



# Yrityslähestymiskielto työnantajan keinoksi huolehtia turvallisuudesta

Joni Rantamaula

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## **Yrityslähestymiskielto työnantajan keinoksi huolehtia turvallisuudesta**

Joni Rantamäula  
Turvallisuuden ja riskienhallinnan  
koulutusohjelma (AMK)  
Opinnäytetyö  
Syyskuu, 2022

Joni Rantamäki

## Yrityslähestymiskielto työnantajan keinoksi huolehtia turvallisuudesta

Vuosi

2022

Sivumäärä

78

---

Monenlaiset yritysten kohtaamat häiriöt sekä työntekijöihin kohdistuvat uhkatilanteet ovat lisääntyneet ja arkipäiväistyneet. Yrityksillä tulisi olla mahdollisuus suojautua häiriöiltä ja uhkatilanteilta tarpeeksi kattavalla tavalla. Yrityslähestymiskielto voisi olla suojautumiskeino kaikista vaikeimpiin saman henkilön aiheuttamiin toistuviin uhkatilanteisiin. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Elinkeinoelämän keskusliitto.

Tutkimukselliseen opinnäytetyöhön kerättiin tietoa etsimällä sitä eri lähteistä ja teemahaastatteluilta. Teemahaastattelussa (N=8) esille nousseista käsitteistä muodostui tutkielman teoria- pohja. Teoriapohjan käsitteisiin etsittiin tietoa kotimaisista ja ulkomaisista lähteistä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää yrityslähestymiskielton tarpeellisuuden nykytila, kartoittaa mahdollisesta yrityslähestymiskiellostä esiin nousevia haasteita ja mahdollisia ongelmia sekä asioiko yrityksissä henkilöitä, jotka aiheuttavat toistuvasti ongelmia asioidessaan. Lisäksi selvitettiin, millä tavoin tällaisia mahdollisia ongelmatapauksia hoidetaan ja miten mahdollisiin uhkaaviin tilanteisiin on varauduttu. Teemahaastattelujen aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä.

Tutkielman keskeisenä tuloksena oli eräänlainen ohje porttikiellon soveltamisesta sekä teemahaastattelujen tulokset. Teemahaastattelujen tuloksista muodostui kattava näkemys siitä millaisia uhkatilanteita ja häiriöitä yritykset kokevat tällä hetkellä. Yritykset kohtasivat toistuvia samojen henkilöiden aiheuttamia uhkatilanteita ja häiriötilanteita. Yritykset kokivat, että heiltä puuttuu työkalu, jolla pystyisi tehokkaasti puuttumaan saman henkilön aiheuttamiin toistuviin uhkatilanteisiin. Yrityslähestymiskielton mahdollisia haasteita tuli myös esille. Mahdollisina haasteina pohdittiin muun muassa yrityslähestymiskielton saaneen henkilön tunnistettavuutta ja yrityslähestymiskielton sovellettavuutta tilanteessa, jossa henkilö saa yrityslähestymiskielton kauppakeskuksessa sijaitsevaan toimipisteeseen.

Yrityksillä oli aito tarve työkalulle, jolla voisi puuttua tehokkaasti saman henkilön aiheuttamiin toistuviin uhkatilanteisiin. Mahdollisen yrityslähestymiskielton tarvearviointi tulisi suorittaa kattavasti ja yrityslähestymiskielton mahdolliset haasteet tulisi selvittää perinpohjaisesti. Näyttää siltä, että saman henkilön aiheuttamissa toistuvissa uhkatilanteissa sovelletaan tällä hetkellä porttikieltokäytäntöä. Porttikiellon nykykäytäntö on sekava, koska Suomen laki ei tunne porttikieltokäsitettä. Porttikielto koostuu erilaisista lakien määrittämistä oikeuksista ja velvollisuuksista, jotka koskevat porttikiellon asettajan asemassa olevaa elinkeinonharjoittajaa ja porttikiellon kohteena olevaa asiakasta. Tarvittaisiin selkeä ja kattava työkalu, jolla yritys voisi puuttua toistuviin saman henkilön aiheuttamiin uhkatilanteisiin.

Asiasanat: lähestymiskielto, porttikielto, pääsykielto, uhkatilanne, yrityslähestymiskielto

Joni Rantamäula

## Company Restraining Order as an Employer's Way of Ensuring Safety and Security

Year	2022	Pages	78
------	------	-------	----

---

Companies and their employees face multifaceted disruptions and threats. Disruptions and threats have increased and become commonplace. Companies should have the opportunity to protect themselves from disruptions and threats in a sufficiently comprehensive way. A company restraining order could be a solution for protection against the most difficult cases where the same person repeatedly causes threats to the company. The Finnish Confederation of Business and Industry acts as the commissioner of this bachelor's thesis.

Data for this research-based thesis was collected by searching for it from different sources and through focused interviews. The concepts that came up in the focused interviews (N=8) formed the theoretical framework of the thesis. For the concepts of the theoretical base, information was sought from domestic and foreign sources. The purpose of the study was to examine the status of the necessity of a company restraining order, to map the emerging challenges and possible problems of a possible company restraining order, whether there are people who do business in companies and repeatedly cause threats to the company when doing business. In addition, how such possible cases are handled in companies was investigated and what preparations companies have made for possible threat situations. The material of the focused interviews was analysed using qualitative content analysis.

The main result of the thesis was instructions on how to use the entry ban and the results of the focused interviews. The results of the focused interviews formed a comprehensive view of the types of threats and disturbances companies are currently experiencing. Companies face many threats and disruptions that are caused by the same persons. The companies felt that they lacked a tool that could effectively deal with repeated threat situations caused by the same person. The possible challenges of the company restraining order were also brought up. Possible challenges were the identification of a person who received a company restraining order and the applicability of a company restraining order in a situation where a person receives a company restraining order at an office located in a shopping centre.

Companies had a genuine need for a tool that could effectively manage repeated threat situations caused by the same person. The demand evaluation of a possible company restraining order should be carried out comprehensively and the potential challenges of a company restraining order should be thoroughly investigated. It would seem that companies currently use entry ban in cases where the same person causes threat situations repeatedly to the company. The current practice of the entry ban is confusing because the Finnish law does not recognize the concept of entry ban. The entry ban consists of various rights and obligations determined by law, which concern the enterpriser in the position of imposing the entry ban and the customer who is the subject of the entry ban. A clear and comprehensive tool would be needed for the companies so that companies could intervene in situations where one person is repeatedly causing threat situations against the company.

Keywords: access ban, company restraining order, entry ban, restraining order, threat situation

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
1.1	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja rajaus .....	7
1.2	Toimeksiantajan esittely .....	9
2	Teoreettiset ja käsitteelliset lähtökohdat .....	10
2.1	Lähestymiskielto .....	10
2.2	Yrityslähestymiskielto .....	13
2.3	Pääsykielto Ruotsissa .....	14
2.4	Häiriköinti ja vainoaminen .....	19
2.5	Laiton uhkaus .....	20
2.6	Työpaikkaväkivalta .....	22
2.7	Ihmisen perusoikeudet .....	24
3	Opinnäytetyön menetelmät ja menetelmävalintojen perustelut .....	27
3.1	Teemahaastattelu menetelmänä .....	29
3.2	Aineiston käsittely ja analysointi .....	31
4	Tulokset .....	32
4.1	Yrityslähestymiskiellon tarpeellisuuden selvittäminen .....	32
4.1.1	Yrityslähestymiskielto käytännötilanteissa .....	34
4.1.2	Yrityslähestymiskielto mahdollisena apuna käytännötilanteissa .....	36
4.2	Yrityslähestymiskiellon mahdolliset haasteet .....	38
4.2.1	Yrityslähestymiskiellon vaikutus ihmisen perusoikeuksiin .....	40
4.2.2	Muut esiin nousseet yrityslähestymiskiellon haasteet .....	44
4.3	Toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt .....	47
4.3.1	Ratkaisut häiriö-, uhka- ja väkivaltilanteisiin sekä niistä aiheutuvat kustannukset .....	49
4.3.2	Henkilökunnan turvallisuus .....	51
4.4	Yhteenveto .....	54
5	Tutkimuseettiset kysymykset ja luotettavuus .....	57
5.1	Aineiston käsittely .....	58
5.2	Johtopäätökset ja tulosten tulkinta .....	59
6	Johtopäätökset .....	61
6.1	Tulosten hyödynnettävyys ja käytettävyys .....	67
6.2	Jatkotutkimusehdotukset .....	69
	Lähteet .....	71
	Kuviot .....	74
	Taulukot .....	74
	Liitteet .....	75

## 1 Johdanto

Monenlaiset yritysten kohtaamat häiriöt sekä työntekijöihin kohdistuvat uhkatilanteet ovat lisääntyneet ja arkipäiväistyneet. Yrityksillä tulisi olla mahdollisuus suojautua häiriöiltä ja uhkatilanteilta tarpeeksi kattavalla tavalla. Palvelualojen ammattiliitto PAM, Kaupan liitto, Matkailu-, majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelualan sekä niihin liittyvän hyvinvointipalvelualan yrittäjien ja työnantajien edunvalvoja ja työmarkkinajärjestö MaRa, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK haluaisivat yhteistuumin lähestymiskiellon, jota yritys voisi hakea tarpeen vaatiessa toistuvaa uhkaa sekä häiriötä aiheuttavaa henkilöä kohtaan. Työnantaja- ja työntekijäpuoli ilmaisevat selkeän yhteisen viestin siitä, että ihmisiin tai omaisuuteen kohdistuvaa toistuvaa uhkaa tai asiatonta käytöstä ei tulisi suomalaisessa yhteiskunnassa hyväksyä. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2019.)

Erityisesti työnantaja- ja työntekijäjärjestöt näkevät ongelmallisena työntekijöihin kohdistuvat toistuvat uhkatilanteet. Tällä hetkellä työntekijä voi hakea lähestymiskielloa yksityishenkilönä, mutta yritykselle yrityslähestymiskiellon hakeminen ei ole mahdollista. Yrityksen hakema yrityslähestymiskielto voisi olla sisällöltään samantyyppinen kuin yksityisen henkilön hakema lähestymiskielto tällä hetkellä. Yrityslähestymiskiellon pidempiaikainen määrittäminen voisi mahdollisesti kuulua käräjäoikeudelle ja lyhyemmän määräaikaisen yrityslähestymiskiellon voisi mahdollisesti määrätä poliisipäällystään kuuluva poliisi. Yrityslähestymiskiellon rikkomisesta voitaisiin rangaista kuten yksityishenkilön hakemasta lähestymiskiellosta rangaistaan tällä hetkellä. Yrityslähestymiskielloa voisi valvoa samantyyppisesti kuin yksityishenkilön hakemaa lähestymiskielloa valvotaan tällä hetkellä. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2019.)

Suomessa on tutkittu rikostodennäköisyyksiä erilaisilla toimialoilla. Tutkimuksissa on tultu siihen tulokseen, että rikollisuuteen liittyvät riskit ovat olleet selvästi suuremmat majoitus-alalla, ravintola-alalla ja vähittäiskaupan alalla verrattaessa teollisuuden alalla toimiviin yrityksiin. Vuonna 2010 ja vuonna 2018 tehtiin yritysuhritutkimus, jossa selvitettiin yritysten kohtaamaa rikollisuutta. Vuonna 2018 järjestettyyn tutkimukseen osallistui toimipisteitä ravintola-alalta ja vähittäiskaupan alalta. Kyseisessä yritysuhritutkimuksessa selvisi, että mukana olleisiin ravintola-alan toimipisteisiin sekä vähittäiskaupan toimipisteisiin oli kohdistunut rikoksia tutkitulla edeltävän vuoden aikavälillä. Yritysuhritutkimuksessa kysytyjen rikosten kohteiksi oli joutunut ravintola-alan toimipisteistä 65 prosenttia ja vähittäiskaupan alaan toimipisteistä 71 prosenttia. Vuoden 2010 yritysuhritutkimuksen rikoskyselyssä kysyttiin kaksi rikostyyppiä vähemmän kuin vuoden 2018 tutkimuksessa. Vuoden 2018 tutkimuksen lisäkysymykset ovat yritysten välisestä epäasiallisesta kilpailusta sekä työntekijöiden vainoamisesta. (Lehti, Saarikkomäki & Danielsson 2019, 208.)

Vuoden 2010 yritysuhritutkimuksessa kysytyjä rikoksia kohdistui 69 prosenttiin vähittäiskaupan alaan toimipisteistä ja samoja kysytyjä rikoksia kohdistui 26 prosenttiin teollisuudenalan

toimipisteistä. Mahdollinen syy alhaisemmalle rikosprosentille teollisuudenalan toimipisteissä vaikuttaisi olevan se, että teollisuudenalan toimipisteissä on yleensä vähemmän suoria asiakaskontakteja verrattuna vähittäiskaupanalan toimipisteisiin. Teollisuudenalan toimijat kohtasivat toimipisteissään enemmän rikoksia, jos heillä oli suorien asiakaskontaktien toimipisteitä. Merkittävimmät asiakkaiden muodostamat uhat kyseisiin teollisuudenalan toimipisteisiin olivat varkausrikokset, ryöstöt ja henkilökuntaan kohdistuva väkivalta. Teollisuudenalan toimipisteet ovat lisäksi yleensä hyvin suojattuja ja ne toimivat useasti ulkopuolisilta suljetulla alueella, joten se voi olla lisäsy alhaisempaan rikosprosenttiin. (Lehti, ym. 2019, 209.)

Yritysten kohtaama häiriökäyttäytyminen, uhkailu sekä väkivalta näyttäisi olevan kasvussa ja yritysten työntekijät kohtaavat entistä enemmän toistuvia uhkatilanteita. Yrityksillä pitäisi olla mahdollisuus suojautua näiltä uhkatilanteilta parhaalla mahdollisella tavalla, jotta toimintaa voidaan harjoittaa mahdollisimman turvallisesti, tehokkaasti ja häiriöttömästi. Yritysten työntekijöiden työskentely täytyy suojata häiriöiltä ja uhkatilanteilta, koska jokaisella tulee olla oikeus tehdä omaa työtään rauhassa ilman uhkailun ja väkivallan pelkoa. Yrityslähestymiskielto olisi viimeinen keino, jolla yritykset voisivat suojata omaisuuttaan ja työntekijöitään toistuvilta saman henkilön aiheuttamilta häiriöiltä sekä uhkatilanteilta. Työnantaja-puoli ja työntekijäpuoli ovat yhteistuumin ajamassa yrityslähestymiskieltoasiaa eteenpäin. Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmasta (2019) löytyy maininta siitä, että järjestelmällisen maalittamisen, uhkailun ja häirinnän torjuntaan tulisi puuttua nykyistä voimakkaammin. Julkisrauhan rikkomisen sekä kotirauhan rikkomisen sovellettavuutta elinkeinonharjoittajiin, tuotantotiloihin ja yritystoimintaan kohdistuvaan häirintään tulee selvittää pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman (2019) mukaisesti. Yrityslähestymiskielto mahdollisuutta on syytä tutkia, kartoittaa ja selvittää mahdollisimman moniulotteisesti.

Aihetta on aiemmin sivuttu Lähteen lisensiaatintutkimuksen teemahaastattelujen vastauksessa vuonna 2018 (Lähde 2018, 81). Tutkimuksessa Lähde käsittelee uhka- ja väkivaltatilanteita suomalaisten työelämässä (Lähde 2018). Aihetta on lisäksi käsitelty Turusen ja Rinteen opinnäytetyössä vuonna 2021. Turusen ja Rinteen opinnäytetyön aiheena on fyysinen väkivalta ja uhkatilanteet kaupan alalla. Työssä on tutkittu yrityslähestymiskiellon soveltuvuutta kaupan alalle turvallisuuden lisätyökaluksi. (Turunen & Rinne 2021, 58-65.) Suoraan yrityslähestymiskieltoa ja sen mahdollisia moniulotteisia vaikutuksia ei näytä olevan aiemmin tutkittu samassa laajuudessa, kuin tässä tutkielmassa tutkitaan.

### 1.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja rajaus

Tutkimuksessa on aina oltava määriteltynä tutkimuksen tehtävä ja tarkoitus. Tutkimusstrategiaa ohjataan tutkimuksen tarkoituksella. Tutkimuksen tarkoitus voidaan kategorisoida neljän määrittelevän piirteen alapuolelle. Tutkimuksen tarkoitusta määrittelevät piirteet ovat kuvailtava, ennustava, kartoittava ja selittävä. Selittävä tutkimus löytää todennäköisiä syy-seurausketjuja ja etsii syy-seuraussuhteiden avulla ongelmaan tai tilanteeseen selitystä. En-

nustavassa tutkimuksessa ennustetaan ilmiön seurauksesta johtuvia ihmisten toimintoja tai tapahtumia. Kartoittavassa tutkimuksessa kehitetään hypoteeseja, selvitetään vähemmän tunnettuja ilmiöitä, etsitään uusia ilmiöitä ja näkökulmia sekä selvitetään, mitä tapahtuu. Kuvailevan lähestymistavan tarkoitus on kertoa tutkittavan ilmiön kiinnostavista ja keskeisistä piirteistä sekä esitellä tarkkoja kuvauksia tilanteista, tapahtumista ja henkilöistä. Tietyissä tutkimuksissa voi olla enemmän tarkoituksia kuin yksi. Tutkimuksen edetessä, sen tarkoitus voi myös muuttua. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 133-135.)

Tämän tutkielman tarkoituksena on kartoittaa ja kuvata tutkittavaa ilmiötä. Tutkielmassa tutkitaan ja arvioidaan mahdollisuuksia yrityslähestymiskiellon käyttöönottoon Suomessa sekä pyritään selvittämään sitä, olisiko yrityslähestymiskiellolle ylipäätään tarvetta. Lisäksi tutkielmassa selvitetään, koetaanko yrityksissä tai organisaatioissa tiettyjen henkilöiden aiheuttamaa toistuvaa uhkaa. Mikäli toistuvia uhkatilanteita tapahtuu, niin tutkitaan millaisia ne ovat ja millä tavoin yrityksissä on tällä hetkellä suojautettu sekä varauduttu tällaisia tilanteita vastaan. Tässä tutkielmassa pyritään löytämään ja tuomaan esille asioita, joita olisi hyvä huomioida yrityslähestymiskiellon mahdollisuutta selvittäessä. Työstä valmistuu tutkielma, joka käsittelee yrityslähestymiskiellon eri näkökulmia ja pyrkii tuomaan niitä esille mahdollisimman moniulotteisesti.

Tutkielmassa pyritään selvittämään yritysten palveluksessa olevien henkilöiden kohtaaman saman henkilön aiheuttaman toistuvan uhan, häiriön ja väkivallan yleisyyttä. Lisäksi selvitetään miten saman henkilön aiheuttama toistuva uhka-, häiriö- ja väkivaltilanne vaikuttaa yritysten henkilöstöön ja yritysten toimintaan. Työssä tutkitaan olisiko mahdollisesta yrityslähestymiskiellosta apua tilanteisiin, joissa yritys ja yrityksen henkilöstö kohtaa saman henkilön aiheuttamaa toistuvaa uhkaa, häiriötä ja väkivaltaa. Lisäksi otetaan selvää siitä, että voitaisiinko yrityslähestymiskiellolla parantaa yritysten kokonaisturvallisuutta ja lisätä yritysten työntekijöiden turvallisuutta sekä ennaltaehkäistä toistuvia saman henkilön aiheuttamia uhka-, häiriö- ja väkivaltilanteita.

Tutkielma on rajattu keskittymään yrityksiin ja viranomaisiin. Yritysten näkökulma selvitetään, koska mahdollinen yrityslähestymiskielto tulisi yrityksille mahdollisuudeksi soveltaa tilanteissa, joissa yritys kokee toistuvaa saman henkilön aiheuttamaa uhkaa ja häiriötä. Viranomaisten näkökulma tuodaan esille, koska he tulisivat päättämään mahdollisesta yrityslähestymiskiellosta ja sen kestosta sekä selvittämään mahdollisen yrityslähestymiskiellon sääntämisen edellytykset. Tutkielmasta on rajattu pois mahdollisen yrityslähestymiskiellon kohteena olevien henkilöiden näkökulma. Lisäksi tutkielman ulkopuolelle jää Suomen ulkopuolinen näkökulma lukuun ottamatta Ruotsia, jossa on otettu vasta käyttöön yrityslähestymiskiellon kaltainen myymälään sovellettava pääsykieltolainsäädäntö.



Tutkimuskysymykset:

1. Mikä on yrityslähestymiskiellon tarve Suomessa?
2. Mitä tekijöitä olisi huomioitava yrityslähestymiskiellon mahdollisessa käyttöönotossa Suomessa?
3. Miten yrityksissä käsitellään tilanteita, jossa joku tietty henkilö aiheuttaa toistuvaa uhkaa, väkivaltaa tai omaisuusvahinkoa yritykselle?

