



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# HÄIRINTÄ, SYRJINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖYHTEISÖSSÄ

Kuinka tunnistaa ja ratkaista ongelmatilanteet

Riina Mäkinen

Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2016  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Oikeudellinen asiantuntijuus



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Oikeudellinen asiantuntijuus

MÄKINEN, RIINA:

Häirintä, syrjintä ja epäasiallinen kohtelu työyhteisössä  
Kuinka tunnistaa ja ratkaista ongelmatilanteet

Opinnäytetyö 54 sivua, joista liitteitä 0 sivua  
Huhtikuu 2016

---

Tämä opinnäytetyö kirjoitettiin antamaan tietoa häirinnästä, syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta työyhteisössä. Idea opinnäytetyöhön tuli toimeksiantajalta, Nokian kaupungilta. Nokian kaupungilla on meneillään Työ kuntoon Nokia –niminen kehittämishanke, jonka tueksi he tarvitsivat epäasiallista kohtelua työyhteisössä käsittelevän tietopaketin. Työssä päädyttiin käsittelemään epäasiallista kohtelua yleisellä tasolla paremman kokonaisuuden saavuttamiseksi. Työhön haluttiin kuitenkin hieman tietoa myös toimeksiantajasta ja heidän hankkeestaan, joten lyhyt kappale tästä sijoitettiin opinnäytetyön loppuun.

Opinnäytetyön tarkoitus oli antaa Nokian kaupungin työntekijöille ja esimiehille mahdollisimman paljon tietoa häirinnästä, syrjinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta, siitä kuinka tällainen käyttäytyminen tunnistetaan ja poistetaan sekä siitä, miten työsuojelu liittyy aihepiiriin. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli lainopillinen, jonka tarkoituksena on avata ja soveltaa voimassa olevaa lainsäädäntöä kyseiseen aiheeseen.

Opinnäytetyötä kirjoittaessa aiheeseen liittyviksi ongelmiksi nousivat epäasiallisen kohtelun tunnistaminen ja sen poistamiseen liittyvät vastuut sekä tutkimisen vaikeus. Sietokyky on jokaisella henkilökohtainen, joten rajanveto asiallisen ja epäasiallisen käyttäytymisen välillä ilman työpaikkakohtaisia sääntöjä on mahdotonta. Opinnäytetyöhön saatiin koottua erilaisia määritelmiä työturvallisuuslaissa kielletylle epäasialliselle kohtelulle, jotka auttavat työntekijöitä, esimiehiä sekä työnantajaa tunnistamaan työpaikalle kuuluvien käyttäytymisen. Lainkohtien avulla saatiin avattua asianosaisten vastuita ja velvollisuuksia työyhteisössä. Opinnäytetyön lähteenä käytettiin eri oikeuslähteitä sekä aiheesta aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia.

---

Asiasanat: epäasiallinen kohtelu, työturvallisuus, työpaikkakiusaaminen, työsuojelu

## **ABSTRACT**

Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration  
Legal Expertise

MÄKINEN, RIINA:

Harassment, Discrimination and Inappropriate Treatment in a Working Community  
How to Identify and Resolve Conflicts

Bachelor's thesis 54 pages, appendices 0 pages  
April 2016

---

This Bachelor's Thesis was written to give information on harassment, discrimination and inappropriate treatment in a working community. The idea came through an employee of the City of Nokia. The City of Nokia has an on-going development on the subject and they needed an information package that deals with workplace bullying. The thesis ended up dealing with inappropriate treatment in general. It was also important to include some information on the principal and the on-going project, so a short chapter dealing with that was included in the end of the thesis.

The aim of this thesis was to give as much information as possible on harassment, discrimination and inappropriate treatment to the employees and managers who work for the City of Nokia. It was also written to give information on how to recognize and eliminate this kind of behaviour and on the involvement of occupational health and safety in the topic. The research method used was juridical, the purpose of which was to explain the topic and to apply the current legislation to the topic.

The problems that arose when writing the thesis were the recognition of inappropriate treatment and the responsibilities related to the elimination of such treatment. The tolerance of dealing with different behaviour is personal, so studying the subject is really difficult and drawing the line between appropriate and inappropriate behaviour is impossible without workplace-specific rules. The thesis managed to include different definitions of inappropriate treatment, which will help the employees, managers and employers to recognize the kind of behaviour that is forbidden by law and does not belong to the workplace. The responsibilities and obligations of different parties were also explained by using various sources of law.

---

Key words: inappropriate treatment, occupational safety, workplace bullying, occupational health and safety

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖYHTEISÖSSÄ.....	9
2.1	Epäasiallisen kohtelun tunnistaminen.....	9
2.1.1	Mitä on epäasiallinen kohtelu.....	9
2.1.2	Häirintä.....	11
2.1.3	Työsyryntä.....	12
2.1.4	Mitä ei lasketa epäasialliseksi kohteluksi.....	15
2.2	Epäasialliseen kohteluun vaikuttavat tekijät.....	17
2.3	Esimiehen asema ja tehtävät epäasiallisen kohtelun tapauksissa.....	19
2.4	Häirinnän, syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun yleisyys.....	21
2.5	Epäasiallisen kohtelun vaikutukset työyhteisöön ja organisaatioon.....	23
3	RISTITIITATILANTEIDEN ENNALTAEHKÄISY JA RATKAISU.....	25
3.1	Ristiriitatilanteiden ennaltaehkäiseminen.....	25
3.2	Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi.....	26
3.3	Epäasialliseen kohteluun puuttuminen.....	27
3.4	Epäasiallisen kohtelun lopettaminen.....	28
3.4.1	Kurinpitoimet ja työnjohtomenettelyt.....	29
3.4.2	Yksittäisen tapauksen käsittelyprosessi.....	33
4	EPÄASIALLINEN KOHTELU JA TYÖSUOJELUTOIMENPITEET.....	36
4.1	Työpaikan työsuojelu yleisesti.....	36
4.1.1	Työsuojeluviranomaisten tehtävät.....	37
4.1.2	Työsuojeluvastuu.....	38
4.1.3	Työterveyshuollon rooli työsuojeluasioissa.....	39
4.2	Työsuojeluviranomaiset apuna epäasiallisesta kohtelusta johtuvien tapauksien käsittelyssä.....	40
5	EPÄASIALLINEN KOHTELU NOKIAN KAUPUNGIN TYÖPAIKOILLA.....	42
5.1	Nokian kaupunki työnantajana.....	42
5.2	Epäasiallinen kohtelu Nokian kaupungin työpaikoilla.....	43
5.2.1	Työntekijöiden ilmoittamat ongelmatekijät työyhteisössä.....	45
5.2.2	Tulevaisuuden tavoitteet ja kuinka ne voitaisiin saavuttaa.....	46
6	POHDINTA.....	49
	LÄHTEET.....	52

**LYHENTEET JA TERMIT**

HE	Hallituksen esitys
JHL	Julkisten ja hyvinvointialojen liitto
KKO	Korkein oikeus
PotL	Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 21.12.2001/1383
RL	Rikoslaki 19.12.1889/39
SairVakL	Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224
TAL	Työaikalaki 9.8.1996/605
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TsValvL	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteis- toiminnasta 20.1.2006/44
TT	Työtuomioistuin
TTL	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
UhkasakkoL	Uhkasakkolaki 14.12.1990/1113
YhdenvertL	Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334

## 1 JOHDANTO

Työyhteisössä esiintyy aika ajoin erimielisyyksiä. Ajoittain tällainen käytös voidaan laittaa huonon päivän piikkiin, mutta jatkuessaan ja toistuessaan kyseessä voi olla vakavampi toiminta. Monissa lähteissä työpaikkakiusaaminen terminä mielletään samalle tasolle koulukiusaamisen kanssa ja tästä syystä tässä opinnäytetyössä on päädytty käyttämään termiä epäasiallinen kohtelu. Termin valintaa puoltaa myös se, että se löytyy myös työturvallisuuslaista. Opinnäytetyössä ei puhuta kiusaajasta ja kiusatusta, jotta teksti ei toisi lukijalle mieleen tuota koulunpihalla tapahtuvaa tönimistä tai nimittelyä, vaan käytetään ”tekijää” ja ”kohdetta” tai ”uhria” objektiivisuuden ja asiallisuuden säilyttämiseksi.

Opinnäytetyön otsikkoon on valittu termit häirintä, syrjintä sekä epäasiallinen kohtelu. Työssä käytetään kuitenkin suurimmaksi osaksi epäasiallista kohtelua. Tähän valintaan päädyttiin, koska häirintä ja syrjintä voidaan lukea eräänlaisiksi epäasiallisiksi kohteluksi. Näin opinnäytetyöstä saatiin selkeämpi kokonaisuus. Mitä työssä on sanottu epäasiallisesta kohtelusta, pätee myös häirinnän ja syrjinnän tapauksiin, esimerkiksi esimiehen velvollisuuksien kohdalla.

Nokian kaupungilla on meneillään Työ kuntoon Nokia! –kehittämishanke, jonka tueksi opinnäytetyö on kirjoitettu. Toimeksiantajan toiveena oli kattavan tietopaketin laatiminen epäasiallisesta kohtelusta työyhteisössä sivuten Nokian kaupungin tilannetta. Opinnäytetyön tarkoituksena on auttaa Nokian kaupungin työntekijöitä ja esimiehiä tunnistamaan häirintä, syrjintä ja muu epäasiallinen kohtelu työyhteisössä. Lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka epäasialliseen kohteluun pyritään vaikuttamaan ja minkälaista lainsäädäntöä tähän aihepiiriin liittyy. Nokian kaupungin hankkeen vastuuhenkilöillä on tarkoitus hyödyntää opinnäytetyötä hankkeensa loppuvaiheessa, lainmukaisten epäasiallisen kohtelun poistamiskeinojen kehittämisessä kaupungin työpaikoille.

Toimeksiantajan toiveiden mukaan opinnäytetyö on koottu käsittelemään epäasiallista kohtelua pääasiassa yleisellä tasolla. Työ on tutkimusmenetelmältään lainopillinen, jolla Marja Sutelan ym. (Sutela, Määttä & Myrsky 2003, 10) mukaan tarkoitetaan tutkielmaa, jossa avataan ja tulkitaan voimassa olevaa lakia eri oikeuslähteiden avulla. Opinnäytetyön tavoitteena on koota yhtenäinen ja selkeä tietopaketti Suomen lainsäädännössä mainitusta häirinnästä, syrjinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta, ja kuinka ne ilmenevät työ-

yhteisössä. Opinnäytetyön ensimmäiset neljä kappaletta käsittelevät epäasiallista kohtelua yleisesti: Epäasiallisen kohtelun tunnistaminen, kuinka siitä aiheutuvia ristiriitoja voidaan ennaltaehkäistä ja käsitellä, sekä miten työsuojelutoiminta liittyy aiheeseen. Viidennessä kappaleessa käydään läpi Nokian kaupungin tilannetta tällä hetkellä ja sitä, mitä kaupungilla tullaan mahdollisesti tekemään epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Nokian kaupungilla on jo olemassa olevat toimintaohjeet häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun varalle, joten heidän toiveidensa mukaisesti niitä ei lähdetty muuttamaan tai laatimaan uusia ohjeita. Opinnäytetyö on tarkoitus liittää osaksi Nokian kaupungin hankkeen raporttia, joka toimitetaan Tekesille.

Opinnäytetyöhön on koottu eri lakien ja muiden oikeuslähteiden määritelmiä epäasiallisesta kohtelusta, sen tunnistamisesta ja työpaikalle sopimattoman käyttäytymisen aiheuttamien ristiriitojen ratkaisemisesta. Epäasiallisella käyttäytymisellä tässä työssä tarkoitetaan henkilön työpaikalle sopimatonta toimintaa, joka jatkuessaan täyttää laissa mainitun epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän tunnusmerkistön. Tällainen käytös kohdistuu toiseen työyhteisön jäseneseen ja on luonteeltaan jatkuvaa, pitkäaikaista ja saa kohteen tuntemaan itsensä puolustuskyvyttömäksi. Työn ulkopuolelle on jätetty sellainen epäasiallinen käytös, joka ei aiheuta muiden turvallisuudelle tai terveydelle välitöntä haittaa tai vaaraa, kuten yksittäiset tervehtimättä jättämiset.

Työturvallisuuslaki on yksi tärkeimmistä laeista, jotka liittyvät epäasialliseen kohteluun. Kyseinen laki on kuitenkin laaja, joten tämä opinnäytetyö on rajattu koskemaan työturvallisuutta vain epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän tapauksissa. Muut työturvallisuuslain piiriin kuuluvat työnantajan velvollisuudet, esimerkiksi velvollisuudet työergonomiasta tai sisätilanilmasta, ovat jätetty tämän työn ulkopuolelle. Muita opinnäytetyössä sovellettuja lakeja ovat työsopimuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki, työaikalaki, työterveyshuoltolaki, rikoslaki, laki kunnallisesta viranhaltijasta, laki yhteistoiminnasta yrityksissä sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta.

Virkasuhteita käsitellään tässä opinnäytetyössä ainoastaan kunnallisen viranhaltijalain kannalta. Tämä rajaus on tehty liittyen toimeksiantajaan, joka on kunnallinen työnantaja. Virkasuhteen tunnusmerkistöä ei erikseen ole työssä käyty läpi, mutta niin työturvallisuuslain kuin muiden sovellettujen lakien määräykset työsopimuslakia lukuun ottamatta

koskevat myös virkamiehiä. Työsopimuslakia vastaava laki virkamiehille on laki kunnallisesta viranhaltijasta.



## 2 EPÄASIAALLINEN KOHTELU TYÖYHTEISÖSSÄ

### 2.1 Epäasiallisen kohtelun tunnistaminen

Työpaikoilla törmätään usein omasta mielestä epäasialliseen, joskus jopa syrjivään käytökseen. Kaikkea epämukavaa käyttäytymistä ei kuitenkaan voida pitää laissa tarkoitettuna epäasiallisen kohteluna ja joskus sen tunnistaminen voikin olla vaikeaa.

Laissa tarkoitetun epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän tekijä on useimmiten työyhteisön jäsen. Tällä tarkoitetaan työntekijöitä, esimiehiä, sijaisia, harjoittelijoita tai muita työyhteisössä toimivia. Kohteeksi voi samalla tavalla joutua kuka tahansa työyhteisön jäsenistä. Useimmiten kohteeksi valitaan uusi tai jollakin tavalla poikkeavasti käyttäytyvä työntekijä, mutta myös esimerkiksi esimies voi tulla kohdeksi epäasiallisesti. Useimmiten tekijöitä on tapahtumien alkuvaiheessa vain yksi, mutta myöhemmin muut saattavat seurata hänen esimerkkiään. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 9.)

Jokaisen sietokyky toisen käyttäytymistä kohtaan vaihtelee ja tästä syystä tekijä ei välttämättä itse tiedosta käyttäytyvänsä toisen mielestä sopimattomasti. Kohde puolestaan saattaa epäillä omaa sietokykyään ja asiasta kertominen voi tuntua vaikealta. Julkisten ja hyvinvointialojen liiton julkaisun (myöhemmin JHL 2006, 7) mukaan työpaikoilla tuleekin olla työpaikkakohtaiset ohjeet ja käytännöt siitä, millainen käytös on sallittua ja kiellettyä juuri omassa työyhteisössä, jotta tällaisen käyttäytymisen tunnistaminen olisi mahdollisimman helppoa ja siihen pystytään puuttumaan ajoissa. Uudet työntekijät tulee perehdyttää hyvin työpaikan tapoihin ja käytäntöihin, jotta epäselvyyksiä ei pääse syntymään.

#### 2.1.1 Mitä on epäasiallinen kohtelu

Epäasiallisen kohtelun määrittäminen on hankalaa ja oikeuskirjallisuus sekä muut lähteet määrittelevät termin hieman eri tavoilla. Aluehallintoviraston työsuojelujulkaisussa (Epäasiallinen kohtelu 2014, 18) epäasiallisen kohtelun on todettu olevan yleisen hyvän tavan tai lainvastaista, järjestelmällistä sekä jatkuvaa käyttäytymistä tai toimintaa toista työyhteisön jäseniä kohtaan.

teisön jäsentä kohtaan. Työturvallisuuslaki (TTL, 23.8.2002/738, 18 & 28 §) kieltää häirinnän, syrjinnän ja muun epäasiallisen kohtelun, mutta ei kuitenkaan aukaise termiä sen enempää. Työturvallisuuslain soveltamisoppaan mukaan epäasiallinen kohtelu on laissa jätetty määrittelemättä, sillä se on yleisesti tunnistettavissa ja monimuotoista (Työterveyslaitos 2011, 56). Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto käyttää julkaisussaan (Facts 23, 1) termiä työpaikkakiusaaminen ja määrittelee sen mielivaltaiseksi käytökseksi, joka on luonteeltaan toistuvaa ja kohdistuu työntekijään tai työntekijäryhmään muodostaen terveys- ja turvallisuusriskin. Myös henkinen väkivalta on oikeuskirjallisuudessa käytetty termi kuvaamaan työpaikalle kuulumatonta käyttäytymistä. Riippumatta käytetystä termistä, yhteistä määritelmille on toiseen henkilöön kohdistuva jatkuva käyttäytyminen, joka saa toisen tuntemaan olonsa ahdistuneeksi.

