Riikka Autio

Häirintä ja kuormittuminen

työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti

Kauppakamari

© 2022 Helsingin Kamari Oy ja tekijä
ISBN 978-952-246-836-9
E- kirjan ISBN 978-952-246-838-3
Ammattikirjaston ISBN 978-952-246-837-6
Ulkoasu ja kansi Heljä Silvennoinen
Taitto NotePad
Painopaikka HansaPrint 2022

Sisällys

JOHDANTO 11

1 TILASTOTIETOJA 13

1.1 Työolobarometri 2020 13

1.1.1 Häirintä 13

1.1.2 Työn henkinen rasittavuus 13

1.1.3 Työuupumus 14

1.2 Tilastotietoa seksuaalisesta häirinnästä 14

2 TYÖNANTAJAN YLEISET TYÖTURVALLISUUSVELVOITTEET 16

2.1 Työturvallisuuslain tarkoitus ja tavoitteet 16

2.2 Yleinen huolehtimisvelvoite 17

2.2.1 Velvollisuus huolehtia työn turvallisuudesta 17

2.2.2 Tarkkailuvelvollisuus 18

2.2.3 Työnantajan vastuuta rajoittavat tekijät 19

2.3 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi 20

2.3.1 Haitta- ja vaaratekijöiden selvittäminen ja tunnistaminen 20

2.3.2 Haitta- ja vaaratekijät 20

2.3.3 Miten vaaroja ja haittoja selvitetään ja tunnistetaan? 21

2.3.4 Ketkä selvittävät vaara- ja haittatekijät? 22

2.3.5 Asiantuntija-avun käyttäminen 23

2.3.6 Toimenpiteet riskien poistamiseksi ja hallitsemiseksi 23

2.3.7 Dokumentointi 24

2.3.8 Työajoista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät 24

2.3.9 Työn psykososiaaliset kuormitustekijät 25

2.3.9.1 Jaottelu 25

2.3.9.2 Psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittäminen ja tunnistaminen 26

2.4 Työsuojelun toimintaohjelma 27

2.4.1 Tarkoitus ja tavoitteet 27

2.4.2 Toimintaohjelman sisältö 27

2.5 Työn suunnittelu ja mitoitus 28

2.6 Perehdyttäminen 29

2.6.1 Työntekijöiden perehdyttäminen 29

2.6.2 Esihenkilöiden perehdyttäminen 30

3 TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA 31
3.1 Yhteistoiminta työturvallisuuslaissa 31
3.2 Yhteistoiminta työsuojelun valvontalaissa 31
3.3 Yhteistoiminta työterveyshuoltolaissa 32
3.4 Yhteistoiminnan osapuolet 33
3.4.1 Työsuojeluhenkilörekisteri 33
3.4.2 Työsuojelupäällikkö 33
3.4.3 Työsuojeluvaltuutettu 33
3.4.4 Työsuojelutoimikunta 34

4 HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU 35
4.1 Häirinnän määritelmiä 35
4.1.1 Yhdenvertaisuuslain mukainen häirintä 36
4.1.2 Tasa-arvolain mukainen häirintä 36
4.1.3 Työturvallisuuslain mukainen häirintä 38
4.2 Millainen toiminta voi olla häirintää tai epäasiallista kohtelua? 39
4.2.1 Ei-toivottu poikkeuksellinen toiminta 39
4.2.2 Sanallinen häirintä 39
4.2.3 Fyysinen häirintä 40
4.2.4 Epäasiallinen työnjohto-oikeuden käyttäminen ja johtaminen 40
4.2.5 Seksuaalinen häirintä 40
4.3 Johtaminen häirintäkokemuksen syynä 41
4.4 Haitta ja vaara terveydelle 43
4.4.1 Menettelyn kesto ja vakavuus 43
4.4.2 Miten haitan terveydelle voi havaita? 43
4.5 Kenen velvollisuus on tunnistaa menettelyn haitallisuus? 44
4.5.1 Häiritsijä ja häiritty 44
4.5.2 Työnantaja ja esihenkilöt 45
4.6 Objektiivinen arvio 45
4.6.1 Subjektiivinen kokemus 45
4.6.2 Erilaiset työyhteisöt 45
4.6.3 Häirintää kokeneen henkilöön liittyvät seikat 46
4.6.4 Lääkärinlausuntojen merkitys 48
4.6.5 Häiritsijän tarkoitus 49
4.7 Kuka voi olla häiritsijä? 49
4.8 Kuka voi olla häirinnän kohde? 49
4.9 Missä häirintää voi tapahtua? 50
4.10 Milloin häirintää voi tapahtua? 50