## 1.2 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Toimeksiantaja etsi opinnäytetyöntekijää selvittämään yrityslähestymiskiellon mahdollisuutta ja sen eri yhteiskunnallisia näkökulmia. Opinnäytetyöprosessin alussa on tavattu toimeksiantajan edustajana toimivan Elinkeinoelämän keskusliiton johtava asiantuntija ja yritysturvallisuuden neuvottelukunnan jäsenistöä. Neuvottelukunta koostuu eri organisaatioiden turvallisuusasiantuntijoista ja sen tavoitteena on kehittää suomalaisten yritysten turvallisuutta. Tutkielman aiheesta on keskusteltu toimeksiantajan edustajan ja osan yritysturvallisuuden neuvottelukunnan asiantuntijoiden kanssa. Tutkielman tekijä huomioi sekä teki muistiinpanoja asiantuntijoiden näkemyksistä ja keskustelussa toi esille myös omia ajatuksiaan aiheesta. Alkutapaaminen toimeksiantajan ja asiantuntijoiden kanssa mahdollisti kattavat lähtötiedot aihealueesta sekä hyvät valmiudet tutkielman tekemiseen.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK kertoo olevansa suomalaisten yritysten puolella ja edustavansa niitä. EK kertoo edustavansa erityisesti työpaikkoja tarjoavia yrityksiä. Elinkeinoelämän keskusliiton tavoitteena on vastuullinen työelämä, kansainvälisesti kilpailukykyiset yritykset, parhaat osaajat, ilmatoratkaisujen edistäminen Suomessa ja EU:ssa sekä vastuullinen markkinatalous. EK haluaa tehdä Suomesta sellaisen maan, jossa on parhaat mahdollisuudet yrittää, investoida, menestyä, uudistaa, työllistää ja omistaa. Suomalaisten yritysten kansainvälistymisen nopeuttaminen on tärkeää. EK:n tehtäviin kuuluu lisäksi välittää politiikan päättäjille viestejä elinkeinoelämästä sekä tuoda esille elinkeinoelämän pohtimia ratkaisuja yhteiskunnan ongelmakohtiin. EK on tärkeässä roolissa viestinviejänä elinkeinoelämän ja muun yhteiskunnan välissä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2022.)

Elinkeinoelämän keskusliitto edustaa kahta kolmasosaa yksityisellä alalla olevista työpaikoista, innovaatiotoiminnasta ja viennistä. Kannattavat Suomessa toimivat yritykset luovat yhteiskuntaan työtä, taloudellista elinvoimaa ja mahdollistavat yhteiskunnan hyvinvointipalveluiden tuottamisen maksamalla veroja. Hyvin toimeentulevat yritykset pystyvät tukemaan paremmin yhteiskuntaa maksamalla enemmän veroja ja työllistämällä ihmisiä. Elinkeinoelämän keskusliitto haluaa omalta osaltaan tukea vastuullista markkinataloutta. Reilut pelisäännöt ja avoin kilpailu on ensiarvoisen tärkeää ja kaikkien pitäisi näitä noudattaa. Elinkeinoelä-

män keskusliitto on vahvasti mukana Euroopan unionissa ja EK:lla onkin vuodesta 1974 saakka ollut Brysselissä oma toimisto. Elinkeinoelämän keskusliiton kattojärjestö Euroopan unionissa on BusinessEurope. Elinkeinoelämän keskusliittoon kuuluu 19 teollisuuden sekä palvelusektorin toimialaliittoa, jäsenyrityksiä on yli 15000 ja niissä on suurin piirtein 900000 työntekijää. Pienet ja keskisuuret yritykset, eli pk-sektori edustaa 96 prosenttia jäsenistä, jäsenenä olevien yritysten mediaanikoko on 12 henkilöä ja yli 60 prosenttia jäsenenä olevista yrityksistä sijaitsee muualla kuin Uudellamaalla. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2022.)

## 2 Teoreettiset ja käsitteelliset lähtökohdat

Tutkimuksen teoriapohja rakentuu kotimaisista ja ulkomaisista lähteistä. Tutkimukseen kerättiin tietoa etsimällä sitä eri lähteistä sekä teemahaastatteluilla. Tutkielman teoriapohja muuttui alkuperäisestä tutkimussuunnitelmasta teemahaastatteluaineistoon perehtymisen jälkeen. Teemahaastatteluista nousi tutkielmaan uusia olennaisia käsitteitä, jotka tarvitsivat tarkennusta ja selvennystä. Teemahaastattelujen pohjalta teoriakäsitteiksi muodostuivat lähestymiskielto, yrityslähestymiskielto, pääsykielto ruotsissa, häiriköinti ja vainoaminen, laiton uhkaus, työpaikkaväkivalta sekä ihmisen perusoikeudet.

### 2.1 Lähestymiskielto

Lähestymiskielto voidaan asettaa torjumaan vakavaa häirintää. Lähestymiskielto voidaan määrätä torjumaan rikosta tai sen uhkaa, joka kohdistuu henkeen, terveyteen, vapauteen tai rauhaan. Samassa asunnossa vakituisesti asuvien henkilöiden välille voidaan määrätä lähestymiskielto, jota kutsutaan perheen sisäiseksi lähestymiskielloksi. Lähestymiskiellon asettamiselle täytyy olla perusteltu syy. Lähestymiskielloa hakevalle henkilölle täytyy aiheutua uhkaa tai konkreettista vaaraa kohdehenkilön toimesta, jotta lähestymiskielto on mahdollista määrätä. Erityisesti samassa asunnossa asuvien henkilöiden välisissä lähestymiskielloissa tulee ottaa huomioon, ettei lähestymiskiellon määrääminen ole kohtuutonta, kun verrataan mahdollisella lähestymiskiellolla saatua hyötyä sen aiheuttamaan haittaan henkilölle, jota vastaan lähestymiskielloa haetaan. Lähestymiskielloa pohdittaessa tulee ottaa huomioon samassa asunnossa asuvien henkilöiden kokonaistilanne, uhkaavan rikoksen vakavuus ja muut asiat, jotka vaikuttavat lähestymiskielloasiaan. Tapahtuneen häirinnän ja rikoksen toistuvuus, todennäköisyys sekä laatu tulee ottaa huomioon, kun lähestymiskielloasiaa käsitellään. (Laki lähestymiskiellosta 898/1998, 1-2 §.)

Perusmuotoisessa lähestymiskiellossa oleva henkilö ei saa ottaa yhteyttä suojattuun henkilöön tai tavata häntä. Lähestymiskiellossa oleva henkilö ei saa tarkkailla tai seurata lähestymiskiellolla suojattua henkilöä. Perheen sisäisessä lähestymiskiellossa oleva henkilö ei saa jatkaa asumista yhteisessä asunnossa, jossa lähestymiskiellolla suojattu henkilö ja lähestymiskiellossa oleva henkilö asuvat. On myös mahdollista antaa laajennettu lähestymiskielto, mikäli lä-

hestymiskielto ei ole riittävä häirinnän tai rikoksen uhan torjumiseksi. Laajennetulla lähestymiskielolla voidaan suojata lähestymiskieltoa hakeneen henkilön loma-asunnon läheisyys, vakituisen asuinpaikan läheisyys, työpaikan läheisyys tai erillisesti määritellyn toisen vakituisen oleskelupaikan läheisyys. Lähestymiskiellossa oleva henkilö saa ottaa yhteyttä suojattuun henkilöön asioissa, joissa yhteydenotolle on perusteltu syy. Yhteydenoton taustalla oleva asia täytyy olla asiallinen ja tärkeä. (Laki lähestymiskiellosta 898/1998, 3 §.)

Laajennetusta lähestymiskiellosta esimerkkinä Pohjois-Karjalan kärjäoikeuden tuomio 24.4.2020, jossa annettiin lähestymiskielto laajennettuna. Asianomistajia oli tapauksessa 22. Lähestymiskieltopyyntö oli toimitettu asianomistajien toimesta kolmena yhdessä käsiteltävänä hakemuksena. Tapauksessa laajennetun lähestymiskiellon kohteena oli aggressiivisesti ja uhkaavasti käyttäytyvä henkilö, joka toteutti uhkailua sekä käyttäytyi aggressiivisesti paikallista S-marketin henkilöstöä kohtaan. Henkilö oli vainonnut koko henkilökuntaa seuraamalla, tarkkailemalla ja lähettämällä häiritseviä sekä uhkaavia viestejä. Henkilön toiminta oli jatkunut pitkään ja hän oli ulottanut toimintaansa kaupan henkilökunnan perheisiin saakka. Kärjäoikeus määräsi henkilölle lähestymiskiellon laajennettuna. (Pohjois-Karjalan kärjäoikeus KO R 20/338.) Pohjois-Karjalan kärjäoikeuden päätöksestä valitettiin lähestymiskiellon saaneen henkilön toimesta Itä-Suomen hovioikeuteen, jossa henkilö pyysi päätöksen jatkokäsittelyä. Itä-Suomen hovioikeus päätti, ettei asiaa oteta jatkokäsittelyyn, koska valituksessa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, että kärjäoikeuden ratkaisun oikeellisuudesta jäisi epäily. Pohjois-Karjalan kärjäoikeuden ratkaisu jää asiassa pysyväksi. (Itä-Suomen hovioikeus HO R 20/479.)

Toimivaltainen kärjäoikeus päättää lähestymiskiellosta. Kärjäoikeudella on silloin toimivalta, kun se sijaitsee samalla paikkakunnalla kuin lähestymiskielolla suojattavan henkilön kotipaikka tai samalla paikkakunnalla, missä lähestymiskieltoa pääasiassa sovelletaan. Lähestymiskieltoasiassa toimivaltainen tuomioistuin on myös se, joka käsittelee rikosasiaa, johon lähestymiskielto liittyy. Lähestymiskielto tulee pyytää kirjallisesti tai suullisesti. Henkilö, joka tuntee itsensä häirityksi tai uhatuksi voi hakea lähestymiskieltoa. Poliisi-, syyttäjä- tai sosiaaliviranomainen voi myös hakea lähestymiskieltoa. Lähestymiskieltopyyntöstä tulee tiedottaa pyynnön kohdetta ja suojattavaa henkilöä, mikäli hän ei ole itse lähestymiskiellon hakija. Lähestymiskiellon osapuolia kehoitetaan vastaamaan lähestymiskieltoasiaan kirjallisesti tuomioistuimen määrittelemällä aikavälillä. Pyyntöön lähestymiskiellosta voi vastata istunnossa suullisesti. Lähestymiskieltoasia otetaan pääkäsittelyyn suoraan, mikäli pidetään tarpeettomana pyytää asianosaisilta kirjallista vastausta. Lähestymiskieltoasia voidaan ratkaista, vaikka kieltoon vaadittava paikalle kutsuttu henkilö ei olisi paikalla, mikäli henkilön paikallaolo ei ole tarpeellista asian selvittämiseksi. Syyttäjä-, poliisi- sekä sosiaaliviranomainen saavat käyttää puhevaltaa ja olla läsnä lähestymiskieltoasian käsittelyssä, vaikka kyseinen viranomainen ei olisi asettanut lähestymiskieltoasiaa vireille. (Laki lähestymiskiellosta 898/1998, 4-6 §.)

Enimmäisaika, joksi lähestymiskielto voidaan määrätä, on yksi vuosi. Perheen sisäisen lähestymiskiellon enimmäisaika on kolme kuukautta. Lähestymiskielto astuu voimaan sen jälkeen, kun käräjäoikeus on tehnyt ratkaisunsa asiassa. Käräjäoikeuden ratkaisua asiassa tulee noudattaa. Ainoastaan ylempi oikeusaste voi määrätä toisin, mikäli se katsoo tarpeelliseksi muuttaa alemman oikeusasteen ratkaisua. Lähestymiskieltopäätös voidaan uudistaa ennen sen vanhenemista. Uudistettaessa lähestymiskielto voidaan asettaa enimmillään kahdeksi vuodeksi. Perheen sisäistä lähestymiskieltoa uudistettaessa voidaan se antaa enimmillään kolmen kuukauden ajaksi. (Laki lähestymiskiellosta 898/1998, 7 §.)

Lähestymiskiellon käsittelystä tulee tehdä kirjallinen asiakirja. Asiakirjasta täytyy selvittää viranomaisen, joka on ratkaissut asian ja ratkaisun antopäivä, kiellonhakija, kiellolla suojattava henkilö, lähestymiskiellon kohdehenkilö, seloste asiasta, asian ratkaisu perustelujen kanssa sekä lainkohdat, joita asiaan on sovellettu. Lähestymiskieltopäätöksessä on ilmoitettava mahdolliset kiellon poikkeukset ja kiellon sisältö on yksilöitävä sekä kerrottava uhasta rangaistukseen, jos lähestymiskieltoa rikkoo. Asiakirjassa on ilmoitettava lähestymiskiellon päättymispäivä. Perheen sisäisessä lähestymiskieltopäätöksessä on yksilöitävä kieltoon määrätty asunto, josta kohdehenkilön tulee poistua ja kerrottava, miten kohdehenkilö saa henkilökohtaiset tarpeelliset tavarat. Kohdehenkilölle on annettava perheen sisäisessä lähestymiskieltopäätöksessä avunsaantiohjeet asumisen järjestämisen varalle lähestymiskiellon ajalle. Lähestymiskieltopäätöksestä on ilmoitettava käräjäoikeuden toimesta henkilölle, jota on tarkoitus lähestymiskiellolla suojella, mikäli hän ei ole itse hakenut lähestymiskieltoa. Lisäksi käräjäoikeus ilmoittaa lähestymiskieltopäätöksestä kiellon kohdehenkilölle. Hylätystä lähestymiskieltopäätöksestä ei tarvitse ilmoittaa kohdehenkilölle, mikäli kyseinen henkilö ei ole puhevaltaansa asiassa käyttänyt. Lähestymiskieltoon haetun henkilön lähestymiskieltoasia voidaan käsitellä hänen rikosasiansa yhteydessä, mikäli hänellä on sellainen käsiteltävänä. (Laki lähestymiskiellosta 898/1998, 8-10 §.)

Lähestymiskielto voidaan antaa väliaikaisena. Tuomioistuimien tai pidättämiseen oikeutettu virkamies päättää väliaikaisesta lähestymiskiellosta. Virkamies, jolla on pidätysoikeus, voi antaa väliaikaisen lähestymiskiellon virkansa puolesta, jos suojaustarve on ilmiselvä ja tilanne vaatii väliaikaisen lähestymiskiellon välitöntä antamista. Pidätysoikeudellinen virkamies voi antaa väliaikaisen lähestymiskiellon tilanteessa, jossa suojattava henkilö kokee voimakasta pelkoa kohdehenkilöä kohtaan ja ei tästä syystä pysty itse lähestymiskieltoa hakemaan. Lähestymiskiellolla suojattavalla henkilöllä voi olla jokin muukin este henkilökohtaiselle lähestymiskiellon hakemiselle. Molemmille väliaikaisen lähestymiskiellon osapuolille tulee antaa mahdollisuus tulla kuulluksi, ennen kuin väliaikainen lähestymiskieltoasia ratkaistaan. Asian osalliset voidaan jättää asiassa kuulematta, mikäli heitä ei tavoiteta tai pyyntö on ilmiselvästi vailla perusteita. Päätökseen, joka koskee väliaikaista lähestymiskieltoa, ei voi hakea muutosta erikseen. Pidätysoikeudellisen virkamiehen on annettava tekemänsä päätös väliaikaisesta lähestymiskiellosta toimivallan omaavan käräjäoikeuden käsittelyyn viimeistään, kun kolme

vuorokautta on kulunut väliaikaisen lähestymiskiellon asettamisesta. Virkamies toimittaa väliaikaisen lähestymiskieltoaineistonsa ja päätöksensä käräjäoikeudelle samalla, kun vie asian sinne käsittelyyn. Käräjäoikeus ottaa asian käsittelyyn viimeistään, kun seitsemän vuorokautta on kulunut väliaikaisen lähestymiskiellon antamisesta. Väliaikaisen lähestymiskiellon päätöksessä tulee mainita missä käräjäoikeudessa asiaa käsitellään ja milloin. Väliaikainen lähestymiskielto on voimassa välittömästi, kun se annetaan, ellei tuomioistuin päättä toisin. (Laki lähestymiskiellosta 898/1998, 11-13 §.)

Lähestymiskieltoasiassa molemmat asian osapuolet vastaavat omista oikeudenkäyntikustannuksistaan. Asiaan osallinen saatetaan painavasta syystä määrätä suorittamaan vastapuolensa kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, joko kokonaan tai osaksi. Lähestymiskiellon sisältöä voidaan muuttaa ja lähestymiskielto voidaan kumota kiellolla suojatun tai kieltoon määrätyn henkilön niin vaatiessa, mikäli asianosaisten olosuhteet ovat muuttuneet sekä mahdollisen muunlaisen syyn vuoksi. Vaatimuksen lähestymiskiellon kumoamisesta sekä muuttamisesta voi tehdä kirjallisesti tai suullisesti asian ratkaisseelle käräjäoikeudelle. Mikäli lähestymiskieltoasia on vielä vireillä, niin vaatimus asian kumoamisesta tai muuttamisesta tulee tehdä sitä käsittelevälle tuomioistuimelle. (Laki lähestymiskiellosta 898/1998, 14-16 §.) Rikoslaisissa (Rikoslaki 39/1889, 16:9 a §) määrätään, että väliaikaisen lähestymiskiellon rikkomisesta tai lähestymiskiellon rikkomisesta voidaan määrätä sakko tai enimmillään vuosi vankeutta.

## 2.2 Yrityslähestymiskielto

Yrityslähestymiskielto olisi yrityksen hakema lähestymiskielto toistuvaa häiriötä tai uhkaa aiheuttavaa henkilöä kohtaan, joka toimisi samantyyppisesti kuin yksityisen henkilön hakema lähestymiskielto tällä hetkellä. Mahdollisen lyhytkestoisen yrityslähestymiskiellon voisi määrätä poliisivirkamies, joka kuuluu poliisipäällystöön. Käräjäoikeudella olisi valmius määrätä mahdollinen yrityslähestymiskielto tarpeen vaatiessa pidemmäksi ajaksi. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2019.) Määrätyn mahdollisen yrityslähestymiskiellon rikkomisesta seuraisi rangaistus samalla tavalla kuin on yksityisen henkilön hakemasta lähestymiskiellosta tällä hetkellä säädetty rangaistavaksi (Rikoslaki 39/1889, 16:9 a §). Mahdollista yrityslähestymiskieltoa valvottaisiin tarpeellisten viranomaisten toimesta samantyyppisesti kuin yksityisen henkilön hakemaa lähestymiskieltoa tällä hetkellä (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2019).

Yrityslähestymiskiellon kaltaisia ratkaisuja on jo Suomessa käytössä esimerkiksi laissa yleisistä kirjastoista (1492/2016), jossa on määritelty käyttökiellosta kirjastoon. Kirjaston käyttäjälle voidaan asettaa kunnan toimesta määräaikainen kirjastokohtainen käyttökielto, mikäli henkilö on olennaisesti ja toistuvasti aiheuttanut haittaa sekä häiriötä kirjaston toiminnalle. Määräaikainen käyttökielto voidaan asettaa myös, jos kirjaston käyttäjä aiheuttaa vaaraa kirjaston turvallisuudelle tai aiheuttaa vahinkoa kirjaston omaisuudelle. Kirjaston käyttökielto voidaan asettaa enintään kolmeksi kymmeneksi päiväksi. (Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016, 15 §.)

Arpajaislaista löytyy yrityslähestymiskiellon kaltainen ratkaisu. Arpajaislaissa on määritelty, että Veikkaus Oy ja sen henkilökunta saa kieltää henkilön asioimisen pelikasinossa ja erityisesti pelialissa sekä henkilö voidaan poistaa niistä, mikäli tietyt ehdot täyttyvät. Henkilön pelaamista voidaan myös rajoittaa henkilökunnan toimesta tiettyjen ehtojen täyttyessä. Ehdot ovat pelivilppiin syyllistyminen tai siitä epäily, häiriön aiheuttaminen tai epäily häiriön aiheuttamisesta järjestykselle, pelaamisen aiheuttama sosiaalinen-, taloudellinen- tai terveydellinen haitta sekä henkilön oma pyyntö pääsyn estämisestä tai pelaamisen rajoittamisesta. Rajoitus tai kieltä voidaan asettaa toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaaisesti voimassa olevaksi. Määräaikainen kieltä voidaan asettaa voimaan enintään yhdeksi vuodeksi ja vähintään yhdeksi kuukaudeksi. Toistaiseksi asetetun rajoituksen tai kiellon purkamista voi hakea vasta vuoden kuluttua kiellon asettamisen ajankohdasta. Toistaiseksi voimassa oleva kieltä tulee poistaa, mikäli sen jatkamiselle ei ole vahvoja perusteita. Henkilön omasta pyynnöstä asetettu rajoitus tai kieltä poistetaan kolmen kuukauden kuluttua henkilön itse antamasta poistopyynnöstä. (Arpajaislaki 1047/2001, 15 §.)

### 2.3 Pääsykieltä Ruotsissa

Ruotsissa astui vuoden 2021 maaliskuussa voimaan laki, jossa säädetään pääsykiellosta. Pääsykiellolla voidaan estää myymälään pääsy ja siellä oleskelu. Pääsykieltä ei voida määrätä alle viisitoistavuotiaalle. Pääsykieltä voidaan asettaa uhkaavalle henkilölle riskiarvion perusteella, mikäli voidaan todennäköisin syin olettaa, että hän tekee myymälässä rikoksen tai aiheuttaa vakavaa häiriötä myymälässä oleville ihmisille. Pohtiessa tällaista riskiä, tulee kiinnittää erityistä huomiota kyseisen henkilön aiempaan käytökseen kyseisessä myymälässä. Tulee pohtia, että onko henkilö tehnyt aiempia rikoksia myymälässä tai käyttäytynyt aiemmin uhkaavalla tavalla kyseisessä myymälässä. Pääsykiellossa tulee ottaa huomioon vähemmän haitan periaate, eli mikäli pääsykiellon antama vaikutus voidaan saavuttaa jollain muulla vähäisemmällä keinolla, niin silloin sitä keinoa tulee käyttää, eikä pääsykieltä voida silloin soveltaa. Pääsykieltä voidaan soveltaa vain, jos sen hyödyt ovat suuremmat kuin sen tuoma haitta tai loukkaus henkilölle, jota vastaan sitä haetaan. (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 1-2 §.)