Jotta epäasiallista kohtelua pidettäisiin laissa mainittuna kiellettynä käyttäytymisenä, tulee sen olla nimenomaan jatkuvaa sekä toistuvaa toisen loukkaamista tai alistamista, jonka seurauksena kohde tuntee olonsa puolustuskyvyttömäksi. Kess ja Ahlroth (2012, 40) painottavat, että mikäli kohde pystyy itse puolustamaan itseään joko sanoin tai teoin eikä hänelle aiheudu tapahtuman johdosta vakavia seurauksia, ei kyseessä ole laissa tarkoitettu epäasiallinen kohtelu tai häirintä. Sosiaali- ja terveysministeriön laatiman ohjeen (2011, 6) mukaan häirintänä ja epäasiallisena kohteluna voidaan pitää esimerkiksi toistuvaa uhkailua, pelottelua, ilkeitä ja vihjailevia viestejä, väheksyviä tai pilkkaavia puheita, työnteon perusteetonta arvostelua ja vaikeuttamista, maineen tai aseman kyseenalaistamista sekä työyhteisöstä eristämistä ja seksuaalista häirintää.

Työsopimuslain (TSL, 55/2001) mukaan työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työntekijän työtä. Mikäli työnantaja puuttuu perusteettomasti työntekijän työntekoon, muuttaa työtehtävien laatua tai määrää, muuttaa sovittuja työehtoja laittomin perustein tai antaa työntekijälle nöyryyttäviä ja epäasiallisia käskyjä, voi kyseessä olla työnjohto-oikeuden väärinkäyttö, jota voidaan pitää laissa mainittuna epäasiallisena kohteluna. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 6.)

Työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajan työnjohto-oikeuden puitteissa laatimia ohjeita sekä yleisiä työoikeudellisia määräyksiä, kuten työaikalain (TAL, 605/1996) mukaista sekä työsopimuksessa sovittua työaikaa. Mikäli työntekijä toistuvasti rikkoo näitä säädöksiä, saattaa hän syyllistyä epäasialliseen kohteluun, sillä joku muu joutuu aina

tulemaan täyttämään hänen paikkansa ja näin ollen tekemään hänelle kuuluvat työtehtävät. Muita yleisiä sääösrikkomuksia ovat muun muassa sairauspoissaolojen väärinkäyttö, alkoholinvaikutuksenalaisena töihin tuleminen sekä niin kutsuttu vapaamatkustus, jossa tehdään vain itseään miellyttävät työtehtävät ja siirretään muut tehtävät jollekin toiselle.

### 2.1.2 Häirintä

Häirintä on epäasiallisen kohtelun yksi muodoista, joka on erikseen kielletty työturvallisuuslain 28 §:ssä. Työpaikalla on voimassa työturvallisuuslaissa määritelty häirintäkielto, jonka pitäisi estää kaikenlainen häirintä työyhteisöstä. Häirintäkiellon toteutumisesta vastaa työnantaja. Työnantajan tulee kaikilla toimillaan ehkäistä häirinnän ilmeneminen työpaikalla, mutta mikäli sitä silti esiintyy, on hän vastuussa sen poistamisesta. Häirinnäksi luetaan muun muassa mielivaltainen käyttäytyminen, jolla tarkoituksellisesti ja tosiasiallisesti loukataan toisen arvoa ja koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työterveyslaitoksen laatiman työturvallisuuslain soveltamisoppaan (2011, 56-57) mukaan häirintä voi ilmetä muun muassa uhkailuna, pelotteluna, ilkeinä ja vihjailevina viesteinä tai väheksyvinä ja pilkkaavina puheina. Häirintä voi olla myös sanatonta, esimerkiksi vihjailua ja katseita, jolloin sen huomaaminen on hankalampaa. Häirintään liittyy usein myös vallan väärinkäyttöä, jota soveltamisoppaan mukaan pidetään häirintänä silloin, kun henkilö sanoin, teoin tai asentein loukkaa toista ja joka jatkuessaan aiheuttaa haittaa tai vaaraa kohteen terveydelle tai turvallisuudelle. Muun muassa henkilön työsuoristusten jatkuvaa arviointia ja perusteetonta arvostelua, mustamaalaamista tai työyhteisöstä eristämistä pidetään laissa kiellettynä häirintänä.

Myös sukupuolinen ahdistelu ja seksuaalinen häirintä ovat laissa kiellettyä häirintää. Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Tasa-arvoL, 1329/2014, myöhemmin tasa-arvolaki) seksuaaliseksi häirinnäksi luokitellaan sukupuolinen ahdistelu ja syrjintä, joilla tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan ei-toivuttua käyttäytymistä, jonka tarkoituksena on loukata henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri (Tasa-arvoL 7 §, 30.12.2014/1329). Kauppinen ja Purola (2001, 34) painottavat, että sietokyky

hyväksyä ja sietää seksuaalisväritteistä käyttäytymistä on yksilökohtainen. Käytös, joka toisen mielestä on hauskaa, saattaa toiselle aiheuttaa ahdistusta. Tasa-arvolain 8 d §:n (15.4.2005/232) mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kyseisessä laissa kielletynä syrjintänä, mikäli hän laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin poistaakseen tietoonsa tulleen seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän työntekijää kohtaan.

Häirintänä voidaan pitää tasa-arvolaisissa mainitun seksuaalisen häirinnän lisäksi myös yhdenvertaisuuslaissa (YhdenvertL 1325/2014) mainittua häirintää. Yhdenvertaisuuslain 14 §:n mukaan häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, mikäli se liittyy henkilön ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kielen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn. Käyttäytymisen seurauksena syntyy henkilöä halventava, nöyryyttävä tai häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

### **2.1.3 Työsyrjintä**

Yhdenvertaisuus on Suomen lainsäädännön mukaan jokaisen perusoikeus, jolla tarkoitetaan perustuslaissa turvattuja, yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyjä oikeuksia (Eduskunnan oikeusasiamiehen verkkosivu, 2015). Suomen perustuslain (PL, 731/1999) 6 § kieltää henkilöiden asettamisen eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Aluehallintoviraston työsuojelujulkaisun (2014, 20) mukaan työsyrjinnästä on kyse, kun työnantaja asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan hänen taustaansa, henkilöönsä tai yksityiselämänsä liittyvien syiden vuoksi. Epäedulliseen asemaan asettamisella tarkoitetaan sitä, että toisiinsa verrattavissa olevia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa eri tavoilla. Työnantaja asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan, mikäli hän ei tee päätöksiään ja ratkaisujaan johdonmukaisesti. Esimerkiksi työpaikalla käytössä olevia kurinpitotoimenpiteitä, kuten rikkeistä annettavia varoituksia, tulee soveltaa kaikkiin samankaltaisiin tapauksiin ja jokaiseen työntekijään. Hallituksen esityksen (157/2000, 2:2

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu) mukaan eriarvoiseen asemaan asettaminen on kuitenkin hyväksyttävää, mikäli tähän on perusteltu, työhön liittyvä syy. Tällaisia ovat muun muassa kannustavat palkkausjärjestelmät sekä työnluonteesta tai työolosuhteista johtuvat syyt.

Työsyryntä on Euroopan unionissa tunnettu ilmiö ja vuodesta 1975 lähtien on annettu 13 säädöstä, joiden tarkoituksena on ollut parantaa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa (European Commission, 2015). Merkittävin säädöksistä on ollut EU Direktiivi 2000/78/EC, joka luo pohjan yhdenvertaiselle kohtelulle työpaikalla. Direktiivin tavoitteena on poistaa eriarvoisuutta ja turvata kaikille yhtäläiset mahdollisuudet työelämässä. Jokaisen jäsenvaltion on noudatettava direktiivin asettamia vähimmäisvaatimuksia, jotka Suomi otti osaksi lainsäädäntöä yhdenvertaisuuslailla, joka tuli voimaan 1.2.2004. Sittemmin lakia on jouduttu muokkaamaan muun muassa Euroopan neuvoston kehotuksesta (HE 67/2008, 1 Nykytila ja ehdotetut muutokset).

Syrjinnän määritelmä sekä syrjintäkielto on Suomen lainsäädännössä sisällytetty työ sopimuslakiin, yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin. Työsopimuslaissa syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus on sisällytetty toisen luvun 2 pykälään (30.12.2014/1331). Kyseisen pykälän mukaan työnantaja ei saa kohdella työntekijöitä epätasapuolisesti, ellei sille ole perusteltua syytä työntekijöiden tehtävät ja asema huomiioon ottaen (TSL 2:2 §). Tasa-arvolain 7 § kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella. Tällä tarkoitetaan henkilöiden asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta, synnytyksestä tai vanhemmuudesta johtuvasta syystä taikka sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa määritelmä syrjinnän kiellosta on sisällytetty 8 §:ään. Se kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaki laskee syrjinnäksi myös häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä työnantajan tai muun henkilön antaman ohjeen tai käskyn syrjiä.

Työyhteisön syrjintäkiellon toteutumisesta vastaa työnantaja. Syrjintäkielto suojaa työntekijää työpaikkailmoituksesta ja haastattelusta lähtien työsuhteen päättymiseen asti. Syrjintäkiellon suojaamaa syrjintää on esimerkiksi se, että työnantaja valitsee työhön henki-

lön, joka ei ole yhtä pätevä työtehtävään kuin valitsematta jätetty toista sukupuolta edustava henkilö eikä päätökseen ole työn tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä (Tasa-arvoL 8 §, 30.12.2014/1329). Syrjintää voi tämän lisäksi ilmetä esimerkiksi palkkaehtoja sovellettaessa, lomauttaessa tai irtisanottaessa työntekijöitä. Työnantaja voi syyllistyä syrjintään myös laiminlyömällä velvollisuutensa ryhtyä toimenpiteisiin saatuaan tiedon työpaikalla tapahtuneesta syrjinnästä (YhdenvertL 14.2; Kess & Ahlroth 2012, 51).

Syrjintäkysymyksissä toteennäyttämismuuttamisvelvollisuus on työnantajalla, joten hänen tehtävään on riitatilanteissa perustellusti esittää, ettei työntekijä ole joutunut syrjivän kohtelun kohteeksi esimerkiksi työhönottotilanteessa tai lomauttamisessa. Esimerkiksi Helsingin hallinto-oikeuden ratkaisu 2009:10 koskee perhevapailta palanneen työntekijän (myöhemmin B) lomauttamista. Kysymys oli siitä, onko B:llä ollut oikeus palata perhevapaan päätyttyä työhön ja jos on, onko yhtiöllä ollut perusteltu ja hyväksyttävä syy olla ottamatta häntä takaisin tai lomauttaa hänet. Työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukaan perhevapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata työhön, jota hän on tehnyt ennen vapaalle jäämistään tai jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa vastaava työsopimuksen mukaista työtä tai muuta työsopimuksen mukaista työtä. Hallinto-oikeuden päätöksen mukaan, työnantajan edustaja A ei pystynyt näyttämään toteen, että vaikka B:n työtehtävät olivat hänen vapaalle jäämisen jälkeen muuttuneet, olisivat ne muuttuneet niin merkittävästi, ettei B:tä olisi ollut mahdollista perehdyttää uusiin tehtäviin. Perhevapaalta palaavalla työntekijällä on ensisijainen oikeus palata työsopimuksessa määriteltyyn tehtävään hänen sijaisekseen otettuun toiseen työntekijään nähden, joten A:lla ei ollut perusteltua ja hyväksyttävää syytä vakinaistaa B:n sijaiseksi otettua C:tä ja lomauttaa B:tä.

Työsyrjintä voi perustua myös muuhun kuin sukupuolesta johtuvaan syyhyn. Tällainen tapaus on esimerkiksi Turun hovioikeuden ratkaisu 30.9.2013 1700, jossa kyseessä oli ihmiskaupparikosten lisäksi kiskonnantapaiset työsyRJintärikokset. Tapauksessa A ja B olivat asettaneet asianomistajat epäedulliseen asemaan kansallisen alkuperän tai kansalaisuuden perusteella. A ja B olivat käyttäneet hyväkseen asianosaisten taloudellista ahdinkoa sekä ymmärtämättömyyttä ja tietämättömyyttä työnantajan velvollisuuksista ja omista oikeuksistaan. Tapauksen mukaan he joutuivat tekemään liian pitkiä työpäiviä

liian pienellä palkalla verrattuna samaa työtä tekeviin suomalaisiin työntekijöihin. Hallinto-oikeus katsoi A:n ja B:n syyllistyneen kiskonnantapaiseen työsyryntään eikä tapaukselle myönnetty valitusoikeutta korkeimpaan oikeuteen.

Tasa-arvolain 11 §:n (29.5.2009/369) mukaan syrjinnän kohteeksi joutuneen on mahdollista saada tapahtuneesta hyvitystä, mikäli työnantaja ei ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin syrjinnän poistamiseksi siitä tiedon saatuaan. Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnänkiellon rikkomisesta (Tasa-arvoL 12 §, 29.5.2009/369). Kessin ja Alhrothin (2012, 52) mukaan toteennäyttämismääräys kanteen perusteille on kanteen nostajalla. Tasa-arvolain 9 a § (15.4.2005/232) sisältää syrjintäolettaman, jonka mukaan työnantaja on syyllistynyt syrjivään kohteluun, mikäli ei pysty muuta esittämään. Tällä on pyritty tekemään kanteennostamisesta helpompaa. Hyvityksen lisäksi syrjinnän kohteeksi joutunut voi vaatia vahingonkorvauslain (412/1974) mukaista korvausta tapahtuneesta aiheutuneesta taloudellisesta vahingosta.

Uudistetun tasa-arvolain 6 a §:n (30.12.2014/1329) mukaan työpaikkojen, joilla työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava vuosittain tasa-arvosuunnitelma, jonka tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta sekä naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. Lisäksi toimenpiteet, jotka on tehty edistämään työpaikan tasa-arvoa, tulee käydä ilmi suunnitelmasta. Pakollisena osiona suunnitelmassa on työpaikkakohtainen palkkakartoitus, jolla selvennetään naisten ja miesten mahdollisia palkkaeroja. (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014, 16.)

#### **2.1.4 Mitä ei lasketa epäasialliseksi kohteluksi**

Työpaikalla työskentelee monenlaisia ihmisiä, joista jokaisella on omat mielipiteensä ja tapansa. Tämän vuoksi ristiriitojen sekä erilaisten konfliktien syntyminen on välillä väistämätöntä. Näistä työyhteisön niin kutsutuista normaaleista erimielisyyksistä tuleekin erottaa laissa tarkoitettu terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttava häirintä, syrjintä ja muu epäasiallinen kohtelu. Kuten Kess ja Ahlroth (2012, 56) muistuttavat, työpaikkakäyttäytyminen vaihtelee työyhteisöittäin ja ammattialoittain, eikä esimerkiksi ronski huumori sovi kaikille työpaikoille.

Kriittisen palautteen saaminen voi työntekijälle tuntua epäasialliselta, mutta mikäli se on työhön liittyvää, asiallista ja perusteltua, on se tarpeen antaa ja käydä läpi työntekijän kanssa. Näin ollen palautteen tai perustellun kurinpidollisen huomautuksen tai rangaistuksen antaminenkaan ei ole häirinnäksi, syrjinnäksi tai epäasiallisesti kohteluksi lasketavaa. Työnantaja voi myös harkintansa mukaan asiasta keskustelun jälkeen ohjata henkilön työkyvyn arviointiin, ilman että tätä pidettäisiin laissa tarkoitettuna epäasiallisena kohteluna. (Kämäräinen ym. 2009, 87.)

Kuten Kess ja Ahlroth (2012, 54–55) toteavat, epäasiallisen käyttäytymisen tulee olla jatkuvaa ja tarkoituksenmukaista täyttääkseen työturvallisuuslain tunnusmerkistön häirinnälle, syrjinnälle ja muulle epäasialliselle kohtelulle. Näin ollen yksittäinen huono päivä, asiaton sananvalinta tai tervehtimättä jättäminen ei ole lain tarkoittamaa kiellettyä toimintaa. Mikäli kuitenkin esimerkiksi työntekijä jättää ainoastaan tietyn työoverinsa jatkuvasti huomioimatta, voi hän syyllistyä syrjintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun.

Puhdasta vahinkoa tai väärinkäsitystä ei yleensä pidetä epäasiallisena kohteluna. Yksittäinen teko, vahinko tai ajattelemattomuus voivat kuitenkin tietyissä tapauksissa täyttää rikoslain (RL, 39/1889) mukaisen tunnusmerkistön seksuaalirikokselle (RL 20 luku, 24.7.1998/563), pahoinpitelyrikokselle (RL 21:5, 21.4.1995/578; RL 21:6, 13.7.2001/654 & RL 21:7, 21.4.1995/578) tai laittomalle uhkailulle (RL 25:7, 21.4.1995/578).

Laissa kiellettyä käytöstä ei myöskään ole työtä ja työnjakoa koskevat työnantajan asiallisesti ja perustellusti antamat päätökset. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan työntekijä sitoutuu työsopimuksella suorittamaan työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastinetta vastaan. Hallituksen esityksessä (175/2000, Työsopimuslain yleiset säädökset) on määritelty, että työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeudella eli direktio-oikeudella tarkoitetaan työnantajan oikeutta määrätä muun muassa työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta. Työnantajalla on myös oikeus määrätä milloin ja missä työ suoritetaan. Näin ollen työnantajan direktio-oikeuteen liittyvät päätökset ja toimet eivät ole epäasiallista kohtelua, vaikka ne eivät kaikkia työntekijöitä miellyttäisikään.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL, 334/2007, myöhemmin yhteistoimintalaki) määrittelee, että työpaikoissa, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää,



työnantajalla on oikeus laatia työpaikalle työsäännöt, joita ei voida pitää epäasiallisena kohteluna (YTL 2 & 27 §). Sosiaali- ja elinkeinoministeriön laatiman yhteistoimintalakia koskevan julkaisun (2014, 23–24) mukaan työsäännöt ovat pääsääntöisesti ohjeistuksia, joissa määritellään työntekijöiden ja työnantajan käyttämät menettelytavat työpaikalla. Työsäännöissä sovittavia asioita ovat esimerkiksi työsopimuksen laatimisprosessi, työterveyshuollon järjestäminen, sairauspoissaoloista, perhevapaista sekä myöhästymisistä ilmoittaminen, miten ja missä tilanteissa työntekijälle voidaan antaa varoitus sekä millaisia järjestysohjeita työpaikalla on ja kuinka niitä tulee noudattaa. Myös ohjeet häirintä- tai syrjintätilanteissa toimimiseen voidaan sisällyttää työyhteisön työsääntöihin.

