23.1.2019

TyV@eduskunta.fi

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue lausuu valiokunnalle tasa-arvovaltuutetun eduskunnalle antamasta kertomuksesta niiltä osin, kun kertomuksessa esitetyllä on yhtymäkohtia työsuojeluviranomaisten valvottavaksi säädettyyn lainsäädäntöön:

Työelämäsyrjintä ja syrjinnän kiellot

Työsopimuslaki (55/2001)
- 4 luku 9 §: Työhönpaluu (perhevapaiden päättyessä)
- 7 luku 9 §: Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työelämän tasa-arvosuunnittelu ja (työssä esiintyvä) seksuaalinen häirintä

Työturvallisuuslaki (738/2002)
- 9 §: Työsuojelun toimintaohjelma
- 28 §: Häirintä

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- 7 §: Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (ml. yhdenvertaisuussunnitelma)

Syrjinnän kielto

Työsuojelun vastuualue yhtyy tasa-arvovaltuutetun näkemykseen siitä, että raskauteen ja perhevapaiden käyttöön liittyvät syrjintätapaukset ovat edelleen yleisiä työelämässä toimialaan katsomatta. Työsopimuslaissa on erikseen säädetty perhevapaalta palaavan oikeudesta palata samoihin tai vastaaviin tehtäviin vapaan päätyttyä, sekä erityisestä irtisanomissuojasta raskaana olevalle tai perhevapaaoikeutta käyttävälle. Työsuojeluviranomaisen valvontatoimivalta rajoittuu näihin työsopimuslakiin kirjattuihin erityistapauksiin, ja on huomioitava, ettei työsuojeluviranomaisen valvottavana tällöin ole varsinainen syrjintäsäännös. Jos valvonnassa havaitaan ko. säädösten laiminlyönti, tulee työsuojeluviranomaisen harkittavaksi kuitenkin ilmoituksen tekeminen poliisille mahdollisena rikoslain mukaisena työsyrjintärikoksena. Raskauteen ja perhevapaiden käyttöön liittyviä tapauksia ilmoitetaan työsuojeluviranomaisten valvottavaksi vuosittain noin kymmenen. Vuonna 2017 näistä tehtiin poliisille kaksi ilmoitusta mahdollisesta työsyrjintärikoksesta.

Yhdenvertaisuuslain syrjintäsäädösten valvonnasta työvoiman vuokraamistilanteissa työsuojeluviranomaisilla on samanlaisia huomioita ja kokemuksia, kuin mitä tasa-arvovaltuutettu esittää kertomuksessaan. Työsuojelun vastuualue kannattaa suositusta selvittää vuokrausyritysten ja käyttäjäyritysten välistä vastuunjakoa tilanteissa, joissa kyse on käyttäjäyrityksen syrjivästä menettelystä. Selvittäminen ja mahdolliset toimenpiteet tulee ulottaa myös yhdenvertaisuuslain ja rikoslain säädöksiin.

Tasa-arvosuunnittelu

Työelämän suunnittelun osalta työsuojeluviranomaiset valvovat työnantajan velvollisuutta laatia työturvallisuuslain mukainen työsuojelun toimintaohjelma, sekä yhdenvertaisuuslain mukaista velvollisuutta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma yli 30 hengen työpaikoilla. Henkilöstömäärärajaltaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain mukaiset suunnitteluvelvollisuudet ovat yhteneväiset. Tasa-arvovaltuutettu on suosittanut uudelleen arvioitavaksi säännöstä, jonka mukaan tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelmaan tai yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Työsuojelun toimintaohjelmalle ei työturvallisuuslaissa ole säädetty määrämuotoa tai -sisältöä. Yhdenvertaisuussuunnitelmastakaan ei yhdenvertaisuuslaissa ole säädetty tarkemmin, mutta lain esitöissä (HE 19/2014) todetaan, että ”työpaikan yhdenvertaisuustilannetta voitaisiin luontevasti arvioida esimerkiksi laadittaessa työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukaista työsuojelun toimintaohjelmaa, joka niin ikään lähtee työpaikan omista tarpeista.”. Esitöissä todetaan yhdenvertaisuussuunnittelun olevan mahdollista myös osana muita työpaikan henkilöstöhallinnollisia suunnitelmia. Työsuojelun vastuualue huomauttaakin, ettei tasa-arvosuunnittelun uudelleen arvioinnin tuloksena saa syntyä ristiriitaa eri säädösten välillä – esimerkiksi tilannetta, jossa tasa-arvosuunnitelma todetaan voitavan yhdistää yhdenvertaisuussunnitelmaan, joka vuorostaan ko. lain esitöiden perusteella voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelmaan, tai johonkin muuhun henkilöstöhallinnon asiakirjaan.

Valvontatoiminnassa työsuojeluviranomaiset eivät ole havainneet, että eri henkilöstöhallinnon suunnitelmien yhdistämistä ongelmalliseksi, joskin yhdenvertaisuussuunnittelu suhteellisen tuoreena velvoitteena on edelleen melko tuntematon työnantajien keskuudessa.

Häirintä

Tasa-arvovaltuutettu suosittelee, että jokaisella työnantajalla tulisi olla lakiin perustuen toimintaohjeet häirinnän ehkäisemiseksi ja häirintätilanteiden selvittämiseksi. Työturvallisuuslakiin on kirjattu työnantajalle velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin, jos työssä esiintyy työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Näin ollen työturvallisuuslain mukainen velvoite rajoittuu tilanteisiin, joissa häirintää on esiintynyt, tai sen riski on havaittu työpaikan vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa. Velvollisuutta menettelyohjeiden laatimiseksi ei siis ole säädetty lähtökohtaisesti pakolliseksi.

Työsuojeluvalvonnassa seksuaalisen tai muun sukupuoleen liittyvän häirinnän on katsottu täyttävän myös työturvallisuuslain mukaisen häirinnän tunnusmerkistön, ja näin ollen ilmetessään velvoittavan työnantajaa työturvallisuuslain mukaisiin toimenpiteisiin. Työsuojelun vastuualue ei pidä

tarkoituksenmukaisena, että tasa-arvolain tarkoittama häirintä eroteltaisiin muusta työssä esiintyvästä häirinnästä erilliseksi osa-alueeksi, jota koskisi erillissäädös toimintaohjeiden laatimisesta. Työturvallisuuslain toimintalogiikkaan taas ei istu velvoite varautua epäkohtaan, jota työpaikalla ei ole ilmennyt ja jonka esiintyminen ei ole noussut esille riskinä työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa.

Lisätietoja Ylitarkastaja Eerik Tarnaala, puh. 0295 016 370

Ylitarkastaja Eerik Tarnaala