä antamaan asiaa koskeva lausuntonsa ennen kuin lakiehdotuksen 12 §:n mukainen kanneaika umpeutuu. Syrjintää epäilevän on vaikea itse arvioida kanteensa menestymismahdollisuuksia, joten ilman tasa-arvovaltuutetun lausuntoa kanne jää helposti oikeudenkäyntikulujen pelossa nostamatta. Lakiehdotuksen 17 §:n 3 momentin mukainen palkkatietojen hankkiminen tasa-arvovaltuutetun kautta voi kahden kuukauden määräaikaioineen johtaa toimiston muiden tehtävien entistä suurempaan ruuhkautumiseen. Valiokunta edellyttää, että säännöksen toimivuutta ja siitä aiheutuvaa työmäärää seurataan ja asiaa koskeva selvitys otetaan osaksi valiokunnalle vuoden 2009 loppuun mennessä annettavaa selvitystä.

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että monet kansalaisjärjestöt tekevät arvokasta, käytännönläheistä tasa-arvotyötä hyvin vaatimatto-

min resurssein ja ilman tietoa tuen jatkumisesta. Valiokunta pitää tärkeänä, että kansalaisjärjestöjen pitkäjänteisen tasa-arvotyön edellyttämät resurssit turvataan.

Valiokunta ehdottaa eduskunnan hyväksyttäväksi lausumaa tasa-arvolain toteuttamisen ja valvonnan sekä kansalaisjärjestöjen tasa-arvotyön resurssien turvaamisesta (*Valiokunnan lausumaehdotus 4*).

Tasa-arvovaltuutetun ja -lautakunnan tehtävät ja toimivaltuudet

Yhdenvertaisuuslain mukaan etnistä syrjintää epäilevä voi pyytää syrjintävaltuutettua auttamaan sovinnon aikaansaamisessa ja syrjintälautakunta voi vahvistaa osapuolten välisen sovinnon. Tasa-arvovaltuutetulla ja -lautakunnalla ei vastaavia sovittelutehtäviä ole. Nopeana ja halpana oikeussuojan saantikeinona sovittelun on kuitenkin katsottu soveltuvan erityisen hyvin juuri syrjintätilanteisiin. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus selvittää tasa-arvovaltuutetun ja -lautakunnan tehtäviin ja toimivaltuuksiin liittyvät kehittämistarpeet sekä mahdollisuudet ottaa käyttöön menettelyt, jotka mahdollistavat sovinnon aikaansaamisen ja vahvistamisen myös tasa-arvolain mukaisissa syrjintätilanteissa.

Tasa-arvolain noudattamisen huomioon ottaminen julkisissa hankinnoissa

Monet aikaisemmin valtion tai kunnan omana työnä hoidetut tehtävät on viime vuosina ulkoistettu ja hoidetaan nykyisin ostamalla palvelut yksityisiltä palvelujen tuottajilta. Tämä on lisännyt huomattavasti julkisten hankintojen määrää ja merkitystä.

Valiokunta korostaa, että tehtäessä julkisia hankintoja tulee kiinnittää nykyistä enemmän huomiota siihen, että hankinnat tehdään yritysiltä, jotka noudattavat niin työ-, sosiaali-, vero- ja ympäristölakeja kuin tasa-arvolakiakin. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus yhdessä kuntaliiton kanssa valmistelee julkisia hankintoja koskevat ohjeet, joissa määritellään, miten muun muassa tasa-arvolain noudattaminen voi-

daan ottaa huomioon tarjouskilpailuja järjestettäessä ja julkisista hankinnoista päätettäessä.

Miehet ja tasa-arvo

Valiokunta korostaa, että tasa-arvon edistäminen on molempien sukupuolien asia, josta naisten ja miesten tulee huolehtia yhdessä. Tasa-arvon saavuttamiseksi on välttämätöntä, että myös miehet pitävät sitä tärkeänä ja osallistuvat aktiivisesti sen edistämiseksi tehtävään työhön.

Valiokunta pitää tärkeänä, että sukupuolivaiikutusten arviointi kattaa myös toimenpiteiden vaikutukset miehiin. Vaikutukset miehiin ja naisiin voivat olla yllättävän erilaisia, ja toimenpiteillä voi olla myös ei-toivottuja vaikutuksia. Eri sukupuoliin kohdistuvien vaikutusten tunteminen on tärkeää, jotta päätökset voidaan tehdä tietoisesti ja tasapainoisesti myös erisuuntaisia vaikutuksia punniten.

Lakiehdotuksen monet kohdat, kuten työ- ja perhe-elämän yhteensovituksen parantaminen, häirinnän ehkäiseminen ja määräaikaisten palvelussuhteiden vähentäminen, koskettavat myös monia miehiä ja tuovat parannusta heidänkin tilanteeseensa. Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen jakautumisen vähentäminen luo viihtyisämpiä työpaikkoja, joissa on molempia sukupuolia ja joissa myös miesten työhyvinvointi on parempi.

Valiokunta korostaa erityisesti miesten oikeutta vanhemmuuteen ja katsoo, että miesten vastuunottoa perhevelvollisuuksista tulee kaikin tavoin tukea. Erityistä huomiota tulee kiinnittää työnantajien asenteisiin. Vaikka asenteissa on viime vuosina tapahtunut selkeää muutosta, suhtaudutaan vuoden 2004 tasa-arvobarometrissa selvitettyjen työntekijöiden käsitysten mukaan varsinkin yksityisen puolen työpaikoissa edelleen isien vanhempainvapaisiin ja hoitovapaisiin huomattavasti kielteisemmin kuin äitien.