Työyhteisön ongelmien ja ristiriitojen yhteistä käsittelyä ei tule pitää häirintänä, vaikka ne aiheuttaisivat epämukavuuden tunteen työntekijälle (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: Epäasiallinen kohtelu, 2015). TTL:n 28 § velvoittaa työnantajaa ryhtymään tarpeellisiin toimiin, mikäli hänelle tulee tieto epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla ja työntekijä on saman lain 18 §:n mukaan velvollinen käyttäytymään niin, että ei teoillaan aiheuta muille haittaa tai vaaraa. Työntekijällä on myös ilmoitusvelvollisuus havaitessaan epäkohtia työpaikalla (TTL 19 §). Epäkohtien ja ristiriitojen käsittely on työyhteisön sekä tuottavuuden kannalta tärkeää, jotta asiat saadaan selvitettyä ennen suurempien ongelmien syntymistä.

## **2.2 Epäasialliseen kohteluun vaikuttavat tekijät**

Ongelmien ja häiriöiden esiintyminen työpaikalla on ajoittain välttämätöntä, eikä tämä läheskään joka tilanteessa aiheuta työsuojelu- tai kurinpitotoimenpiteitä. Mikäli ongelmiin ei kuitenkaan puututa ajoissa, tai jos niitä ei osata käsitellä oikein, ne kasvavat ja aiheuttavat työpaikalla suurempaa haittaa. Esimerkiksi työmotivaatio sekä työteho heikkenevät, työilmapiiri kiristyy, terveydentilat heikkenevät ja sairauspoissaolot lisääntyvät. Myös yrityksen maine saattaa kärsiä, mikäli sana epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän sallimisesta lähtee liikkeelle. (Aluehallintovirasto. Epäasiallinen kohtelu 2014, 7.) Tästä johtuen epäasialliseen kohteluun vaikuttavat tekijät on opittava tunnistamaan.

Aluehallintoviraston työsuojelujulkaisun (2014, 7) mukaan epäasiallisen kohtelun ja käyttäytymisen taustalla on useimmiten johtamiseen, työn järjestämiseen sekä organisointiin liittyviä ongelmia tai puutteita. Esimies voi esimerkiksi jakaa työtehtäviä tai

myöntää lomaa työntekijää miellyttämättömällä tavalla, joka aiheuttaa vihan tunteita esimiestä kohtaan (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 19). Tällaiset kertyneet vihantunteet saattavat purkautua epäasiallisena kohteluna, kuten esimiehen jatkuvana mustamaalaamisena. Myös muutokset työtavoissa tai organisaatiossa saattavat aiheuttaa häiriöitä työskentelyssä. Mikäli uudet sovellukset tai työkalut eivät toimi, aiheuttaa se narkästystä työntekijöissä.

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän todennäköisyyttä työpaikalla lisää loukkaavan, alistavan ja aggressiivisen käyttäytymisen salliva organisaatiokulttuuri. Myös henkilöstöpolitiikan puutteet, yhteisten arvojen puuttuminen, työolojen nopeat muutokset, epävarmat työsuhteet, huonot työyhteisön jäsenten väliset suhteet sekä tyytymättömyys esimiehiin lisäävät epäasiallisen kohtelun todennäköisyyttä. Työhön liittyvät rooliristiriidat ja -epäselvyydet sekä työn vaativuus ja stressi aiheuttavat myös helposti käytöshäiriöitä työyhteisössä. (Kämäräinen ym. 2009, 86.)

Kiire on tekijä, joka saa ihmiset käyttäytymään ajattelemattomasti. Kun työntekijän kalenteri näyttää täydeltä ja työtehtävät kasaantuvat, mahdollisuus ajattelemattomaan ja loukkaavaan käyttäytymiseen kasvaa, jolloin saatetaan huomaamattaankin aiheuttaa mielipahaa työkavereille tai esimiehille. Jatkuessaan tällainen käytös saattaa täyttää epäasiallisen kohtelun kriteerit. Vartia ja Perkka-Jortikka (1994, 13) kuvaavat kiireen sekä todelliseksi että myyttiseksi. Todellista kiire on nimenomaan silloin, kun tekemättömät työtehtävät kasaantuvat. Vartian ja Perkka-Jortikan mielestä kiire on kuitenkin useimmiten myyttistä kiirettä, sillä yleinen käsitys suomalaisessa työelämässä on, että mikäli työntekijällä ei ole kiire työtehtävien kanssa, ei hän voi työskennellä tehokkaasti.

Sinikka Soinin (Työsuojelun perusteet 2009, 86) mukaan laukaisijana epäasiallisen kohtelun tilanteissa voi olla työyhteisön jäsenten välinen selvittämätön ristiriita tai kiistakysymys. Tällaisessa tilanteessa molemmat osapuolet ovat tietoisia siitä, että heidän mieliteensä eivät kohtaa. Toisaalta häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu voi myös käynnistyä yksilön tarpeista ja motiiveista, jolloin kohteeksi joutuneelle on epäselvää, miksi tilanne on päässyt syntymään. Tekijällä voi olla esimerkiksi tavoitteena viedä kohteen työtehtävät tai hän on kateellinen tämän asemasta (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 29). Myös ennakkoluulot, persoonallinen pukeutumisen ja käyttäytymistapa tai jopa yksityiselämäntilanteet voivat laukaista epäasiallisen käyttäytymisen toista työyhteisön jäsentä kohtaan.

Ongelmien tunnistaminen on ehdotonta niiden ratkaisemiseksi. Mikäli ongelmia ei osata tunnistaa, niihin haetaan väärä ratkaisuja eivätkä häiriöt poistu, vaan asiat henkilökoh- taistuvat ja pitkittyvät. Aluehallintoviraston julkaisun (2014, 7) mukaan työpaikan ongel- mia voivat olla esimerkiksi kiireestä johtuvat ylityöt, tiedonkulun katkokset, laatuvirheet, liian tiukka aikataulu ja asiakasreklamaatiot. Työpaikan ongelmista tulee helposti henki- lökohtaisia syyllistä etsittäessä, eikä ongelmaa osata ratkaista tarkastelemalla itse työtä. Varsinkin tilanteissa, joissa yksi työntekijä toimii eri tavalla kuin muut tai erottuu jou- kosta jollain muulla tavalla, voidaan ongelmien katsoa johtuvan työtapojen sijaan henki- löstä.

### **2.3 Esimiehen asema ja tehtävät epäasiallisen kohtelun tapauksissa**

Esimies edustaa usein työnantajaa ja on työyhteisössä se henkilö, jonka tehtävä on yllä- pitää niin työntekijöiden keskinäisiä kuin työntekijöiden ja esimiehen välisiä suhteita. Esimies pystyy paljon omalla toiminnallaan vaikuttamaan siihen, kuinka työyhteisössä käyttäytyään, mutta myös lakiin on kirjattu tiettyjä edellytyksiä sekä esimiehen että työnantajan toiminnalle.

Työsopimuslain 2 luvun 1 § edellyttää työnantajalta yhdenmukaista ja tasapuolista koh- telua kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan, jotta työyhteisön yhteistoiminta toteutuisi. Työnantajan tulee myös huolehtia yrityksen toimintaa tai työtehtäviä kehittämällä siitä, että työntekijät pystyvät suoriutumaan työstään ilman ongelmia. Työturvallisuuslain 8 §:ssä on määritelty työnantajan huolehtimisvelvollisuus, joka velvoittaa häntä huolehti- maan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä ottamalla huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön liittyvät seikat. Aluehallintovirasto on julkai- sussaan (2014, 10) avannut lainkohtaa ja todennut sen käsittävän myös työnantajan vel- vollisuuden ennaltaehkäistä epäasiallisen kohtelun syntyminen ja huolehtia siitä, että työ- paikalla on kaikkia velvoittavat käytännöt häirintätilanteiden ja epäasiallisen kohtelun kä- sittelyyn.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen tur- vallisuutta (TTL 8 §). Hallituksen esityksen (59/2002, 2:8.4 Työnantajan tarkkailuvel-

voite) mukaan työnantajan tarkkailuvelvollisuus ulottuu työntekijän fyysisen ja psyykkisen terveyden ja turvallisuuden lisäksi myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Näin ollen myös työntekijöiden häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tarkkailu kuuluu työnantajalle. Tarkkailun lisäksi työturvallisuuslain 8 § määrittelee työnantajalle toimintavelvollisuuden, jonka mukaan hän on häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta tiedon saatuaan velvollinen ryhtymään käytettävissään olevin keinoin toimiin työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan tekijän poistamiseksi. Mikäli työnantaja ei puutu tällaiseen toimintaan, voi hän joutua laiminlyönnistään rikosoikeudelliseen vastuuseen.

Kesällä 2014 Korkein oikeus (KKO:2014:44) otti poikkeuksellisesti kantaa siihen, mikä on työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetyn työnantajan toimintavelvollisuuden sisältö tilanteessa, jossa hänen tietoonsa on tullut epäily epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla. Korkein oikeus viittaa perusteluissaan hallituksen esitykseen (HE 59/2002, 2:8.4 Työnantajan tarkkailuvelvoite), jossa todetaan työnantajan tarkkailuvelvoitteen ulottuvan koskemaan työntekijän fyysisen ja psyykkisen terveyden ja turvallisuuden ohella myös työyhteisön sosiaalista toimivuutta, esimerkiksi epäasiallisen kohtelun tai häirinnän tapahtumista. Ratkaisun perusteluista voidaan myös tulkita, että mikäli epäasiallisen kohtelun tai häirinnän tekijäksi on ilmoitettu työntekijän esimies, vaaditaan muitakin toimia kuin yhteyden ottaminen kyseiseen esimieheen ja johtopäätöksien tekeminen ainoastaan hänen kuulemisensa perusteella. Varsinkin, jos työntekijä on tapauksesta johtuen jäänyt sairauslomalle, on tarpeen lähteä selvittämään asiaa myös muilla keinoin.

Kun työnantaja on ryhtynyt vaadittaviin toimiin epäkohdan poistamiseksi, tulee hänen ilmoittaa tästä ilmoituksen jättäneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle. Työnantajan tulee ilmoituksessaan eritellä, mihin toimenpiteisiin esille tullessa asiassa on ryhtytty tai aiotaan ryhtyä sekä mainita, mitä seuraamuksia tapauksella on. (TTL 19 §.) Tapauksen käsittelystä, toimenpiteistä sekä seurauksista on kerrottu tarkemmin kappaleessa kolme.

### **Työntekijän työturvallisuuslain mukaiset velvollisuudet**

Työnantaja ei ole työsuhteen ainoa osapuoli, kenellä on velvollisuuksia, vaan työturvallisuuslain neljäs luku määrittelee työntekijän velvollisuudet. TTL:n 18 §:n mukaan työntekijän on työssään toimittava huolellisesti työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia ohjeita, neuvoja ja määräyksiä noudattaen sekä huolehdittava käytössään olevin keinoin

niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on lisäksi vältettävä sellaista muihin työyhteisön jäseniin kohdistuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen fyysistä tai henkistä haittaa tai vaaraa.

Työntekijällä on työturvallisuuslain 19 §:n mukaan velvollisuus ilmoittaa työnantajalle, luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle, mikäli hän havaitsee työpaikalla terveyttä tai turvallisuutta vaarantavia tekijöitä. Mikäli epäasiallinen käyttäytyminen kohdistuu häneen, on hänen ennen ilmoituksen tekemistä pyrittävä lopettamaan tällainen kohtelu ilmaisemalla tekijälle kokevansa tämän toiminnan häiritsevänä tai epäasiallisena.

Työnantajan ja työntekijöiden on työturvallisuuslain 49 §:n mukaan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävällä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työyhteisön jäsenten terveyttä ja turvallisuutta. Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta on tärkeää, jotta työpaikalla on turvallista tehdä työtä.

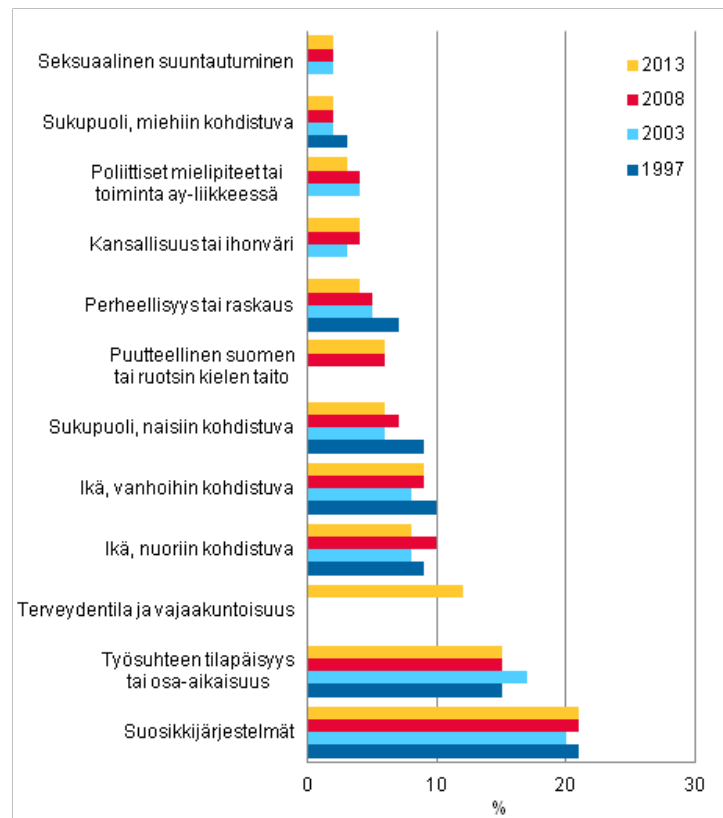
#### **2.4 Häirinnän, syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun yleisyys**

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee vuosittain työolobarometrin, jonka avulla selvitetään työolojen laadun kehittymistä työntekijöiden näkökulmasta. Tällä hetkellä tuorein julkaisu on vuonna 2015 julkaistu syksyn 2014 työolobarometri, joka perustuu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen haastatteluihin (1722 palkansaajaa). Vastausprosentti oli 84 % netto-otoksesta. Työolobarometrissä on käytetty termiä ”työpaikkakiusaaminen” epäasiallisen kohtelun ja häirinnän sijaan, eikä sitä ole tarkemmin määritelty. Tästä syystä sitä on päädytty käyttämään tässä opinnäytetyön osiota.

Vuotta aikaisemmin, vuonna 2014 julkaistussa tutkimuksessa vastaajat kertoivat heidän itse kokemansa syrjinnän yleisimpänä syynä olevan tiedonsaannin heikkous, työkavereiden ja esimiesten asenteet sekä arvostuksen vaikea saaminen (Työolobarometri 2014, 70). Tutkimukseen vastanneista 17 % sanoi tiedonsaannin olevan suurin syy syrjinnälle. Työkavereiden ja esimiesten asenteisiin liittyvää syrjinnän kertoi olevan 16 % vastanneista ja arvostuksen saannin vaikeuden 14 % (Tilastokeskus 2014, Työpaikoilla ilmenevä syr-

jintä). Työolobarometrissa (2014, 71) kysytyistä syrjintäperusteista määräaikaissa työsuhteissa oleviin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää pidettiin yleisempänä kuin ikään tai sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja 13 % vastanneista kertoi määräaikaisiin kohdistuvaa syrjintää esiintyvän heidän työyhteisössään. Alle 10 henkilön organisaatioissa syrjinnän havaitseminen todettiin olevan vähäisempää kuin isommissa organisaatioissa (Työolobarometri 2014, 75).

Vuosien 1997, 2003, 2008 ja 2013 tehtyjen työolotutkimusten perusteella voidaan todeta, että naisten omakohtaiset syrjintäkokemukset ovat vähentyneet 2000-luvulla. Samalla tavalla perheellisyyteen tai raskauteen liittyvä syrjintä sekä ikäsyrjintä yli 50-vuotiaita kohtaan ovat vähentyneet. Yleisimpänä syynä syrjintään tai epäasialliseen kohteluun pidetään suosikkijärjestelmiä ja niihin perustuvaa eriarvoista kohtelua.



KUVIO 1. Syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua omalla työpaikalla havainneiden työntekijöiden osuus (%) syrjintäperusteen mukaan (Tilastokeskus 2014, Työpaikoilla ilmenevä syrjintä)

Suurin osa vastaajista, joiden mielestä heidän työyhteisössään on esiintynyt kiusaamista, kertoi sen olevan vain satunnaista. Jatkuvaa kiusaamista pidettiin harvinaisena. Yleisimpänä pidettiin työkaverien välistä kiusaamista. Syksyn 2014 työolobarometrin mukaan 37 % (32 %) vastanneista kertoi tällaista kiusaamista esiintyvän joskus ja 3 % kertoi sen olevan jatkuvaa. 31 % (29 %) vastanneista kertoi asiakkaiden kiusaavan joskus ja 3 % sanoi sen olevan jatkuvaa. 23 % (20 %) vastanneista oli sitä mieltä, että omalla työpaikalla esimiehet kiusaavat joskus, 2 %:n mielestä jatkuvasti. Suluissa olevat prosenttiluvut kertovat syksyn 2013 työolobarometrin tulokset samasta kysymyksestä. Lukuja verrattaessa huomataan kiusaamisen havaitsemisen olleen hieman yleisempää vuonna 2014. (Työolobarometri 2015, 75 & Työolobarometri 2014, 75.)