*”1 § Enligt denna lag får en person förbjudas att få tillträde till och vistas i en butik (tillträdesförbud). Tillträdesförbud får inte avse den som är under femton år. Lagen påverkar inte den rätt som tillkommer den som förfogar över butiken att begränsa tillträdet till denna.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 1 §.)*

*”2 § En person kan få tillträdesförbud, om det på grund av särskilda omständigheter finns risk för att han eller hon kommer att begå brott i butiken eller allvarligt trakassera någon som befinner sig där. Vid bedömningen av om det finns en sådan risk ska det särskilt beaktas om personen tidigare har begått brott i eller i anslutning till butiken. Brott som personen har begått före femton års ålder får inte beaktas. Om syftet med ett tillträdesförbud kan tillgodoses genom en mindre ingripande åtgärd, får förbud inte meddelas. Tillträdesförbud*

*får meddelas endast om skälen för åtgärden uppväger det intrång eller men i övrigt som åtgärden innebär för den enskilde.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 2 §.)*

Pääsykielto on määräaikainen ja se voidaan määrätä enintään vuodeksi kerrallaan. Pääsykielto astuu voimaan heti, kun se on määrätty, ellei toisin päätetä. Pääsykielto on annettava tiedoksi henkilölle, jota vastaan se on haettu. Pääsykieltoa koskevat seikat on käsiteltävä viipymättä. Yleinen syyttäjä käsittelee pääsykieltoja. Myymälän edustaja hakee myymälän pääsykieltoa kirjallisella hakemuksella. Poliisiviranomainen voi saattaa pääsykiellon vireille myymälän edustajan suostumuksella, mutta poliisiviranomainen ei ole pääsykieltoasiassa tällöin osapuolena. Pääsykieltohakemuksen käsittelee sen alueen syyttäjä, jossa sitä olisi aikomus tai tarkoitus soveltaa. Syyttäjä voi myös käsitellä pääsykieltohakemuksen pääsykiellon kohdehenkilön kotipaikkakunnalla tai paikkakunnalla, jossa kohdehenkilö oleskelee pidempiaikaisesti. Syyttäjä voi käsitellä pääsykieltoasian muun rikosasian yhteydessä, mikäli syyttäjän käsittelemä rikos liittyy myymälään, johon pääsykielto tulisi sovellettavaksi. (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 3-7 §.)

*”3 § Tillträdesförbud ska gälla för en viss tid, högst ett år. Tillträdesförbudet gäller omedelbart, om inte något annat beslutas. Ett tillträdesförbud får förlängas med högst ett år i taget, om förutsättningarna i 2 § är uppfyllda.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 3 §.)*

*”4 § Ett beslut om tillträdesförbud ska delges den som förbudet avser. Delgivning får inte ske enligt 34-38 och 47-51 §§delgivningslagen (2010:1932).” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 4 §.)*

*”5 § Frågor om tillträdesförbud ska handläggas skyndsamt” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 5 §).*

*”6 § Allmän åklagare prövar frågor om tillträdesförbud. En fråga om tillträdesförbud tas upp på skriftlig ansökan av en företrädare för butiken. En fråga om tillträdesförbud tas också upp på anmälan av Polismyndigheten. En sådan anmälan får dock göras endast efter samtycke från en företrädare för butiken. Polismyndigheten är inte part i det ärende som anmälan gett upphov till.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 6 §.)*

*”7 § Frågor om tillträdesförbud prövas av åklagaren i den ort där förbudet avses bli tillämpat eller där den mot vilken förbudet avses gälla har sin hemvist eller mera varaktigt uppehåller sig. Om den personen är misstänkt för brott som har betydelse för frågan om tillträdesförbud, får frågan prövas även av åklagare som är behörig att väcka åtal för brottet. I fråga om åklagare tillämpas 7 kap. rättegångsbalken.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 7 §.)*

Syyttäjä voi pyytää poliisilta apua pääsykieltoon liittyvien seikkojen tutkimiseen. Tutkinnassa sovelletaan oikeudenkäyntisäännöstöä, jossa on kerrottu syyttäjän, poliisin ja pääsykiellon

kohdehenkilön oikeuksista sekä velvollisuuksista. Pääsykiellon kohdehenkilölle täytyy antaa tieto asioista, joita joku muu kuin asianosainen itse on asiaan lisännyt, ja hänelle täytyy antaa mahdollisuus kommentoida kyseisiä tietoja. Pakottavasta syystä tai mikäli kyseiset toimenpiteet ovat selkeästi perusteltuja, asia voidaan ratkaista ilman asianosaisen kommentointia. Syyttäjä päättää ilmoittamisesta ja tekee päätöksen kirjallisesti. Kirjallisessa päätöksessä on todettava asian osapuolet sekä mahdollinen ilmoituksen tehnyt poliisi. Lisäksi päätöksessä on todettava, sovelletaanko pääsykieltoa ja mikäli sovelletaan, sen tarkoitus on käytävä päätöksestä ilmi. Päätöksestä on tultava esille myös pääsykiellon laajuus sekä milloin kielto päättyy. Kirjallisessa päätöksessä on myös oltava päätöksen syyt, vedotut säädökset, pääsykiellon rikkomisen seuraukset ja tieto mahdollisuudesta pyytää asian uudelleen käsittelyä sekä oikeudesta vaatia asian tuomioistuinkäsittelyä. (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 8-10 §.)

*”8 § Åklagaren får anlita hjälp av Polismyndigheten för utredning av frågor om tillträdesförbud. I fråga om utredningen tillämpas följande bestämmelser i 23 kap. rättegångsbalken:*

*4 § om objektivitet,*

*6 § om rätt att hålla förhör,*

*7 § om hämtning till förhör,*

*9 § om skyldighet att stanna kvar för förhör,*

*10 § om vilka som får närvara vid förhör,*

*11 § om möjlighet att ställa frågor vid förhör, och*

*12 § om förbud mot otillbörliga åtgärder under förhör.*

*Vid tillämpningen av 23 kap. 4 och 11 §§ rättegångsbalken ska bestämmelserna om den som är misstänkt i stället avse den mot vilken förbudet avses gälla.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 8 §.)*

*”9 § Innan en fråga om tillträdesförbud avgörs, ska den som är part underrättas om en uppgift som har tillförts ärendet genom någon annan än parten och få tillfälle att yttra sig över den. Frågan får dock avgöras utan att så har skett, om åtgärderna är uppenbart obehövliga eller om avgörandet inte kan skjutas upp. Åklagaren bestämmer hur underrättelsen ska ske. Underrättelseskyldigheten gäller med de begränsningar som följer av 10 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 9 §.)*

*”10 § Åklagarens beslut i fråga om tillträdesförbud ska vara skriftligt och ange*

*1. parterna och Polismyndigheten om den har gjort en anmälan enligt 6 § tredje stycket,*



2. om tillträdesförbud ska gälla och, i så fall, förbudets innebörd och omfattning samt när det upphör att gälla,

3. de skäl som har bestämt utgången,

4. de bestämmelser som åberopas,

5. vad som kan bli följden av att bryta mot förbudet, och

6. möjligheterna att begära omprövning enligt 12 § och domstolsprövning enligt 13 §.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 10 §.)

Syöttjä saattaa pääsykieltoasian käräjäoikeuden ratkaistavaksi, mikäli asianosainen on vastustanut pääsykieltoa ja toimittanut tiedon asiasta syöttäjälle kirjallisesti. Syöttjä vie pääsykieltoasian tarpeen vaatiessa toimivaltaiselle tuomioistuimelle käsiteltäväksi, jossa syöttjän pitää yleensäkin nostaa kanne rikosasioissa. Mikäli syöttjä päättää pääsykiellosta on hänen saatettava se tuomioistuimen käsiteltäväksi, mikäli myymälän edustaja niin haluaa, eikä mikään erityinen syy sitä estä. Tuomioistuin pyytää syöttjän lausunnon tarpeen vaatiessa. Tuomioistuin päättää pääsykiellosta silloin, kun pääsykielto on sen käsiteltävänä. (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 11-21 §.)

”11 § Vid åklagarens handläggning av ärenden om tillträdesförbud tillämpas följande bestämmelser i förvaltningslagen (2017:900):

5 § om legalitet, objektivitet och proportionalitet,

6 § om service,

7 § om tillgänglighet,

8 § om samverkan,

9 § om utgångspunkter för handläggningen,

11 § om åtgärder om handläggningen försenas,

13 § om tolkning och översättning,

14 och 15 §§ om ombud och biträde,

23 § om utredningsansvaret,

24 § om när man får lämna uppgifter muntligt,

27 § om dokumentation av uppgifter,

31 § om dokumentation av beslut,

32 § första stycket, andra stycket 2 och tredje stycket om motivering av beslut, och

36 § om rättelse av skrivfel och liknande.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 11 §.)

”12 § Om det på grund av ändrade förhållanden finns skäl till det, får åklagaren häva eller ändra ett beslut om tillträdesförbud som har fattats av åklagaren eller domstolen. Åklagaren får dock utvidga ett förbud endast om det begärs av en företrädare för butiken. Åklagaren får inte häva eller ändra ett beslut om tillträdesförbud om förbudet är föremål för domstolsprövning.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 12 §.)

”13 § Tingsrätten ska pröva åklagarens beslut i fråga om tillträdesförbud på begäran av en part, om beslutet har gått parten emot. En sådan begäran ska göras skriftligen hos åklagaren, som ska överlämna ärendet till tingsrätten.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 13 §.)

”14 § Behörig domstol är den tingsrätt där den åklagare som har prövat frågan om tillträdesförbud ska föra talan i brottmål i allmänhet” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 14 §).

”15 § Har åklagaren beslutat om tillträdesförbud är han eller hon skyldig att på begäran av en företrädare för butiken föra dess talan vid domstolen, om inte särskilda skäl talar mot det. Domstolen ska begära yttrande av åklagaren, om det inte är obehövligt.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 15 §.)

”16 § Domstolen får besluta att ett tillträdesförbud tills vidare inte ska gälla. Om ett tillträdesförbud inte har beslutats tidigare, får domstolen besluta om ett sådant förbud fram till dess att ärendet har avgjorts slutligt.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 16 §.)

”17 § Domstolen ska hålla sammanträde, om en part begär det” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 17 §).

”18 § När tingsrätten avgör saken, består den av en lagfaren domare och tre nämndemän. Vid annan handläggning består tingsrätten av en lagfaren domare. Vid omröstning tillämpas bestämmelserna i 29 kap. rättegångsbalken.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 18 §.)

”19 § Vardera parten ska svara för sin kostnad, utom i ett sådant fall som avses i 18 kap. 6 § rättegångsbalken.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 19 §.)

”20 § Vid domstolens handläggning av ärenden om tillträdesförbud tillämpas i övrigt lagen (1996:242) om domstolsärenden. I fråga om begäran om prövning enligt 13 § tillämpas vad som sägs i den lagen om ansökan.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 20 §.)

”21 § När domstolen ska pröva ett beslut i fråga om tillträdesförbud och den mot vilken förbudet avses gälla är misstänkt för brott som har betydelse för prövning av frågan om förbudet, får beslutet prövas i mål om allmänt åtal rörande brottet. I ett sådant fall tillämpas

*bestämmelserna om rättegången i brottmål.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 21 §.)*

Pääsykiellon rikkomisesta voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukau-  
deksi. Pääsykiellon kohteena olevassa myymälässä voidaan käsitellä EU:n yleisen yksityishen-  
kilön tietosuojaa-asetuksen (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679) alaisia  
tietoja, mikäli se on tarpeellista pääsykiellon rikkomisen estämiseksi tai sen havaitsemiseksi.  
Edellä mainittuja henkilötietoja ei saa enää käsitellä myymälässä sen jälkeen, kun pääsykiel-  
lon voimassaoloaika on päättynyt tai se on muulla tavoin päätetty. (Lag om tillträdesförbud  
till butik 34:2021, 22-24 §.)

*”22 § Den som bryter mot ett tillträdesförbud döms för överträdelse av tillträdesförbud till böter eller fängelse i högst sex månader. I ringa fall ska det inte dömas till ansvar.” (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021, 22 §.)*

*”23 § Personuppgifter som avses i artikel 10 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behand-  
ling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av  
direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) får behandlas i den verksamhet som bed-  
rivs i den butik som anges i beslutet om tillträdesförbud om det behövs för att förhindra el-  
ler upptäcka överträdelse av tillträdesförbudet.” (Lag om tillträdesförbud till butik  
34:2021, 23 §.)*

*”24 § Behandling av personuppgifter med stöd av 23 § får inte ske efter det att tillträdes-  
förbudets giltighetstid löpt ut eller om tillträdesförbudet dessförinnan upphävts” (Lag om  
tillträdesförbud till butik 34:2021, 24 §.)*

#### 2.4 Häiriköinti ja vainoaminen

Häiriköinnillä tarkoitetaan toimintaa, joka on uhkaavaa tai loukkaavaa. Häiriköinti on käyttäy-  
tymistä, joka on häiritsevää ja hyvän tavan vastaista. (Työturvallisuuskeskus 2022.) Häirintä  
toteutetaan yleisesti jatkuvana toimintana, jolla pyritään vaikuttamaan ryhmän tai henkilön  
toimintaan. Työntekijöille häiriköinti voi aiheuttaa pitkiä sairaslomia ja terveydellisiä ongel-  
mia. (Palvelualojen ammattiliitto PAM 2019.)

Häiriköinnin jatkuessa voi tulla kyseeseen vainoaminen. Toistuva uhan aiheuttaminen toiselle,  
toisen seuraaminen, tarkkaileminen tai jokin muu asia, jolla aiheutetaan ahdistusta ja pelkoa,  
määritellään vainoamiseksi. Vainoamisesta voidaan tuomita kaksi vuotta vankeutta tai sakkoa.  
(Rikoslaki 39/1889, 25:7 a §.) Poliisin (2022) mukaan vainoaminen on erittäin raskasta vai-  
noamisen kohteelle ja lisäksi kohteena olevalle henkilölle voi tulla helposti sellainen olo, ett-  
ei vainoaminen lopu koskaan.

Vainoamisen kohteeksi saattaa joutua ihan tavallinen työntekijä. On paljon erilaisia ammattialoja, joissa tapahtuu vainoamista. Vainoamista tapahtuu esimerkiksi poliisissa, terveydenhoitoalalla, opetuslalla, kaupan alalla ja ravintola-alalla. Ammateissa, joissa tapahtuu vainoamista, ollaan yleensä jollain tavalla ihmisten kanssa tekemisissä. Erityisesti vainoamisen uhka korostuu silloin, jos jossain ammatissa joudutaan tekemään jonkun toisen ihmisen kanalta epäedullisia päätöksiä. Mikäli henkilö työskentelee julkisessa ammatissa tai verkossa, niin hänellä on korkeampi riski joutua vainoamisen kohteeksi. Vainoamisen toteuttamiseen on erilaisia motiiveja ja ne vaihtelevat tapauskohtaisesti. Motiivina vainoajalla voi olla esimerkiksi se, ettei hyväksytä toisen tekemää asiaa tai jotain muuta asiaa toisessa ihmisessä. Vainoamista saattaa myös tapahtua siksi, että vainoaja on ihastunut vainoamisen kohteeseen ja haluaa pakkomielleisesti saada häneltä huomiota. Toista saatetaan vainota myös koston vuoksi. Vainoamisella saatetaan pyrkiä ohjaamaan vainotun toimintaa johonkin tiettyyn suuntaan. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

## 2.5 Laiton uhkaus

Henkilö, joka uhkaa toista aseella tai jollain muulla tavalla siten, että uhatulla henkilöllä on todennäköinen syy pelätä vakavasti oman turvallisuutensa puolesta, syyllistyy laittomaan uhkaukseen. Uhkaaja syyllistyy laittomaan uhkaukseen myös silloin, jos henkilö pelkää vakavan uhan kohdistuvan toiseen henkilöön tai mikäli uhka kohdistuu omaisuuteen. Laittomaan uhkaukseen syyllistynyt henkilö tuomitaan enintään kahden vuoden ajaksi vankeuteen. Laittomasta uhkauksesta voidaan tuomita myös sakkoihin. Asianomistajan täytyy nostaa syyte laittomasta uhkauksesta, jotta syyttäjä voi lähteä viemään asiaa eteenpäin. Syyttäjä voi nostaa laittomasta uhkauksesta syytteen, jos sen tekemisessä on käytetty hengen vaaraa aiheuttavaa välinettä tai yleisen erittäin tärkeän edun niin vaatiessa. Syyttäjällä on oikeus nostaa syyte laittomasta uhkauksesta, mikäli laitoin uhkaus on kohdistettu työtehtävien vuoksi työntekijään. Syyttäjä ei voi nostaa syytettä laittomasta uhkauksesta yleisen syyteoikeuden perusteella, jos laittoman uhkauksen tehnyt henkilö on saman työnantajan palveluksessa kuin laittoman uhkauksen saanut henkilö. Julkisessa luottamustehtävässä olevan henkilön kohdatessa laittoman uhkauksen, saa syyttäjä nostaa syytteen laittomasta uhkauksesta. (Rikoslaki 39/1889, 25:7 §, 25:9 §.)

Laittoman uhkauksen tunnusmerkistö täyttyy uhkailutilanteessa, kun uhkauksen kohteella on konkreettinen pelko omasta turvallisuudestaan tai hänen omaisuuttaan esimerkiksi rikotaan. Laittoman uhkailun reittejä voivat olla esimerkiksi suullinen uhkaus, puhelimen välityksellä tehty uhkaus, kirjallinen uhkaus, sähköpostilla saatu uhkaus tai sosiaalisessa mediassa saatu uhkaus. Laittoman uhkauksen tunnusmerkistön täyttymiseen täytyy uhkauksen olla konkreettinen ja aiheuttaa todellista pelon tuntemusta uhkauksen kohteessa. Uhkauksissa esiintyy yleensä omaisuuden tuhoamiseen, rikkomiseen tai väkivallan käyttöön liittyvää pelottelua. (Poliisi 2022.)

Uhkailu- ja väkivaltatilanteiden esiintyvyyttä on tutkittu vuosien 2012-2018 välillä. Tuloksissa todettiin kyseisten tilanteiden esiintyvyyden kasvaneen. Tuntemattoman ja puolitetun tekemä uhkailu ja väkivalta on lisääntynyt naisten ja miesten osalta. Vuonna 2018 tehtiin kansallinen rikosuhritutkimus, joka tehtiin kyselynä 15-74-vuotiaille. Kyselyyn vastasi 5510 henkilöä valikoidusta kyselyryhmästä. Kyselyyn vastanneista yhdeksän prosenttia oli kokenut uhkailua. Naisten kokemus uhkailu ja väkivalta tapahtui yleensä työtehtävissä. Miehet kokivat uhkaa ja väkivaltaa työskennellessään julkisilla työpaikoilla. (Danielsson & Näsi 2019, 1.)

Kuusi prosenttia kyselyyn vastanneista henkilöistä oli kokenut työtehtävissä tai työpaikalla fyysistä väkivaltaa tai uhkailua. Naiset kohtasivat työtehtävissään miehiä yleisemmin uhkailua ja väkivaltaa. Naisten ja miesten välinen eroavaisuus johtuu todennäköisesti siitä, että naisten työllistyminen painottuu miehiä useammin sosiaalipalvelualalle ja terveysalalle, joissa on suurempi riski joutua uhkailun tai väkivallan kohteeksi hoidettavien potilaiden tai palvelta- vien asiakkaiden kautta. Erityisesti 25-54-vuotiaat naiset kokivat fyysistä väkivaltaa ja uhkailua hoitaessaan työtehtäviään. Edellä mainitussa tarkasteluryhmässä miehet kohtasivat väkivaltaa ja uhkailua suunnilleen kolme prosenttiyksikköä naisia vähemmän. Miehiä kohtaan tapahtui väkivaltaa ja uhkailua ravintoloissa sekä baareissa enemmän kuin naisia kohtaan. Merkittävin ero oli tilastollisesti 35-54-vuotiaiden sekä 25-34-vuotiaiden ryhmissä. Naisiin kohdistui miehiä yleisemmin väkivaltatilanteita ja uhkatilanteita omassa kodissa. (Danielsson & Näsi 2019, 9-10.)

Vuosien 2012-2018 aikana naisten kohtaamat väkivaltatilanteet ja uhkailutilanteet ovat lisääntyneet puolijulkisessa tilassa, julkisessa tilassa sekä työpaikalla. Vuonna 2018 väkivaltatilanteita tai uhkailuja naisia kohtaan työpaikalla oli kertoman mukaan seitsemän prosenttia ja vuonna 2012 kyseisiä tilanteita naisia kohtaan oli viisi prosenttia. Naisiin kohdistunut väkivalta ja uhkailu on lisääntynyt kaksi prosenttia. Kehitys näyttäisi olevan jatkoa 2000-luvun ilmiölle, jossa erityisesti naisiin kohdistuva työpaikkaväkivalta on kokonaisuudessaan yleistynyt. (Danielsson & Näsi 2019, 9-10.)