Miesten syrjintä on yleensä luonteeltaan välillistä. Vaikka lapsen huoltoa ja tapaamista koskeva lainsäädäntö on lähtökohdiltaan ja sanamuodoiltaan syrjimätöntä, niin miehet kokevat usein joutuvansa huoltajuuskiistoissa epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella. Käytän-

nössä miehen on monesti ollut vaikeaa saada lapsen huoltajuutta itselleen, vaikka hänellä tosiasiallisesti on voinut olla paremmat mahdollisuudet lapsesta huolehtimiseen. Valiokunta korostaa lapsen edun ensisijaisuutta huollosta päättävässä ja pitää sekä lapsen edun että tasa-arvon kannalta ongelmallisena tilannetta, jossa miehet eivät edes esitä huoltajuutta itselleen, koska epäilevät järjestelmän puolueettomuutta. Valiokunta edellyttää, että hallitus selvittää, tehdäänkö lasten huoltajuusasioissa lainsäädännöstä, hallintokäytännöistä tai viranomaisten asenteista johtuen isä syrjiviä ratkaisuja, ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin, jotta naisia ja miehiä kohdeltaisiin tasa-arvoisesti huoltajuuskysymyksissä (*Valiokunnan lausumaehdotus 3*).

Eri osoitteessa asuvan vanhemman mahdollisuuksissa ottaa vastuuta ja osallistua lastensa elämään on monia ongelmia. Esimerkiksi työso-
pimuslain säännös oikeudesta enintään neljän päivän tilapäiseen hoitovapaaseen sairaan lapsen hoitoa varten koskee vain lapsen kanssa samassa taloudessa asuvia. Valiokunta pitää tärkeänä, että lainsäädäntöä kehitetään niin, että myös eri osoitteessa asuvien vanhempien mahdollisuudet vanhemmuuden toteuttamiseen paranevat. Ottaen huomioon erilaiset perhetilanteet ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen monenlaiset tarpeet valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus selvittää, voidaanko oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen laajentaa koskemaan myös eri osoitteessa asuvia vanhempia.

Palkkauksellinen tasa-arvo

Tasa-arvon toteuttaminen palkkauksessa on osoittautunut vaikeaksi. Hallituksen esityksen perusteluissa on todettu, että sukupuolten välisissä palkkaeroissa ei ole viime vuosikymmeninä tapahtunut olennaisia muutoksia. Vuonna 2003 naisten keskikuukausipalkka koko-aikatyössä oli 83 prosenttia miesten keskikuukausipalkasta. Selvitysten mukaan noin puolet tästä erosta selittyy työmarkkinoiden jyrkällä jakautumisella miesten ja naisten töihin sekä naisten alojen palkkauksen jälkeensä jääneisyydellä. Lopuosaa selittää muun muassa miesten naisia pa-

remmat uralla etenemismahdollisuudet ja sijoittuminen johtaviin tehtäviin. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan noin neljännes johtavassa asemassa olevista on nykyisin naisia. Ylimmässä johdossa osuus on kuitenkin huomattavasti pienempi. Katsottaessa samasta työstä samalla työpaikalla maksettua palkkaa eroksi jää noin 2—7 prosenttia.

Valiokunta korostaa toimia työmarkkinoiden jakautumisen purkamiseksi ja katsoo, että tähän tähtäävien toimien tulee alkaa jo varhaislapsuudesta ja peruskoulusta. Suuri merkitys on asennekasvatuksella ja ainevalinnoilla, jotka luovat pohjaa hakeutumiselle ammattiopintoihin. Valiokunta painottaa opettajien ja opinto-ohjaajien merkitystä sekä nuorten mahdollisuutta tutustua erilaisiin ammatteihin ja aloihin pyrittäessä rohkaisemaan tyttöjä ja poikia tekemään ennakkoluulottomia, perinteisistä poikkeavia ammattivalintoja.

Palkkauksellisen tasa-arvon tavoitetta pidetään tärkeänä niin EU:n piirissä kuin kansallises-
tikin. Asiasta on valmistunut viime aikoina useitakin selvityksiä ja monenlaisia hankkeita ja projekteja on vireillä ja valmisteilla. Toisaalta yhteiskunnassa on kuitenkin meneillään myös sellaisia kehityssuuntia, jotka voivat vaikuttaa palkkaeroja kasvattavasti. Viime vuosina yhteiskunnallisessa keskustelussa on avoimesti korostettu palkkaerojen merkitystä ja katsottu, että joustavuuden lisäämisen työmarkkinoilla tulee koskea myös palkkausta. Palkkaerojen kasvattaminen näyttää tutkimusten mukaan samalla merkitsevän myös sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kasvua, mikä selittynee ennen kaikkea monien matalapalkkaisten ammattien naisvaltaisuudella. Tutkimuksissa on nähty myös viitteitä siitä, että tulospalkkioiden ja muiden palkanlisien osuuden kasvu kokonaispalkkauksessa kasvattaa sukupuolten välisiä palkkaeroja. Tärkeää onkin tutkia, mille työntekijäryhmille erilaisia palkanlisä annetaan ja miten lisät jakaantuvat työntekijäryhmien sisällä.

Valiokunta pitää tärkeänä, että palkkajoustavuuden lisäämisen ja palkkausjärjestelmien kehittämisen vaikutuksia palkkauksellisen tasa-arvon kehitykseen tarkoin seurataan ja pyritään

vaikuttamaan kehitykseen siten, että naisvaltaisten alojen tehtävien vaativuus ja ne ominaisuudet, jotka naisilla ovat vahvempia, saavat palkkausjärjestelmissä asianmukaisen merkityksen. Palkkauksen tulee reagoida työssä tapahtuviin muutoksiin siten, että työn määrällinen lisäys ja vaativuustason nousu näkyvät myös palkassa.

Tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa

Valiokunta painottaa oppilaitosten merkitystä tasa-arvon edistämiseksi. Oppilaitokset ovat keskeisessä asemassa esimerkiksi pyrittäessä työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen jakautuneisuuden vähentämiseen. Valiokunta korostaa erityisesti suunnitelmallista tasa-arvon edistämistä ja ehdottaa, että lakiehdotukseen lisätään säännökset tasa-arvosuunnitelmien tekemisestä oppilaitoksissa. Tarkoitus on, että oppilaitoksessa kartoitetaan yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa tasa-arvotilanne ja siihen liittyvät ongelmat sekä pyritään löytämään oman oppilaitoksen toiminnan kannalta tarkoituksenmukaiset tavat tasa-arvon edistämiseen. Valiokunta uskoo, että opiskelijoiden kanssa yhdessä tehty tasa-arvosuunnittelu on myös hyvä tapa vähentää lakiehdotuksen 8 b §:n mukaisia syrjintäepäilyjä.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että peruskoulut jätetään syrjintää oppilaitoksissa koskevan 8 b §:n soveltamisalan ulkopuolelle. Ehdotettu ratkaisu poikkeaa yhdenvertaisuuslaissa omaksutusta linjasta. Yhdenvertaisuuslain 1 ja 2 §:n mukaan laki koskee kaikkea koulutusta, mutta sitä ei sovelleta koulutuksen tavoitteisiin, sisältöön eikä koulutusjärjestelmään. Valiokunta on yhdenvertaisuuslaista antamassaan mietinnössä (TyVM 7/2003 vp — HE 44/2003 vp) pitänyt tärkeänä, että tasa-arvolain muutosehdotuksen valmistelussa otetaan huomioon yhdenvertaisuuslain säännökset ja huolehditaan mahdollisuuksien mukaan sääntelyn yhdenmukaisuudesta.

Valiokunta toteaa, että sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi olennaisten asenteiden ja ai-nevalintojen kannalta peruskoulu on erittäin tärkeässä asemassa. Peruskouluissa ilmenee myös

paljon sellaista sukupuoleen liittyvää nimittelyä ja muuta häirintää, johon tulee valiokunnan käsityksen mukaan järjestelmällisesti puuttua. Valiokunnan kuulemista asiantuntijoista ovat varsinkin opetushallinnon edustajat katsoneet, että tasa-arvon edistäminen peruskouluissa ja siellä ilmenevät tasa-arvo-ongelmat tulee hoitaa perusopetuslain mukaisten valtuuksien ja opetus-suunnitelmien puitteissa. Toisaalta monet valiokunnan kuulemat asiantuntijat ovat korostaneet tarvetta tehdä peruskoulujenkin tasa-arvo-ongelmat näkyviksi ja ryhtyä tasa-arvolain mukaiseen suunnitelmalliseen työhön tasa-arvon edistämiseksi myös peruskouluissa. Valiokunta ei ole tässä vaiheessa katsonut tarkoituksenmukaiseksi esittää hallituksen esityksen muuttamista tältä osin. Valiokunta pitää kuitenkin tärkeänä, että hallitus seuraa, miten tasa-arvon edistäminen peruskouluissa toteutuu, ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin lainsäädännön täsmentämiseksi tältä osin.

Vanhemmuuden kustannusten jakaminen

Perhevapaista aiheutuvat kustannukset rasittavat suhteessa enemmän naisvaltaisia aloja, koska naiset käyttävät valtaosan perhevapaista. Työnantajille aiheutuvia perhevapaakustannuksia on tasattu siten, että työnantaja saa sairauspäivärahan suuruisen korvauksen maksaessaan palkkaa äitiysvapaan ajalta. Lisäksi työnantaja voi hakea korvausta perhevapaiden ajalta kertyvien vuosilomien kustannuksista. Nämä toimenpiteet ovat kuitenkin vielä riittämättömiä tasamaan vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvia kustannuksia. Naisyrittäjien selvitysten mukaan naisen työnantajalle voi aiheutua muun muassa vanhempainvapaista ja niistä kertyvistä vuosilomista sekä sijaisten hankkimisesta ja perehdyttämisestä kustannuksia jopa 13 000 euroa lasta kohden. Erityisen raskaiksi nämä kustannukset samoin kuin sijaisista aiheutuvat järjestelyt muodostuvat pienille työnantajille. Kustannusten kohdistuminen naisten työnantajille heikentää osaltaan naisten työmarkkina-asemaa ja voi joissakin tilanteissa johtaa siihen, että palkataan mieluummin mies kuin nainen.

Valiokunta edellyttää, että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvien kustannusten jakamiseksi yhteisvastuullisesti kaikkien työnantajien kesken (*Valiokunnan lausumaehdotus 2*).

Tiedotusvälineet, mainonta ja viihdeteollisuus

Tasa-arvolain soveltamisala on periaatteessa yleinen. Lakiin ei kuitenkaan sisälly mitään erityissäännöksiä, jotka koskisivat tasa-arvoa tiedotusvälineissä, mainonnassa ja viihdeteollisuudessa. Asenteiden muokkaamisen kannalta mainonta, musiikkivideot, elokuvat, televisiosarjat, lehdet ja muoti ovat kuitenkin erittäin keskeisessä asemassa.

Erityisesti lasten ja nuorten maailmankuva muovautuu paljolti eri viestimistä saatujen virikkeiden pohjalta. Siksi ei ole lainkaan yhdentekevää, millaista maailman- ja ihmiskuvaa ne välittävät. Tasa-arvon edistämisen kannalta on huolestuttavaa, että viestimien välittämät nais- ja mieskuvat ovat kovin stereotyyppisiä. Niihin liittyy usein myös ihmisen esineellistämistä ja ihmiskehon käyttämistä epäeettisellä ja arvoa alentavalla tavalla. Niiden todellisuudesta vieraantunut tapa kuvata naisia ja miehiä vaikuttaa nuorten käsityksiin sukupuolten roolimalleista ja antaa vääristyneen kuvan seksuaalisuudesta.

Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus selvittää, miten eri viestimien käytön kyllästävä arki vaikuttaa nuorten käsityksiin omasta itsestään, sukupuolirooleista ja sukupuolten tasa-arvosta ja miten voitaisiin toimia, jotta tiedotusvälineet välittäisivät myös tasa-arvoa tukevaa mies- ja naiskuvaa. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan esimerkiksi Norjassa on olemassa lainsäädäntöä, jolla mahdollistetaan puuttuminen sukupuolten tasa-arvon vastaiseen mainontaan. Valiokunta katsoo, että myös Suomessa tulee selvittää, olisiko meillä syytä ottaa käyttöön tämän tyyppistä lainsäädäntöä.

Kiintiöperiaate

Valiokunta katsoo, että naisten ja miesten tasa-painoinen osallistuminen poliittiseen ja julki-

seen päätöksentekoon edistää yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja parantaa kansanvaltaisen järjestelmän toimintaa. Molempien sukupuolten yhtäläinen osallistuminen päätöksentekoon monipuolistaa keskusteluja ja nostaa esiin uusia asioita ja näkökulmia sekä erilaisia tärkeysjärjestyksiä.