Selviä eroja työpaikkakiusaamisessa voidaan työolotutkimuksen perusteella nähdä sektorien välillä. Työolobarometrin (2015, 75) mukaan työpaikkakiusaaminen on julkisella sektorilla yleisempää kuin yksityisellä. Yli puolet kunnissa työskentelevistä vastaajista kertoi omalla työpaikallaan esiintyvän työntekijöiden välistä kiusaamista, kun valtiolla työskentelevistä vastaava prosentti oli noin 40. Valtion työpaikoilla havaittiin eniten ikääntyviin ja naisiin kohdistuvaa syrjintää, kun taas kunnissa esiin nousi muita sektoreita enemmän perheellisyyteen sekä terveydentilaan liittyvää syrjintää. Yksityisellä sektorilla kiusaamista oli havainnut noin kolmannes vastaajista.

## **2.5 Epäasiallisen kohtelun vaikutukset työyhteisöön ja organisaatioon**

Kun työpaikalla esiintyy epäasiallista kohtelua, vaikuttaa se koko työyhteisön ilmapiiriin ja organisaation toimintaan. Pitkään jatkuessaan tällaisen toiminnan salliminen kuluttaa kaikkien voimavaroja ja yrityksen tuotannollisuus sekä maine ovat vaarassa.

Kohteeksi joutunut kokee epämiellyttäviä tunteita, joiden myötä työteho, motivaatio sekä sitoutuminen työpaikkaan heikkenevät ja jatkuessaan lisää ihmissuhdeongelmia työssä ja jopa vapaa-ajalla. Halukkuus työpaikan vaihtamiseen kasvaa ja sairastelu sekä poissaolot lisääntyvät. Kohteeksi joutunut voi myös ruveta epäilemään omaa pätevyyttään tehdä kyseistä työtä, mikäli hänen suorituksiaan jatkuvasti arvostellaan (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 57). Myös muut työyhteisön jäsenet saattavat kokea stressitason nousua ja näin

ollen heidänkin sairauspoissaolot kasvavat. Pahimmillaan epäasiallinen kohtelu voi johdattaa kohteeksi joutuneen masennukseen, työkyvyttömyyteen tai jopa itsemurhaan. (Kämäräinen ym. 2009, 88.)

Epäasiallisen kohtelun käsittelyn seuraukset voivat olla henkisesti vaikeita myös tekijälle. Hänelle voi tulla yllätyksenä, että hänen käytöstään tarkastellaan häirintänä tai muuna epäasiallisena kohteluna eikä tämä vastaa lainkaan hänen käsitystään tapahtumien kuluista. Mikäli tapauksen selvittelyssä ja käsittelyssä käy ilmi, että tekijä on käyttäytynyt epäasiallisesti tai häiritsevästi, voi se vaikuttaa negatiivisesti tämän urakehitykseen ja johdattaa vakavimmillaan työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen. Mikäli syytökset osoittautuvatkin perättömäksi, saattaa sekin vaikuttaa työntekijän asemaan työyhteisössä. Muut työyhteisön jäsenet saattavat esimerkiksi alkaa kuiskimaan tekijän selän takana, jolloin roolit vaihtuvat. (Kämäräinen ym. 2009, 88.)

Organisaatiolle häirintään puuttumattomuus voi merkitä yrityskuvan tahriintumista ja häiriöitä toiminnassa. Kun uutinen epäasiallisen kohtelun sallimisesta leviää asiakkaiden tietoon, voi se aiheuttaa yritykselle taloudellisia menetyksiä. Myös henkilöstön luottamus johtamiseen kärsii ja luottamuksen uudelleenluominen vaatii aikaa ja resursseja normalisoituaan. (Kämäräinen ym. 2009, 88.) Epäasiallisen kohtelun salliminen aiheuttaa organisaatiolle myös erilaisia kuluja, kuten sairauspoissaoloista johtuvat kulut. Työterveyslaitoksen internetsivujen mukaan yhden sairauslomapäivän hinta on organisaatiolle noin 350 euroa, eikä henkisesti loukattu työntekijä yleensä yhdellä sairauslomapäivällä parane. Organisaatio joutuu myös palkkaamaan sijaisia sairauslomalle jääneen työntekijän tilalle ja mahdollisesti käyttämään aikaa ja resursseja perehdyttämiseen ja työtehtävien uudelleenjärjestelemiseen. Mikäli tilanne päästetään pahaksi, yritys voi joutua maksamaan ulkopuolisille asiantuntijoille palkkiota tilanteen selvittämisestä tai vakavimmassa tapauksessa oikeudenkäyntikuluja. Työterveyslaitoksen arvion mukaan, oikeudenkäynnin jatkua pitkään, ylimääräiset kustannukset organisaatiolle voivat nousta yli 30 000 euroon. (Työterveyslaitoksen verkkosivut. Kiusaamisen seuraukset 2014.)



### 3 RISTIRIITATILANTEIDEN ENNALTAEHKÄISY JA RATKAISU

#### 3.1 Ristiriitatilanteiden ennaltaehkäiseminen

Työyhteisön ilmapiirillä on suuri merkitys ristiriitojen syntymisen kannalta. Terveen ilmapiiriin tunnistaa siitä, että mahdolliset häiriö- tai konfliktitilanteet hoidetaan kuntoon ennen kuin niistä aiheutuu ongelmia työyhteisön toimivuudelle tai työntekijöiden terveydelle. (Aluehallintovirasto 2014, 9.)

Häiriöiden ja muiden ongelmien ennaltaehkäiseminen vaatii työntekijöiden, työnantajien sekä työsuojeluorganisaatioiden välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminta edellyttää kuuntelemista ja keskustelua siitä, kuinka työtä tehdään, mitä ongelmia työn tekemiseen liittyy ja kuinka näitä ongelmia voitaisiin johdonmukaisesti ratkaista. Luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä on avainasemassa, sillä mikäli työyhteisön jäsenet eivät luota toisiinsa, avoimen keskustelun luominen asioiden käsittelystä voi olla hankalaa. Aluehallintoviraston työsuojelujulkaisun (2014, 9) mukaan esimiehen tuleekin toimia esimerkkinä luottamuksen luomisessa. Keinoja luottamuksen saavuttamiseen ovat esimerkiksi tasa-puolinen, avoin, tehokas ja aktiivinen puuttuminen ristiriitoihin sekä reilun palautteen antaminen. Avoimeksi ja tasa-arvoiseksi koettu työyhteisö vähentää ristiriitojen syntymistä. (Työturvallisuuskeskus. Ristiriidoista ratkaisuihin 2013, 38).

Ajoittainen epäasiallinen käytös saattaa olla vaikeaa poistaa kokonaan työpaikalta ja kuten työolotutkimuksista (Tilastokeskus 2014. Työpaikalla ilmenevä syrjintä) nähdään monen työntekijän kokevan edes jonkinlaista häirintää työpaikallaan. Jotta ajoittainen epäasiallinen käyttäytyminen ei paisu laissa tarkoitetuksi häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi, tulee siihen varautua ja kehittää ennaltaehkäisymenetelmiä. Tällaisia keinoja ovat Julkisten ja hyvinvointialojen liiton julkaisun (2006, 6-7) mukaan esimerkiksi työyhteisön toiminnan kehittäminen järjestämällä kehityskeskusteluita työntekijöiden kanssa, selkiyttämällä työn tavoitteita ja vastuunjakoa, panostamalla riittävään perehdyttämiseen, tarkkailemalla ja arvioimalla työyhteisön tilaa jatkuvasti sekä säännöllisillä työpaikkakokouksilla. Työnantajan tulee myös jatkuvasti kehittää omaa johtamistaitoaan ja työpaikalla tulee olla yhteistoiminnassa laaditut ohjeet niin työpaikkakäyttämismiselle kuin ristiriita- ja kiusaamistilanteidenkin käsittelyille.

Häirinnänvastaiset toimintaohjelmat ovat hyvä keino ehkäistä epäasiallista kohtelua työpaikalla. Esimerkiksi nollatoleranssi-ohjelman tarkoituksena on poistaa kaikenlainen epäasiallinen kohtelu. Kun nollatoleranssi on otettu käyttöön, yrityksen johto viestittää työyhteisölle, ettei minkäänlainen häirintä, syrjintä tai muu epäasiallinen kohtelu ole hyväksyttyä. Ohjelman tavoite on saada koko organisaatio panostamaan ristiriitojen ennaltaehkäisyyn, jolloin jokainen työntekijä havaittuaan tällaista kohtelua puuttuu siihen sekä itse kohteeksi jouduttuaan rohkaistuu ottamaan asian puheeksi. (Työterveyslaitos. Kiusaamisen nollatoleranssi 42/2014.)

Työpaikalla tulee olla ennalta laaditut ja kaikkien työyhteisön jäsenten tiedossa olevat menettelyohjeet, joissa käydään läpi kuinka työpaikalla tapahtuvaan häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun puututaan ja kuinka asiat käsitellään johdonmukaisesti ja tehokkaasti. Työntekijöiden perehdyttäminen niin työyhteisön käytäntöihin kuin hänen henkilökohtaisiin työtehtäviinsä on tärkeää sekä uusille että vanhoillekin työntekijöille. Perehdyttämisellä varmistetaan, että jokainen työntekijä muun muassa tietää tehtävänsä, hänellä on tarpeelliset tiedot ja taidot tehtävien suorittamiseen ja hän osaa toimia havaitessaan epäkohtia työyhteisössä.

Esimiesten kouluttaminen häirinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen on tärkeää jo senkin takia, että esimies osaa tunnistaa mikäli työpaikalla kaikki ei sujukaan yhteisymmärryksessä. Esimiehen tulee osata erottaa, mikä on työyhteisölle normaalia erimielisyyttä ja mikä jatkuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Esimiehen tulee myös ottaa asemansa johtajana ja puuttua epäasialliseen käytökseen eikä pelätä muiden työntekijöiden reaktioita.

### **3.2 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi**

Työturvallisuuslain 10 § asettaa työnantajalle vastuun selvittää ja tunnistaa työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Lainkohdan tavoitteena on turvallisuusjohtaminen, jossa työnantajat asettavat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden toiminnassaan keskeiseksi periaatteeksi (Työturvallisuuslain soveltamisopas 2011, 29).

Vaarojen selvittämisen- ja tunnistamisvelvoite ei rajoitu tiettyihin toimialoihin, organisaation suuruuteen tai sektoriin, vaan se koskee kaikkia työnantajia. Käytännön toteuttaminen tulee kuitenkin valita työn luonteen, toimialan sekä muiden erityispiirteiden mukaan. Työnantajan täytyy selvittää oman työpaikkansa vaaroja jatkuvasti ja suunnitelmallisesti ja näiden tunnistamisen jälkeen on hänen pyrittävä poistamaan kyseiset vaarat. Koska kaikkien vaarojen tai ongelmatekijöiden poistaminen saattaa olla mahdotonta, tulee työnantajan osata arvioida jäljelle jääneen vaaran merkitys työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle. (Työturvallisuuslain soveltamisopas 2011, 29). Hallituksen esityksen (HE 59/2002, 3.2. Keskeiset ehdotukset) mukaan vaaroilla tarkoitetaan sekä fyysisiä että henkisiä haitta- ja vaaratekijöitä.

### **3.3 Epäasialliseen kohteluun puuttuminen**

Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus puuttua työpaikalla tapahtuvaan häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun siitä tiedon saatuaan. Tieto voi tulla työnantajalle joko esimiehen, työntekijän, työsuojeluvaltuutetun tai työterveyshuollon edustajan havaintojen kautta (työturvallisuuskeskuksen internetsivut 2016). Epäasialliseen kohteluun puuttumisen tulee tapahtua mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti, jotta tilanne ei pääse kehittymään erittäin huonoksi. Vaikka työnantajalla on työjohto-oikeutensa nojalla valtuudet puuttua epäasialliseen kohteluun, häirintään tai syrjintään työpaikalla, hän ei kuitenkaan saa tietoisesti ja tarkoituksellisesti huonontaa kenenkään asianosaisen työoloja, kaikkien oikeusturvan toteutumiseksi (Kess & Ahlroth 2012, 45).

Epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kohteen tulee ensimmäisenä toimenaan selkeästi ilmaista tekijälle, että ei pidä tämän käytöstä sopivana ja pyytää tätä lopettamaan tai muuttamaan käyttäytymistään. Tekijää huomauttaminen voi olla kohteelle epämiellyttävää, eikä hän välttämättä pysty itse tekemään ilmoitusta asiasta. Tällaisessa tilanteessa hän voi pyytää apua työkaveriltaan tai työsuojeluvaltuutetulta. Tärkeintä ei ole se, kuka ilmoituksen tekee, vaan että asia ilmoitetaan tekijälle selvästi ja tiukasti. Epäasiallista kohtelua kokeneen tulee ilmoituksessaan kuvata konkreettisesti ne asiat, joita hän pitää tekijän käytöksessä häiritseväinä ja epäasiallisena väärinkäsitysten välttämiseksi.

Epäasiallisen kohtelun tai häirinnän tekijä voi myös olla esimies. Tällaisissakin tilanteissa kohteen tulee ilmoittaa tekijälle itselleen, että pitää tämän käyttäytymistään epäasiallisena. (Kess & Ahlroth 2012, 45.) Useimmiten, kun esimies kohtelee toista työyhteisön jäsentä epäasiallisesti, kohtelun keinot liittyvät työtehtäviin, jolloin töitä annetaan liikaa, vähennetään, tai määritellään epäselvästi. Ilmoitus tulee tehdä myös epäasiallisesti käyttäytyvän esimiehen esimiehelle, tai mikäli tällaista ei ole, työsuojeluvaltuutetulle.

### **3.4 Epäasiallisen kohtelun lopettaminen**

Jotta epäasiallinen käyttäytyminen ja siitä aiheutuva häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu saataisiin loppumaan, pitää tapahtumienkulku selvittää mahdollisimman tarkasti. Asian eteenpäin vieminen ja selvittely kuuluvat pääsääntöisesti työnantajalle, jonka on ennen johtopäätösten tekemistä kuultava tapahtuman osapuolia tasapuolisesti ja otettava molemmat näkökulmat huomioon. Kun työnantaja on kuullut tapahtuman osapuolia, järjestetään kaikille yhteinen tiedotustilaisuus, jossa käydään läpi toteutettavat toimenpiteet tilanteen korjaamiseksi. (Aluehallintovirasto 2014, 21.)

Työnantajan on tärkeää tarkastella käsiteltävää asiaa puolueettomasti, vaikka osapuolten näkemykset todennäköisesti eroavat toisistaan. Aluehallintoviraston työsuojelujulkaisun (2014, 22) mukaan keskustelussa on tärkeää painottaa tapahtuman konkreettisten tilanteiden ja tapahtumien vaikutusta työn tekemiseen terveellisesti ja turvallisesti. Epäasiallinen kohtelu on laissa kiellettyä toimintaa ja myös hyvän tavan sekä sopimusten vastaista käyttäytymistä. Työnantajan tulee pitää henkilökohtaiset mielipiteensä erillään asian käsittelyssä, eikä tapahtumaa pidä kuvailla asenteina, henkilökemiana, luonteenpiirteinä tai muilla käsitteillä, joista ei käy ilmi tekojen rikkovan työhön kuuluvia velvollisuuksia.

Työnantajan tulee osapuolten sanomisten, muiden työyhteisön jäsenten tekemien huomioiden sekä muiden ilmi käyneiden todisteiden perusteella tehdä päätös siitä, onko hänen mielestään kyseessä ollut laissa kielletty epäasiallinen kohtelu tai häirintä. Jos työnantaja katsoo, ettei hänen mielestään kyse ei ole epäasiallisesta kohtelusta, ratkaisun perusteet tulee kertoa selkeästi osapuolille. (Aluehallintovirasto 2014, 22.) Mikäli työnantaja toteaa epäasiallisen kohtelun tapahtuneen, hänellä on työnjohto-oikeutensa nojalla mahdollisuus ja velvollisuus kieltää tällaisen kohtelun jatkuminen. Esimiehen tulee tehdä kaikille sel-

väksi, millainen käyttäytyminen työyhteisössä on ja ei ole hyväksyttävää. Jotta tapahtumat eivät toistuisi tulevaisuudessa, on tehtyt päätökset ja johtopäätökset sekä annetut ohjeet ja määräykset syytä dokumentoida. Yhdenmukaisuus ja tasapuolisuus samanlaisia tapauksia selvitettäessä ja ratkaistaessa on tärkeää.

Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantajan tulee seurata ja valvoa toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Hänen tulee siis pitää huolta siitä, että epäasiallisen kohtelun käsittelyssä annettuja ohjeita ja määräyksiä noudatetaan. Mikäli annetuilla ohjeilla ja määräyksillä ei ole vaikutusta, on työnantajalla työnjohto-oikeutensa nojalla valta kurinpitotoimiin, kuten varoituksen antamiseen.

### **3.4.1 Kurinpitotoimet ja työnjohtomenettelyt**

Työsopimus- tai työturvallisuuslaissa ei ole mainintaa siitä, minkälaisia seurauksia nimenomaan lain mukaisen häirinnän, syrjinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistön täyttävästä käyttäytymisestä sen asianosaisille aiheutuu. Myöskään nykyisessä virkamieslainsäädännössä ei ole kyseistä mainintaa. Kyseisissä laeissa on kuitenkin säädökset yleisille sopimusrikkelle, joita hallituksen esityksen (HE 157/2000, 7:2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet) mukaan tulee soveltaa myös epäasiallisen kohtelun tapauksiin.