	Kaikki kyselyyn osallistuneet	Sukupuolena nainen	Sukupuolena mies	55-74-vuotiaat	35-54-vuotiaat	25-34-vuotiaat	15-24-vuotiaat
Muissa paikoissa	1,9 %	1,7 %	2,1 %	0,8 %	1,2 %	1,3 %	6,4 %
Toisen henkilön asunnossa	1,9 %	2,0 %	1,7 %	0,7 %	1,2 %	3,5 %	4,0 %
Omassa asunnossa	4,6 %	5,4 %	3,8 %	1,9 %	5,6 %	6,0 %	6,9 %
Julkisessa paikassa	4,2 %	3,5 %	4,8 %	2,1 %	3,6 %	6,0 %	8,1 %
Asiakkaana kahvilassa tai ravintolassa	4,5 %	3,3 %	5,7 %	1,0 %	3,2 %	8,9 %	10,4 %
Työtehtävissä tai työpaikalla	6,0 %	7,3 %	4,7 %	2,7 %	8,0 %	8,8 %	6,1 %

Taulukko 1: Vuonna 2018 väkivallan ja uhkailun kohteeksi joutuneet kyselyyn vastanneet henkilöt jaoteltuna sukupuolen, iän ja tapahtumapaikan mukaan (Danielsson & Näsi 2019, 10).

## 2.6 Työpaikkaväkivalta

Sanastokeskus TSK (2019) määrittelee työpaikkaväkivallan siten, että työpaikkaväkivallaksi kutsutaan väkivaltaa tai väkivallan uhkaa, jota työnantaja tai työntekijä kokee. Työntekijän kohtaama väkivalta tai väkivallan uhka työtehtävien hoitamisen yhteydessä on työpaikkaväkivaltaa. Työpaikkaväkivalta voi ilmentyä esimerkiksi tönimisenä, uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna ja pelotteluna, lyömisenä, potkimisena, kiinnipitämisena sekä äärimmäisessä tapauksessa asetta käyttämällä. Työturvallisuuslaissa määritellään, että työnaikana tapahtuva väkivalta tulisi estää ennen kuin se tapahtuu. (Työsuojeluhallinto 2019.) Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK (2013) kertoo, että naisvaltaisilla palvelualoilla työpaikkaväkivalta on usein asiakkaan aiheuttamaa.

Pienessä osassa työpaikkaväkivaltatilanteista aiheutuu fyysisiä vammoja työntekijälle, mutta väkivallan uhalla ja väkivallalla on myös suora muunlainen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Työntekijän kokiessa väkivallan uhkaa työssään voi se aiheuttaa haitallista kuormittumista, vaikka työpaikalla ei olisi konkreettisia väkivaltatilanteita. Kaikilla aloilla ja työpaikoilla voi ilmentyä uhkaavia tilanteita, joista aiheutuu työntekijöille pelkoa tai muunlaista haittaa. (Työsuojeluhallinto 2019.)

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijälle sellaiset työolosuhteet mahdollisuuksien rajoissa, että väkivallan uhka sekä väkivalta on työssä ennalta minimoitu. Väkivaltaan ja sen uhan vähentämiseen tulee työnantajan panostaa erityisesti sellaisessa työssä, jossa väkivalta ja sen uhka on yleistä. Työpaikalla täytyy olla tarpeelliset turvajärjestelyt sekä turvalaitteet, joilla torjutaan ja rajoitetaan työpaikkaväkivaltaa. Työntekijällä täytyy olla myös mahdollisuus hälyttää apua tarpeen vaatiessa. Väkivallan uhkaa sisältävää työtä sekä työpaikkaa varten tulee työnantajalla teettää ennakoivat menettelytapaohjeet mahdollisten uhkatilanteiden ja väkivaltatilanteiden varalle. Ohjeissa käydään läpi, miten uhkaavia tilanteita hallitaan ennakoivasti sekä miten niissä toimitaan. Kyseisillä ohjeilla tulee torjua väkivaltatilanteiden vaikutuksia työntekijöiden turvallisuuteen. Mikäli väkivaltatilanteita ei voida torjua tulee ohjeistuksilla vähintään rajoittaa niitä. Tarpeen vaatiessa turvallisuuslaitteiden toimivuus sekä turvallisuusjärjestelyjen riittävyys on tarkistettava. Valtioneuvosto voi, niin katsoessaan, määrätä asetuksen avulla työntekijän terveyteen sekä turvallisuuteen liittyviä tarkkoja säännöksiä sellaiseen työtehtävään tai sellaiselle toimialalle, jossa väkivallan uhka on todennäköinen. (Työturvallisuuslaki 738/2002, §27.)

Vuonna 2019 tehtiin kysely työpaikkaväkivallasta, jossa selvitettiin, kuinka suuri osa kyselyyn vastanneista oli pelännyt joutuvansa työpaikkaväkivallan kohteeksi joko työtehtävissään tai työpaikallaan. Kysely oli osa suurempaa kansallista rikosuhritutkimusta, jonka teema käsitteli suomalaisten kohtaamaa väkivaltaa ja omaisuusrikoksia. Kyselyyn vastanneita henkilöitä oli 4332, joista 2379 oli naisia ja 1953 miehiä. Haastateltavista muodostettiin kaksi eri ryhmää tiedon esittämistä varten, jotka olivat 15-74-vuotiaat ja 15-84-vuotiaat. Kyselyssä tuli ilmi, että noin joka seitsemäs kyselyyn vastanneista kertoi pelänneensä työtehtävissä tai työpaikalla väkivallan kohteeksi joutumista. Kyselyn otannasta mukaan otettaessa vain ne henkilöt, jotka olivat kyselyyn vastatessa työelämässä, väkivaltaa pelänneitä oli viidennes kyselyyn vastanneista. Väkivallan kohteeksi joutumista työtehtävissään oli pelännyt kyselyyn vastanneiden naisten koko otannasta 19 prosenttia, kun taas sama otanta miehistä oli yhdeksän prosenttia. Kyselyn toteutushetkellä työelämässä olevien vastaavat luvut olivat naisten osalta 28 prosenttia ja miesten osalta 13 prosenttia. Kyselyyn vastanneiden koko otannasta työelämässä oli enemmän miehiä kuin naisia. Kyselyn tuloksia tarkastelemalla ikäryhmittäin saadaan tietoa, että työpaikkaväkivallan pelkoa oli eniten 25-54-vuotiailla kyselyyn vastanneista. Naisista 25-34-vuotiaiden ikäryhmässä 39 prosenttia kertoi kokeneensa työpaikkaväkivallan pel-

koa edellisen vuoden aikana. Kyselyn kaikissa eri ikäryhmissä miehistä alle 20 prosenttia koki työpaikkaväkivallan pelkoa. (Danielsson & Näsi 2020, 2-3, 16.)

Työpaikkaväkivaltaa pelänneet vähintään kerran vuodessa	Kaikkien kyselyyn osallistuneiden yhteismäärästä laskettu arvo	Sukupuolena nainen	Sukupuolena mies	55-74-vuotiaat	35-54-vuotiaat	25-34-vuotiaat	15-24-vuotiaat
Ei työelämässä 15-74-vuotiaat	12,7 % (15-84-vuotiaat 16 %)	16 %	9,6 %	27,7 %	2,7 %	3,4 %	9,9 %
Työelämässä 15-74-vuotiaat	13,9 % (15-84-vuotiaat 12,7 %)	19,1 %	8,7 %	5,9 %	17,1 %	25,4 %	12,3 %

Taulukko 2: Vuonna 2019 kyselyyn vastanneet henkilöt, jotka pelkäsivät kohtaavansa työpaikkaväkivaltaa eriteltynä sukupuolen ja iän mukaisesti (Danielsson & Näsi 2020, 16).

## 2.7 Ihmisen perusoikeudet

Jokaisella ihmisellä on tiettyjä perusoikeuksia ja ihmisoikeuksia. Tärkeimmät lait perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien kannalta ovat kansalliset perusoikeudet, Euroopan unionin perusoikeudet sekä kansainväliset ihmisoikeudet. Kansallisilla perusoikeuksilla tarkoitetaan Suomen perustuslaissa mainittuja oikeuksia. Perusoikeuksien avulla turvataan jokaisen ihmisen vapautta ja ne ovat kaikille tärkeitä perusarvoja. Viranomainen, kunta tai valtio ei saa puuttua perusoikeuksilla turvattuun vapauteen, jos jokin laillinen oikeus tai velvollisuus ei anna siihen erillistä oikeutusta. Perusoikeuksilla varmistetaan jokaiselle ihmiselle oikeus elää. Jokaisella ihmisellä on oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen ja vapauteen. Kaikki ihmiset saavat liikkua vapaasti sekä suojata omaa yksityiselämäänsä. Kaikki saavat kokoontua vapaasti ja liittyä yhdistyksiin. Jokaisella on sananvapaus. Omaisuuden suoja kuuluu kaikille ja sillä tarkoitetaan sitä, ettei toisen omistamaa omaisuutta saa tuhota tai ottaa luvatta. Sosiaaliset oikeudet, sivistykselliset oikeudet sekä taloudelliset oikeudet kuuluvat perusoikeuksiin. Pe-



rusoikeuksiin kuuluvat myös muun muassa sosiaaliturva, oikeus opetuksen saamiseen ja työn- teko oikeus. (Eduskunnan oikeusasiamies 2022.)

Perustuslaki suojelee tasa-arvoa ja perustuslailla annetaan oikeus osallistua vaaleihin. Käyttöoikeus omalle kielelle annetaan perustuslaissa. Perustuslailla suojataan ympäristöä. Jokaisella Suomen kansalaisella on oikeusturva, jolla suojellaan Suomen kansalaisten oikeuksia lakien avulla. Suomen kansalaisia koskevat lisäksi EU:n perusoikeudet. EU:lla on perusoikeuskirja, johon on kirjattu ihmisten perusoikeudet EU:n alueella. EU:hun liittyneiden jäsenmaiden sekä niissä toimivien viranomaisten täytyy noudattaa EU:n asettamia ihmisten perusoikeuksia. Lisäksi ihmisen perusoikeuksiin vaikuttavat kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin kirjatut ihmisoikeudet, jotka Suomen valtio lupaa toteuttaa kaikille Suomessa oleskeleville ihmisille ja Suomen kansalaisille. Ihmisoikeuksien avulla halutaan varmistaa, että kaikilla olisi ihmisarvot täyttävä elämä. (Eduskunnan oikeusasiamies 2022.)

Suomen perustuslaki (731/1999) säättää tarkasti ihmisten kansallisista perusoikeuksista. Kaikki ihmiset ovat samanarvoisia lain edessä. Perustuslain 6 § käsittelee yhdenvertaisuutta. Ketään ei saa syrjiä tai asettaa huonompaan asemaan esimerkiksi heidän mielipiteensä, sukupuolen tai uskontonsa perusteella. Lapsia täytyy kohdella yksilönä tasa-arvoisesti ja heille tulee antaa kehitystään vastaavat vaikuttamismahdollisuudet itseänsä koskeviin asioihin. Sukupuolten tasa-arvoa tulee edistää, jotta se toteutuisi paremmin. 7 §:ssä määritellään oikeus koskemattomuuteen, elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, joihin jokaisella on oikeus. Kaikkien ihmisarvoa tulee kunnioittaa, eikä ketään saa kiduttaa tai tuomita kuolemaan. Puuttuminen henkilökohtaiseen koskemattomuuteen on kiellettyä ja vapauden riistäminen mielivaltaisella tavalla ilman lakiperustetta on kielletty. Vapaudenmenetyksen sisältävän rangaistuksen voi ainoastaan määrätä tuomioistuimien. Tuomioistuimien arvioi ja tutkii muunlaisen vapauden menetyksen. Vapauden menetyksen kohteeksi joutuneen henkilön oikeudet suojataan lain avulla. 8 §:ssä määritellään rikosoikeudellinen laillisuusperiaate. Rikos täytyy olla rikoksen teon hetkellä laillisesti rangaistava, jotta siitä voidaan tuomita rangaistus. Rikos tuomitaan aina rikoksen tekohetkellä voimassa olevan lain mukaan. (Suomen perustuslaki 731/1999, 6-8 §.)

Liikkumisvapaus määritellään 9 §:ssä, jonka mukaan maassa laillisesti oleskeleva ulkomaalainen ja Suomen kansalainen saa liikkua Suomen sisällä vapaasti. Jokaisella on oikeus valita asuinpaikkansa. Jokainen saa lähteä oikeutetusti maasta, mutta oikeutta poistua maasta on tietyissä tapauksissa rajoitettu. Oikeutta poistua maasta voivat rajoittaa määrätty rangaistus, maanpuolustusvelvollisuus tai oikeudenkäynti. Suomen kansalaisuuden saanut henkilö saa saapua maahan ilman estettä, eikä häntä saa siirtää toiseen maahan, luovuttaa toiseen maahan tai karkottaa ilman suostumusta. Tiettyjä oikeudellisia seikkoja silmällä pitäen Suomen kansalainen voidaan luovuttaa toiseen maahan. Tällaisia seikkoja voivat olla esimerkiksi oikeudenkäynti, rikosasia tai lapsenhoitoasia, mutta luovutusmaan täytyy olla turvallinen. Ulkomaalaisten maahantuloa kohtaan on oma lakinsa. Ulkomaalaisia ei saa luovuttaa, palauttaa

tai karkottaa maahan, jossa heitä uhataan jollain tavalla. 10 §:ssä määritellään yksityiselämän suoja. Jokaisen kunnia, kotirauha ja yksityiselämä täytyy suojata. Poikkeuksena lakiin kirjatulla oikeudella voidaan ulottaa kotirauhalla suojattuun paikkaan toimenpiteitä, mikäli ne liittyvät perusoikeuksien turvaamiseen tai rikosten tutkintaan. Henkilötietojen suojaamisesta on erillinen laki. 11 §:ssä uskonnon ja omantunnon vapaus määrää, että kaikilla on oikeus harjoittaa uskontoa ja jokainen saa itse päättää kuuluuko uskonnolliseen yhteisöön vai ei. (Suomen perustuslaki 731/1999, 9-11 §.)

12 §:ssä määritellään sananvapaus ja julkisuus. Jokaisella on sananvapaus ja kaikki saavat ilmaista itseään, vastaanottaa tietoja sekä julkistaa tietoja. Sananvapauden käyttämisestä on oma lakinsa. Viranomaisen tekemät asiakirjat ja tallenteet ovat julkisia. Poikkeustapauksissa perustellusta syystä asiakirjoja ja tallenteita voidaan viranomaisen toimesta salata. 13 §:ssä määritellään kokoontumis- ja yhdistymisvapaus. Kaikki saavat järjestää mielenosoituksia ja kokouksia sekä ottaa osaa niihin. Kaikilla on yhdistymisvapaus, eli jokainen saa perustaa yhdistyksen sekä kuulua yhdistykseen ja yhdistyksen toimintaan saa osallistua ilman estettä. Kokoontumisvapaudesta ja yhdistymisvapaudesta on säädetty oma laki. 14 §:ssä määritellään vaali- ja osallistumisoikeudet. Kaikki täysi-ikäiset suomalaiset saavat äänestää kansanäänestyksessä ja vaaleissa. Täysi-ikäiset voivat äänestää lisäksi muun muassa Euroopan parlamentin vaaleissa. 15 § määrittelee omaisuuden suojan. Kaikkien omaisuus tulee turvata. 16 §:ssä säädetään sivistyksellisistä oikeuksista. Ilmaiseen perusopetukseen on jokaisella oikeus. Oppivelvollisuuslaki on säädetty erikseen. Julkisten valtaa pitävien elimien on turvattava perusopetus kaikille yhdenvertaisesti. 17 §:ssä säädetään oikeudesta omaan kieleen ja kulttuuriin. Kaikki saavat käyttää omaa äidinkieltään. Suomen ja ruotsin kieli ovat Suomen virallisia kieliä ja niillä on oikeus saada palvelua virallisten tahojen kanssa asioidessa, kuten esimerkiksi poliisin tai oikeuslaitoksen. (Suomen perustuslaki 731/1999, 12-17 §.)

18 § määrittelee oikeuden työhön ja elinkeinovapauden. Kaikki saavat valita itse millä tavalla hankkivat toimeentulonsa. Julkinen valta huolehtii työsuojelusta ja pyrkii turvaamaan jokaiselle oikeuden työhön. Mikäli työstä erotetaan, sille täytyy olla lakiperuste. 19 §:ssä säädetään oikeudesta sosiaaliturvaan. Mikäli henkilö ei pysty itse hankkimaan ihmisarvoista turvaa, on hänellä oikeus välttämättömään huolenpitoon ja toimeentuloon. Toimeentulo turvataan henkilön joutuessa työttömäksi tai työkyvyttömäksi. Julkinen valta turvaa kaikille tarpeelliset sosiaali- ja terveyspalvelut. Julkinen valta auttaa ja tukee jokaisen omaa asumista sekä yleisesti oikeutta asuntoon. 20 § määrittelee vastuun ympäristöstä. Kaikki vastaavat kulttuuriperinnöstä sekä ympäristöstä, luonnon monimuotoisuudesta ja yleisesti luonnosta. 21 § säättää oikeusturvan. Kaikilla on oikeus saada oikeudelliset asiansa käsiteltyä niihin suunnitelluissa riippumattomissa elimissä. 22 §:ssä määrätään perusoikeuksien turvaaminen. Perusoikeudet ja ihmisoikeudet on turvattava. 23 § määrittelee perusoikeudet poikkeusoloissa. Poikkeusoloissa voidaan puuttua joihinkin perusoikeuksiin erikseen säädettävillä tilapäisillä poikkeuksilla, joista valtioneuvosto säättää asetuksilla. Valtioneuvosto vie tilapäiset poikkeusolo asetukset

viipymättä eduskuntaan käsiteltäviksi. Eduskunta päättää tilapäisten asetusten voimassaolosta. (Suomen perustuslaki 731/1999, 18-23 §.)

Suomen sisäisiin ihmisen perusoikeuksiin vaikuttavat lisäksi Euroopan unionin säätämät perusoikeudet. Euroopan unionin keskeisenä arvoperustana on ihmisarvon kunnioittaminen, vapaus, kansantasavalta, tasa-arvo, oikeusvaltio ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen. Yksi EU:n perusvelvoite on kunnioittaa ihmisten oikeuksia. Euroopan unionin täytyy kunnioittaa edellä mainittuja oikeuksia, kun se toteuttaa ohjelmia tai asettaa politiikkoja. Kaikkien Euroopan unionin jäsenmaiden täytyy kunnioittaa EU:n asettamia ihmisen perusoikeuksia. Ihmisen perusoikeuksista EU:ssa on säädetty EU:n perusoikeuskirjassa. EU:n perusoikeuskirjalla täydennetään jäsenvaltioiden omia oikeusjärjestelmiä, mutta kansallisia oikeusjärjestelmiä ei korvata EU:n perusoikeuskirjalla. Yksityisillä henkilöillä EU:n jäsenmaissa on mahdollisuus viedä asioitaan Euroopan ihmistuoimioistuimeen, jossa käsitellään ihmisen perusoikeuksiin liittyviä loukkauksia puolueettomasti. (Euroopan parlamentti 2022.)

Suomen kansallisiin ihmisen perusoikeuksiin vaikuttaa lisäksi Yhdistyneiden kansakuntien, eli YK:n ihmisoikeudet. YK on säätänyt ihmisoikeuksien perusoikeuskirjan, joka on yleismaailmallinen julistus ihmisoikeuksista. Julistuksen hyväksymisestä oli kulunut 70 vuotta vuonna 2018. Julistus hyväksyttiin vuonna 1948 Pariisissa ja sitä oli laatimassa joukko erilaisia asiantuntijoita kaikkialta maailmasta. Kyseinen asiakirja on ensimmäinen yleismaailmallinen lainopillinen asiakirja ihmisoikeuksista. Julistuksessa määritellään muun muassa vapaudesta, oikeudesta elämään, tasavertaisuudesta lain edessä sekä sananvapaudesta ja uskonvapaudesta. (Yhdistyneet kansakunnat 2022.)

### 3 Opinnäytetyön menetelmät ja menetelmävalintojen perustelut

Lähestymistapa tässä tutkielmassa on laadullinen eli kvalitatiivinen. Tutkielmaan valikoitui laadullinen lähestymistapa, koska aihetta ajatellen laadullisella tutkimuksella on paljon annettavaa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma ja tutkimus kokonaisuutena joutaa tarpeen vaatiessa tutkimuksen edetessä. Edellä mainittu on erittäin tärkeää ajatellen yrityslähestymiskiellon eri näkökulmien ja vaikutusten tutkimista sekä arvioimista. Laadullisen tutkimuksen keinoista valikoitui teemahaastattelu selvittämään vastausta tutkimuskysymyksiin. Teemahaastattelut kirjoitettiin nauhoitteelta kirjalliseen muotoon, eli litteroitiin haastattelujen tekemisen jälkeen. Teemahaastatteluaineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisälönanalyysin mukaisesti.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisten asioiden kuvaaminen. Kvalitatiivista tutkimusta tehdessä täytyy ottaa huomioon, että erilaisten tapahtumien sattuessa ne vaikuttavat toisiinsa ja saattavat muodostaa uusia erilaisia suhteita keskenään. Kvalitatiivisessa

tutkimuksessa yritetään tutkia asiaa pyrkimällä ottamaan kaikki tutkittuun asiaan liittyvät seikat huomioon mahdollisuuksien rajoissa. Kvalitatiivisella tutkimuksella ei tutkita väittämiä, jotka ovat jo tunnettuja. Tosiasioiden paljastaminen tai löytäminen on laadullisen tutkimuksen tarkoitus. (Hirsjärvi ym. 2008, 157.)