Lakiehdotuksen mukaan kiintiösäännöksen soveltamisalaa ehdotetaan laajennettavaksi koskemaan myös kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan kyseessä on selventävä säännös. Kuntien yhteistoiminnan piirissä kiintiösäännöstä on jo sovellettu moniin toimielimiin kuten kuntien edustajakokoukseen, liittovaltuustoon ja -hallitukseen sekä lauta- ja johtokuntiin.

Valiokunta pitää ehdotettua selvennystä perusteltuna. Valiokunta kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että säännöksen soveltaminen voi aiheuttaa käytännössä ongelmia tilanteissa, joissa kyseessä on esimerkiksi lyhytaikaista yhteistyöhanketta varten perustettava useamman kunnan yhteinen toimielin. Tällaista toimielintä ei yleensä kukaan varsinaisesti nimitä, vaan jokainen kunta nimeää siihen edustajansa. Tällöin voi olla vaikeaa koordinoita toimielimen kokoonpanoa niin, että tasa-arvolain vaatimukset täyttyvät. Valiokunta katsoo, että kiintiösäännöstä kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiin sovellettaessa tällaiset kuntien väliset, lyhytaikaiset työryhmät voidaan jättää säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle.

Yksityiskohtaiset perustelut

3 §. Palvelussuhteiden osapuolten määritelmää. Perustuslakivaliokunnan lausunnossa on kiinnitetty huomiota säännöksen sanamuotoon ja katsottu, että lain soveltamisalan kannalta tärkeä työntekijän käsite 3 §:n 1 momentissa jää sanan "palvelussuhde" käytön ja momentissa tehtyjen rinnastusten vuoksi epäselväksi.

Lakiehdotuksella on tarkoitus saattaa voimaan työelämän yleinen tasa-arvodirektiivi, joka koskee paitsi työ- ja virkasuhteisia myös muita työnteon muotoja, kuten itsenäisiä ammatinharjoittajia. Lakiehdotuksen 3 §:n säännöksil-

lä pyritään kattamaan direktiivin edellyttämä, jossain määrin epämääräinen soveltamisala. Valiokunta yhtyy perustuslakivaliokunnan näkemukseen siitä, että säännös jää jonkin verran epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi. Valiokunta pitää tärkeänä, että säännöksen soveltamiskäytäntöä seurataan ja saatujen kokemusten pohjalta säännöstä esitetään tarvittaessa tarkistettavaksi.

Pykälän perusteluissa on kiinnitetty huomiota toimitusjohtajan asemaan ja todettu, että jo nykyisenkin tasa-arvolain syrjintäkielto on ulottunut myös näihin. Esimerkiksi toimitusjohtajan sopimuksen purkaminen tai uusimatta jättäminen raskauden takia on ollut kiellettyä. Valiokunta korostaa osakeyhtiön toimitusjohtajan asemaa yhtiön toimielimenä ja katsoo, että tasa-arvolain tulkinnassa tulee ottaa huomioon osakeyhtiön laaja valta valita toimitusjohtajansa. Valiokunnan käsityksen mukaan tasa-arvolain työsyryntäsäännökset voivat tulla sovellettaviksi osakeyhtiön toimitusjohtajaan lähinnä vain tilanteissa, joissa henkilön oikeussuhde on päätetty esimerkiksi raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai muun perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

6 §. Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa. Lakiehdotuksen johtolauseen ja lainlaatisohjeiden mukaisesti valiokunta ehdottaa pykälään otettaviksi myös 1 momentin ja 2 momentin 1 ja 2 kohdan säännökset, vaikka niihin ei ehdoteta muutoksia suhteessa voimassa olevaan lakiin.

6 a §. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Valiokunta ehdottaa 2 momenttia täsmennettäväksi siten, että tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää myös ehdotukset toimenpiteiksi palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Jotta tasa-arvosuunnitelmilla pystytään konkreettisesti edistämään palkkatasa-arvoa, on tärkeää, että naisten ja miesten palkkoja verrataan ja selvitetään syitä palkkaeroille. Palkkakartoitusta laadittaessa tulee pyrkiä siihen, että miesten ja naisten palkat ilmenisivät siitä vaativuustasoittain

tai tehtäväryhmittäin. Palkkakartoitus tulee tehdä siten, että palkkasummat eivät ole yhdistettävissä yksittäisiin työntekijöihin. Viitaten yleisperusteluissa esittämänsä valiokunta pitää tärkeänä, että tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa käydään läpi työpaikalla käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja pyritään mahdollisuuksien mukaan selvittämään, kohtelevatko ne naisia ja miehiä tasa-arvoisesti ja tulevatko saman vaativuustason työt kohdelluiksi yhdenvertaisella tavalla.

Valiokunta korostaa avoimuuden ja oikeudenmukaisuuden merkitystä työhyvinvoinnin keskeisinä edellytyksinä ja katsoo, että palkkasyrjintäepäilyt olisi hyvä pystyä selvittämään nopeasti työpaikkatasolla.

Pykälän perusteluissa todetaan, että myös tulospalkkioita koskevien arviointiperusteiden tulee olla samoja saman työnantajan palveluksessa oleville naisille ja miehille. Valiokunta pitää sanontaa ongelmallisena ja katsoo, että eri työaloilla samankin työnantajan palveluksessa tulospalkkauksen arviointiperusteiden tulee voida olla tarvittaessa erilaiset. Ne eivät kuitenkaan saa olla miltään osin syrjiviä.