#### **Tekijään kohdistettavat toimet**

Työnantaja voi antaa työntekijälle huomautuksen, mikäli tämä ei käyttäydy työpaikalle sopivalla tavalla. Huomautuksen antaminen on lievin keino yrittää päästä epäasiallisesta käyttäytymisestä eroon. Tämä antaa tekijälle mahdollisuuden huomioida omaa käyttäytymistään ja muuttaa sitä. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä määritelty varoitus on huomautusta hieman vakavampi kehoitus tekijälle muuttaa käyttäytymistään. Hallituksen esityksen (HE 157/2000, 7:2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet) mukaan varoituksen tarkoitus on saattaa työntekijän tietoon se, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään sekä antaa työntekijällä vielä yksi mahdollisuus muuttaa käyttäytymistään ennen vakavampia toimia. Näin ollen varoitus on ilmoitus siitä, kuinka työnantaja tulee reagoimaan, mikäli työntekijä ei muuta käyttäytymistapojaan.

Häirintä, syrjintä tai muu epäasiallinen kohtelu voivat olla henkisesti niin raskasta sekä tekijälle että kohteelle, etteivät he enää halua työskennellä toistensa kanssa samalla toimipisteellä, mutta haluavat silti molemmat säilyttävät työsuhteensa kyseiseen työnantajaan. Tällaisessa tilanteessa työnantaja voi mahdollisuuksien mukaan siirtää toisen osapuolen toiseen työpaikkaan tai toisiin työtehtäviin.

Viimeisenä keinona poistaa epäasiallinen kohtelu on työsuhteen irtisanominen tai purkaminen. Työsuhteen päättämisen tulee kuitenkin olla viimeinen vaihtoehto, kun mikään muu ei auta poistamaan häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua työpaikalta. Työsuhdetta päättäessä tulee ottaa huomioon työsopimuslain kuudennen luvun pykälät irtisanomisesta ja työsuhteen purkamisesta. Kyseisen luvun 2 ja 3 §:t käsittelevät työsuhteen irtisanomisaikaa, jota työnantajan on noudatettava myös irtisanottaessaan työntekijä epäasiallisesta kohtelusta johtuvan syyn vuoksi (TSL 6:2-3). Mikäli työnantaja irtisanoo työsuhteen noudattamatta työsopimuksessa määriteltyä, lain mukaista tai muun sopimuksen velvoittavaa irtisanomisaikaa, on hän velvollinen maksamaan työntekijälle korvauksena täyden palkan irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta. Vastaavasti myös työntekijä, joka irtisanoutuessaan ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. (TSL 6:4.)

Työsopimuslain seitsemäs luku määrittelee hyväksyttävät irtisanomisperusteet, joita on noudatettava myös irtisanottaessa työntekijä epäasiallisesta kohtelusta johtuvissa tapauksissa. Yleissääntönä on, että työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä (TSL 7:1). Hallituksen esityksen (HE 157/2000, 7:2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet) mukaan asiallinen ja painava syy voi liittyä henkilöön, hänen käyttäytymiseensä tai työsuoritukseensa. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi riittävän vakava työvelvoitteiden laiminlyönti, poissaolo, päihitteiden väärinkäyttö, epärehellisyys, sopimaton käyttäytyminen tai kilpaileva toiminta. Irtisanomisperuste saattaa koostua myös useammasta tekijästä ja sen arviointi edellyttää tapauskohtaista kokonaisharkintaa. Asiallisena ja painavana syynä ei voida pitää työntekijän turvautumista oikeusturvakeinoihin, esimerkiksi yhteydenottoa työsuojeluviranomaiseen. Työntekijälle on myös annettava varoitus ennen irtisanomista, jotta hänellä on mahdollisuus korjata käyttäytymistään (HE 175/2000.) Työsopimuslain seitsemännen luvun 2 ja 3 §:t määrittelevät, että työntekijä voidaan irtisanoa henkilöstä johtuvista syistä, mikäli hän esimerkiksi jatkuvasti rikkoo velvoitteitaan työpaikalla.

Asiallisen ja painavan syyn toteennäyttäminen saattaa olla hankalaa, kuten käy ilmi melko tuoreesta työtuomioistuimen päätöksestä (TT:2014-79). Tapauksessa kysymys oli siitä, oliko työnantajalla ollut ensimmäisenä keinonaan oikeus irtisanoa VR:n työntekijän (myöhemmin A) työsopimus, kun hän oli kerran vapaapäivänään matkustaessaan junassa käyttäytynyt alkoholin vaikutuksenalaisena epäasiallisesti muun muassa vuorossa ollutta konduktööriä (myöhemmin B) kohtaan. Ratkaisussaan työtuomioistuin päätyi siihen, että A on käyttäytynyt epäasiallisesti eikä hänen käytöksensä ollut hyväksyttävää. Vaikka A oli tapahtumahetkellä ollut vapaalla, oli välikohtaus tapahtunut hänen työnantajansa tiloissa, joka tekee tapahtumasta vakavamman kuin jos se olisi tapahtunut muualla. Irtisanomiskysymyksessä on työtuomioistuimen mukaan otettava huomioon kuitenkin se, että A on lopettanut epäasialliset puheensa ja käyttäytymisen heti, kun B on ilmaissut epämu-kavuutensa samoin kuin A:n pitkä ja muuten nuhteeton työhistoria. Työtuomioistuin piti tapahtumaa yksittäisenä harkitsemattomana tekona, ja koska hän ei ole aikaisemmin saanut varoituksia, työtuomioistuin päätyi ratkaisussaan siihen, ettei A:n yksittäistä, vapaa-aikana sattunutta harkitsematonta tekoa voida pitää niin vakavana työsopimusvelvoitteiden rikkomisena, että työnantajalla olisi ollut asiallinen ja painava peruste ensimmäisenä kurinpitotoimenpiteenään irtisanoa hänen työsopimuksensa.

Huomioitavaa on, että työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää raskaudesta johtuen eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen (TSL 7:9). Perhevapaa on työntekijän oikeus, joka on määritelty työsopimuslain 4 luvussa. Työsopimuslain 4 luvun 1 §:n (29.6.2006/533) mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (SairVakL, 1224/2004) tarkoitetut äitiys-, isyys- ja muut vanhempainrahakaudet. Työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukaan työntekijällä on oikeus perhevapaan päätyttyä palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä tai muuhun työsopimuksen mukaiseen työhön. Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, siitä syystä, että tämä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen, päättää hän työsopimuksen epäasiallisin perusten. Riitatilanteissa työnantajalla on velvollisuus osoittaa, ettei irtisanominen johtunut raskaudesta tai perhevapaasta. Mikäli hän ei tätä pysty todistamaan, oletetaan irtisanomisen tapahtuneen mainitusta syystä.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (11.4.2003/304, myöhemmin kunnallinen viranhaltijalaki) sisältää saman sisältöiset säädökset viranhaltijan irtisanomisperusteista kuin työsopimuslaki työntekijän irtisanomisperusteista (TSL 7:2). Kunnallisen viranhaltijalain 35 § määrittelee, että työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä

ilman asiallista ja painavaa perustetta, jollaisena voidaan pitää velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Kunnallisen viranhaltijalain 38 §:n mukaan perhevapaiden vuoksi virkavapaalla olevalla viranhaltijalla on työsopimuslain seitsemännen luvun 9 § vastaava irtisanomissuoja. Myös irtisanomisaikojen vähimmäisajat on määritelty kunnallisen viranhaltijalain 40 §:ssä.

Työsopimussuhteen purkaminen on äärimmäinen keino, jonka työnantaja voi tehdä vain erittäin painavasta syystä sekä normaaleissa työsuhteissa että kunnallisissa virkasuhteissa. Kun työsopimus puretaan, se päättyy heti ilman irtisanomisaikaa. Hyväksyttynä purkuperusteena voidaan pitää työntekijän tai viranhaltijan työ- tai virkasopimuksesta tai laista johtuvista, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 8:1 & kunnallinen viranhaltijalaki 41 §). Joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa vapaa-aikana tapahtunut rikollinen teko tai käyttäytyminen, joka vakavasti heikentää työntekijän ja työnantajan välistä luottamusta, saattaa olla peruste työ- tai virkasopimuksen purkamiseen (HE 157/2000, 7:2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet).

Esimerkkinä virkasuhteen purkamisesta epäasiallisesta käyttäytymisestä johtuen on oikeustapaus KHO:2012:77, jossa palomiehenä työskennellyt A oli käräjäoikeuden tuomiolla tuomittu muun muassa nuuskan salakuljetuksesta ja törkeästä veropetoksesta ehdottomaan vankeusrangaistukseen. Kaupungin pelastusjohtaja oli kunnallisen viranhaltijalain 41 §:n nojalla purkanut A:n virkasuhteen, koska A:n oli katsottu mainitun rikostuomion perusteella syyllistyneen sellaiseen rikolliseen käyttäytymiseen, jonka katsottiin vakavalla tavalla heikentäneen työnantajan ja viranhaltijan välistä luottamusta, vaikkakin tapaus oli tapahtunut A:n ollessa vapaalla. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että palomiehen työtehtävien luonteen ja niihin liittyvien toimivaltuuksien vuoksi, häneltä voitaisiin odottaa erityistä luotettavuutta työtehtävissään. KHO katsoi myös A:n toiminnan osoittavan piittaamattomuutta lain säännöksistä ja näillä perusteilla työnantajalla oli ollut kunnallisen viranhaltijalain 41 §:ssä tarkoitettu erittäin painava syy virkasuhteen purkamiseen.

Työnantaja voi melko vapaasti päättää, kuinka työpaikalla käsitellään epäasiallisesta kohtelusta johtuvia tapauksia. Tärkeintä on, että työnantajan soveltama käytäntö on johdon-



mukainen. Mikäli työpaikalla annetaan ensimmäisestä sääntöjen vastaisesta käyttäytymisestä suullinen tai kirjallinen huomautus, toisesta kirjallinen varoitus ja viimeisenä keinona ryhdytään työsopimuksen päättämistoimiin, tulee tätä käytäntöä soveltaa kaikissa samankaltaisissa tapauksissa kaikkiin työntekijöihin. (HE 157/2000, 7:2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.)

### **Työnantajaan kohdistettavat toimet**

Salliessaan lain tunnusmerkistön täyttävän häirinnän, syrjinnän tai muun epäasiallisen kohtelun työpaikalla, voi työnantaja joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen teostaan. Rikoslain 47 luku (21.4.1995/578) käsittelee työrikoksia, ja sen 1 § (15.6.2012/397) määrittelee työturvallisuusrikoksiksi työturvallisuusmääräysten rikkomisen sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen epäkohdan sallimisen ja kyseisten määräysten valvomisen laiminlyönnin. Lainkohdan mukaan työnantaja on tuomittava työturvallisuusrikoksista sakkoon tai vankeuteen enintään vuodeksi (RL 47:1). Sama lainkohta kuitenkin määrittelee, että työturvallisuusrikoksena ei pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, jos se on laadultaan vähäinen ja siitä säädetään rangaistus työturvallisuuslaissa tai muussa laissa (RL 47:1).

Rikoslain 47 luvun 3 §:n (13.11.2009/885) mukaan työnantaja tai tämän edustaja on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi, mikäli hän ilman painavaa ja hyväksyttävää syytä asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan esimerkiksi sukupuolen perusteella. Tällainen tilanne voi olla, jos esimerkiksi työnantaja jättää palkkaamatta naisen, joka on mieshakijoita pätevämpi, eikä työnkuva nimenomaisesti vaadi mieshenkilön palkkaamista.

### **3.4.2 Yksittäisen tapauksen käsittelyprosessi**

Epäasiallisen kohtelun käsittelyprosessi voidaan kuvata neljävaiheiseksi. Työnantajan, esimiehen tai tietyissä tapauksissa työsuojeluviranomaisen saatua ilmoituksen häirinnästä, syrjinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta käynnistyy varsinainen käsittelyprosessi. Esimiehellä on työyhteisön tilan jatkuva tarkkailuvollisuus, joten prosessi voi käynnistyä myös ilman erillistä ilmoitusta.

Aloitusvaiheessa työnantajaa edustava esimies tiedottaa epäasiallisesta kohtelusta ilmoittaneelle, kohteelle sekä tekijäepäilylle, että asia on otettu käsittelyyn. Ilmoitukseen reagointiaikaa ei ole laissa erikseen määritelty, mutta mitä pikemmin asiaa ryhdytään ratkaisemaan, sen parempi. Aloitusvaiheessa esimies ryhtyy tarkastelemaan tilannetta sekä keräämään ja dokumentoimaan tietoa tapahtuneesta. (Kess & Ahlroth 2012, 111-124.) Esimiehen on erityisen tärkeää pysyä puolueettomana käsittelyprosessin jokaisessa vaiheessa, jotta hänen oma mielipiteensä tekijästä tai kohteeksi joutuneesta ei vaikuta lopputulokseen (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 53).

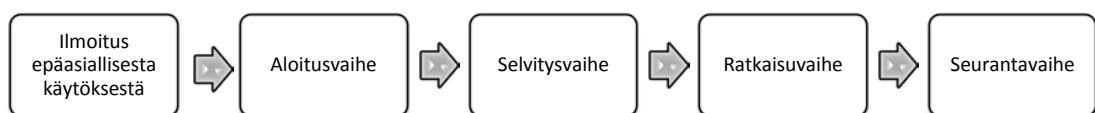
Selvitysvaiheessa esimiehen tehtävä on tekijäepäilyyn, epäilystä ilmoittaneen sekä tarvittaessa muiden henkilöiden kuuleminen. Kertomusten perusteella on tarkoitus selvittää tapahtumien todellinen kulku sekä tilanteeseen johtaneet tekijät. Asianosaisten kuulemiseen on varattava riittävästi aikaa ja varsinkin kohteelle on tärkeää tuntea itsensä kuuluksi. Esimiehen, tai tietyissä tapauksissa muun tahon tehtävänä on lisäksi selvittää, onko tapauksessa kysymys lain tunnusmerkistön täyttävästä häirinnästä, syrjinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, vai onko kyseessä satunnainen tapaus. Esimies voi tarvittaessa pyytää apua tilanteen selvittelyssä ulkopuoliselta taholta, mikäli esimerkiksi tuntee, ettei pysty pitämään henkilökohtaisia mielipiteitään asianosaisista erillään tapauksen käsittelystä. (Kess & Ahlroth 2012, 124-127; Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 54.)

Ratkaisuvaiheessa selvitysten pohjalta tehty päätös siitä, onko kyseessä ollut laissa kielletty häirintä, syrjintä tai muu epäasiallinen kohtelu tulee selkeästi tiedottaa ja selventää perustelujen avulla asianosaisille. Mikäli todetaan, että kyseessä ei ole laissa tarkoitettu kielletty käyttäytyminen, tulee miettiä, mikä muu asia työyhteisössä on vialla ja tehdä suunnitelmia ongelman korjaamiseksi. Jos laissa mainitun häirinnän, syrjinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit täyttyvät, pyritään asiaa ensin ratkaisemaan neuvottelemalla asianosaisten ja heidän halutessaan tukihenkilöiden kanssa. Neuvottelun tarkoituksena on antaa ohjeita tapauksen osapuolille siitä, kuinka työpaikalla tulee käyttäytyä ja mitä käyttäytymissääntöjen rikkomisesta seuraa. Mikäli esimiehen ja asianosaisten keskinen neuvottelu ei riitä, voidaan apua hakea työpaikan ulkopuoliselta taholta, esimerkiksi työsuojelusovittelijalta. (Kess & Ahlroth 2012, 127-131.)

Ratkaisuvaiheeseen kuuluu myös asiasta tiedottaminen muulle henkilöstölle. Esimiehelle ei ole laissa säädettyjä erillisiä ohjeita asian kertomiseen, vaan hän saa oman harkintansa

mukaan päättää, kuinka ottaa asian puheeksi työyhteisön kesken. Kess ja Ahlroth painottavat, että tärkeintä on huomioida kuitenkin se, että kaikkea yksityiskohtaista tietoa ei voida muille paljastaa. Esimerkiksi työntekijän terveydentilaan liittyvät tiedot ovat erityisesti salassa pidettäviä tietoja. Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) 18 §:n mukaan laissa potilaan asemasta ja oikeuksista (PotL, 17.8.1992/785) määriteltyjä salassa pidettäviä tietoja tulee kuitenkin luovuttaa työsuojeluviranomaiselle työsuojelun valvontaa varten, mikäli tilanne sitä edellyttää. Tekijän oikeusturva tulee myös ottaa huomioon asiasta tiedottamisen yhteydessä, ja koska hän todennäköisesti jatkaa samassa työpaikassa, ei häntä tule leimata kiusaajaksi. Muuten tilanne saattaa kääntyä niin, että tekijästä tulee kohde.

Seurantavaiheen tarkoitus on pitää huoli siitä, että tilanne rauhoittuu, ongelma poistuu ja tehtyjä päätöksiä sekä annettuja ohjeita noudatetaan. Esimiehen ja tapahtuman osapuolten välille on hyvä sopia useampi tapaaminen, joissa käydään läpi ratkaisun toimivuutta. Työnantaja voi tämän lisäksi tehdä kaikkia työyhteisön jäseniä koskevia tutkimuksia sekä erilaisia kyselyjä työyhteisön tilan muuttumisesta ja ilmapiiristä. Tapaamisia on hyvä järjestää useampi ja niistä on tärkeää pitää kiinni, vaikka tilanne näyttäisikin rauhoittuneen. Näissä tapaamisissa on hyvä tilaisuus palata epäasiallisen kohtelun selvittämisen aikana asetettuihin yhteisiin tavoitteisiin hyvän ilmapiirin luomiseksi sekä käydä läpi tuolloin tehdyt päätökset ja sopimukset. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 70.)