Tyypilliset laadullisen tutkimuksen piirteet voidaan jaotella tiettyihin eri piirteisiin. Ensimmäiseksi piirteeksi voidaan määritellä, että laadullinen tutkimus on tiedon hankkimista kokonaisvaltaisella tavalla ja aineiston keräämistä todellisista tilanteista. Toisena piirteenä nähdään ihmisen suosiminen tiedon keräämisen lähteenä. Tyypillistä on tutkijan luottaminen tutkittavien kanssa käytyihin keskusteluihin ja itse tekemiinsä havaintoihin enemmän kuin erilaisten mittausvälineiden kertomaan tietoon. Tämän näkemyksen perusteluksi kerrotaan se, että ihminen sopeutuu joustavasti vaihteleviin tilanteisiin ja sitä kautta saadaan esille haluttua tietoa ihmisestä. Kolmas piirre on induktiivisen analyysin käyttäminen. Tutkija pyrkii paljastamaan odottamattomia asioita. Odottamattomien asioiden paljastamisen vuoksi keskitytään aineiston yksityiskohtaiseen ja monitahoiseen tarkasteluun sen sijaan, että testattaisiin hypoteeseja tai teoriaa. Tutkija ei määrittele asioiden tärkeyttä. (Hirsjärvi ym. 2008, 160.)

Neljäntenä piirteenä on kvalitatiivisten menetelmien käyttäminen aineistoa hankkiessa. Käytetään menetelmiä, jotka tuovat tutkittavina olevien henkilöiden näkökulmia ja ääntä esille. Edellä mainittuja menetelmiä ovat muun muassa tekstien ja erilaisten asiakirjojen diskursiiviset analyysit, osallistuva havainnointi, teemahaastattelu sekä ryhmähaastattelu. Viides piirre on kohdejoukon tarkoituksenmukainen valinta, jolloin ei valita kohdejoukkoa satunnaisesti. Kuudenneksi piirteeksi voidaan määritellä tutkimussuunnitelman muotoutuminen tutkimuksen aikana, joka tarkoittaa tutkimuksen joustavaa toteuttamista sekä olosuhteiden mukaan muuttuvaa tutkimussuunnitelmaa. Seitsemäs piirre on tapauksien ainutlaatuinen käsittely ja aineiston tulkitseminen sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2008, 160.)

Tutkimuksen tiedonkeräämiseen käytettävien menetelmävalintojen täytyy olla perusteltuja, eikä esimerkiksi haastattelua tule valita ilman soveltuvuuden arviointia tutkittavana olevan ongelman ratkaisuun. Laadullisessa tutkimuksessa haastattelua käytetään päämenetelmänä. Isona etuna muunlaisiin menetelmiin verrattuna haastatteluaineiston tiedonkeruuta voidaan säädellä joustavalla tilanteen huomioivalla tavalla sekä myötäilemällä haastatteluun osallistujia. Haastattelussa on mahdollista säätää aiheiden järjestystä ja vastausten tulkintaan on enemmän mahdollisuuksia kuin esimerkiksi postin välityksellä tehtävässä kyselyssä. Tutkijat perustelevat haastattelun valintaa tiedonkeruumenetelmäksi konkreettialla sekä laajoilla filosofisilla lähtökohdilla. (Hirsjärvi ym. 2008, 200.)

Haastattelu valitaan yleensä tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi seitsemästä eri perustelusta syystä. Ensimmäisenä syynä on halu korostaa ihmisen näkyvyyttä subjektina tutkimusti-

lanteessa. Haastateltavalle täytyy mahdollistaa omien asioiden esille tuominen mahdollisimman vapaalla tavalla. Haastattelun periaate on, että haastateltava henkilö tuo tutkimukseen uniikkeja merkityksiä sekä ottaa tutkimuksessa aktiivisen roolin. Toinen syy on, että mikäli tutkimuksen kohteena on vähän tutkittu tai täysin tutkimaton asia, voi haastattelu olla hyvä lähestymissuunta tällaiseen aiheeseen. Täysin tutkimattomassa tai vähän tutkitussa aiheessa tutkijalla on vaikea arvioida etukäteen mihin suuntaan tutkimuksen vastaukset ovat menossa, joten haastattelu antaa tutkimukseen sopivaa joustavuutta. Kolmantena valinnan perusteena on halu nähdä tutkittavan puhe laajemmassa kontekstissa. Tutkija pystyy haastattelussa näkemään haastateltavan eleet ja ilmeet, joka auttaa syventämään haastattelutilannetta. Haastateltavana oleva henkilö saattaa lisäksi kertoa aiheesta ja itsestään enemmän kuin tutkija on alun perin ajatellut. (Hirsjärvi ym. 2008, 200.)

Neljäs syy valita haastattelu on ennakkotieto siitä, että tutkimukseen valitusta aiheesta syntyy moniin eri suuntiin vieviä monitahoisia vastauksia. Viidentenä syynä on halu saada selvyttä tutkittavilta henkilöiltä saatuihin vastauksiin. Kuudes perusteltu syy valita haastattelu on saatavilla olevan tiedon syventäminen. Haastattelussa voidaan kysyä esimerkiksi perusteluja haastateltavan mielipiteelle tai esittää tarpeen vaatiessa tarkentavia kysymyksiä. Seitsemäntenä perusteluna on vaikeiden tai arkojen asioiden tutkiminen. Yleisesti ottaen haastattelun etuna on, että haastateltavaksi pyydetty henkilöt ovat suostuneet mukaan tutkimukseen, joten he ovat jo päättäneet kertoa haastattelun aihepiirin asioista. (Hirsjärvi ym. 2008, 200-201.)

Teemahaastattelu valikoitui tutkielman tiedonkeruumenetelmäksi, koska tutkielmassa on tarkoitus tuoda esille erityisesti haastateltavien näkemyksiä mahdollisesta yrityslähestymiskiellostä ja yrityslähestymiskieltoon liittyvistä asioista. Teemahaastattelujen avulla on tarkoitus löytää ja tuoda esille uusia näkemyksiä tutkielman aihealueesta. Teemahaastattelumenetelmän joustavuus oli keskeinen seikka tiedonkeruumenetelmän valinnassa. Teemahaastattelumenetelmän joustavuus näkyy erityisesti siinä, että haastattelutilanteessa haastattelukysymykset mukautuivat haastattelutilanteen mukaan. Haastateltavien vastausten pohjalta muodostui uusia kysymyksiä ja esille tuli uusia asioita. Teemahaastattelun kolme teemaa säilyvät samoina, vaikka kysymyksissä olikin vaihtelua. Tutkielman teoriapohja muodostui teemahaastatteluihin syventymisen jälkeen. Teemahaastatteluissa tuli esille paljon aihealueeseen liittyviä asioita ja käsitteitä. Tutkielman teoriapohjan muodostuminen teemahaastatteluihin syventymisen jälkeen on yksi laadullisen tutkimuksen piirteistä.

### 3.1 Teemahaastattelu menetelmänä

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, joka pohjautuu vuonna 1956 Mertonin, Fiskin ja Kendallin julkaisemaan *The Focused Interview*-kirjaan. Tutkimushaastattelumenetelmänä teemahaastatteluun kuuluu tiettyjä ominaispiirteitä. Haastateltavien on täytynyt kokea tietty tilanne ja tutkijan on täytynyt selvittää alustavasti tutkittavan ilmiön

kokonaisuutta, rakenteita, tärkeitä osia ja prosesseja. Analyysin perusteella tutkija kehittää haastattelurungon, jonka jälkeen tutkijan ennalta analysoimat tilanteet suunnataan haastattelussa tutkittavana olevien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin tilanteista. Fokusoidusta haastattelusta teemahaastattelu eroaa siten, että se ei edellytä kokeellisesti aikaansaatu tiettyä kokemusta. Teemahaastattelun olettamuksena on, että menetelmällä voidaan tutkia kaikkia yksilön kokemia tunteita, uskomuksia ja kokemuksia sekä ajatuksia. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47-48.)

Tutkija selvittää teemahaastattelulla jonkun ajatuksia tutkittavasta asiasta kysymällä siitä häneltä. Teemahaastattelu on tavallaan tutkijan ohjaama keskustelu, jossa tutkija ja tutkittava ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Vuorovaikutuksellisen teemahaastattelun aikana tutkija yrittää saada haastateltavalta halutut tutkimukseen liittyvät asiat esille. Tutkija määrittää itse millä tavalla hoitaa haastattelun ja miten toimii haastattelutilanteessa. Ei ole olemassa täydellisiä ohjeistuksia siitä, miten toimia haastattelutilanteessa ja miten haastattelut tulisi hoitaa. Erilaisilla haastattelutekniikoilla on mahdollista saada erialaisia haastatteluja aikaiseksi. Haastattelutilanteessa haastattelija voi pyrkiä olemaan esimerkiksi mahdollisimman etäinen ja virallinen haastateltavaa kohtaan. Edellä mainitun haastattelutavan vastakohta on rento ja epävirallinen haastattelutapa, jossa haastattelija antaa itsestään asioita haastatteluun. Haastattelija voi kysyä haastateltavalta haastattelun ulkopuolella jonkin epävirallisen henkilökohtaisen kysymyksen, josta on itsekin valmis omalta puoleltaan keskustelemaan ja tällä tavalla saada haastattelua epävirallisemmaksi sekä rennommaksi. Haastattelu antaa haastateltavalle mahdollisuuden tuoda esille haastateltavan omia ajatuksia ja mielipiteitä aihepiiristä tutkimuksen muodossa. (Eskola & Vastamäki 2015, 27-28.)

Teemahaastattelu etenee tiettyjen teemojen mukaisesti, jotka ovat aiheen kannalta keskeisiä. Keskiössä ovat ihmisten tulkinnat asioista ja heidän antamat merkitykset asioille. Lisäksi teemahaastattelu huomioi sen, että vuorovaikutus mahdollistaa merkitysten syntymisen. Haastattelun teema-alueet ovat kaikille samat, mikä tekee teemahaastattelusta puolistrukturoidun menetelmän. Teemahaastattelun kysymysten ei tarvitse olla kaikille haastateltaville täysin identtiset, mutta se ei ole täysin vapaa kysymysten muotoilun ja järjestyksen suhteen, kuten esimerkiksi syvähaastattelu. Haastateltavien määritelmiä tilanteista ja heidän elämänsä maailmaansa pyritään korostamaan ja tarkoituksena on tuoda nimenomaan tutkittavien ääni kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.) Tavallisimmin tehdään yksilöhaastatteluja, mutta valinta riippuu haastateltavista sekä tutkimuksen aiheesta (Hirsjärvi ym. 2008, 205).

Haastattelun aihepiirit määrätään teemahaastattelussa etukäteen, mutta haastateltava vastaa omin sanoin, jolloin kunkin teema-alueen järjestys ja laajuus voi vaihdella haastattelujen kesken. Teemat muodostavat kehikon, joka mahdollistaa jäsenytyneemmän litteroidun aineiston lähestymisen. (Eskola & Suoranta 2000, 86-87.)

### 3.2 Aineiston käsittely ja analysointi

Tuomi ja Sarajärvi (2006, 110) ovat todenneet, että aineistolähtöisessä sisällön analyysissä ensimmäisenä kuunnellaan haastattelut ja samanaikaisesti kirjoitetaan ne auki siten, että jokainen sana tulee kirjoitettua. Tallennetun kvalitatiivisen aineiston puhtaaksikirjoitus sanasta sanaan on yleensä tarkoituksenmukaista tehdä. Edellä mainittua toimintatapaa kutsutaan litteroinniksi. Puhtaaksikirjoitus voidaan tehdä vaihtoehtoisesti valikoiden kerätystä aineistosta koko aineiston litteroinnin sijasta. Valikoitu puhtaaksikirjoitus voidaan tehdä esimerkiksi mukailien teema-alueita. Yleensä tutkija ei tee päätelmiä suoraan haastattelujen nauhoituksista vaan kirjoittaa ne puhtaaksi ensin, eli litteroi haastatteluaineiston kirjalliseen muotoon. Aineiston puhtaaksikirjoituksen tarkkuuteen ei löydy suoranaista yksiselitteistä ohjetta. Aineiston analysointitapa pitäisi olla selvillä ennen kuin litterointia ryhdytään tekemään, koska se määrittää litteroinnin tekoavan. (Hirsjärvi ym. 2008, 2017.)

Litteroinnin jälkeen haastattelut luetaan ja perehdytään niiden sisältöön. Tämän jälkeen on vuorossa alleviivaus ja pelkistettyjen ilmausten etsintä. Seuraavaksi listataan löydetty pelkistetyt ilmaukset. Tämän jälkeen etsitään erilaisuuksia ja samankaltaisuuksia pelkistetyistä ilmauksista. Sitten yhdistetään pelkistetyt ilmaukset ja muodostetaan niistä alaluokkia. Seuraavaksi yhdistetään alaluokkia ja muodostetaan niistä yläluokkia. Tämän jälkeen yhdistetään yläluokkia ja muodostetaan kokoava käsite. Induktiiviselle analyysille aineistosta voidaan tehdä karkea jako, joka käsittää kolme kohtaa. Kohdat ovat pelkistäminen eli aineiston redusointi, ryhmittely eli aineiston klusterointi ja teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 110-111.)

Aineiston analyysi voidaan tehdä monella eri tavalla. Analysointitavat voidaan jaotella kahteen tapaan, jotka ovat selittävä lähestymistapa ja ymmärtämisen lähestymistapa. Tilastollisen tutkimuksen lähestymistavaksi valikoituu yleensä selittävä lähestymistapa ja laadulliseen tutkimukseen valitaan yleensä ymmärtämisen lähestymistapa. Pääperiaatteena analysointitavan valinnassa on, että valitaan sellainen analysointimenetelmä, joka tuo parhaalla mahdollisella tavalla ratkaisun tutkimuskysymyksiin tai tutkimusongelmaan. Laadullisen tutkimuksen vaiheista erityisesti analysointivaihe on yleensä haastava. Tutkija tekee aineiston alustavaa analysointia aineistoon tutustumisen yhteydessä sekä tehdessään aineiston teemoittelua. Kvalitatiivista aineistoa analysoidaan yleensä keskusteluanalyysillä, sisällönerittelyllä, diskursianalyysillä, teemoittelulla tai tyyppittelyllä. Laadullisen aineiston elämänläheisyys ja runsaus tekevät analyysivaiheesta mielenkiintoista, mutta myös haastavaa. (Hirsjärvi ym. 2008, 219-220.)

#### 4 Tulokset

Teemahaastattelun kolme teemaa muodostuivat tutkimuskysymysten pohjalta. Teemahaastattelun teemat ovat yrityslähestymiskiellon tarpeellisuuden selvittäminen, yrityslähestymiskiellon mahdolliset haasteet ja toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt. Teemojen pohjalta muodostui alustava teemahaastattelujen kysymysrunko. Teemat pysyivät kaikille haastateltaville samoina, mutta haastattelukysymyksissä esiintyi vaihtelua teemahaastattelumenetelmän mukaisesti. Teemahaastattelulla pyrittiin selvittämään yrityslähestymiskiellon tarpeellisuuden nykytila, kartoittamaan mahdollisen yrityslähestymiskiellon esiin nousevia haasteita ja mahdollisia ongelmia sekä asioiko yrityksissä henkilöitä, jotka aiheuttavat toistuvasti ongelmia asioidessaan. Teemahaastattelu pyrkii löytämään vastauksen tutkielman tutkimuskysymyksiin.

Teemahaastatteluun valikoitui kahdeksan erilaista haastateltavaa. Kaikki haastateltavat (N=8) työskentelevät erilaisissa yrityksissä tai organisaatioissa. Haastateltavina oli viranomaisia ja yksityisten yritysten henkilöstöä. Haastateltavien asema sijoittui erilaisiin johto- tai asiantuntijatehtäviin, ylimmästä johdosta lähiesihenkilöihin saakka. Teemahaastattelut olivat kestoltaan noin 30 minuutista reiluun tuntiin. Teemahaastattelut aloitettiin vuoden 2019 marraskuussa ja viimeinen teemahaastattelu tehtiin kyseisen vuoden joulukuussa.

##### 4.1 Yrityslähestymiskiellon tarpeellisuuden selvittäminen

Yrityslähestymiskiellon tarpeellisuuteen liittyen haastateltavat kertoivat ensin yritysten kohtaamista häiriöistä, uhkatilanteista ja omaisuuteen kohdistuneista vahingoista. Haastattelussa nousi esille hyvin kirjava joukko erilaisia yrityksiin kohdistuneita häiriötilanteita, uhkatilanteita ja omaisuuteen kohdistuneita vahinkoja. Uhkatilanteet ja häiriötilanteet esiintyvät erityisesti asiakaspalvelutilanteissa, jossa yrityksen henkilökunta asioi suoraan asiakkaan kanssa. Asiakaspalvelutilanteessa esiintyvä uhkatilanne ilmenee yleensä haukkumisena, väkivallalla uhkaamisena, väkivallan käyttämisenä, tavaroilla heittämisena, huutamisenä, kiusaamisena ja henkilökohtaisien ominaisuuksien arvosteluna. Uhkatilanteita voi esiintyä esimerkiksi silloin, jos kieltäydytään myymästä alkoholia, estetään pelaamasta rahapelejä, otetaan myymälävaras kiinni, joudutaan estämään asiakkaan pääsy ravintolaan, lopetetaan anniskelu asiakkaasta johtuvasta syystä tai ilmoitetaan ravintolan sulkeutumisesta. Työntekijään kohdistui uhkaa erityisesti silloin, jos työntekijä joutui jollain tavalla rajoittamaan asiakkaan asioimista. Asiakkaan rajoittamista voi olla esimerkiksi pääsyn estäminen, kieltäytyminen myymästä jotain tai kielteisen päätöksen antaminen jostain asiasta. Yrityksen henkilökuntaan kohdistuva väkivalta voi olla myös henkistä. Henkilökuntaan kohdistuva henkinen väkivalta voi olla väkivallalla uhkaamista tai tappouhkauksien antamista tilanteessa, jossa asiakas hermostuu jostain asiasta tai pettyy johonkin asiaan.

*”Skaala on iso. Se on joko pientä tai se voi olla erittäin vakavaa ja suurta, eli uhataan henkeä, terveyttä, perhettä, kunniaa, mainetta milloin mitään. Ääripää on ehkä pankista, jossa tällainen häirikkö odotti vuoroansa kiltisti ja saatuaan vuoron kävi oksentamassa työntekijän kassaa.”*



*kijän päälle, että nää saattaa olla myös hyvin vakavia, sitte täytyy muistaa myös se, että työntekijät kokee nämä hyvin subjektiivisesti. Jollekulle tommonen pikku räyhääminen ei tunnu milään ja toinen menettää jo heti yönensä.” (H4 2019.)*

*”En tiedä muista maista, mutta Suomessa varsinkin, nii tommonen yritysten häirintä ja kiusaaminen on suhteellisen helppoa ja rangaistukset on pieniä. Kynnys saada mitään rangaistusta on tosi iso, jos ihminen on tarpeeksi motivoitunut tai on mielenterveysongelmia, nii eihän ne tee mitään, jos edes hidastavat, niin tota kyllä varmasti kaikki apu tollasessa tosi vaikeassa tilanteessa on tervetullut.” (H6 2019.)*

Yrityksen omaisuuteen kohdistuneista vahingoista haastatteluissa nousi esille ilkeävaltavahingot, joissa rikotaan yrityksen omaisuutta, töhritään yrityksen tiloja tai jollain muulla tavalla aiheutetaan yrityksen omaisuudelle vahinkoa. Omaisuuteen kohdistuvista vahingoista haastateltavat kertoivat esimerkkeinä myymälässä tavaroiden siirtämistä paikasta toiseen tavaraa vahingoittaen, yrityksen omaisuuden rikkoontuminen kiinniottotilanteessa, myymälävarkaudet ja kaikenlaiset näpistykset. Haastatteluissa tuli esille, että materiaaliset vahingot ovat usein pienempiä kuin yrityksen henkilökuntaan kohdistuvat vahingot.

Haastateltavat kertoivat, millaisia uhkailuja yritykset kokevat ja millaisia reittejä pitkin uhkailuja tapahtuu. Vastauksissa tuli esille uhkailujen tapahtuvan sosiaalisessa mediassa, kasvotusten, sähköpostilla, yritysten palautesivustojen kautta ja puhelimitse. Pahimmillaan uhkailu voi olla omaisuuteen, terveyteen tai henkeen kohdistuvaa uhkaa, jossa uhataan esimerkiksi polttaa tai räjäyttää yrityksen rakennus. Yrityksen henkilöstöön kohdistuva uhka oli pahimmillaan sitä, että uhattiin odottaa työntekijää työvuoron jälkeen ja uhattiin käyttää häneen väkivaltaa. Tällaisia tapauksia oli haastattelujen perusteella aika vähän, mutta tämän tyylliset tapaukset ovat esiin nousseita ääriesimerkkejä. Yrityksen työntekijöihin voi kohdistua lisäksi seuraamista, jossa työntekijää seurataan vapaa-ajalla ja uhkaillaan esimerkiksi puhelimitse tai suoraan kasvotusten. Seuraaminen voi eskaloitua jopa pidempiaikaiseksi vainoamiseksi, jossa yrityksen työntekijää ahdistellaan sekä seurataan. On tapauksia, joissa henkilön ainoa päämäärä oli aiheuttaa haittaa jollekin tietylle yritykselle tai yrityksen tietylle työntekijälle. Työntekijöihin sekä yrityksiin kohdistui väärän tiedon levittämistä, jolla voidaan aiheuttaa mainehaittaa yritykselle tai ahdistusta ja haittaa yrityksen työntekijälle. Perätöntä tietoa voidaan levittää esimerkiksi yrityksen työntekijästä sosiaalisessa mediassa ja saada sillä työntekijälle sekä yritykselle haittaa aikaiseksi. Työntekijät kohtaavat tämän lisäksi työtehtävissään seksuaalista häirintää, jota esiintyy erityisesti naisvaltaisilla aloilla.