6 b §. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa. Viitaten yleisperusteluissa esittämänsä valiokunta korostaa oppilaitosten merkitystä tasa-arvon suunnitelmallisessa edistämisessä ja ehdottaa lakiehdotukseen lisättäväksi tasa-arvosuunnittelua oppilaitoksissa koskevan uuden pykälän. Pykälää sovellettaessa oppilaitoksilla käsitetään muun muassa ammatillisia oppilaitoksia, yliopistoja ja ammattikorkeakouluja sekä kansan-, kansalais- ja työväenopistoja. Lakiehdotuksen 8 d ja 10 a §:ssä on käytetty sanontaa "oppilaitoksen sekä muun koulutusta ja opetusta järjestävän yhteisön". Valiokunta on katsonut, että pykäläehdotuksen mukaista tasa-arvosuunnitelmaa ei voida tehdä yhdessä opiskelijoiden edustajien kanssa silloin, jos yhteisö järjestää vain hyvin lyhytkestoista koulutusta. Pykälän sanamuodolla on pyritty näiden koulutusmuotojen jättämiseen säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle.

Yleisperusteluissa esitettyyn viitaten valiokunta ehdottaa, ettei tasa-arvosuunnittelua koskevaa säännöstä sovelleta peruskouluissa.

7 §. Syrjinnän kielto. Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisun mukaisesti sukupuoleen perustuva syrjintä kattaa nais- tai miessukupuoleen kuulumiseen perustuvan syrjinnän lisäksi myös sellaisen syrjinnän, joka perustuu sukupuolen korjaukseen. Valiokunta toteaa, että kyseisten henkilöiden ihmisoikeuksien toteutumisen kannalta on tärkeää, että heitä suojataan kaikenlaiselta syrjinnältä ja eri asemaan asettamiselta, ja katsoo, että Suomen tasa-arvolain syrjintäsäännöksiä tulee yhdenmukaisesti EU:n tuomioistuimen kannan kanssa tulkita niin, että ne kattavat myös tämän tyyppisen syrjinnän. Koska kyseessä on ihmisryhmä, jota syrjintälainsäädännössä ei ole aiemmin määritelty, valiokunta ei kuitenkaan ole pitänyt tässä yhteydessä mahdollisena lisätä lakiin heitä koskevaa erityissäännöstä. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus selvittää samalla, kun valmistellaan tasa-arvolain muutosehdotuksia, jotka johtuvat viime joulukuussa hyväksytystä tasa-arvoa tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa koskevasta direktiivistä, tulisiko sukupuoli-vähemmistöjä koskeva maininta lisätä tasa-arvolakiin vai olisiko asia tarkoituksenmukaisempaa hoitaa muuttamalla yhdenvertaisuuslakia.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan pitänyt perustuslain kannalta ongelmallisena sitä, että 7 §:n 4 momentin säännökset hyväksyttävästä tavoitteesta sekä keinojen aiheellisuudesta ja tarpeellisuudesta menettelyn lainvastaisuuden poistavina seikkoina koskevat vain välillistä syrjintää. Perustuslain 6 §:n 2 momentin mukaan eri asemaan asettaminen kielletyillä syrjintäperusteilla ei ole syrjintää, jos siihen on hyväksyttävä peruste. Direktiivien mukaan välitön syrjintä direktiiveissä säädetyillä perusteilla ei ole milloinkaan sallittua. Toisaalta direktiivissä kuten myös lakiehdotuksen 9 §:ssä määritellään menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä. Eri asemaan asettaminen lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitetuilla perusteilla ei ole syrjintää silloin, kun siihen on 9 §:ssä tarkoitettu peruste. Lisäksi

positiiviseen erityiskohteluun perustuva eri asemaan asettaminen ei lain mukaan ole kiellettyä. Ottaen huomioon saadun selvityksen, direktiivien asettamat vaatimukset sekä 7 ja 9 §:n säännösten muodostaman kokonaisuuden valiokunta ei ole pitänyt välttämättömänä muuttaa välittömän syrjinnän määritelmää.

Saamansa selvityksen perusteella valiokunta ehdottaa välillisen syrjinnän määritelmää täsmennettäväksi siten, että siitä poistetaan eri asemaan asettaminen muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.

9 §. Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä. Lakiehdotuksen johtolauseen ja lainlaatimisohteiden mukaisesti valiokunta ehdottaa pykälään otettaviksi myös 1 momentin 1 ja 2 kohdan säännökset, vaikka niihin ei ehdoteta muutoksia suhteessa voimassa olevaan lakiin.

9 a §. Todistustaakka. Viitaten perustuslakivaliokunnan lausunnossa esitettyyn valiokunta ehdottaa, että pykälään lisätään maininta siitä, että ehdotettua säännöstä käännetystä todistustaakasta ei ole tarkoitus soveltaa rikosoikeuden käynneissä.

10 §. Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään. Lakiehdotuksen johtolauseen ja lainlaatimisohteiden mukaisesti valiokunta ehdottaa pykälään otettaviksi myös 4 ja 5 momentin säännökset, vaikka niihin ei ehdoteta muutoksia suhteessa voimassa olevaan lakiin.

17 §. Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille. Lakiehdotuksen johtolauseen ja lainlaatimisohteiden mukaisesti valiokunta ehdottaa pykälään otettaviksi myös 2 momentin säännökset, vaikka niihin ei ehdoteta muutoksia suhteessa voimassa olevaan lakiin.

Tasa-arvolain 10 §:n mukaan luottamusmiehellä tai muulla palkkasyrjintää epäilevän työntekijän edustajalla ei ole oikeutta saada työnantajalta verrokkihenkilön palkkatietoja ilman verrokin suostumusta, ellei työehtosopimuksella ole toisin sovittu. Hallituksen esityksessä 17 §:n 3 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka mukaan työntekijän edustajalla on oikeus

saada verrokin palkkatiedot tasa-arvovaltuutetun kautta, jos palkkasyrjintäepäilyyn on aihetta.

Valiokunta toteaa, että palkkatiedot ovat julkisia kaikkien kunnalla ja valtiolla työskentelevien osalta. Valiokunta korostaa, että mahdollisimman suuri avoimuus ja kaikkien palkkaan vaikuttavien tekijöiden läpinäkyvyys palvelevat parhaiten luottamukseen ja oikeudenmukaisuuteen perustuvan työilmapiirin luomista sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

Valiokunta toteaa, että ehdotettu menettely, jossa verrokkihenkilön palkkatiedot hankitaan viimekädessä tasa-arvovaltuutetun kautta, voi olla byrokraattinen. Kynnys ottaa esiin palkkasyrjintää koskevia kysymyksiä voi tämän johdosta nousta, jolloin pelättävissä on, että työntekijä jättää mieluummin asian selvittämättä kuin joutuu työpaikalla leimatuksi.