4.11 Millainen toiminta ei ole häirintää? 51
4.11.1 Tavanomaiset erimielisyydet 51
4.11.2 Henkilökemiaongelmat 51
4.11.3 Perustellut työnantajan päätökset ja työnjohto-oikeuden käyttäminen 52
4.11.4 Työsuhteen päättämissopimuksen tarjoaminen 52
4.11.5 Vaativa johtaminen 54
4.11.6 Häirintäilmoituksen käsittely 54
4.11.7 Perusteltu työkykyarvio 55
4.11.8 Työpaikan muutostilanteet 55
4.12 Monitahoisia tilanteita 56

5 TYÖNANTAJAN TOIMINTAVELVOITE HÄIRINTÄTILANTEISSA 57
5.1 Milloin toimenpiteisiin on ryhdyttävä? 57
5.1.1 Tiedon saatuaan 57
5.1.2 Työntekijän ilmoitus 57
5.1.3 Anonyymi ilmoitus 58
5.1.4 Tieto henkilöstön edustajalta 58
5.1.5 Tieto työterveyshuollosta 58
5.1.6 Milloin ilmoitusta ei tarvita? 59
5.2 Kuinka pian toimenpiteisiin on ryhdyttävä? 59
5.3 Terveyshaitta edellytyksenä 61
5.4 Toimintavelvoitteen sisältö 61
5.4.1 Kuka selvittää tapahtumat? 62
5.4.1.1 Selvittäminen työpaikalla sisäisesti 62
5.4.1.2 Ulkopuolinen selvittäjä 62
5.4.2 Miten tapahtumat selvitetään? 63
5.4.2.1 Riittävyys ja objektiivisuus 63
5.4.2.2 Häirinnästä ilmoittaneen kuuleminen 64
5.4.2.3 Häirinnästä epäillyn kuuleminen 64
5.4.2.4 Muiden tahojen kuuleminen 64
5.4.2.5 Työterveyshuollon rooli 65
5.4.2.6 Työsuojeluorganisaation rooli 65
5.4.3 Päätöksenteko 66
5.4.3.1 Riittävä selvitys 66
5.4.3.2 Yhteinen tapaaminen 66
5.4.4 Häirintään puuttuminen 66
5.4.4.1 Menettelyn kieltäminen 66
5.4.4.2 Työnjohdolliset toimenpiteet 67
5.4.4.3 Työn järjestelyihin liittyvät toimenpiteet 67

5.4.4.4 Työyhteisöön liittyvät toimenpiteet 67
5.4.4.5 Onko käytettävissä olevat keinot käytetty? 67
5.4.4.6 Työpaikan ulkopuoliset tekijät 68
5.4.5 Seuranta 68
5.4.6 Dokumentointi 69
5.5 Työsuojeluviranomaisen rooli 69
5.6 Esimerkki häirintätilanteen käsittelystä 70

6 TYÖNTEKIJÄN KEINOT REAGOIDA TYÖNANTAJAN TOIMIMATTOMUUTEEN 72
6.1 Yhteydenotto työsuojeluviranomaiseen 72
6.1.1 Työsuojeluviranomaisen toimenpiteet 72
6.1.2 Vastatoimien kielto 72
6.2 Työsuhteen päättäminen 73
6.3 Korvausvaatimus työnantajaa vastaan 73