*”Huolestuttavan paljon tulee myöskin ihan face to face uhkailuja, ne on henkeen ja terveyteen kohdistuvia uhkauksia tai tappouhkauksista siihen, että lyön sua turpaan tai tuut katumaan tätä. Sit yks puoli on vainoamiset, selkeet vainoamistapaukset, eli pitkäaikaista, järjestelmällistä, kohdennettua vainoamista, joka saattaa olla fyysistä, saattaa olla puhe-  
linhäiriköintiä, sähköpostihäiriköintiä, somehäiriköintiä, erilaista väärän tiedon levittämistä, eli uhataan tai haukutaan, että joku on pedofiili ja saadaan sitä kautta mylläkkä ai-*

*kaseksi, ja sitte yks on selkee seksuaalinen häirintä, et meillä on mikä menee vähän siihen vainoamisen piikkiin, et meillä on paljon naistyöntekijöitä ja ystävällinen nainen ku hymyilee tiskissä niin joku tulkitsee sen väärin” (H8 2019).*

#### 4.1.1 Yrityslähestymiskielto käytännötilanteissa

Haastateltavat kertoivat näkemyksiään mahdollisen yrityslähestymiskiellon mahdollisista käytännön tilanteista, joissa yrityslähestymiskieltoa voisi mahdollisesti soveltaa. Useampi haastateltava oli sitä mieltä, että yrityslähestymiskieltoa voisi soveltaa käytännön tilanteissa samantyyppisesti kuin tällä hetkellä sovelletaan yksityisen henkilön hakemaa lähestymiskieltoa. Mahdollinen yrityslähestymiskielto voisi tulla esimerkiksi kyseeseen tilanteessa, jossa henkilöltä on estetty pääsy yrityksen toimipaikkaan ja kyseinen henkilö kantaa kaunaa pääsyn estämisestä kyseiseen toimipaikkaan. Tässä tilanteessa henkilö ryhtyy aiheuttamaan toiminnallaan toistuvaa uhkaa tiettyä pääsyn estänyttä yrityksen toimipaikkaa kohtaan. Tässä tapauksessa uhka kohdistuu yritykseen ja sen tiettyyn toimipaikkaan, joten yrityslähestymiskielto voisi olla tällaisessa tilanteessa täysin toimivia ja loogisin vaihtoehto.

*”No kyllä yrityslähestymiskielto voisi toimia käytännössä samalla tavalla, kuin luonnollisen henkilön kohdalla, koska siinä on ihan sama rakenne ja periaate ja varsinki semmosissa tapauksissa missä on sanotaanko esimerkiksi ravintola, jotain tyyppiä ei oo päästetty ravintolaan tai sitte sille on annettu porttikielto sinne ja ensimmäinen henkilö on siinä yleensä se vahtimestari/portsari mikä on siinä ovelta, joka on evänny tän henkilön pääsyn. Tää henkilö voi olla esimerkiksi niin päihteisä, et se ei välttämättä muista kuka konkreettinen henkilö siinä häneltä sen pääsyn esti, niin tällasessa voi olla, että se alkaa kohdistua siihen ravintolaan, eli olipa siellä kuka tahansa, vaikka siellä ovimiehet vaihtuu, tarjoilijat vaihtuu, niin se kohdistaa siihen ravintolaan sitä vihaansa ja angstia, niin tällasissa jutuissa varsinki olis ehkä mun mielestä hyvinkin yrityslähestymiskielto sovellettavissa, et silloin ei välttämättä edes pysty se yksittäinen henkilö, koska se ei suoranaisesti nimeä ketään yksittäistä henkilöä, niin se ei pysty tai se on vähän huonosti perusteltua sitten, jos se yksityinen luonnollinen henkilö hakis sitä lähestymiskieltoa et silloin ois tää yrityslähestymiskielto ois tässä ihan niinku parempi ja perusteltu” (H5 2019).*

Käytännön tilanteisiin liittyi haastatteluissa esiin noussut näkökulma, että mahdollisella yrityslähestymiskiellolla ei välttämättä olisi ennalta ehkäisevää vaikutusta mielenterveysongelmia omaaviin uhkaa aiheuttaviin henkilöihin. Mikäli uhkaa aiheuttavalla henkilöllä on mielenterveysongelmia ja hänellä on pakkomielle johonkin asiaan, ei häntä välttämättä mahdollinen yrityslähestymiskielto tai muukaan rajoittava tekijä estä. Yleensä sääntöjä kunnioittaville henkilöille ei synny tarvetta yrityksen uhkaamiselle tai muunlaiselle pakkomielteiselle yrityksen tuhoamiselle.

*”Oman kokemuksen mukaan he ovat, niin fanaattisia ja fiksaantuneita tai sitten on jotain mielenterveysongelmia, että en tiedä auttaisko tommoset lait ja säännöt, nii yleensä koskee*

*tai ihminen, joka on rationaalinen, niin tottelee niitä, että en osaa sanoa auttaisko se” (H6 2019).*

Asia nähtiin haastattelussa myös niin, että yrityslähestymiskielto voisi olla yksi keino työnantajalle suojella työntekijää mahdollisessa toistuvaa uhkaa aiheuttavassa tilanteessa. Mikäli yrityksen työntekijä kokee toistuvaa uhkaa työpaikallaan, joltain tietyltä hankalalta asiakkaalta, niin tällä hetkellä työntekijän ainoa vaihtoehto on hakea yksityisen henkilön lähestymiskieltoa tätä toistuvaa uhkaa aiheuttavaa henkilöä kohtaan. Tällaisissa tilanteissa yksityisen henkilön hakema lähestymiskielto myönnetään yleensä laajennettuna, eli se koskee myös tämän lähestymiskieltoa hakeneen henkilön työpaikkaa. Useampi haastateltava näki ongelmallisena tilanteen, jossa työntekijä joutuu hakemaan yksityisen henkilön lähestymiskieltoa toistuvaa uhkaa aiheuttavaa asiakasta kohtaan. Ongelmia nähtiin erityisesti siinä, että yrityksen työntekijä joutuu kohtaamaan tämän toistuvaa uhkaa aiheuttavan asiakkaan hakiessaan yksityisen henkilön lähestymiskieltoa asiakasta vastaan. Ongelmana koettiin myös se, että yksityisen henkilön lähestymiskiellon hakeminen tulee tiedoksi toistuvaa uhkaa aiheuttavalle asiakkaalle. Lähestymiskiellon tiedoksi saaminen saattaa pahentaa asiakkaan huonoa käytöstä ja lisätä uhkatilanteiden määrää lähestymiskieltoa hakeneen työntekijän työpaikalla.

*”Se on aika raskas juttu, et hän joutuu monesti kohtaamaan sen henkilön, jonka takia tätä lähestymiskieltoa haetaan ja sitä kautta sitä kautta saattaa saada kasvot sille asialle ja se voi jopa toistua se uhkailu” (H1 2019).*

*”Nyt on aika monta kertaa, kun on ollu tälläsi yksityisen henkilön hakemia lähestymiskieltoja, niin ne on sit laajennettu ollu, et ne on sit laajennettu automaattisesti koskemaan sit myös työpaikkaa, elikkä sillä laajennuksella on saatu se lähestymiskielto koskemaan työpaikkaa. Sit tullaan just siihen ongelmatilanteeseen et niin silloinhan tää uhkaaja, häiriötekijä tietää et kuka sen kiellon on hakenu ja sit saattaa tuoda lisää sitä vihaa ja eskaloida tekemään sit jotain typerää. On sellasii esimerkkejä, että on haettu laajennettu lähestymiskielto ja on saatukin se lähestymiskielto, mut tää kyseinen henkilö ohjattiin sitte terveydenhuollon kautta, niin psykiatriseen hoitoon ja siitä huolimatta, et hänellä oli tää lähestymiskielto niin hän sitte karkaili sieltä psykiatrisesta hoidosta ja tuli julkisilla kulkuvälineillä tähän kyseiseen kohteeseen, ja pari kertaa sairaalan asusteet päällä ja joka kerta hänet joutu sitte poliisipartio hakeen sieltä pois, ja siis puhuttiin yli kymmenestä kerrasta. Lopunperin se tilanne eskaloitu niin pahaksi, ettei sinne uskaltanut enää kukaan henkilökunnasta mennä töihin ennen kuin meille tuli selvyytys ja vahvistus siitä, että nyt se henkilö on sellasessa paikassa, ettei hän pysty enää häiriötä aiheuttamaan ja hän on siellä pitkään, mut se tietysti, että täs täytyy aina mieltii sen henkilöstön kannalta kaikki asiat.” (H2 2019.)*

Osa haastateltavista toi esille, että työnantajalla on lakiin sidottu velvollisuus järjestää työntekijälle turvallinen työympäristö. Työturvallisuuslaissa säädetään, että työnantajalla täytyy järjestää työntekijän työolosuhteet mahdollisimman turvallisiksi ja pyrkiä estämään mahdollinen työntekijään kohdistuva työssä esiintyvä väkivalta. Työnantajan velvollisuuksiin turvalli-

sesta työpaikasta tuli esille, että työnantajana toimiva yritys voisi hyödyntää mahdollista yrityslähestymiskieltoa tiettyyn työntekijään kohdistuvassa saman asiakkaan aiheuttamassa toistuvassa uhkatilanteessa. Työnantajana toimivalle yritykselle mahdollinen yrityslähestymiskielto olisi keino auttaa työntekijää tällaisessa vaikeassa tilanteessa ja yrityslähestymiskiellon hakemisen mahdollisuus auttaisi myös työnantajaa täyttämään laillisen velvollisuutensa turvallisen työympäristön rakentamisesta.

*”Meillä on ollut tilanteita, joissa on jouduttu järjestämään lisävarvointia työntekijälle ja jopa hänen perheelle, niin sellainen kaikki on ensinnäkin hirvittävän kallista, työstä ja näille kohdehenkilöillehän se on tavattoman tuskallista” (H4 2019).*

*”Esimerkiksi pieni kauppa. Henkilö käy toistuvasti varastamassa sieltä alkoholia, käytännössä näissä tapauksissa kaljaa, siideriä tai lonkeroa ja aiheuttaa joka kerta sitten vipinää siellä, niin tällaisessa tilanteessa voitais hakee hänelle yrityslähestymiskielto, koska hän ei asi oi niinkun normaalit ihmiset vaan hän on aina vahingoittamis- tai varastamistarkoituksessa. Se vois hyvin olla määräaikainen, ihan niin kuin perus lähestymiskieltoki, et sitä haetaan määräaikaisena ja mun mielest se on yks tämmönen keissi tai sitten ihan vaan henkilö, joka jostain syystä käyttäytyy joka kerta hyvin huonosti, että eihän aina tarvi olla niinkun varastamistilanne vaan, että on vaan huonosti käyttäytyvä henkilö, jota sitten henkilökunta jostain syystä pelkää tai varoo. Voitas sitte yrityksenä hakee sitä lähestymiskieltoa tai ylipäättänsä johonki meidän työntekijään kohdistuva uhkailu työpaikallaan, niin me voitais sitte yrityksenä toimia työntekijän puolesta.” (H1 2019.)*

#### 4.1.2 Yrityslähestymiskielto mahdollisena apuna käytännötilanteissa

Useampi haastateltava pohti mahdollisen yrityslähestymiskiellon olevan yrityksille yksi työkalu lisää muiden joukossa, jota yritys voisi käyttää kaikista hankalimmissa tapauksissa. Hankalimmissa tapauksissa tietty henkilö tai tietyt henkilöt aiheuttavat toistuvaa uhkaa yritykselle. Osa haastateltavista toi esille, että tällaisen työkalun käyttöönotto toisi myös lisää voimaa poliisille puuttua toistuvaa uhkaa aiheuttavien henkilöiden tekoihin. Poliisilla voisi olla selkeämpi ja helpompi kynnys puuttua yritykselle toistuvaa uhkaa aiheuttavan henkilön toimintaan, jos yrityksellä olisi selkeä yrityslähestymiskielto tätä toistuvaa uhkaa aiheuttavaa henkilöä kohtaan. Lisäksi mikäli tämä kyseinen henkilö rikkoisi mahdollista yrityslähestymiskieltoa, poliisilla ja oikeuslaitoksella olisi mahdollista puuttua siihen paremmin.

*”Voisin kuvitella, että henkilö, joka jatkuvasti yhteen tiettyyn toimipisteeseen aiheuttaa häiriötä, uhkailuja, rikkoo paikkoja, varastaa tai sitten henkilö häiritsee yrityksen muita yhteydenottokanavia tälleen niinkun stalkkaustyypisesti. Esimerkiksi useita kertoja päivässä soittaa asiakaspalveluun ja häiriköi sinne, niin tällaisessa tilanteessa yrityslähestymiskielto voisi olla jopa hyödyllinen.” (H7 2019.)*

*”Oli sitten syy mikä tahansa, että ihminen esimerkiksi rikkois sitä nii ehkä se, että sitten ois lailliset edellytykset virkavallankin puuttua siihen tehokkaammin, vaikka mä en usko, että*

*se estäis sitä ihmistä paikalle tulemasta varsinkaan suomen lainsäädännön mukaan, täällä ei hirveen kauan ihmistä pidetä pois, mutta ehkä se, että virkavallalla ois hirveän paljon pienempi kynnys tulla sitten puuttumaan siihen tilanteeseen, että ehkä sillä tavalla, että ehkä yrityksen olisi helpompi sitten olla virkavallan kanssa yhteydessä aina, jos tällainen tapaus toistuu” (H6 2019).*

Haastatteluissa tuli esille, että mahdollinen yrityslähestymiskielto voisi auttaa nimenomaan kaikista vaikeimpien uhkaa ja häiriötä aiheuttavien henkilöiden kohdalla. Yrityslähestymiskielto voisi toimia mahdollisesti porttikiellon tapaisesti. Osa haastateltavista koki, että täytyy olla mahdollista rajoittaa sellaisen henkilön asiointia, joka käyttäytyy sopimattomasti, häiriköi ja uhkailee.

*”Me on keskusteltu tätä nyt meillä turvallisuusalan toimikunnissa ja pahimpiin häiriköihin siis kaikkein niihin pahimpiin, niin miksei se yrityslähestymiskielto voisi toimia ikään kuin porttikielto periaatteella tätä vastaan tosin sotii sitten muutamat asiat, kuten esimerkiksi peruspankkipalvelut on lain mukaan tarjottava, ainakin tili avattava, samaten lakisääteiset vakuutukset on myönnettävä, mutta onhan tähänkin tietysti sitten keinoja, että on asiamiesjärjestelyt ja sähköinen asiointi sekä muu vastaava, mutta jos on oikein paha räyhäpelte, niin miksi sen kulkemista ja liikkumista ei voi rajoittaa” (H4 2019).*

Käytännöntilanteisiin liittyen mahdollisen yrityslähestymiskielton nähtiin antavan selkeä viesti siitä, että viimeinen raja on ylitetty ja tällaista käytöstä ei hyväksytä. Mahdollinen yrityslähestymiskielto toisi selkeyttä tilanteisiin, joissa yritykset kokevat tietyn henkilön aiheuttamia toistuvia uhkatilanteita. Eräs haastateltava toi esille, että mahdollisen yrityslähestymiskielton soveltamistilanteita ei välttämättä olisi kauhean paljon, mutta yrityslähestymiskielto olisi hyvä olla siellä työnantajan työkalupakin viimeisenä työkaluna. Tällä hetkellä on sellainen tilanne, että vaikka olisi tapaus, jossa yrityslähestymiskieltoa pystyisi hyödyntämään, niin sellainen mahdollisuus puuttuu työnantajalta. Mahdollinen yrityslähestymiskielto koettiin loogisena suojautumisvaihtoehtona sellaisessa käytännön tilanteessa, jossa toistuva uhka ei henkilöidy, vaan se kohdistuu esimerkiksi tietyn työntekijän kautta yritykseen.

*”Selkeyttäisi hirvittävän paljon kentän pelisääntöjä, et ku nää asiakkaathan on yhteisiä, että jos yksikin yhtiö tekee sen, niin me kuitenkin silloin asetetaan rajoja näille tekijöille, et uskon, että sillä olis valtava merkitys tässä ja se, ratkasis monta ongelmaa” (H8 2019).*

*”Se antais, tavallaan työnantajallekin niitä eväitä sitte, että kun työnantajan velvollisuutena on kuitenkin varmistaa se työntekijän turvallisuus, niin tää ois, yks työkalu siinä sitte, että okei me voidaan tehdä niinku näin, mutta tällä hetkellä sitä mahdollisuutta ei oo, vaikka oiskin semmonen tilanne, että olis tarvetta sille, mutta et työnantaja joutuu jotenkin muuten miettimään, että heidän vastuulla se on ratkaista se, mutta heillä ei oo, niinku tavallaan siitä puuttuu työkalupakista yksi työkalu siihen, mitä ne vois tehdä.” (H5 2019).*

*”Jos ihminen joutuu työssään tämmösen uhkailun ja häiriköinnin ja tämmösen kohteeks, niin lähtökohtasesti, niin eihän se, niinku se ei liity hänen henkilöönsä suoraan, vaikka se sitten kohdistuis tähän yhteen henkilöön, vaan kyllä se liittyy siihen mitä hän on työssään tehny ja siinä mielessä koko siihen firmaan, niin kyl se mun mielest siinä mielessä vois olla loogista” (H3 2019).*

#### 4.2 Yrityslähestymiskiellon mahdolliset haasteet

Haastateltavat kertoivat yrityslähestymiskiellon mahdollisista esiin nousevista haasteista. Haasteet liittyivät tahoihin, jotka voisivat olla hyviä arvioimaan yrityslähestymiskiellon voimaan tuloa ja sen kestoa sekä miten mahdollisesti viranomaisresurssit riittäisivät mahdollisen yrityslähestymiskiellon tuoman lisätyökuorman alla. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että käräjäoikeus olisi oikea taho määrittämään mahdollisen yrityslähestymiskiellon ja sen keston. Haastatteluissa nousi esiin se, että mahdollisessa tilanteessa, jossa yrityslähestymiskieltoa voitaisiin tarvita, se pitäisi saada voimaan mahdollisimman nopeasti. Osa haastateltavista koki, että käräjäoikeuden käsittelyprosessi on tähän liian hidaskäyttöinen. Käräjäoikeuden käsittelyn hitauteen perustuen toivottiin, että yrityslähestymiskiellon voisi päättää väliaikaisesti esimerkiksi päällystöön kuuluva poliisimies, jotta se saataisiin voimaan mahdollisimman nopeasti ja yritys saisi kaipaamaansa apua vaikeaan tilanteeseen.

*”Käräjäoikeuden määräämä yrityslähestymiskielto saattaa olla prosessina käräjäoikeuksien nyky suorituskyvyllä ja työmäärällä, niin voi olla et se menee liian kauas. Aika tärkeetä, et se seuraus tulis aika nopeesti, et se saattaa muuten unohtua se alkuperäinen asiayhteys, että minkä takia tässä istutaankaan tän yrityslähestymiskiellon takia. Mikä puoltas sitä, että joko käräjäoikeus muuttas toimintatapojaan niin, että siellä pystyittäis nopeutettuna käsittelemään tällaisia vähäisempiä asioita, mut ehkä katsosin, että päällystöön kuuluva poliisi idealla niin ehkä vois olla se nopeempi ja sujuvampi. En tiedä minkälaista työkuormaa tällainen ois käytännössä mutta se vois silti olla sujuvampaa ja nopeempaa, että jos poliisi sen yrityslähestymiskiellon määrää. Toisaalta oikeus kuitenkin määrittelee ja harkitsee ehkä enemmän, että kyl oikeuslaitos on ehkä objektiivisempi tässä asiassa, että tota ja aidosti suorittaa todennäköisesti sitä harkintaa. Mä nään niinku nää vaikeudet tässä lähinnä vaan siltä osalta, että riittääkö resurssit siihen, että kuinka paljon näitä on. Saattaa olla aika paljon näitä tahoja, jotka tällaista niinkun yrityslähestymiskieltoa kinuaa.” (H1 2019.)*

*”Mahdollisimman matala kynnyks, mahdollisimman nopee, koska sit ne tilanteet eskaloituu aika nopeesti” (H8 2019).*

Osa haastateltavista pohti, että yksityisen henkilön hakeman lähestymiskiellon lainsäädännöstä voisi ottaa mallia, jos yrityslähestymiskielto tulisi mahdolliseksi. Mallia voisi ottaa erityisesti siitä, että yksityisen henkilön lähestymiskiellossa poliisi voi antaa väliaikaisen lähestymiskiellon. Mahdollisen yrityslähestymiskiellon määrääminen poliisin toimesta väliaikaisena antaisi nopean avun hankalaan tilanteeseen. Käräjäoikeus määräisi varsinaisen yrityslähestymiskiellon ja päättäisi sen keston.