KUVIO 2 Yksittäisen epäasiallisen kohtelutapauksen käsittelyprosessi (Kess & Ahlroth 2012, 110)

## 4 EPÄASIAALLINEN KOHTELU JA TYÖSUOJELUTOIMENPITEET

### 4.1 Työpaikan työsuojelu yleisesti

Työsuojeluhallinnon toiminnasta ja valvonnan järjestämisestä on määrätty laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (TsValvL, 44/2006, myöhemmin työsuojelunvalvontalaki). Työterveyslaitoksen laatiman työsuojelunvalvontalain soveltamisoppaan mukaan työsuojelun tavoitteena on saada työpaikka työntekijöille turvalliseksi ja terveelliseksi ympäristöksi työskennellä, kehittää työn tekotapoja sekä varmistaa organisaation tuloksellisuus (2011, 9).

Työsuojelun perustehtävänä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta sekä työ- ja toimintakykyä. Sen avulla pyritään pitämään työpaikat turvallisena, jotta työtapaturmia ei syntyisi, ja parantamaan työyhteisön jäsenten henkistä sekä sosiaalista hyvinvointia. Työsuojelutoiminta myös lisää työelämän tasa-arvoa ja osallistumismahdollisuuksia, sekä aikaansaa kansantaloudellisia säästöjä. (Kämäräinen ym. 2009, 8-9.) Työturvallisuuden lisäksi työsuojeluun kuuluvat työterveyshuolto, työaika-suojelu, naisten, nuorten ja vammaisten suojelu sekä työsuhteiden valvonta (Työsuojelunvalvontalain soveltamisopas 2011, 9).

Työsuojelun vaikutukset näkyvät myös koko organisaatiossa. Tällaisia näkyviä vaikutuksia on Kämäräisen (2009, 8-9) mukaan esimerkiksi kilpailukykyyn sekä tuottavuuden kasvaminen, tuloksellisuus ja kannattavuus, kustannusten väheneminen, työilmapiirin paraneminen, työntekijöiden työskentelymotivaation kehittyminen sekä normaalin toiminnan sujuminen ongelmitta. Se, kuinka tasokasta työsuojelu on työpaikalla, riippuu nimenomaan vahvasti työyhteisön jäsenten arvoista ja asenteista. Myönteiset kokemukset työsuojelusta kasvattavat organisaation tuloksellisuutta ja luovat positiivisia asenteita. Mikäli toiminta koetaan epäasianmukaiseksi, saattaa se aiheuttaa ristiriitoja, vastustusta ja kielteistä suhtautumista.

Työterveyshuolto tulee työsuojelutilanteisiin mukaan yleensä siinä tapauksessa, kun työntekijä on sairastumassa tai on jo sairastunut – joko fyysisesti tai henkisesti (Aluehallintovirasto 2014, 24). Työterveyshuollon tärkein tehtävä on palauttaa työntekijän terveys

ja työkyky. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli käsiteltäessä häirintä, syrjintä tai muita epäasiallisen kohtelun tapauksia. Tätä on aukaistu lisää kappaleessa 4.1.3.

#### **4.1.1 Työsuojeluviranomaisten tehtävät**

Työsuojeluviranomaisia ovat työsuojelunvalvontalain 2 §:n (22.12.2009/1564) mukaan sosiaali- ja terveysministeriö sekä sen alaisena toimiva aluehallintovirasto. Sosiaali- ja terveysministeriö toimii lain mukaisena työsuojeluvirastona vain siltä osin, kun on kyse tuotteiden turvallisuuden valvonnasta. Tässä opinnäytetyössä työsuojeluviranomaisella tarkoitetaan aluehallintovirastoa sekä heidän alaisuudessaan toimivia virkasuhteisia tarkastajia.

Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on valvoa työnantajan toimintaa ja varsinkin sitä, että työnantaja tai työnantajan edustajana toimiva esimies ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin, kun joku tekijä tai henkilö aiheuttaa vaaraa tai haittaa työyhteisön jäsenille. Työnantajan velvollisuutena on menetellä työpaikan ohjeistusten mukaisesti ja tehdä tarvittavat selvitykset ja toimenpiteen epäasiallisen käytöksen lopettamiseksi. Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on sitten arvioida, ovatko työnantajan toimet riittävät. Valvonnan tavoitteena on saada häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu loppumaan ja opastaa työnantaja toimimaan jatkossa siten, että työpaikalla on toimivat käytännöt ja ohjeet tällaisten tapausten varalle. (Aluehallintovirasto 2014, 25.) Sosiaali- ja terveysministeriön laatimien ohjeiden (2011, 6) mukaan työsuojeluviranomaisen tehtäviin eivät kuulu asiakasyrityksen työntekijöiden avustaminen työpaikalla tai konfliktien sovittelu. Myöskään korvausten hakeminen koetusta epäasiallisesta kohtelusta eivät kuulu työsuojeluviranomaisen toimenkuvaan.

Työpaikoilla tehtävät tarkastukset ovat olennainen osa työsuojelunvalvontaa. Työsuojeluviranomaisella tai tarkastajalla on oikeus saada tarvittavia tietoja tai selvityksiä työnantajalta ja esimiehiltä. Työsuojelunvalvontalain 4 §:n mukaan työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on oikeus päästä tarkastuskohteeseen, katsoa asiaankuuluvia asiakirjoja, keskustella työpaikassa tai muussa valvontakohteessa työskentelevien kanssa, saada työnantajalta kirjallinen tai suullinen selostus tarvittavista asioista, nähdä lainmukainen työterveyshuoltoa koskeva todistus, ottaa näytteitä, suorittaa työhygieenisii mittauksia, ku-

vauksia sekä pyytää työnantajaa toimittamaan muita valvonnan kannalta tarpeellisia tietoja tai jäljennöksiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 21 & 23-26.) Työsuojelutarkastusten määrää ei ole määritelty, mutta niitä tulee lain mukaan tehdä niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeellista (työsuolelunvalvontalaki 5 §). Työsuojelunvalvonta voidaan käynnistää eri tahoilta tulevasta aloitteesta. Jos työsuojeluviranomaiselle on tehty ilmoitus työsuojeluviranomaisen valvoman säännön rikkomisesta työpaikalla, on tarkastus suoritettava viivytyksettä. Mikäli aloite tulee organisaation asiakkailta, käsittely tapahtuu ensisijaisesti kirjallisena menettelyinä.

Mikäli tarkastaja huomaa työpaikalla epäkohtia, hän voi antaa työnantajalle kirjallisen toimintaohjeen epäkohdan poistamiseksi (TsValvL 13 §, 30.12.2014/1330). Toimintaohjetta voidaan soveltaa kaikkiin valvottaviin säännöksiin. Mikäli epäkohta todetaan työsuojelunvalvontalain 13.3 § mukaisesta haitta- tai vaaratekijää vähäistä suuremmaksi, tarkastaja antaa työnantajalle kirjallisen kehotuksen. Kehotuksen käyttöala on toimintaohjetta rajatumpi, mutta vaikutukseltaan tehokkaampi. Kehotus voidaan antaa myös, jos työnantaja ei noudata jo annettua toimintaohjetta. Tarkoituksena on, että kehoitus johtaa puutteen tai epäkohdan korjaamiseen. Tarkastajan on seurattava, että työnantaja toimii tarvittavalla tavalla. Jos epäkohtaa ei korjata tai poisteta asetetussa määräajassa, tarkastaja ilmoittaa asian viipymättä aluehallintovirastolle, joka ottaa asian käsiteltäväksi. Aluehallintovirasto voi näin ollen velvoittaa työnantajan korjaamaan tai poistamaan säännön vastaisen toiminnan asettamassaan määräajassa sekä asettaa päätöksen tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan siten kuin uhkasakkolaissa (UhkasakkoL 1113/1990) säädetään. (Aluehallintovirasto 2011, 37-41.)

#### **4.1.2 Työsuojeluvastuu**

Työpaikalla tulee olla laadittuna työsuojelutavoitteita, joiden toteutumisesta työpaikalla huolehtii ja vastaa työnantaja yhteistyössä työntekijöiden kanssa (Työterveyslaitos: Työsuojelunvalvonta 2011, 13). Yhteistyö on erityisen tärkeässä asemassa, jotta jokainen on tyytyväinen tavoitteisiin ja motivoitunut näitä noudattamaan. Yhteisesti sovittujen työsuojelutavoitteiden toimeenpanovalta on esimiehillä. Työpaikan oma työsuojeluorganisaatio sekä työsuojeluviranomaiset tukevat heidän työtään antamalla asiantuntevia neuvoja ja ohjeita tarpeen vaatiessa. (Kämäräinen ym. 2009, 13.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työpaikkoja laatimaan toimintaohjelman, jonka tulee sisältää työpaikan työolojen kehittämistarpeet työsuojelun ja työterveyden edistämiseksi (TTL 9 §). Työsuojelun toimintaohjelman tulee käsittää nimenomaan niiden työsuojelutoimien toteuttamista, jotka ovat kyseiselle työpaikalle tarpeelliset työhön liittyvien haittojen ja vaarojen poistamiseksi (Työterveyslaitos: Työsuojelun valvonta 2011, 9-10). Toimintaohjelman tulee sisältää työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden merkitykset. Toimintaohjelma tulee päivittää tarpeen mukaan ja sen laadinta ja käsittely tapahtuu yhteistyössä henkilöstön kanssa. Näin kaikki työyhteisön jäsenet ovat sitoutettuja toimintaohjelman toteutumiseen. (Kämäräinen ym. 2009, 21.)

Työsuojelu on osa päivittäistä työntekoa eikä siitä huolehtiminen kuulu ainoastaan työsuojeluhenkilöstölle. Suurin osa työsuojeluun liittyvistä velvoitteista kuuluu työnantajalle, mutta se velvoittaa yhtäläillä työntekijöitä. (Työterveyslaitos: Työsuojelun valvonta 2011, 10-13.) Työntekijän tulee lain mukaan noudattaa työnantajan määräyksiä ja ohjeita sekä työnsä ja työolojen edellyttämää järjestystä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Hänen on käytettävissään olevin keinoin huolehdittava sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä sekä vältettävä muihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua. Näihin velvoitteisiin kuuluu myös työsuojelua koskevien ohjeiden noudattaminen. (TSL 3:1-2 & TTL 18 §.)

Työsuojelumääräysten rikkomistapauksissa, määräysten rikkojan vastuu riippuu siitä, miten tarkasti ohjeiden mukaan huolellisuutta noudattaen hän on työssään toiminut. Mikäli tehtävien- ja toimintojenjako on ollut epäselvää, työsuojeluvastuu jää usein esimiehille tai työnantajalle. Jokainen työntekijä on vastuussa omien tehtäviensä laiminlyönnistä, mutta heidän rikosoikeudellista vastuutaan on rajoitettu. (Kämäräinen ym. 2009, 13-14.)

### **4.1.3 Työterveyshuollon rooli työsuojeluasioissa**

Työterveyshuollosta on säädetty työterveyshuoltolaissa. Sen mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto, jotta työstä ja työolosuhteista johtuvat terveysvaarat ja -haitat voitaisiin ennaltaehkäistä ja torjua. Työterveyshuolto on järjestettävä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi sekä edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, henkilöstöstä, työjärjestelyistä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää.

(Työterveyshuoltolaki 4 §.) Kaikki työntekijät kuuluvat työnantajan järjestämän työterveyshuollon piiriin, jonka tulee vähintään olla niin sanottua lakisääteistä ennaltaehkäisevää ja suunnitelmallista toimintaa työstä johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen välttämiseksi. (Kämäräinen ym. 2009, 21.) Työnantaja voi kuitenkin halutessaan omalla kustannuksellaan järjestää työntekijöilleen myös sairaanhoitoa tai muita työterveyshuollon palveluita, kuten hammashoitoa.

Pääsääntöisesti työterveyshuolto toimii epäasiallisissa kohtelutilanteissa kohteen tukena kuuntelemalla, analysoimalla tilannetta ja auttamalla pohtimaan tulevaisuuden mahdollisuuksia eri näkökulmista (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 100). Yksinään sairauslomat eivät ole riittävä keino korjata työperäisten sairastumisten syitä vaan työpaikalla tulisi olla lisäksi muita keinoja tilanteen ratkaisemiseksi (Aluehallintovirasto 2014, 24). Työterveyslaitos voi esimerkiksi auttaa kouluttamaan henkilöstöä tunnistamaan epäasiallisen käytöksen ja kohtelun aiheuttamat haitat, seuraukset ja riskit, auttaa häirinnän ja muun epäasiallisen käyttäytymisen vastaisen toimintaohjelman rakentamisessa, järjestää tukikeskusteluja epäasiallisen kohtelun asianosaisten kanssa, auttaa tapauksen selvittämiseen vaadittavien tietojen keräämisessä, tukea kohdetta ja tekijää sekä muita työyhteisön jäseniä tapauksen jälkeen sekä kartoittaa tuen tarvetta esimerkiksi työpaikka- tai työilmapiiriselvityksillä (Työterveyslaitoksen verkkosivut. Työterveyshuolto 2014).

#### **4.2 Työsuojeluviranomaiset apuna epäasiallisesta kohtelusta johtuvien tapausten käsittelyssä**

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on antaa ohjeita ja neuvoja työyhteisön jäsenille, jotta työpaikalla esiin nousevat ongelmat saataisiin ratkaistua työpaikalla. Useimmat työsuojeluviranomaisen tietoon tulevat epäasiallisesta kohtelusta johtuvat tapaukset saadaan ratkaistua, kun asia otetaan työpaikalla esiin ja osapuolten vastuut ja velvollisuudet selkiytetään.

Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on lisäksi valvoa työsuojelua koskevien lakien, kuten työturvallisuus-, työsopimus-, työaika- sekä yhdenvertaisuuslakien sekä muiden säädösten ja määräysten noudattamista. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tapauksissa työsuojeluviranomaisen ensisijaisena tehtävänä on valvoa, että työnantaja noudattaa tälle työturvallisuuslaissa määritellyjä velvollisuuksia, kuten syrjintä- ja häirintäkieltoa. Lisäksi



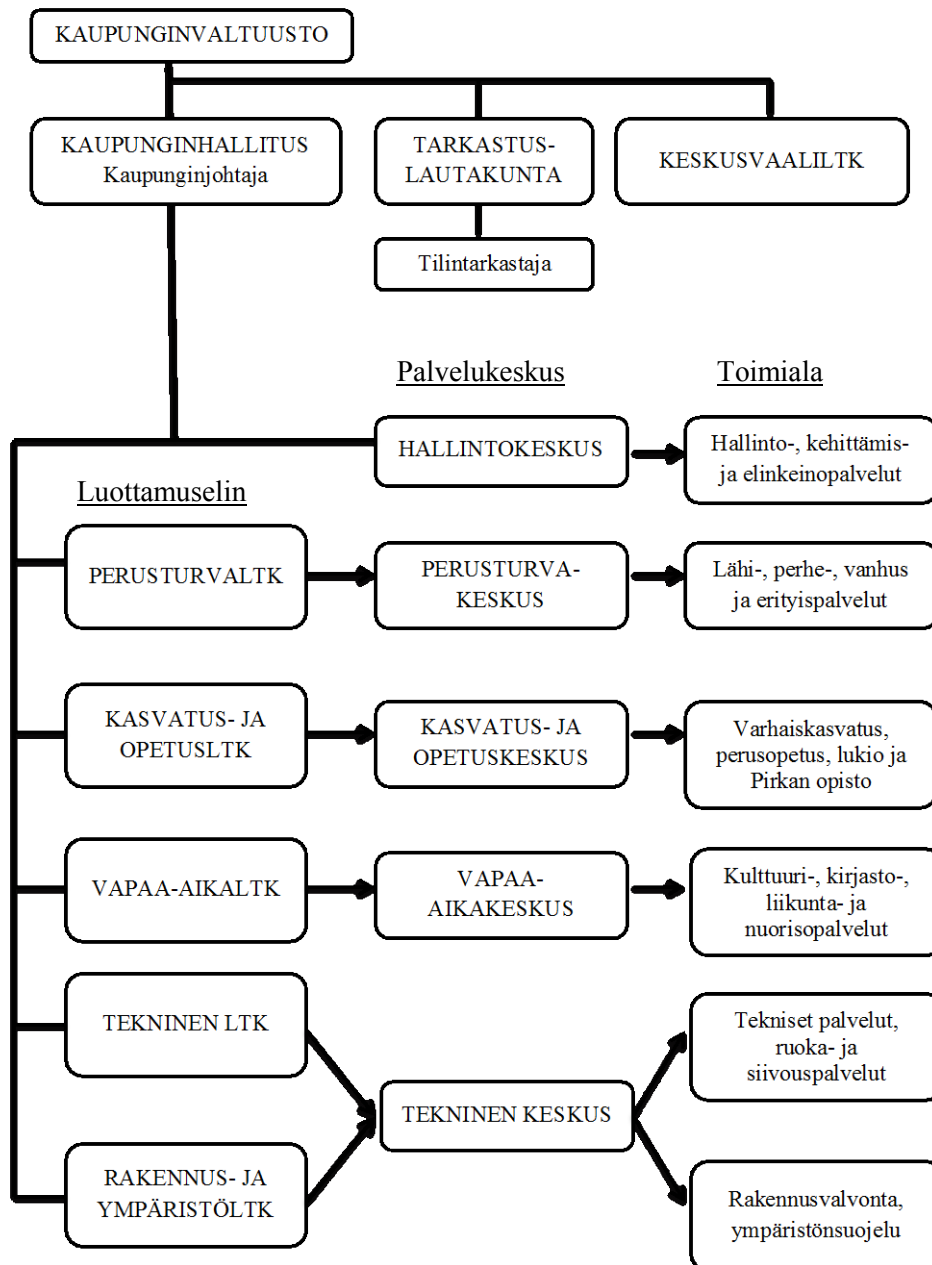
työsuojeluviranomaiset toimivat työyhteisön jäsenten tukena epäasiallisen kohtelun tapauksissa muiden työntekijöiden ohella. Pääasiallisesti nämä tukihenkilöt ovat kuuntelemassa sekä tukemassa kohdetta henkisesti, mutta he voivat myös olla mukana tapauksen käsittelyssä ja selvittelyssä. Tukihenkilö tuo tapauksen käsittelyyn puolueettoman kannan, joka auttaa myös työnantajaa hahmottamaan tilannetta useammasta näkökulmasta. (Aluehallintovirasto 2014, 24.)