7 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN 75
7.1 Varoitus 75
7.2 Työsopimuksen irtisanominen 76
7.2.1 Asiallinen ja painava syy 76
7.2.2 Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä irtisanomisperusteena 77
7.2.2.1 Työsuhteen päättämiskynnys 77
7.2.2.2 Menettelyn toistuvuus 77
7.2.2.3 Normaalit erimielisyydet 78
7.2.2.4 Näyttökysymykset 78
7.2.2.5 Työntekijän suhtautuminen varoitukseen 79
7.2.2.6 Työntekijän suhtautuminen työnantajan toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi 80
7.2.3 Irtisanominen on tehtävä kohtuullisessa ajassa 80
7.2.4 Oikeus tulla kuulluksi 82
7.2.5 Työntekijän mahdollisuus puolustautua 82
7.3 Seksuaalinen häirintä päättämisperusteena 84
7.4 Työsopimuksen purkaminen 86
7.5 Kokonaisharkinta 86
7.6 Tasapuolinen kohtelu 87

8 KUORMITTUMINEN TYÖSSÄ 88
8.1 Kuormitustekijöistä 88
8.2 Haitallinen ja terveyttä vaarantava kuormittuminen työssä 89
8.3 Psykososiaalinen työkuormitus 90
8.4 Kuormittuminen on yksilön kuormittumista 91

9 TYÖNANTAJAN TOIMINTAVELVOITE KUORMITTUMISTILANTEISSA 92
9.1 Milloin toimenpiteisiin on ryhdyttävä? 92
9.1.1 Aktiivinen toimintavelvoite 92
9.1.2 Heti tiedon saatuaan 92
9.1.3 Työnantajan tarkkailuvelvoite 93
9.2 Kuinka pian toimenpiteisiin on ryhdyttävä? 94
9.3 Terveyttä vaarantava kuormittuminen 94
9.4 Toimintavelvoitteen sisältö 95
9.4.1 Puheeksi ottaminen 95
9.4.2 Kuormittumisen tunnistaminen 95
9.4.3 Työterveyshuollon rooli 96
9.4.4 Toimenpiteet 96
9.4.5 Seuranta 98
9.4.6 Dokumentointi 99
9.4.7 Esimerkki kuormittumistilanteen käsittelystä 100

10 TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ 101
10.1 Velvollisuus järjestää työterveyshuolto 101
10.2 Työterveyshuollon sisältö 101
10.3 Työpaikkaselvitys 102
10.4 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 103
10.5 TTL 10 §:n riskienarviointi 103
10.6 Työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen 103
10.7 Työterveyshuollon antama neuvonta ja ohjaus 104

11 HÄIRINNÄN JA KUORMITTUMISEN VALVONTA 105
11.1 Työsuojeluviranomaisen rooli 105
11.2 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun valvonta 106
11.2.1 Tarkastus työntekijän ilmoituksen johdosta 106
11.2.1.1 Alkuselvitys 106
11.2.1.2 Työntekijän henkilöllisyyden ilmaiseminen työnantajalle 106
11.2.1.3 Tarkastuksen tekeminen 106
11.2.2 Työpaikkatarkastus 107
11.3 Psykososiaalisen työkuormituksen valvonta 108
11.3.1 Tarkastus työntekijän ilmoituksen johdosta 108
11.3.1.1 Työpaikka tai työntekijä 108
11.3.1.2 Alkuselvitys 108
11.3.1.3 Tarkastuksen tekeminen 108

11.3.2 Työpaikkatarkastus 109
11.4 Tarkastuskertomus ja tarkastuksen aiheuttamat toimenpiteet 109
11.5 Esitutkinta ja rikosprosessi 110
11.6 Asiakasaloitteisen valvonnan tilastotietoa 110