*”Se on mun mielestä ihan toimiva systeemi, koska se poliisi, täs voi olla vähän paikkakunnallisia eroja ja onkin, mutta niin pääkaupunkiseutu esimerkkinä, niin se poliisi arvioi sen riskin suuruuden ja se tulee tosi nopeesti se päätös ja sinne käräjillekin pääsee tekemään tosi nopeesti sitte ne tarvittavat paperit, eli se ei oo semmonen viikkojen prosessi niinku se joskus on ollu lähestymiskielloissa, jotka liittyy esimerkiksi johonki perheväkivaltaan. Ehdottomasti samalla lailla, niin sen pitäs mennä et se poliisi pystyy tekeen niinku nopeen arvion ja sit kärjääioikeus määrittää tarkemmin ne toteuman perusteet ja sit et riittääkö sitte tavallaan se häiriö.” (H2 2019.)*

Haastatteluista nousi esille näkökulma, jossa tuotiin esille, että poliisin määräämässä väliaikaisessa yksityisen henkilön lähestymiskiellossa kohdehenkilön täytyy olla poliisin tavoitettavissa, jotta väliaikainen lähestymiskielto voidaan antaa kohdehenkilölle tiedoksi. Edellä mainittu asia koettiin haasteena, koska mikäli kohdehenkilö ei ole poliisin tavoitettavissa, poliisi ei voi antaa hänelle tiedoksi väliaikaista lähestymiskielloa ja kieltoa ei saada silloin voimaan. Lähestymiskieltoasioissa kohdehenkilön tavoittaminen väliaikaisen lähestymiskiellon tiedoksi-antoa varten poliisin toimesta on ollut välillä suuri haaste. Sama asia saattaisi olla mahdollisen yrityslähestymiskiellon haasteena, jos siihen tulisi samanlainen poliisin määräämä väliaikaisen yrityslähestymiskiellon mahdollisuus. Saattaisi olla, että poliisin määräämä väliaikainen yrityslähestymiskielto olisi mahdollisessa yrityslähestymiskieltoasiassa vain hidaste, jos poliisi ei tavoita kohdehenkilöä. Tässä näkökulmassa mahdollinen yrityslähestymiskielto haettaisiin suoraan kärjääioikeudelta ilman poliisin määräämää väliaikaisen kiellon mahdollisuutta.

Haastateltavat kertoivat näkemyksiään siitä, miten yrityslähestymiskiellon valvonta tulisi heidän mielestään järjestää. Valvontaan liittyen esiin nousi yhtenä isoimpana asiana se, että riittävätkö poliisin resurssit valvomaan mahdollista yrityslähestymiskieltoa. Poliisin resurssien koettiin olevan nykyiselläänkin liian alhaiset hoitamaan poliisin nykyisiä tehtäviä. Useampi haastateltava koki, että poliisin resurssit eivät välttämättä riittäisi valvomaan mahdollista yrityslähestymiskieltoa kovin tehokkaasti tai puuttumaan sen rikkomiseen. Haastateltavat kokivat, että poliisi olisi silti ainoa taho, jolla olisi tarpeeksi valtuuksia sekä mahdollisuuksia valvoa yrityslähestymiskieltoa ja puuttua kiellon rikkomisiin.

Eräs haastateltava toi esille, että yrityslähestymiskieltoa voitaisiin valvoa samantyyppisesti kuin yksityisen henkilön hakemaa lähestymiskieltoa tällä hetkellä valvotaan. Poliisi valvoo yksityisen henkilön lähestymiskieltoa tällä hetkellä siten, että lähestymiskiellon hakenut henkilö ilmoittaa poliisille, jos lähestymiskiellossa oleva henkilö ilmaantuu sellaiseen paikkaan, jossa hän ei saa lähestymiskiellon vuoksi olla. Haastateltava toi esille, että mahdollista yrityslähestymiskieltoa voisi valvoa samantyyppisesti kuin edellä mainittua lähestymiskieltoa valvotaan. Esimerkkinä yrityksen henkilökunta voisi ilmoittaa, jos kyseiseen yritykseen saapuu yrityslähestymiskiellon saanut henkilö. Saapumalla paikalle henkilö rikkoo mahdollista yrityslä-

hestymiskieltoa. Henkilökunnan ilmoituksen jälkeen poliisi ryhtyy ilmoituksen vaatimiin toimenpiteisiin ja puuttuu mahdollisen yrityslähestymiskiellon rikkomiseen.

*”No jos ihan rehellisiä ollaan, niin varmaan ylivoimaisesti suurin haaste olis poliisin resurssien puute, jos käytännössä oikeasti ajatellaan, niin tuota en usko, että lähivuosina tai lähitulevaisuudessa, niin tommonen olis mahdollista poliisilla valvoa. Poliisilla ei oo resursseja edes ratsioita pitää enää, niin mä en jaksakaan uskoa, että toi niinku käytännössä olis mitenkään helppo toteuttaa.” (H6 2019.)*

*”Ei ole muuta vaihtoehtoa käytännössä, että jos me havaitaan, että henkilö rikkoo tällaista lähestymiskieltoa, niin poliisi on se taho, johon me ollaan yhteydessä, niin ei oo muuta tahoo. Haasteet on samat, kun kaikessa tällasessa, että jos Helsingin keskusta-alueella poliisia joutuu odottamaan kaksi ja puoli tuntia, että se tulee hakemaan myymälävarkaan, niin ehkä tää, niinku riittää niistä poliisin haasteista, että mitkä on niinku poliisin mahdollisuudet reagoida.” (H1 2019.)*

#### 4.2.1 Yrityslähestymiskiellon vaikutus ihmisen perusoikeuksiin

Haastateltavat kertoivat näkemyksiään mahdollisesta yrityslähestymiskiellosta ja ihmisen perusoikeuksista. Mikäli esimerkiksi toistuvasti uhkaa aiheuttava henkilö saisi yrityslähestymiskiellon paikkakunnan ainoaan ruokakauppaan Pohjois-Suomessa, jossa välimatkat ruokakauppojen välillä saattavat olla hyvinkin pitkiä, haastateltavat pohtivat, miten tässä tulisi heidän mielestään toimia. Haastateltavien ajatukset olivat tässä aika yhtenäiset sen suhteen, että kaupalla on tässä suhteessa oikeus valita asiakkaansa, joten tämän tyyppinen tilanne ei suoranaisesti vaikuttanut haastateltavien mielestä ongelmalliselta. Kauppa tekee sopimuksen asiakkaan kanssa, kun asiakas tulee sisälle kauppaan ja ostaa jotain. Kaupalla ei ole pakko tehdä tätä sopimusta asiakkaan kanssa.

Haastateltavilta tuli Pohjois-Suomen pitkän välimatkan ruokakauppa esimerkistä mieleen monenlaisia muitakin ajatuksia ihmisen perusoikeuksiin ja mahdolliseen yrityslähestymiskieltoon liittyen. Näkemyksistä nousi esille näkökulma, että mahdolliselle yrityslähestymiskielollekin tarvittaisiin varmastikin vahva toistuva näyttö henkilön pitkäaikaisesta uhkaavasta toiminnasta yritystä kohtaan, ennen kuin mahdollinen yrityslähestymiskielto olisi mahdollista määrätä. Tästä johtuen osa haastateltavista koki, että henkilö on saanut jo monia mahdollisuuksia muuttaa toimintaansa ja mahdollinen yrityslähestymiskielto olisi ollut tässä esimerkissä ihan itse ansaittu. Hyvin pitkälti haastateltavat toivat esille sitä, että tällaisessa tapauksessa mahdollinen yrityslähestymiskielto on toistuvasti uhkaavasti käyttäytyvän henkilön itse aiheutettu pitempiaikaisen huonon toiminnan seuraus.

*”Kyl se on tietysti asettaa niinku omat haasteensa ja mun mielestä tuossa on vähän, niinku sama haasteellinen tilanne, mikä tällä hetkellä on esimerkiksi perheen sisäisissä lähestymiskielloissa, että meillä on pariskunta joka asuu tiettyssä asunnossa ja siihen määrätään sitten perheen sisäinen lähestymiskielto ja tällä, joka määrätään kieltoon niin hänellä ei oo mi-*



*tään paikkaa minne mennä, et harva pystyy esimerkiksi hotellissa asumaan kuukausikaupalla tai ei välttämättä oo ketään ystäviä, kavereita, sukulaisia minne vois mennä sitte asumaan, että jonneki pitää vaan lähteä, mutta minne lähet, niinkun samanlainen haastetilanne tässä sitten on, että jos paikkakunnan ainoaan kauppaan se määrätään niin tuota oikei hankala tilanne, mut et toisaalta henkilö on, niinkun sen itse aiheuttanut” (H5 2019).*

*”Yleensä täs meidän demokratiassa kaikilla oikeustoimilla on syy ja seurausperiaate, et tavallaan niinkun jostain syystähän se johtuu, et sä sen yrityslähestymiskiellon sinne saat ihan samalla lailla, kun se ihminen, joka asuu pienellä paikkakunnalla keskellä ei mitään, niin jos se menettää ajokorttinsa ylinopeuksien tai rattijuopumuksen takii tai muun vastaavan tai jonku tälläsen takii, niin sekin on syy ja seuraus periaate, niin silloin se on itse tilannu itselleen niitä vaikeuksia, et tietysti sitte täs tullaan taas sit siihen, et jos se ihminen on niin paljon täyttä ymmärrystä vailla, et ei ymmärrä ajaneensa kannis tai se ei ymmärrä, et se uhkailee jotain ihmist, vaikka ruokakaupassa käytöksellään niin se on sit taas terveydenhuollon asia” (H2 2019).*

*”Kun sinä tai minä mennään kauppaan nii mehän tehään sopimus sen kaupan kanssa. Meillä on sopimusvapauden periaate, että kauppa saa tehdä sopimuksen semmosen kanssa, kun haluaa, että eihän sen Gigantin oo mulle pakko myydä mitään kameraa, vaikka mä haluaisin ostaa. Se on eri asia, että jos Gigantti syrjii tai mikä vaan, et jos se syrjii mua, että okei joo, että ei myydä sulle tätä kameraa, kun oot valkonen mies, nii se on syrjintää, mut et muuten, kyllähän sopimuksia saa tehdä tai olla tekemättä.” (H3 2019.)*

Esille tuli näkökulma siitä, että yrityksellä täytyy olla oikeus suojaustoimiin, jos joku henkilö aiheuttaa toistuvaa uhkaa yritykselle. Mahdollisen yrityslähestymiskiellon käyttäminen olisi perusteltua tapauksessa, jossa henkilö on jatkuvasti vaaraksi yrityksen henkilökunnalle ja yritykselle muutenkin. Eräs haastateltava toi lisäksi esille, että esimerkiksi kaupassa käymisen oikeus ei voi mennä kaupan henkilökunnan turvallisuuden edelle. Toinen haastateltava toi esille myös sitä, että sellaisella henkilöllä, joka jatkuvaa uhkailua ja väkivaltaa käyttämällä yrittää saavuttaa jotain, niin hänellä ei ole yleensä ruokakaupassa käyminen prioriteetti samalla tavalla kuin normaalilla työssäkäyvällä ihmisellä. Tällaisen henkilön toiminta perustuu yleensä sekoiluun, väkivaltaan, uhkailuun ja häiriön aiheuttamiseen sekä hyödyn tavoitteluun väkivaltaa käyttämällä.

*”Se on ihan perustarve ihmisellä saada sitä ruokaa, niin se ei oo heillä siellä kärkipäässä, et tavallaan, niinku he ei elä välttämättä sellast yheksäst viiteen elämää tai sellast säännöllist elämää, että käydämpäs tänään ruokakaupassa, mennään kotiin ja pestään pyykki ja katoaan televisioo, vaan se on semmost sekoilu päivästä toiseen, et toki sielläki on sit poikkeuksia, mutta niin, edelleen mä painotan se syy ja seuraus, että jos hölmöilet, niin sitte otat vastuun niistä hölmöilyistä ja se laki on sit sitä varten, et se laki ei sitte ehkä ajattele, eikä lain tarvikkaan ajatella, et pääseeks toi kaveri kauppaan” (H2 2019).*

Muutama haastateltava toi esille, että ihmisen perusoikeus tiettyihin palveluihin on turvattu lailla, kuten esimerkiksi pankkipalveluihin, vakuutuspalveluihin, postipalveluihin, kelan palveluihin, sosiaalipalveluihin. Kyseiset haastateltavat pohtivat sitä, että vaikka henkilöllä olisi yrityslähestymiskielto esimerkiksi pankkiin, niin pitäisikö hänelle silti antaa peruspankipalvelut kyseisetä pankista. Mikäli pitäisi, niin ratkaisuna lain turvaamiin palveluihin esitettiin etäyhteyttä esimerkiksi webkameraa ja mikrofonia apuna käyttäen, muulla tavoin internetin välityksellä tapahtuvaa asiointia tai soittamalla tapahtuvaa asioimista.

*”Me käydään asiakkaan kanssa pelisääntökeskustelu, missä asiakkaalle sanotaan, et joo et okei sä et voi enää mennä tohon toimistoon ja tässä on numero mihin soitat, jos sulla on jotaki asiaa ja asiakkaat tarttuu siihen, eli tarjotaan tällöinen palveleva puhelin” (H8 2019).*

Eräs haastateltava pohti nykylainsäädännön antamien keinojen käyttämistä suojauduttaessa toistuvaa uhkaa aiheuttavilta henkilöiltä. Haastateltava toi esille, että mikäli esimerkiksi kaupan asiakas käyttäytyy toistuvasti aggressiivisesti ja uhkaavasti asioidessaan kaupassa, niin kauppa voisi mahdollisesti rajoittaa hänen asiointiansa nykylainsäädännön antamillakin keinoilla. Kyseinen haastateltava halusi tuoda esille näkemyksen siitä, että kaikkien tämänhetkisten lakien ja pykälien tuomat mahdollisuudet tulisi selvittää loppuun ennen uuden lain säätämistä.

*”Tarkotan tällä sitä, että mä heitän vaan ilmaan kysymyksen, että miten se mahtas mennä, että tota noin niin, et onks julkisrauhan suojaaman paikan haltijalla, niinkun oikeus tässä mielessä valita asiakkaansa, joka tapauksessa vai onko niin, että jos sä sikaillet ja häiriköit jossain kaupassa, niinku ammatikses, niin jos sä seuraavana päivänä tulet sitte kiltisti kauppaan, niin sen kaupan täytyy aina ottaa sut sinne, niinku asiakkaaksi, et tule vaan, vaikka eilen räjäytit pommin täällä, niin tänään sä saat tulla ostamaan maitoo, niin mulla ei ole tähän ihan, niinkun selkeää vastausta, että se varmasti olis niin, että sen nykylainkaan perusteella, niin ei tarttis sen henkilön päästä sinne asioimaan seuraavana päivänä” (H3 2019).*

Haastateltavat kertoivat näkemyksiään siitä miten mahdollisen yrityslähestymiskiellon saaminen pienen paikkakunnan ainoaan ruokakauppaan vaikuttaa ja miten yrityslähestymiskiellon saanut henkilö pystyisi hoitamaan asiansa kyseisessä ruokakaupassa. Mahdollisen yrityslähestymiskiellon voisi hoitaa niin, että yrityslähestymiskiellon saanut henkilö pystyisi hoitamaan asiansa kyseisessä ruokakaupassa, vaikka hän ei sinne paikanpäälle voisi mennä. Osa haastateltavista toi esille mahdollisia ratkaisuja siihen, miten tällaisen tilanteen voisi hoitaa. Esille tuli monenlaisia keinoja kuten, että yrityslähestymiskiellon saaneen henkilön kaveri, sukulaiset tai muu lähipiiri voisi hoitaa hänen kauppaostoksensa. Ratkaisuina nähtiin myös asiamiesjärjestely, ruokaostosten kotiovelle tilaaminen internetistä, sähköpostilla tehty kauppalista kauppaan ja maksu etukäteen, jonka jälkeen ostokset toimitetaan henkilölle kaupan ulkopuolelle tai jonnekin tiettyyn paikkaan, josta henkilö voisi ne hakea.

Eräs haastateltava toi esille, että mahdollinen yrityslähestymiskielto tulisi olemaan todennäköisesti määräaikainen samalla tavalla kuin lähestymiskielto on tällä hetkellä. Tämä tarkoittaisi sitä, että yrityslähestymiskiellon saanut henkilö joutuisi selviytymään tietyn määräajan ilman paikkakunnan ainoan ruokakaupan palveluja. Määräajan jälkeen hänellä olisi mahdollisuus muuttaa käytöstään ja jatkaa asiointia kyseisessä ruokakaupassa. Haastateltava toi esille, että yleensä ihmisellä on tarvikkeita kotona, joilla hän pärjää ruuan puolesta tietyn ajan, joten hän voisi hyödyntää tässä kohtaa alkuun myös omia ruokavarastojaan.

Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että ihmisen perusoikeudet eivät vaaranna mahdollisen yrityslähestymiskiellon johdosta tässä pienen paikkakunnan ainoan ruokakaupan tapauksessa. Useampi haastateltava koki, että henkilö olisi omalla toiminnallaan aiheuttanut itselleen yrityslähestymiskiellon tähän pienen paikkakunnan ainoaan ruokakauppaan, joten henkilöllä tulee tästä johtuen pidempi kauppamatka. Ihmisen perusoikeus ei ole päästä kauppaan, koska henkilö on tässä tilanteessa omalla toiminnallaan aiheuttanut sen, että hän on saanut yrityslähestymiskiellon pienen paikkakunnan ainoaan ruokakauppaan.

*”Missä tahansa ihmisellä on perusoikeuksia kuten liikkumisvapaus, ilmaisuvapaus, viestintävapaus ja tämmösiä, mutta jos ihminen tavallaan ite ryssii siinä, jos sä esimerkiksi syyllystyt vaikka törkeään pahoinpitelyyn, tapon yritykseen tai johonki tämmöseen, niin silloin sulta viedään se vapaus mikä sulla, niinku perusoikeutena on, mutta tavallaan sä oot, niinku sillä omalla toiminnallaan sen aiheuttanu, että sulta menee ne perusoikeudet, että nekään ei niinku oo sitten tämmösiä ihan koskemattomia, että jos sä omalla toiminnalla aiheutat jotakin, niin silloin sitten niitä perusoikeuksia punnintaan, että tuota mikä perusoikeus menee minkäkin edelle, et niissäkin sitten toinen oikeus voi joutua väistämään toista tilanteen mukaan” (H5 2019).*

*”Sitte tulee pitkä kauppamatka. Oisko hyvä käyttäytyä hyvin. Ei mulla, niinku sillä lailla irtoa yhtään säälipisteitä sille, että jos tää on ainoa ruokakauppa, niin sitte kannattaa käyttäytyä sillä lailla, että siellä voi asioida. Se on varmaan tän yrityslähestymiskiellon saaneen henkilön, niinku pohdittava et, miten hän ruokkii itsensä, jos hän saa kylän ainoaan kauppaan yrityslähestymiskiellon. Yrityslähestymiskieltoa ei kuitenkaan, niinku pienin perustein tultais määräämään, se edellyttää varmasti jonkinlaista lyhyttä pidempää jatkuvuutta tälle huonolle käytökselle ja sitte sen lisäksi siinä on, niinku tehty harkintaa ja muuta ja se ei oo mitään ihan pientä, niin ei mulla kyllä irtoo yhtään empatiaa siihen suuntaan, että sitten hän varmaan ratkoo sen jollain tavalla, mut että ehkä se kannustais häntä muuttamaan käyttäytymistään.” (H1 2019.)*

Yksi haastateltava toi esille, että ihmisen perusoikeudet tulee ottaa tarkasti huomioon mahdollisen yrityslähestymiskiellon pohdinnassa ja mahdollisissa selvityksissä. Jokainen uusi laki tulee säätää perusoikeuksien kannalta myönteisellä tavalla, jotta eduskunnan perustuslakivaliokunta voi lain hyväksyä. Ihmisen perusoikeuksia ei saa ilman erittäin painavaa syytä rajoittaa. Ihmisen perusoikeuksien rajoittamiselle tulee olla painavat perusteet. Lainsäätä-

misvaiheessa perustuslakivaliokunta varmistaa sen, ettei laki ole perustuslain vastainen. Ihmisen perusoikeuksia voidaan rajoittaa, mikäli se tehdään lain antamissa raameissa. Toinen haastateltava toi esille, että mahdollisessa lainsäätövaiheessa ja yrityslähestymiskiellosta tehtävässä ensiselvityksessä tulisi ottaa huomioon asioiden molemminpuolinen kokonaisuus. Asiaa ei tulisi ainoastaan pohtia toistuvaa uhkaa aiheuttavan henkilön perusoikeuksien kautta, vaan mukaan pohdintaan tulisi ottaa myös asian muidenkin osapuolten perusoikeudet. Työntekijöillä ja työnantajana toimivalla yrityksellä on myös perusoikeudet, jotka tulisi huomioida.