## **5 EPÄASIAALLINEN KOHTELU NOKIAN KAUPUNGIN TYÖPAIKOILLA**

### **5.1 Nokian kaupunki työnantajana**

Nokia luokitellaan kaupunkina nykyään keskisuureksi kunnaksi, jossa asui vuoden 2014 lopussa vajaat 33 000 henkilöä. Työssäkäyvien osuus oli samana vuonna reilu 13 000. (Tilastokeskus 2013.) Nokian kaupungin henkilöstöraportin mukaan kaupunki työllisti vuonna 2014 2 064 henkilöä, joista suurin osa on vakituisessa työsuhteessa olevia naisia (1 418 kpl). Nokian kaupungin omien internetsivujen mukaan kaupunki on tällä hetkellä suurin työnantaja Nokialla.

Nokian kaupungin palveluksessa työskentelee ihmisiä monella eri alalla monessa eri tehtävässä. Nokian kaupungin organisaatio on jaettu viiteen eri palvelukeskukseen, jotka ovat hallintokeskus, tekninen keskus, kasvatus- ja opetuskeskus, vapaa-aikakeskus sekä perusturvakeskus. Palvelukeskukset on jaettu edelleen 20 tulosalueeseen ja 110 yksikköön. Esimerkiksi hallintopalvelut kuuluvat hallintokeskuksen alaisuuteen ja perusopetus kasvatus- ja opetuskeskukseen. (Nokian kaupungin organisaation kehittämissuunnitelman väliraportti 2015, 9 & 19.)



KUVIO 3 Nokian kaupungin hallinto-organisaatio 1.5.2014 (Nokian kaupungin verkkosivu 24.10.2015)

## 5.2 Epäasiallinen kohtelu Nokian kaupungin työpaikoilla

Nokian kaupungilla on ollut ongelmia epäasiallisen kohtelun sallimisen kanssa kaupungin työpaikoilla. Merkittävin tapaus oli, kun Nokian kaupungin entistä kaupunginjohtajaa, Tapani Mattilaa, epäiltiin epäasiallisesta kohtelusta muun muassa kiusaamalla työntekijöitä sekä virka-asemansa väärinkäytöstä (Nokian uutiset 12.2.2013). Pirkanmaan

syyttäjänviraston kihlakunnansyyttäjä kuitenkin totesi, ettei tarvittavia näyttöjä rikoksesta ole, joten tapauksesta annettiin syyttämättäjättämispäätös (Yle uutiset 6.8.2013). Tapahduman johdosta Nokian kaupungilla vallitsi luottamuspuola kaupunginjohtajaa kohtaan, joten Mattila jätti irtisanoutumisilmoituksensa 14.2.2013 (Nokian kaupunginvaltuuston pöytäkirja 4.3.2013).

Tapauksen jälkipuinneissa ja uutisoinnissa entinen kaupunginjohtaja kritisoi Nokian kaupungin päättäjien arvoajattelua sekä heidän suhtautumistaan uudistusmieliseen ajatteluun. Hänen mukaansa epäkohtiin puuttuminen aiheuttaa ”epätavallisen suuren vastareaktion”. (Mattila, T. Nokian uutiset 7.8.2013.) Nokian kaupunki onkin ottanut tapauksesta opikseen ja käynnistänyt Työ kuntoon Nokia -kehittämishankkeen, jonka tarkoituksena on nykyisen kaupunginjohtajan Eero Väätäisen mukaan asiakaslähtöisen ja toimivan organisaation luominen. Hanke jakautuu neljään osa-alueeseen, joista jokaiselle on määrätty vastuuhenkilö vastaamaan osa-alueen käytännön toteutuksista. Ensimmäisessä vaiheessa käsitellään työyhteisön ja työntekijöiden arvoja ja toisessa keskitytään selkiyttämään henkilöstön voimavarojen osa-alueita sekä kehittämään johtamistaitoja. Kolmannessa vaiheessa keskitytään työkykyjohtamiseen ja viimeisessä vaiheessa on tarkoitus ensimmäisenä koittaa ja ottaa käyttöön uusi organisaatiomalli, joka on rakennettu hankkeen avulla syntyneiden ratkaisujen ja tilastojen pohjalta. (Nokian kaupungin organisaation kehittämisohjelman väliraportti 2015, 2 & 4-5.)

Nokian kaupungilla on tällä hetkellä laadittuna kirjalliset ohjeet epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja työpaikkakiusaamisen varalle. Ohjeet sisältävät muun muassa määritelmän työpaikkakiusaamiselle, kuinka kiusaaminen ilmenee käytännössä, miten asianosaisten ja muiden tahojen tulee toimia tällaisissa tilanteissa sekä tietoa ennaltaehkäisystä. Ohjeissa on myös luettelomaisesti listattuna, mitkä lait liittyvät työpaikkakiusaamiseen ja yleisesti palvelussuhteisiin. Nokian kaupungin ohjeistuksiin kuuluu kirjallisen ilmoituksen jättäminen työnantajalle, mikäli työntekijä kokee epäasiallista kohtelua, häirintää tai työpaikkakiusaamista. Ilmoituslomake on ohjeen liitteenä. (Nokian kaupungin toimintaohje 2006.)

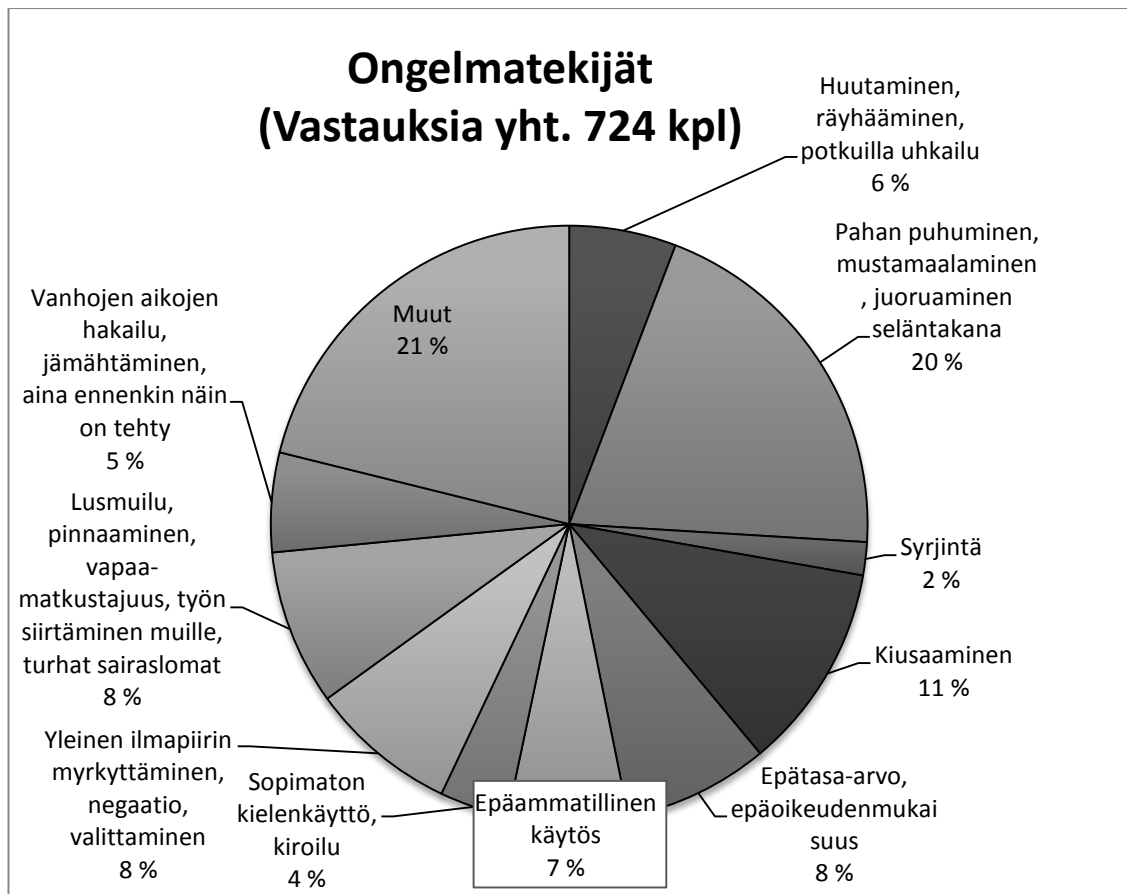
Nokian kaupungilla on myös käytössä nollatoleranssi työpaikkakiusaamisen estämiseksi. Kaupungin työntekijöitä ja esimiehiä pyritään jatkuvasti kouluttamaan, jotta he olisivat tietoisia siitä, kuinka toimia epäasiallisen kohtelun tapauksissa. Esimiehille on järjestetty

muun muassa työhyvinvointikortti -koulutusta ja esimiehille ja työntekijöille ”Ristiriidoista ratkaisuihin” -koulutusta. Myös työsuojeluesimiehille on tarjolla erilaista koulutusta epäasiallisen kohtelun varalle. (Haataja. Haastattelu 13.9.2015.)

### **5.2.1 Työntekijöiden ilmoittamat ongelmatekijät työyhteisössä**

Kehittämishanketta varten Nokian kaupungin työyhteisökehittäjänä sekä JHL:n pääluottamusmiehenä toiminut Paula Leinonen järjesti ”Arvostan, sallin, en salli enkä hyväksy, täytyy poistaa” -arvokyselyn 85:ssä eri tilaisuudessa. Arvokysely sai työntekijöiltä hyvän vastaanoton ja noin tuhannesta paikalle saapuneesta kaupungin eri toimialoilla työskentelevistä 897 otti kantaa kyselyyn. Arvokyselyn tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden mielipiteitä työpaikoistaan, esimiehistään ja muista työntekoon vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimuksen vastauksista kävi ilmi, että suurimpia ongelmia työpaikalla aiheuttaa selän takana puhuminen ja toisten mustamaalaaminen. Toisena vastaajat ovat maininneet kiusaamisen yleisesti. Termin ”kiusaaminen” merkitys jää tutkimuksen perusteella melko avoimeksi, sillä tutkimus suoritettiin avoimilla kysymyksillä eikä vastaajia pyydetty selittämään, mitä tarkoittivat käyttämillään termeillä. Töistä luistaminen ja töiden siirtäminen muille, tarpeettomat sairauspoissaolot, huutaminen sekä kaavoihin kangistuminen nähtiin myös tekijöinä, jotka pitäisi poistaa työpaikalta. (Leinonen. Haastattelu 6.3.2016 & Maury, M. Arvokyselyn pohjalta koottu tiedote 2015).



KUVIO 4 Ongelmatekijät, joista olisi ehdottomasti luovuttava Nokian kaupungin työpaikoilla (arvokyselyn vastausten perusteella muodostettu)

### 5.2.2 Tulevaisuuden tavoitteet ja kuinka ne voitaisiin saavuttaa

Nokian kaupunki pyrkii pääsemään eroon kaikesta häirinnästä, syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta työpaikoilla. Kuten hankkeen pohjalta on käynyt ilmi, vaikka Nokian kaupungilla on käytössään keinoja tällaisen käyttäytymisen poistamiseen, epäasiallista käyttäytymistä ja kohtelua esiintyy silti. Työ kuntoon Nokia -hankkeen avulla pyritään luomaan konkreettisia keinoja epäasiallisen kohtelun ja käytöksen poistamiseksi kaupungin työpaikoilta. Työntekijöille ja esimiehille pyritään antamaan mahdollisimman paljon tietoa asiasta ja riitatilanteiden käsittelystä, jotta kaikki osaisivat toimia tällaisen kohtelun poistamiseksi.

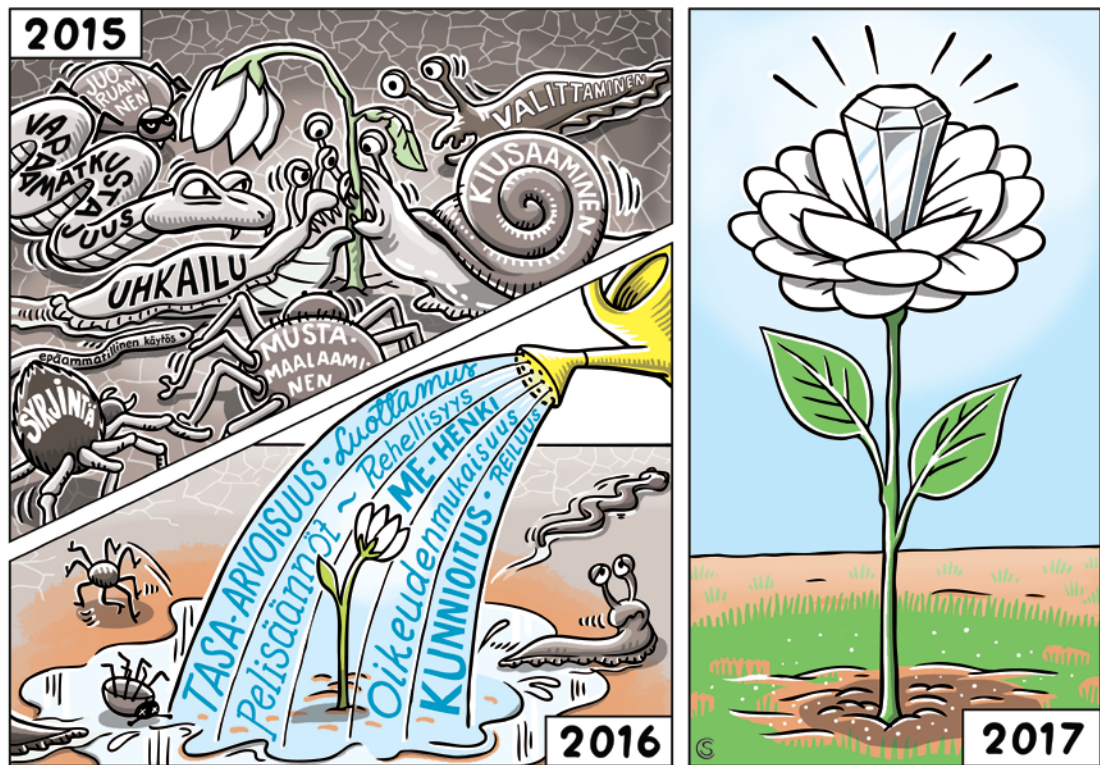
Hanke on tähän mennessä auttanut kaupungin päätöksentekijöitä saamaan tietoja työntekijöiden arvomaailmasta. Hankkeen tarkoituksena ei ole pelkästään selvittää, mitkä asiat

ovat huonosti kaupungin työpaikoilla, vaan myös mitkä asiat koetaan tärkeänä. Arvokyselyn vastausten perusteella voidaan todeta työntekijöiden arvostavan muun muassa avoimuutta, rehellisyyttä, luottamusta, me-henkeä sekä tasapuolista ja oikeudenmukaista kohtelua. Näiden vastausten pohjalta on hieman helpompi lähteä kehittämään työyhteisöjen tilaa. Esimiesten tulee pitää huolta siitä, että sellaiset asiat, jotka toimivat ja koetaan arvokkaiksi työpaikalla, säilyvät tällaisena. Sen sijaan asiat, joita esiintyy työpaikalla, mutta joita ei katsota hyvällä, tulisi poistaa.

Hankkeen teemaksi on valittu viittaus puutarhanhoitoon ja iskulauseena toimii ”Sinä olet timantti”. Satu Cozens vangitsi Paula Leinosen ajatukset arvokyselyn tuloksista paperille, josta syntynyt huoneentaulu tullaan sijoittamaan Nokian kaupungin työpaikkojen seinille. Huoneentaulun ensimmäinen kuva on sijoitettu esittämään vuotta 2015, mutta Paula Leinonen toteaa haastattelussaan sen voivan tarkoittaa mitä tahansa vuotta – kyseessä on vain alkutilanne. Alkutilanteessa ötököiksi kuvatut negatiiviset teot ja asenteet kuihduttavat kukkaa, jolla tarkoitetaan työyhteisöä. Ötökät kuvaavat sitä, kuinka joko koko työyhteisö tai yksittäinen työyhteisön jäsen hitaasti saastuttaa ja kuihduttaa ilmapiiriä. Tauluun kirjatut termit perustuvat työntekijöille järjestettyyn arvokyselyyn ja tekstin suuruus kuvaa sitä, kuinka suurena ongelmana työntekijä mitäkin asiaa pitävät.

Vuoden 2016 kuvassa asiat alkavat näyttää jo hieman paremmilta, kun epäkohdat on saatu kytkettyä pois ja uusilla asenteilla ja arvoilla lähdetään parantamaan työyhteisön tilaa. Tärkeiksi tekijöiksi tähän on valittu muun muassa toisten kunnioitus, tasa-arvoisuus sekä yhteisten pelisääntöjen noudattaminen.

Nokian kaupungilla on ymmärretty, että työolojen parantaminen ei ole nopea prosessi, vaan sen saavuttamiseksi vaaditaan aikaa ja kaikkien panosta. Vaivannäkö kuitenkin palautetaan lopulta, ja kun työntekijät tuntevat olonsa arvostetuiksi, työn tekemisen ilo ja näin ollen tehokkuus paranevat. Huoneentaulun viimeinen kuva kuvastaa juuri tätä ja iskulause ”Minä olen timantti” ilmaisee jokaisen työntekijän tärkeyttä työyhteisössä.