12 HÄIRINTÄ JA KUORMITTUMINEN ETÄTYÖSSÄ 113

13 KUKA VASTAA TYÖTURVALLISUUDESTA? 116
13.1 Työnantaja ja työnantajan sijainen 116
13.2 Työnantajan sijaisen pätevyys ja vastuut 116
13.3 Vastuunjako esihenkilöiden välillä 117
13.4 Organisaatio ilman esihenkilöitä 118
13.5 Työntekijän oma vastuu ja velvollisuudet 120

14 RIKOSOIKEUDELLINEN VASTUU TYÖRIKOKSESTA 121
14.1 Työturvallisuusrikos 121
14.1.1 Työnantajan rikkomus tai laiminlyönti 121
14.1.2 Ylityöt ja työturvallisuusrikos 122
14.2 Työsyrjintä 123
14.3 Muut rikokset 125
14.4 Vastuun kohdentuminen 125
14.4.1 Työnantaja ja tämän edustaja 125
14.4.2 Vuokratyö 126
14.4.3 Hallituksen vastuu 126
14.5 Oikeushenkilön rangaistusvastuu 127

15 TULEVIA LAINSÄÄDÄNTÖUUDISTUKSIA 128
15.1 Työturvallisuuslaki 128
15.2 Right to disconnect 129
15.3 Väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämästä tehdyn yleissopimuksen hyväksyminen 129

TYÖTURVALLISUUSLAKI 130

Johdanto

Häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen on melko yleistä suomalaisilla työpaikoilla. Työ myös kuormittaa työntekijöitä eri tavalla kuin aiemmin, ja erityisesti psyykkinen kuormittuminen on lisääntynyt viimeisen kahden vuosikymmenen aikana. Tätä kirjaa kirjoittaessa koronapandemiaa on kestänyt jo yli kaksi vuotta. Tänä aikana monilla työpaikoilla siirryttiin valtakunnallisen etätyösuosituksen vuoksi työskentelemään aiempaa laajemmin etänä, ja suosituksen päättymisenkin jälkeen yhä useampi työyhteisö on jatkanut hybrideityöskentelyä.

Korona-aika ei kuitenkaan johtanut siihen, että yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen häirintää ja kuormittumista koskevissa asioissa olisivat vähentyneet. Useiden tutkimusten mukaan ensimmäinen koronavuosi 2020 ei niinkään lisännyt kuormittumista ja psyykkisiä haasteita työssä, mutta toisena koronavuotena 2021 työuupumusoireiden on todettu lisääntyneen. Vaikka työnteon tavat muuttuvat työntekijöille joustavampaan suuntaan, häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä eri muodoissaan ja työssä kuormittumista esiintyy edelleen. Ennaltaehkäisyyn ja toimintamallien luomiseen on syytä kiinnittää huomiota jopa aiempaa enemmän.

Työturvallisuuslaki sääntelee työsuojelun näkökulmasta työnantajan velvoitteista liittyen työssä kuormittumiseen sekä häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun, ml. seksuaalinen häirintä. Työsuojeluun kuuluu tapaturmien ja ammattitautien torjumisen lisäksi hyvä työympäristö, joka käsittää työturvallisuuden ja -terveyden lisäksi henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Henkinen terveys kuuluu työturvallisuuslain terveyskäsitteeseen yhtä lailla kuin fyysinen terveys.

Tässä kirjassa kuvataan ensin työnantajan työturvallisuuslain mukaiset yleiset velvoitteet, jotka ohjaavat työnantajia nimenomaan työsuojelun ennaltaehkäisevässä työssä. Tämä jälkeen käsitellään häirintää ja työssä kuormittumista sekä työnantajan toimintavelvoitetta näissä tilanteissa. Lopuksi käsitellään vastuukysymyksiä silloin, jos työnantaja ei ole noudattanut toimintavelvoitettaan. Kirja painottuu henkiseen työsuojeluun.

Kirja on tarkoitettu käytännön oppaaksi esihenkilöille ja HR-tehtävissä toimiville.

Helsingissä 6.6.2022
Riikka Autio