Valiokunta edellyttää, että hallitus seuraa tasa-arvolain toteutumista ja erityisesti tasa-arvovaltuutetun kautta tapahtuvan palkkatietojen saantimenettelyn toimivuutta ja siinä mahdollisesti ilmeneviä epäkohtia ja antaa näistä selvityksen valiokunnalle (*Valiokunnan lausumaehdotus 5*).

Valiokunta ehdottaa 3 momenttiin tehtäväksi kielellisen korjauksen. Lisäksi valiokunta ehdottaa, että 3 momenttiin lisätään säännökset oikeusturvakeinoista niissä tilanteissa, joissa tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta palkkatietoja. Työntekijän edustaja voisi näissä tilanteissa saattaa asian tasa-arvolautakunnan tutkittavaksi. Tasa-arvolautakunnan päätöksistä on mahdollista valittaa hallinto-oikeuteen.

18 §. Tarkastukset ja virka-apu. Lakiehdotuksen johtolauseen ja lainlaatimisoheiden mukaisesti valiokunta ehdottaa pykälään otettaviksi myös 2 ja 3 momentin säännökset, vaikka niihin

ei ehdoteta muutoksia suhteessa voimassa olevaan lakiin.

19 §. Ohjeiden ja neuvojen antaminen. Valiokunta ehdottaa pykälän 3 momenttia muutettavaksi siten, että siinä otetaan huomioon oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua koskevasta uudesta 6 b §:stä johtuvat muutokset.

20 §. Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Valiokunta ehdottaa pykälän 2 momenttia muutettavaksi siten, että siinä otetaan huomioon oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua koskevasta uudesta 6 b §:stä johtuvat muutokset.

21 §. Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta. Valiokunta ehdottaa pykälän 4 momenttia muutettavaksi siten, että siinä otetaan huomioon oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua koskevasta uudesta 6 b §:stä johtuvat muutokset.

21 a §. Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko. Saadun selvityksen perusteella valiokunta ehdottaa, että pykälään otetaan uusi 2 momentti, joka sisältää viittauksen uhkasakkolaikiin. Viittaus on tarkoitettu kattamaan kaikki tämän lain mukaiset uhkasakkoasiat.

Päätösehdotus

Edellä esitetyn perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa,

että lakiehdotus hyväksytään muutettuna (Valiokunnan muutosehdotukset) ja

että hyväksytään viisi lausumaa (Valiokunnan lausumaehdotukset).

Valiokunnan muutosehdotukset**Laki****naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/1986) 13 §,

muutetaan 3, 4, 6, 6 a, 7—12, 15 sekä 17—23 §, sellaisina kuin niistä ovat 4, 6, 6 a, 7, 11 ja 15 § laissa 206/1995, 8, 9 ja 21 § osaksi (*poist.*) mainitussa laissa (*poist.*) 206/1995, (*poist.*) 10 § osaksi (*poist.*) mainitussa laissa 206/1995 ja laissa 71/2001 sekä 20 § osaksi laissa 610/1986 ja mainitussa laissa 206/1995, sekä

lisätään lakiin uusi 4 a, 6 b, 8 a—8 d, 9 a ja 10 a § seuraavasti:

3, 4 ja 4 a §
(Kuten HE)

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. (*Uusi*)

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä; (*Uusi*)

2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen; (*Uusi*)

(3—6 kohta kuten HE)

6 a §

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

(1 mom. kuten HE)

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen tulee sisältää:

(1 kohta kuten HE)

2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja

(3 kohta kuten HE)

(3 mom. kuten HE)

6 b § (*Uusi*)

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Oppilaitoksen tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartoitus sekä toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opinto-suorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksessa laa-

dittavaa suunnitelmaa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan oppilaitoksessa sopia, että suunnitelma laaditaan vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouhuihin.

7 §

Syrjinnän kielto

(1 ja 2 mom. kuten HE)

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

(1 kohta kuten HE)

2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden (*poist.*) perusteella.

(4 ja 5 mom. kuten HE)

8 ja 8 a—8 d §
(Kuten HE)

9 §

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

1) naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi; (*Uusi*)

2) asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille; (*Uusi*)

(3 ja 4 kohta kuten HE)

9 a §

Todistustaakka

Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä toiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välis-
tä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on

johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

(1—3 mom. kuten HE)

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työ sopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja. (*Uusi*)

Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta. (*Uusi*)

10 a, 11, 12 ja 15 §
(Kuten HE)

17 §

Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille

(1 mom. kuten HE)

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettamansa kohtuullisessa määräajassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa. (*Uusi*)

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työ-

ehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. *Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.*

(4 mom. kuten HE)

18 §

Tarkastukset ja virka-apu

(1 mom. kuten HE)

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada tarkastuksen toimittamista varten muilta viranomaisilta virka-apua. (*Uusi*)

Tarkastus on toimitettava siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti haittaa tai kustannuksia. (*Uusi*)

19 §

Ohjeiden ja neuvojen antaminen

(1 ja 2 mom. kuten HE)

Havaitessaan, että työnantaja tai oppilaitos 2 momentissa tarkoitetuista ohjeista ja neuvoista huolimatta laiminlyö 6 a tai 6 b §:ssä säädetyn velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä.