KUVIO 5 Arvokyselyn perusteella laadittu huoneentaulu (Cozens & Leinonen 2015)

Kaikkia epäkohtia ei voida poistaa, joten Nokian kaupunki voisi panostaa arvostettavien asioiden kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Kuten aikaisemmin on todettu, Nokian kaupunki järjestää erilaisia koulutuksia työntekijöilleen ja esimiehille. Jatkuva kouluttaminen ja yhteishengen ylläpitäminen onkin tärkeää, jotta arvot ja yhteiset tavoitteet eivät pääse unohtumaan. Yhteishenkeä voidaan lisätä muun muassa erilaisilla työ- ja toimintakykyä edistävillä tykytoiminnoilla. Tykytoiminta kehittää henkilöstön työkykyä, terveyttä, työpaikan toimivuutta, työilmapiiriä sekä työmotivaatiota. Työterveyshuolto voi olla mukana suunnittelemassa kullekin työpaikalle sopivaa tykytoimintaa. (Työterveyslaitoksen internetsivut. Tykytoiminta 2015.)



## 6 POHDINTA

Työntekijät ja työntekijöiden hyvinvointi ovat ehdottoman tärkeää työnantajan sekä koko organisaation kannalta. Työntekijöiden viihtyvyys, arvostus ja kokemus ilmapiiri vaikuttavat merkittävästi siihen, kuinka he hoitavat työtehtävänsä. Mikäli työntekijä ei tunne esimiehen tai työnantajan arvostavan hänen työpanostaan, hän voi ajatella tekemisensä olevan turhaa, eikä enää panosta tekemisiinsä yhtä paljon kuin ennen. Työntekijä saattaa myös kokea epäoikeudenmukaisuutta, kuten tiettyjen henkilöiden suosimista, perättömien juorujen levittämistä tai muuta työpaikkakiusaamista. Pieneltäkin tuntuvat asiat, asenteet ja teot vaikuttavat siis yllättävänkin paljon koko työyhteisön tilaan. Tästä syystä on tärkeää, että työnantaja panostaa työntekijöiden viihtyvyyteen ja onnistuu sitouttamaan työntekijät työpaikkaan. Tämä onnistuu esimerkiksi sillä, että otetaan työntekijät mukaan laatimaan työyhteisön pelisääntöjä.

Laissa mainitun ”epäasiallisen kohtelun” monimuotoisuus selkiytyi opinnäytetyötä kirjoittaessa. Kokemukselle on vaikea löytää yhtä oikeaa termiä tai määritelmää sen henkilökohtaisuuden takia. Häirintä, epäasiallinen kohtelu, työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta tarkoittavat kaikki samaa, työpaikalle kuulumatonta ja jatkuvaa käyttäytymistä toista työyhteisön jäsentä kohtaan.

Opinnäytetyön otsikoksi valittiin Häirintä, syrjintä ja epäasiallinen kohtelu työyhteisössä – Kuinka tunnistaa ja ratkaista ongelmatilanteet. Työn sisältö saatiin kuvaamaan otsikkoa hyvin ja monipuolisesti. Opinnäytetyön toinen kappale käsittelee epäasiallisen kohtelun tunnistamista, asianosaisten vastuita, yleisyyttä sekä vaikutuksia. Kolmas ja neljäs kappale taas käsittelevät ongelmatilanteiden ratkaisemista. Työsuojelutoiminnan merkitys jäi tässä työssä hieman vähälle huomiolle. Työsuojelu on kuitenkin olennainen osa myös epäasiallisen kohtelun käsittelyprosessia, joten sen tarkempi tutkiminen voisi olla tarpeellista. Myös toimeksiantaja voisi hyötyä työsuojelutoiminnan päivittämisestä työpaikoiltaan. Tästä aiheesta ei ollut yhteyshenkilön kanssa puhetta, joten se, onko tähän tulossa Nokian kaupungilla käynnissä olevan hankkeen myötä muutoksia, ei ole tiedossa.

Opinnäytetyötä kirjoittaessa esimiehen johtamistaidon merkitys korostui monessa lähteessä häirinnän, syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun tapauksissa. Esimies on se henkilö,

joka piirtää työnantajan ohella viivan sallitun ja kielletyn käyttäytymisen välille. Epäpätevä esimies lähtee helposti itse mukaan epäasialliseen kohteluun tai saattaa syrjiä tiettyjä työntekijöitä. Oman arvon tunteminen ja vaikeiltakin tuntuvien päätösten tekeminen kertovat hyvästä johtamistaidosta. Toimeksiantaja voisikin ottaa tämän osa-alueen osaksi kehittämishankettaan ja kouluttaa esimiehiä yhä enemmän tunnistamaan työpaikalle sopimaton käyttäytyminen.

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoista, mutta haastavaa. Erilaisia tilastoja epäasiallisesta kohtelusta, syrjinnästä ja häirinnästä oli todella vaikeaa löytää niiden vaikean tutkimisen takia. Suomessa vallitsee hiljentymisen ja vähättelyn kulttuuri ja tällaisista asioista puhumista saatetaan pitää kiellettynä tai häpeällisenä. Kiusaamisen mittaaminen on myös hankalaa sen henkilökohtaisuuden takia. Jokainen kokee erilaisen käytöksen eri tavalla, joten selkeiden määritelmien laatiminen on haastavaa. Tästä syystä opinnäytetyössä käytetyt barometrit sekä Nokian kaupungin osioon liittyvä arvokysely eivät välttämättä kerro koko totuutta työpaikkojen tilasta. Nokian kaupungin käyttämä arvokysely antaa kuitenkin kaupungille melko hyvän kuvan siitä, millaisena työntekijät kokevat työpaikkansa. Mikäli tarkempia tutkimustuloksia kaivataan, tulisi kyselyssä olla määritelmät käytetyille termeille. Avoimet kysymykset eivät aiheen henkilökohtaisuuden kannalta ole paras valinta.

Opinnäytetyön tavoitteeksi asetettiin kattavan tietopaketin kokoaminen häirinnästä, syrjinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta. Tietopaketin tarkoituksena on auttaa Nokian kaupungin työntekijöitä, esimiehiä ja työnantajaa tunnistamaan työpaikalla esiintyvät epäkohdat. Työhön saatiin kerättyä paljon yleistä tietoa epäasiallisen kohtelun tunnistamisesta, käsittelyprosessista sekä työsuojelun vaikutuksesta aiheeseen, joten tavoite saatiin täytettyä. Lainkohtia on avattu, jotta niiden tulkitseminen olisi helpompaa. Opinnäytetyössä onnistuttiin myös painottamaan, että raja epäasiallisen ja asiallisen käyttäytymisen välillä on henkilökohtainen. Tämä painotus tehtiin, jotta työntekijöiden olisi helpompi ottaa asiat puheeksi. Työn hyödyntäminen Nokian kaupungin kehittämishankkeen yhteydessä on vielä opinnäytetyön palautusvaiheessa epäselvä kehittämishankkeen ollessa vielä kesken.

Nokian kaupungilla on edessään melko suuri urakka, jotta hankkeen tavoitteet toteutuvat. Tämä vaatii varmasti melko paljon muutoksia niin kaupungin hallinnollisessa organisaatiossa kuin jokaisella työpaikallakin. Kaikkien esitettyjen muutosten hyväksyminen voi

olla haastavaa, kun totuttuihin käytäntöihin puututaan. Muun muassa vuoden 2014 uutinen kaupunginjohtajan syrjimisepäilyistä on varmasti jättänyt jälkensä ja muodostanut tietynlaisen mielikuvan Nokian kaupungin päättäjistä ja kaupungista työnantajana. Mikäli hankkeen tavoitteet toteutuvat ja niistä tiedotetaan oikein, uskon Nokian kaupungilla olevan mahdollisuus parantaa imagoaan työnantajana. Opinnäytetyön valmistuessa Nokian kaupungilla voi nähdä jo joitakin muutoksia tapahtuneen. Esimerkiksi uudenlainen hallinto-organisaatiokaavio on otettu käyttöön 1.1.2016. Organisaatio toimii nykyään palveluperiaatteen pohjalta ja on jaettu neljään palvelualueeseen.

Nokian kaupunki työnantajana on hektisessä tilassa. Se on aloittanut hankkeen, jonka tavoitteena on muun muassa poistaa työntekijöille epämieluisia tekijöitä työyhteisössä sekä tehostaa toimintatapoja. Tärkeää olisi saada työntekijät ja esimiehet sitoutumaan hankkeen periaatteisiin eikä unohtaa huolenpitoa myöskään hankkeen jälkeen. Sitoutuneisuutta vaaditaan myös kaupungin päättäjien osalta. Heidän tulee jatkuvasti tarkkailla työyhteisöjen tilaa. Työyhteisön hyvinvoinnista huolehtiminen ei voi olla yhden ihmisen vastuulla, vaan jokaisen tulee omalta kohdaltaan huolehtia yhdessä sovittujen arvojen ja pelisääntöjen toteutumisesta. Tällä hetkellä näyttää siltä, että hanke on jäämässä toisarvoiseksi. Tähän johtopäätökseen on päädytty siitä syystä, että kantaa opinnäytetyön sisältöön on otettu hyvin vähän. Työhön pyrittiin keräämään yleisen tiedon lisäksi tietoa myös toimeksiantajasta sekä heidän kehittämishankkeestaan. Tällä hetkellä kaupungin hallinto-organisaatiossa on käynnissä niin suuria muutoksia, että valitettavasti heidän tarkoituksensa avaaminen on opinnäytetyössä jäänyt suppeaksi. Tulevaisuuden näkymät Nokian kaupungilla kyseisen aiheen osalta ovat siis vielä auki, ja jatkotutkimuksen tekeminen aiheesta voisi olla tarpeellista. Noin puoli vuotta meneillään olevan kehittämishankkeen päätyttyä voisi esimerkiksi tutkia, kuinka hanke on vaikuttanut työpaikkojen ilmapiiriin tai sairauspoissaoloihin.

## LÄHTEET

Ala-Heikkilä, M. 12.2.2.13. Väitteitä työsyrtinnästä – Nokian kaupunginjohtajan luottamus on vaakalaudalla. Nokian uutiset. Luettu 23.11.2015. <http://www.nokianuutiset.fi/juttuarkisto/?cid=1194794807949>

Ala-Heikkilä, M. 7.8.2013. Mattila vapautui epäilyistä: Entistä kaupunginjohtajaa vastaan ei tule oikeudenkäyntiä. Nokian uutiset. Luettu 23.11.2015. <http://www.nokianuutiset.fi/Uutiset/1194830664408/artikkeli/mattila+vapautui+epailyista+entista+kaupunginjohtajaa+vastaan+ei+tule+oikeudenkayntia.html>

Ala-Heikkilä, M. 7.8.2013. Syyttömäksi todettu Mattila: ”Minut savustettiin ulos tekaistuin syin”. Nokian uutiset. Luettu 23.11.2015. <http://www.nokianuutiset.fi/Uutiset/1194830722894/artikkeli/syyttomaksi+todettu+mattila+minut+savustettiin+ulos+tekaistuin+syin+.html>

Aluehallintovirasto. 2014. Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42. Tampere: Työsuojeluhallinto.

Cozens, S. & Leinonen, P. 2015. Arvokyselyn perusteella piirretty kuva. Sähköpostiviesti. [leinonen.paula@nokiankaupunki.fi](mailto:leinonen.paula@nokiankaupunki.fi). Luettu 23.11.2015.

Eduskunnan oikeusasiamies. Perusoikeudet. Luettu 29.10.2015. <http://www.oikeusasiamies.fi/Resource.phx/ea/oikeusasiamies/perusoikeudet.htx>

Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto. 2002. Facts 23. Työpaikkakiusaaminen. Luettu 6.3.2016. Saatavissa <https://osha.europa.eu/fi/tools-and-publications/publications/factsheets/23>

European Commission. Legislation – Directive 2000/78/EC – Employment, Social Affairs & Inclusion. Luettu 12.11.2015. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=166&langId=en>

Haataja, T. Prosessiasiantuntija. 2015. Opinnäytetyöstä. Sähköpostiviesti. [haataja.terttu@nokiankaupunki.fi](mailto:haataja.terttu@nokiankaupunki.fi). Luettu 23.5.2015.

HE 59/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi vp

HE 67/2008. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttamisesta vp

HE 157/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi vp

JHL - Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. 2006. Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen – ohjeita henkilöstön edustajille. Luettu 13.10.2015. Saatavissa [http://www.jhl.fi/files/attachments/oppaat/epaasiallinen\\_kohtelu\\_hairinta\\_tyopaikkakiusaaminen\\_ohjeita\\_henkiloston\\_edustajille.pdf](http://www.jhl.fi/files/attachments/oppaat/epaasiallinen_kohtelu_hairinta_tyopaikkakiusaaminen_ohjeita_henkiloston_edustajille.pdf)

Kauppinen, K. & Purola, M. 2001. Flirtti - häirintä - jännite: Seksuaalinen ahdistelu työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kess, K. & Ahlroth, M. 2012. Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K L., Sillanpää, J. & Soini, S. 2009. Työsuojelun perusteet. 5. Korjattu painos. Työterveyslaitoksen julkaisu. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Leinonen, P. JHL:n pääluottamusmiehen/työyhteisökehittäjä. Haastattelu 6.3.2016.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2014. Työolobarometri – Syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 32/2014. Edita Publishing Oy.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2015. Työolobarometri – Syksy 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 49/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa [http://www.tem.fi/files/43525/TEMjul\\_49\\_2015\\_web\\_18082015.pdf](http://www.tem.fi/files/43525/TEMjul_49_2015_web_18082015.pdf)

Maury, M. 2015. Arvokysely – Nokian kaupunki. Arvokyselyn vastauksista koottu raportti. Kissconsulting Oy.

Nokian kaupunki. 2006. Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja työpaikkakiusaaminen. Toimintaohje. Päivitetty 2014.

Nokian kaupunki. 2013. Kaupunginvaltuuston pöytäkirja 4.3.2013 18:00. Luettu 23.11.2015. Saatavissa: <http://nokiankaupunki.ktweb.fi/>

Sosiaali- ja elinkeinoministeriö. 2014. Yhteistoimintalaki - neuvotteluja yhteistoiminnan hengessä. Sosiaali- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Luettu 28.10.2015. [https://www.tem.fi/files/30809/Yhteistoimintalaki\\_fi\\_21012014.pdf](https://www.tem.fi/files/30809/Yhteistoimintalaki_fi_21012014.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2011. Tampere: Työsuojeluosasto.

Sutela, M., Määttä, T. & Myrsky, M. 2003. Ohjeita oikeustieteellisen tutkielman laatimiseen. N:o 5. Joensuun yliopisto: Joensuu. Saatavissa <https://www2.uef.fi/documents/16189/1381083/graduopas.pdf/9ca98aee-aa9b-48b2-afbf-824c946f2707>

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014. Tasa-arvojulkaisu 2015:1. Tulostettu 29.10.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Tasa-arvovaltuutetun+vuosikertomus+2014/76a75573-6c35-43f5-9657-5d24363bc853>

Tilastokeskus. 2014. Työolotutkimus, 1. Työpaikoilla ilmenevä syrjintä. Helsinki: Tilastokeskus. Luettu 5.4.2016. Saatavissa [http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot\\_2013\\_02\\_2014-05-15\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_kat_001_fi.html)

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2015. Epäasiallinen kohtelu. Luettu 4.11.2015. <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>

Työterveyslaitos. 2011. Työsuojelun valvonta. Ohjeita ja neuvoja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 44/2006 soveltamisesta. 6.-7. Painos. Tampere: Tammerprint Oy.

Työterveyslaitos. 2011. Työturvallisuuslaki: Soveltamisopas. 10., tarkistettu painos. Tampere: Tammerprint Oy.

Työterveyslaitos. 2014. Kiusaamisen nollatoleranssi – faktat, ohjeet ja vinkit kiusaamisen ehkäisyyn koottu nettiin. Tiedote 42/2014. Luettu 11.11.2015. [http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote42\\_2014.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote42_2014.aspx)

Työterveyslaitos. 2014. Kiusaamisen seuraukset. Luettu 23.1.2016. [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/kiusaamjisen\\_seuraukset/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/kiusaamjisen_seuraukset/sivut/default.aspx)

Työterveyslaitos. 2014. Työterveyshuolto. Luettu 16.11.2015. [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tehtavat\\_ja\\_vastuut/tyoterveyshuolto/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tehtavat_ja_vastuut/tyoterveyshuolto/Sivut/default.aspx)

Työterveyslaitos. 2015. Tykytoiminta. Luettu 23.11.2015. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskus. 2016. Työyhteisön häiriötilanteisiin puuttuminen. Luettu 23.3.2016. [http://www.ttk.fi/tyosuojelu/tyoyhteison\\_toiminta/tyoyhteison\\_hairiotilanteisiin\\_puuttuminen](http://www.ttk.fi/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta/tyoyhteison_hairiotilanteisiin_puuttuminen)

Työturvallisuuskeskus TTK. 2013. Ristiriidoista ratkaisuihin – Työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen. 1. Painos. Nykypaino Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Työsopimuslaki. Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. Luettu 23.11.2015. [http://www.tem.fi/files/26154/2\\_2015\\_Tyosopimuslaki\\_01072015.pdf](http://www.tem.fi/files/26154/2_2015_Tyosopimuslaki_01072015.pdf)

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. 2008. Piinan loppu - Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Työterveyslaitos. Tampere: Esa Print Oy.

Vartia, M. & Perkkä-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla – Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Gaudeamus Kirja. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Vesanummi, M. 6.8.2013. Nokian kaupungin entinen johtaja Tapani Mattila ei saa syytettä. Yle Uutiset. Luettu 23.11.2015. [http://yle.fi/uutiset/nokian\\_kaupungin\\_entinen\\_johtaja\\_tapani\\_mattila\\_ei\\_saa\\_syytetta/6765263](http://yle.fi/uutiset/nokian_kaupungin_entinen_johtaja_tapani_mattila_ei_saa_syytetta/6765263)