Valtion työmarkkinalaitos 22.1.2019 K 22/2018 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018 (K22/2018 vp)

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa käsitellään laajasti ja perusteellisesti tasa-arvon tilaa selvittäviä asioita ja teemoja. Valtion työmarkkinalaitos kommentoi lausunnossaan eräitä kertomukseen sisältyviä suosituksia, jotka koskevat työelämää. Suositus, jota kommentoidaan, on jäljempänä ensin kursivoidulla tekstillä.

Hyvityssäännös tulee ulottaa syrjintään, joka tapahtuu valintapäätöstä edeltävän työhönottoprosessin aikana.

> Valtion työmarkkinalaitos ei pidä tätä kannatettavana. Aikaisempien oikeusturvakeinojen lisäksi, toisin kuin työsopimuslain piiriin kuuluvissa työhönottoprosesseissa, valtion virkaan ja virkasuhteeseen hakijan oikeusturva on merkittävästi vahvistunut 1.1.2019 alkaen. Valtionhallinnon viran ja virkasuhteen hakija on voi valittaa nimityksestä lukuun ottamatta valtion virkamieslain 59 §:ssä säädettyjä poikkeuksia. Nimityksistä voi valittaa hallintolainkäyttölain 7 §:n mukaisesti sillä perusteella, että päätös on lainvastainen ja valituksen perusteena kyseeseen tulevat tuolloin myös hallintolain 6 §:ssä säädetyt hallinnon oikeusperiaatteet, liittyen kokonaisuudessaan työhönotto- eli nimitysprosessiin.

Palvelussuhdelainsäädännössä tulee olla kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun.

> Valtion virkamieslaissa on säädetty tyhjentävästi tilanteet, joissa määräaikaista virkasuhdetta saa käyttää. Tällöin myös määräaikaisuuden peruste tulee ilmoittaa. Lain mukaan virkamies on myös nimitettävä koko määräaikaisuuden perusteena olevaksi ajaksi, jollei erityisestä syystä toisin päätetä. Virkamieslaissa on säädetty syrjinnän kielto, jossa syrjinnän käsitteen osalta viitataan sekä tasa-arvolakiin että yhdenvertaisuuslakiin. Näin ollen Valtion työmarkkinalaitoksen mielestä valtion virkamieslakia ei ole tarvetta täydentää suosituksessa esitetyllä tavalla.

Tasa-arvosuunnitelman laatimiselle tulisi olla tasa-arvolaissa vain yksi aikataulu.

> Tasa-arvosuunnittelun aikataulua muutettiin vuoden 2015 alusta. Lain soveltamisesta ei ole vielä riittävästi kokemuksia, joten sen muuttamista tältä osin ei pidetä tarpeellisena.

On aiheellista arvioida uudelleen tasa-arvolain säännöstä, jonka mukaan tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvolakiin tulisi sisällyttää maininta henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman ja henkilöstöpoliittisen suunnitelman yhdistämisen mahdollisuudesta, koska suunnitelmien yhdistäminen on tasa-arvovaltuutetun havaintojen mukaan yleistä.

Valtion työmarkkinalaitoksen mukaan erillinen tasa-arvosuunnitelma ei ole itseisarvo. Joillakin työpaikoilla tasa-arvosuunnitelman sisällyttäminen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tukee tasa-arvosuunnittelua ja erityisesti sen toimeenpanoa. Mainintaa niiden yhdistämismahdollisuudesta ei siis tule poistaa laista.

Palkkakartoitussäännöstä tulisi selkeyttää vertailuryhmien muodostamisen osalta niin, että palkkakartoituksen tarkoitus tulisi nykyistä paremmin otetuksi huomioon vertailuryhmien valinnassa.

Valtion työmarkkinalaitos toteaa, että palkkakartoitus tehdään olemassa olevilla palkkatiedoilla ja –luokituksilla, mikä tulee ottaa huomioon, jos lakia halutaan muuttaa.

Työntekijöiden valitsemien edustajien tulee voida palkkakartoitusta tehtäessä tarkastella palkkoja ja palkkaeroja koko henkilöstön osalta, arvioida niiden syitä ja lausua käsityksensä tarpeellisista korjaavista toimenpiteistä. Heillä tulisi tarvittaessa olla käytössään myös yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot.

Valtion työmarkkinalaitos korostaa, että palkkakartoituksen tekemisessä tulee huolehtia myös tietosuojasta. Työntekijöiden edustajilla tulee olla käytettävissä riittävät tilastotiedot palkkakartoituksen piirissä olevasta koko henkilöstöstä, jotta palkkakartoitusta tehtäessä voidaan varmistua, että palkkauksessa ei ole vääristymiä.

Jokaisella työnantajalla tulee olla häirintätilanteita koskevat ohjeet. Ne tulee sisällyttää osaksi tasa-arvosuunnitelmaa tai tasa-arvosuunnitelmasta tulee ilmetä ohjeiden olemassaolo ja miten ne ovat työntekijöiden löydettävissä. Tämä velvollisuus tulisi myös kirjata tasa-arvolain tasa-arvosuunnittelua koskeviin säännöksiin.

Häirintäasiat kuuluvat työsuojeluun ja työnantajan sitä koskevista velvollisuuksista säädetään työturvallisuuslaissa. Erilaisia toimintaohjeita ja –malleja työpaikkojen käyttöön on runsaasti saatavilla työsuojeluviranomaisten, Työturvallisuuskeskuksen, Työterveyslaitoksen ja työmarkkinajärjestöjen nettisivuilta. Työturvallisuuslain yksiselitteinen velvoite työnantajalle selvittää ja poistaa häirintä on riittävä. Valtion työmarkkinalaitoksen mielestä ohjeistuksesta ei ole tarvetta säätää tasa-arvolaissa.

Neuvottelujohtajan sijaisena,
hallitusneuvos Tuija Wilska