20 §

Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

(1 mom. kuten HE)

Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 6 a ja 6 b §:n vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

(3 ja 4 mom. kuten HE)

21 §

Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta

(1—3 mom. kuten HE)

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan tai oppilaitoksen, joka on laiminlyönyt 6 a tai 6 b §:ssä tarkoitettua velvollisuuden, määrääjässä laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

(5 mom. kuten HE)

21 a §

Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 17 §:n 2 momentissa tarkoitettua tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. *Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.*

Uhkasakkoon sovelletaan muutoin, mitä uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään. (Uusi)

22 ja 23 § (Kuten HE)

Voimaantulosäännös (Kuten HE)

Valiokunnan lausumaehdotukset

1. Eduskunta edellyttää, että hallitus seuraa määräaikaisten työsuhteiden käy-

tön kohdistumista perheen perustamisiässä oleviin naisiin ja miehiin sekä selvittää, miten työsuhteiden katkonai-

- suutta ja siitä aiheutuvaa epävarmuutta nuorten aikuisten elämässä voitaisiin vähentää.
2. Eduskunta edellyttää, että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvien kustannusten jakamiseksi yhteisvastuullisesti kaikkien työnantajien kesken.
3. Eduskunta edellyttää, että hallitus selvittää, tehdäänkö lasten huoltajuusasioissa lainsäädännöstä, hallinto-käytännöistä tai viranomaisten asenteista johtuen isää syrjiviä ratkaisuja, ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin, jotta naisia ja miehiä kohdeltaisiin tasa-arvoisesti huoltajuuskysymyksissä.
4. Eduskunta edellyttää, että hallitus huolehtii tasa-arvolainsäädännön toteuttamisen ja valvonnan edellyttämisestä voimavaroista sekä turvaa tasa-arvotyötä tekevien kansalaisjärjestöjen mahdollisuudet tehdä pitkäjänteistä työtä tasa-arvon edistämiseksi.
5. Eduskunta edellyttää, että hallitus tarkoin seuraa tasa-arvolain toteutumista ja antaa muun muassa tasa-arvosuunnitelmien laatimista, sisältöä ja vaikutuksia sekä palkkatietojen saantimenettelyn toimivuutta koskevan selvityksen asiasta työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle vuoden 2009 loppuun mennessä.

Helsingissä 17 päivänä maaliskuuta 2005

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj.	Jukka Gustafsson /sd		Leena Rauhala /kd
vpj.	Anne Holmlund /kok		Paula Risikko /kok
jäs.	Tarja Cronberg /vihr		Tero Rönni /sd
	Sari Essayah /kd		Kimmo Tiilikainen /kesk
	Susanna Haapoja /kesk		Jaana Ylä-Mononen /kesk (osittain)
	Esa Lahtela /sd (osittain)	vjäs.	Tatja Karvonen /kesk
	Pehr Löf /r		Matti Kauppila /vas
	Riikka Moilanen-Savolainen /kesk		Päivi Räsänen /kd (osittain)
	Markus Mustajärvi /vas (osittain)		Oras Tynkkynen /vihr (osittain)
	Terhi Peltokorpi /kesk		Tuula Väättäinen /sd (osittain).

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström.

VASTALAUSE 1

Perustelut

Hallituksen esitykseen (HE 195/2004 vp) tasa-arvolainsäätelyssä sisältyy uusi 17 §:n 3 momentti, jonka mukaan palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työntekijän edustajalla (luottamusmies) on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot viimeistään kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta.

Ehdotetun muutoksen tarkoituksena on edistää palkkasyrjintäepäilyjen selvittämistä työpaikoilla. Vaikka luottamusmiehet muutoinkin ovat tiiviisti mukana työpaikkojen palkkausjärjestelmien kehittämisessä, palkkaneuvotteluissa ja palkkausongelmien ratkaisemisessa, on lakiesityksen käytäntö kierrättää yksittäistä henkilöä koskevat palkkatiedot tasa-arvovaltuutetun kautta turhan byrokraattinen. Se voi estää joissain tapauksissa lain tarkoituksen toteutumisen, sillä kankea menettely vaikeuttaa turhaan tiedonsaantia mahdollisissa palkkasyrjintätapauksissa. Tasa-arvovaltuutetun toimistossa ei ole varattu uusia henkilöresursseja näihin kaavailtuihin tehtäviin.

Luottamusmiehen asemaan sopii hyvin se, että hän perustelluissa tapauksissa saisi käyttöönsä myös yksittäisen henkilön palkka- ja muut työsuhteen ehtoihin liittyvät tiedot. Luottamusmieshenkilö käsittelee muutenkin paljon sellaista tietoa, jonka yhteydessä myös yksittäisten

työntekijöiden palkkatiedot tulevat ilmi. Siksi suora tiedonsaantioikeus mahdollisissa palkkasyrjintätapauksissa vain joustavoittaisi käytäntöjä.

Julkisella sektorilla kaikki työntekijöiden palkat ovat julkisia. Siitäkään syystä yksittäistä sektoria koskeva ylisuojelu palkkatietojen suhteen ei ole perusteltua, kun tietojen saantiin luottamusmiehellä tai muulla työntekijän edustajalla on erityinen, laissa määritelty syy.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että lakiehdotuksen 17 § hyväksytään muutettuna seuraavasti:

Vastalauseen muutosehdotus

17 §

Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille

(1 ja 2 mom. kuten TyVM)

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä *työnantajalta, jos* epäilyyn on perusteltua aihetta. (Poist.)

(4 mom. kuten TyVM)

Helsingissä 17 päivänä maaliskuuta 2005

Markus Mustajärvi /vas
Matti Kauppila /vas

VASTALAUSE 2

Perustelut

Hallituksen esitys uudeksi tasa-arvolain on oikeasuuntainen, ja valiokunnan mietintö tuo siihen monia tarpeellisia täydennyksiä ja parannuksia. On myös erinomaista, että valiokunnan mietinnössä yhdytään vaatimukseen jakaa vanhemmuuden kustannukset kaikkien työnantajien kesken, mikä parantaisi naisten asemaa työmarkkinoilla. Mietintö ei kuitenkaan mene riittävän pitkälle uudistuksissaan, minkä myötä valiokunta jättää käyttämättä erinomaisia mahdollisuuksia puuttua useisiin merkittäviin tasa-arvo-ongelmiin. On erityisen valitettavaa, ettei valiokunnalla ole ollut rohkeutta luoda kunnollisia edellytyksiä tasa-arvon edistämiseksi peruskouluissa ja palkka- ja työhönottosyrjinnän torjumiseksi, vaikka selkeitä parannusehdotuksia on ollut esillä koko tasa-arvolain uudistamisprosessin ajan.

Tasa-arvo-ongelmien purkaminen on vaikeaa, koska monet niistä liittyvät asenteisiin ja yleisiin käsityksiin naisille ja miehille sopivista rooleista ja sallitusta käyttäytymisestä. Valiokunta aivan oikein korostaa mietinnössään, että toimien työmarkkinoiden jakautumisen purkamiseksi täytyy alkaa jo varhaislapsuudesta ja peruskoulusta. Peruskouluissa tehtävä tasa-arvo-työ voi kantaa hedelmää pitkälle tulevaisuuteen. Vielä asennemuokkaustakin tärkeämpi tasa-arvokysymys peruskouluissa on lasten ja nuorten oikeus käydä koulua ympäristössä, joka vastustaa häirintää ja syrjintää ja jossa osataan ja halutaan puuttua ongelmatilanteisiin. On virheellinen tulkinta, etteivät yhteiskunnassa vallitsevat tasa-arvo-ongelmat koskisi myös peruskouluja ja niiden oppilaita. Syrjinnän kieltä ja vaatimus tasa-arvosuunnitelman laatimisesta tulee ulottaa koskemaan kaikkia oppilaitoksia, eli myös peruskouluja.

Samasta työstä ei aina makseta naisille ja miehille samaa palkkaa. Palkkasyrjinnän toteaminen edellyttää, että käytettävissä on tiedot verrokkien henkilöiden ja verrokkiryhmien palkkauk-

sesta. Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat niin keskeisiä perustuslaillisia oikeuksia, ettei niiden toteutumisen valvomista ole syytä turhaan hankaloittaa. Tasa-arvolain uudistuksen tulisi edesauttaa palkkasyrjintäepäilyjen käsittelemistä työpaikkatasolla.

Yksityisyyden suojan varaan rakentuva perustelu palkkatietojen vaikeasta saamisesta on ontuva, koska julkisella sektorilla palkkatiedot ovat jo julkisia eivätkä palkkatiedot yleisen käsityksen mukaan kuulu yksityisyyden suojan ytimeen. Jo voimassa olevan tasa-arvolain mukaan työ- tai virkaehtosopimuksella voidaan sopia siitä, että luottamusmiehellä on oikeus saada verrokin palkkatiedot ilman tämän suostumusta. On mahdoton ajatus, että perusoikeutta voidaan rajoittaa sopimuksilla, mutta vastaavasta rajoituksesta ei voitaisi säätää lailla.

Selkeä, joustava ja hienotunteinen tapa järjestää palkkasyrjintäepäilyjen tarkistaminen on, että luottamusmiehelle annetaan oikeus saada sekä yksittäisiä työntekijöitä että ryhmiä koskevat palkkatiedot suoraan työnantajalta. Suora ja yksinkertainen menettely varmistaisi myös sen, etteivät palkkasyrjintäepäilyt ylikuormita tasa-arvovaltuutetun toimistoa, jonka resurssit ovat vaarassa jäädä alimitoitetuiksi jo ilman tätä "palkkabulvaanitehtävääkin".

Palkkasyrjinnän ohella toinen keskeinen työelämässä tapahtuvan syrjinnän muoto on työhönottosyrjintä. Työhönottosyrjinnän taustalla vaikuttaa se, että työnantajalle on usein kannattavaa välttää sellaisten työntekijöiden palkkaamista, jotka ovat raskaana tai joiden voidaan odottaa käyttävän perhevapaita lähivuosien aikana. Nykyinen järjestelmämme kannustaa taloudellisesti syrjintään, ja tilannetta korostaa vielä se, ettei työhönottosyrjintä yksityisellä sektorilla mitätöi toisen hakijan kanssa tehtyä työsopimusta, vaan ainoastaan rahallinen korvaus on mahdollinen.

Tasa-arvolain säädetty hyvitys on keskeisessä roolissa korvattaessa syrjinnän vuoksi saa-

matta jäänyttä työpaikkaa, koska vahingonkorvauksen maksamiselle on erilaiset edellytykset kuin hyvityksen maksamiselle ja monenlaisten korvausvaatimusten läpivieminen on syrjintää kärsineelle henkilölle usein ylivoimainen tehtävä. On myös täysin mahdollista, etteivät kaikki syrjintätilanteet täytä vahingonkorvauksen määrittämisen edellytyksiä, vaikka niiden perusteella voidaan maksaa hyvitystä. Tasa-arvolaissa määritetyn rahallisen hyvityksen täytyykin olla tosiasiallinen ja tehokas korvaus työhönottosyrjinnästä, eikä sille ole perusteltua asettaa ylärajaa. Ylärajan poistaminen olisi myös hallituksen esitystä paremmin sopusoinnussa EY-oikeuden vaatimusten kanssa.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että lakiehdotus hyväksytään muutoin valiokunnan mietinnön mukaisena paitasi 6 b, 8 b, 10, 11 ja 17 § muutettuina seuraavasti:

Vastalauseen muutosehdotukset

6 b §

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

(1—3 mom. kuten TyVM)
(4 mom. *poist.*)

8 b §

Syrjintä oppilaitoksissa

Oppilaitoksen sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen ja yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita

epäedullisempaan asemaan taikka muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla. (*Poist.*)

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystä

(1—3 mom. kuten TyVM)

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä (*poist.*) tai työntekijäryhmästä, (*poist.*) silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

(5 mom. kuten TyVM)

11 §

Hyvitys

(1 mom. kuten TyVM)

Hyvityksenä on suoritettava vähintään 3 000 euroa. (*Poist.*) Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto aika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.

Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. (*Poist.*)

(4 mom. kuten TyVM)

Vastalause 2 **TyVM 3/2005 vp — HE 195/2004 vp**

Vastalause 2 **TyVM 3/2005 vp — HE 195/2004 vp**

17 § (3 mom. *poist.*)

(3 mom. *poist.*)

Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille _____ (5 mom. kuten 1 yv m. n 4 mom.)

(3 mom. kuten TyVM:n 4 mom.)

(1 ja 2 mom. kuten TyVM)

Helsingissä 17 päivänä maaliskuuta 2005

Tarja Cronberg /vihr
Oras Tynkkynen /vihr

TyVM 3/2005 vp — HE 195/2004 vp

Vastalause 2