*”Tää koko asiakokonaisuus on mitä suurimmassa määrin perusoikeuskolliisio, yhteentörmäys. Toisaalta liikkumisen rajoittaminen, toisaalta työntekijän fyysinen koskemattomuus ja kunnia, toiminnan harjoittajan omaisuuden suoja, siellä on ehkä jopa enemmän perusoikeuksia suojattavana, kuin sen häirikön liikkumisvapaus. Tästä keskusteltiin... he eivät nähneet mitään muita perusoikeuksia, kuin tämän häiriköijän perusoikeudet, muut jäi niinkun sit takalalle. Mun mielestä tätä puntaroidessa pitäisi ottaa huomioon sitten, niinku tää kokonaisuus.” (H4 2019.)*

#### 4.2.2 Muut esiin nousseet yrityslähestymiskiellon haasteet

Haastateltavat kertoivat, millaisia muita haasteita he näkisivät, että mahdollisella yrityslähestymiskiellolla voisi olla. Haastateltavilla oli monenlaisia näkemyksiä siitä, mitä muita seikkoja mahdollisessa yrityslähestymiskiellossa tulisi huomioida sekä mitä haasteita yrityslähestymiskieltoon saattaisi liittyä. Useampi haastateltava pohti, että yrityslähestymiskieltoa hakevalla yrityksellä tulisi olla erittäin vahva näyttö siitä, että uhkaavasti käyttäytyvän henkilön toiminta on ollut toistuvaa ja pidempiaikaista. Haastateltava toi esille, että mahdollisen yrityslähestymiskiellon määrittämiselle täytyy olla tiukat perusteet, jotta se tulisi sovellettavaksi äärimmäisenä viimeisenä keinona.

*”Näitä tapauksia pitää olla aidosti dokumentoituna, mut et niitä ei tarvi olla kymmeniä vaan, että kuhan pystytään osottamaan kuitenkin, et se ei oo ainut kertanen eikä kaks kertanen vaan, et siinä on toistuvuutta ja sit, että se henkilö on aidosti aiheuttanu sitä ahdistusta ja pelkotiloja siellä. Mä tiedän, että nää tällaset ihmiset, nää oikeasti pelottaa työntekijöitä ja tota se on vaikuttanu ihmisillä siihen, että ne haluaa muihin tehtäviin, et ne ei viihdy alalla, jos ne toimii niinkun likasankona. Haluavat töihin ehkä eri toimipisteeseen, jossa ei ole ongelmia. Mä katon et se ei oo myyjän tai kaupan työntekijän tai palvelualla toimivan työsuhde-etu, et puututaan hänen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai sitte saa pelätä, että saa turpaansa.” (H1 2019.)*

Toinen haastateltava toi esille, että mahdollisen yrityslähestymiskiellon täyttymisen kriteerit tulisivat olla koko maan sisällä samat. Esimerkiksi Turussa pitäisi määrätä yrityslähestymiskielto samoilla kriteereillä kuin Oulussa. Haastateltava toi esille myös sen, että yrityksellä voi olla maineriski tilanteessa, jossa se hakee yrityslähestymiskiellon jotain tiettyä toistuvaa uh-

kaa aiheuttavaa henkilöä kohtaan, joten yritykset eivät todennäköisesti hakisi mahdollista yrityslähestymiskielto kevyin perustein.

*”Saattaa olla jollain isolla kaupalla aika paljon tarvetta joilleki ihmisille siihen yrityslähestymiskieltoon liittyen jostain aggressiivisuudesta, näpistelystä tai varkauksista tai mistä vaan haitanteosta, niin tota se voi äkkii saada pontta sit sellanen, vaikka tän kyseisen kaupan öö facebook sivuilla, että mua on kielletty tulemast sitä varten ja tätä varten ja sit sielt löytyy yhtäkkiä hirveesti ihmisiä, jotka ymmärtää ja hirveesti ihmisiä, joilla on kertomansa mukaan myös lähestymiskielto jostain syystä sinne, nii sit siinä on se maineriski sil yrityksellä, et niit minkä kaa se joutuu sit elään ja mitä se joutuu käsittelemään” (H2 2019).*

Eräs haastateltava pohti, että mahdollisesta yrityslähestymiskiellosta pitäisi tehdä tarpeeksi kattava vaikuttavuusarviointi, jotta saataisiin selville yrityslähestymiskiellon todellinen tarve ja sen mahdolliset ongelmakohdat. Kyseinen haastateltava toi lisäksi esille, että pitäisi selvittää vainoamiseen ja julkisrauhaan liittyvät pykälät, jotta saadaan selvitettyä, onko niiden tuomat mahdollisuudet käytetty loppuun saakka. Haastateltavan vahva mielipide oli, että kaikki olemassa olevat keinot tulisi katsoa ensin loppuun ennen kuin lähdetään säätämään uutta lakia.

*”Kyl mä perään kuulutan kokoajan tätä, niinku yleistä arviointia siitä, että onks se tarpeellinen vai ei, et onks meillä joku, niinku tilanne et ihan oikeesti nää julkisrauhan- ja vainoamisenpykälät ja tämmöset, niin et onks ne, niinkun koeponnistettu riittävästi ja näin edelleen, et käytetäänkö olemassa olevia, niinkun olemassa olevan sääntelyn mukaisia mahdollisuuksia riittävästi, niin se on mun mielestä se juttu, mut tietysti yleisellä tasolla siis tässähan must sellanen ongelma, et niinkun vaikka kauppa tai mikä vaan paikka, mikä nyt on yleisölle avoin, niin mihin yleisö pääsee, niin kyl sinne nyt vaan sit ihan oikeesti, niin joku määrä hörhöjä aina joskus eksyy. Näin siin vaan käy ja osa ihmisistä voi käyttäytyä vähän pöllösti, en mä sano sitä, että et se on niinkun sen toiminnan väistämätön sivuvaikutus tai tämmönen, mutta näinhän se nyt vaan sit menee, että meitä on moneen lähtöön.” (H3 2019.)*

Useampi haastateltava toi esille, että mahdollisen yrityslähestymiskiellon haasteena saattaisi olla yrityslähestymiskiellon saaneiden henkilöiden tunnistaminen. Eräs haastateltava toi esille, että esimerkiksi yrityksen asiakaspalvelussa voi olla monta eri työntekijää töissä. Tällaisessa tilanteessa yrityslähestymiskiellon saaneen henkilön tunnistus voi mennä hankalaksi, koska asian kanssa on monta eri henkilöä tekemisissä. Esimerkkitalanteena yrityksen aulapalvelu, jossa voi olla monta eri vartijaa töissä. Miten jokainen vuorossa oleva vartija tunnistaa yrityslähestymiskiellon saaneen henkilön. Mikäli mennään jonkinlaiseen rekisteriratkaisuun, josta esimerkiksi vartija voi tarkistaa yrityslähestymiskiellon saaneen henkilön, tai teknisiin henkilöiden automaattitunnistuksiin, niin nekin tuovat mukanaan omat ongelmansa. Edellä mainituissa tilanteissa voi esiintyä ongelmia yksityisyydensuojan suhteen. Yrityslähestymiskieltoon liittyen täytyy pohtia, että kuinka monelle yrityksen työntekijälle yritys voi kertoa tietyn hen-

kilön yrityslähestymiskiellosta yrityksen sisällä. Yrityslähestymiskiellon tiedon jakamiseen saattaisi liittyä rajoitteita. Mikäli yrityslähestymiskiellosta ei voida kertoa yrityksen henkilökunnalle, niin yrityslähestymiskiellon saaneen henkilön tunnistaminen tulee olemaan vaikeaa.

*”Siinä porttikieltoasiassa, niin siinä on tietysti se sama ongelma, et jos ihminen saa porttikiellon johonki isoon futismatsiin tai jonkun jääkiekon sm-liiga seuran otteluun, jos siellä IFK pelissä käy 8000 ihmistä, nii mistä ne järkkärit erottaa ne porttikiellon saaneet sitte, jos meillä, vaikka lainsäädäntö mahdollistais sen, niin tuota miten ne niin sanotusti identifioidaan, koska ei tää kaikki voi toimii vaan yksittäisen henkilön muistin varassa, et ton naaman mä oon nähny ennenki, et sillä on varmaan joku yrityslähestymiskielto. Tää on ongelma mun mielestä.” (H3 2019.)*

Haasteita nähtiin myös yrityslähestymiskiellon valvonnan suhteen. Eräs haastateltava pohti, että millä tavalla valvonnassa otetaan huomioon kauppakeskukset, joissa on monia kerroksia ja monia eri liikkeitä. Esimerkkitalanteessa voisi olla, että jollain henkilöllä olisi yrityslähestymiskielto johonkin tiettyyn liikkeeseen, joka on monikerroksisen kauppakeskuksen tietyissä kerroksessa. Millä tavalla hänen liikkumistaan kauppakeskuksessa valvotaan ja kenen toimesta. Monikerroksisen kauppakeskuksen yhteen liikkeeseen yrityslähestymiskiellon saanutta henkilöä ei kuitenkaan todennäköisesti voisi estää tulemasta koko kauppakeskukseen.

*”Liikekeskus tai kauppakeskus missä on, niinkun monia liikkeitä ja yhteen näistä määrätään sitten syystä tai toisesta yrityslähestymiskielto, niin sen valvonta voi olla sitten, että sulta ei kuitenkaan voida evätä pääsyä sinne liikekeskukseen sinänsä, mutta se voi olla vähän haasteellista sitten, että missä sä saat siellä liikkua, jos siellä on monia kerroksia, niin saatko liikkua vain ensimmäisessä kerroksessa, toisessa kerroksessa tai jossakin tietyllä alueella, että nää voi sitten tulla tuota pohdittavaksi, että miten siinä sitten sitä tulkitaan ja valvotaan, että mihin asti sä saat tulla ja mihin et ja missä sä oot ollu ja missä et oo ollu” (H5 2019).*

Haastateltavat kertoivat, näkemyksiään yrityslähestymiskiellon mahdollisiin haasteisiin ja niiden ratkaisemiseen. Yrityslähestymiskiellon selvitys- ja suunnitteluvaiheessa nähtiin tärkeänä se, että siinä olisi hyvä olla mukana asiantuntijoita monilta eri toimialoilta, jotta arviointiprosessiin saadaan tarpeeksi monipuolinen näkemys. Eräs haastateltava toi esille sen, että viranomaisresurssien riittävyys yrityslähestymiskieltoon ja sen valvontaan liittyen täytyy ottaa huomioon mahdollisessa yrityslähestymiskiellon esiselvityksessä sekä mahdollisen lain valmistelussa. Esille nousi se, että yrityslähestymiskielloa ei saisi määrätä liian kevyin perustein, koska se tulisi kuitenkin rajoittamaan hyvin paljon ihmisen perusoikeuksia. Tuotiin esille vielä kerran se, että olemassa olevat keinot puuttua toistuviin uhkaaviin tilanteisiin pitäisi selvittää ennen mahdollisen yrityslähestymiskiellon säätämistä. Olemassa olevista laeista soveltuvuus tulisi selvittää ainakin julkisrauhan rikkomisesta, vainoamisesta, laittomasta uhkauksesta ja joissain tapauksissa yksityisen henkilön hakemasta lähestymiskiellosta.

Yrityslähestymiskiellon käyttöön liittyen eräs haastateltava halusi vielä kertoa, että mahdollisen yrityslähestymiskiellon saaneen henkilön asiointiin täytyy mieltä eri kanava, jota pitkin häntä voidaan palvella esimerkiksi pienen paikkakunnan ainoan ruokakaupan esimerkissä. Palvelukanavana voidaan hyödyntää esimerkiksi sähköpostia, puhelinta, ennakkomaksua ja tavarantoimitusta jonnekin ennalta sovittuun paikkaan, josta kyseinen yrityslähestymiskiellon saanut henkilö voi ostoksensa hakea. Puhelimella asian hoitamiseen liittyen tuotiin esille, että uhkaavien henkilöiden puhelinasiointi voidaan hoitaa esimerkiksi asiaan koulutetun turvallisuusorganisaation henkilökunnan kautta. Puhelun jälkeen turvallisuusorganisaation edustaja hoitaa asian oikealle taholle eteenpäin. Tässä esimerkissä järjestetään eräänlainen etäpalvelu uhkaaville henkilöille. Tätä keinoa voisi lisäksi hyödyntää palveluissa, jotka ovat lailla taattu jokaiselle ja ne pitää palveluntarjoajalla järjestää toistuvasta uhkailusta huolimatta. Lailla turvatuista palveluista esimerkkeinä toimivat muun muassa peruspankkipalvelut, vakuutuspalvelut ja sosiaalipalvelut.

#### 4.3 Toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt

Kolmas ja viimeinen teema haastattelussa oli toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt. Haastateltavat kertoivat näkemyksensä siitä, että onko tällaisia henkilöitä, jotka aiheuttavat toistuvaa uhkaa, väkivaltaa tai omaisuusvahinkoa yritykselle. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että tällaisia henkilöitä on. Osa haastateltavista koki, että tällaisia henkilöitä tulee vastaan paljon ja osa taas kertoi, että heitä tulee vastaan silloin tällöin. Eräs haastateltava toi esille uhkaavien henkilöiden aiheuttamista vaaratilanteista sen, että väkivallankäytön kynnys on selvästi madaltunut tilanteissa, joissa uhkaavasti käyttäytyvän henkilön toimintaan joudutaan syystä tai toisesta puuttumaan. Uhkaavasti käyttäytyvä henkilö on esimerkiksi valmis käyttämään todella voimakasta väkivaltaa saadakseen itselleen pientä hyötyä aikaiseksi. Ongelmana nähdään se, että tiettyjen samojen henkilöiden uhkaava ja väkivaltainen käytös yleensä toistuu. Osa haastateltavista kokee näiden samojen henkilöiden aiheuttaman toistuvan uhan ja väkivallan todella suurena yhteiskunnallisena ongelmana.

*”Semmonen viime aikainen trendi on ollu se, että osa kiinniotettavista on ollut valmiita käyttämään väkivaltaa aika vähäarvoisen tuotteen takia, eli ideana, niinku vaikka kaljapullo tai yks tuote, siis puhutaan, vaikka alle 10 euron tuotteesta. Ollaan valmiit käyttään voimaa, et päästään karkuun tilanteesta. Tää on semmonen asia, mikä on mun mielestä isossa kuvassa muuttunu viimevuosien aikana.” (H1 2019.)*

*”Se ihminen, jolle se lähestymiskiello on jouduttu hakemaan, niin siellä on aika kovat tarinat yleensä ollu. Ne on ollu aggressiivisia, siellä on todettu aiempia häiriökäyttäytymisiä, ne on henkilöön kohdistuneita, niin siellä on historiaa sit eri henkilöön kohdistuneista, ne ihmiset jotka syyllistyy tälläseen, kun tää ei oo nimenomaan esimerkiks sitä perheväkivaltaa tai perheen sisällä tapahtuvaa tai työpaikoilla tapahtuvaa jotain, niinku kiusaamista, niin kyl ne on sellasii prototyyppejä tavallaan ne ihmiset, ne on semmosii häiriökäyttäytymisen mallioppilaita määrätyl tapaa, että et niiltä osin just, et miten ne peruoikeudet ja elämän*

*edellytykset ei vaarannu, niin ne on laput silmillä siihen sekoiluun jo valmiiks, et kyl ne on... Kun kattoo noita lähestymiskielto keissejä ravintoloissa ja hotelleissa, niin niillä ihmisillä on yleensä pitkä historia häiriökäyttäytymisestä ja se ei oo kohdentunu vaan yksiin ja yhteen paikkaan.” (H2 2019.)*

Osa haastateltavista kertoi, että henkilökuntaa kohtaan toistuvia häiriötilanteita tai uhkatilanteita aiheuttavia henkilöitä asioi päivittäin. Henkilökunnan kohtaamien uhkatilanteiden määrä vaihtelee toimipisteittäin ja alueittain todella paljon. Tilanteita on erilaisia ja osa tilanteista on vakavia. Jotkut tilanteista kohdistuvat suoraan työntekijään, joissa esimerkiksi pilkataan työntekijää hänen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Uhkatilanteet voivat kohdistua myös epäsuorasti työntekijään. Esimerkiksi varkaustilanteessa aiheutetaan työntekijää kohtaan epäsuora väkivaltatilanne sillä, että varastetaan jokin tuote ja pakoon pyrkiessä käytetään työntekijään väkivaltaa, jotta päästään tilanteesta pois anastetun tuotteen kanssa. Tässä tilanteessa väkivalta kohdistuu epäsuorasti työntekijään varkaustilanteen ohessa.

*”Yhes kauppas oli sillä lailla, että kun myyjä yritti pysäyttää yhtä kaveria, niin se kaveri heitti sen lattiaan. Yritti potkasta sitä päähän ja sit se otti toista myyjää hiuksista ja löi sen pään tiskiini pari kertaa ja sitte, kun asiakas tuli väliin, niin ne meni painimaan tuulikaappiin ja sit ne sai, niinku parin kolmen asiakkaan kanssa sen taltutettua. Sitte yhdessä kaupassa yks kaveri se heitti varmaan kaks mäyräkoiraa olutpulloja pitkin myymälää, että ei mitään semmosia lepposia, vaan ihan heitti niinkun ois syöttäny pesäpalloa, et tota lähti voimalla ja pitkälle ja tota näitä on.” (H1 2019.)*

Haastatteluissa nousi esille, että yrityksen henkilökunnalle uhkaa aiheuttavat henkilöt omaavat yleensä tiettyjä samoja piirteitä. Esille nousseita pääpiirteitä ovat henkilöt, joille uhkailu ja väkivalta on normaali tapa toimia ja toisena henkilöt, joilla on jotain mielenterveysongelmia. Esille nousi myös, että uhkaa aiheuttavat henkilöt eivät yleensä toimi normaalisiti tai elä niin sanottua normaalia elämää. Eräs haastateltava toikin esille, että uhkailua ja väkivaltaa käyttävien henkilöiden elämä on yleensä sellaista yleistä sekoilua.

*”Ne on usein sellasia sit ollu nää uhkaajat, että tai lähes kaikki, et niillä on vastaavii tapauksii moneen eri alan yritykseen, et se on heidän tapansa toimii, et uhataan jotain ihmistä ja oletetaan, et sillä saadaan jotain hyötyä tai päästään voitonpäälle siinä tilanteessa” (H2 2019).*

*”Perusvaras on yks semmonen, joka on valinnu tän toimintatavan, niin sellasia henkilöitä on useita, jotka sitten käyttää väkivaltaa siinä tilanteessa, jos on jäämässä kiinni. Sitten on ihan vaan sellasia narkkeja tai muuten päihteiden väärinkäyttäjiä tai sitten siihen lisättyä yksin tai erikseen sitten jonkunlaisia mielenterveydellisiä ongelmia, niin saattaa ihan ylipäätensä saada kilarin, jostain syystä ja ruveta sotkeen paikkoja” (H1 2019).*

Haastateltavat kertoivat myös siitä, että yritykset ovat menettäneet työntekijöitä toistuvaa uhkaa ja häiriötä aiheuttavien henkilöiden toiminnan vuoksi. Jotkut työntekijät ovat jopa



vaihtaneet kokonaan toimialaa, koska ovat kokeneet häiriköinnit ja uhkailut raskaina. Joskus työntekijän uhkailu on jopa mennyt hänen perheeseensä saakka. On esimerkiksi saatettu seurata perhettä ja antaa työntekijälle sekä perheelle tieto siitä, että heitä seurataan.

#### 4.3.1 Ratkaisut häiriö-, uhka- ja väkivaltilanteisiin sekä niistä aiheutuvat kustannukset

Haastateltavat kertoivat, millä tavalla tällaisia toistuvia ongelmia aiheuttavia henkilöitä ja heidän aiheuttamiaan uhkatilanteita hoidetaan tällä hetkellä. Osa haastateltavista kertoi, että he hoitavat tällaisia tapauksia hyvinkin tapauskohtaisesti. Muutama haastateltava kertoi, että heillä on tällaisiin tilanteisiin hyvinkin räätälöidyt toimintamallit. Tietyn henkilön aiheuttamaa toistuvaa uhkaa työpaikalla voidaan torjua vartioinnilla, teknisillä apuvälineillä, kalustoratkaisuilla, henkilökunnan kouluttamisella, valaistuksella, uhkaavien tilanteiden tunnistamisella, vertaiskeskusteluilla, tarvittaessa viranomaisten paikalle kutsumisella, tietyissä lainmäärittämässä paikoissa järjestyksenvalvonnalla, vartijakutsupainikkeella sekä uhkaavan henkilön kontaktoinnilla kasvotusten tai puhelimen välityksellä. Eräs haastateltava kertoi, että he kontaktoivat jokaisen uhkaavasti käyttäytyvän henkilön erikseen. Kontaktoinnin yhteydessä he kertovat henkilölle, ettei tällainen toiminta ole hyväksyttävää, eikä se saa jatkua. Muutama haastateltava toi erittäin tärkeänä asiana esille sen, että on todella tärkeää antaa selkeä viesti uhkaajalle, ettei uhkaajan toimintaa hyväksytä missään muodossa. Useampi haastateltava koki, mahdollisen yrityslähestymiskiellon hyvänä lisänä jo olemassa olevien keinojen kokoelmaan. Yrityslähestymiskiello olisi yritysten viimeinen puolustuskeino kaikista vaikeimpia toistuvia uhkatilanteita aiheuttavia henkilöitä kohtaan.

*”Vartijakutsupainike on aika tehokas, et puututaan asiaan ennen, kuin henkilöt ehtii aiheuttaa häiriötä ja ongelmia ja muutenkin se, että henkilökunta osaa tai uskaltaa kutsua vartijan heti, jos niillä on vähänkään sellanen olo, että on jotain uhkaa, niinku ilmassa” (H7 2019).*

*”Tietysti sitten se tuki työntekijöille, se on hirveen tärkeä, että työntekijät saavat tukea, niin kuin aiemmin jo sanoin, niin työntekijät kokee tämmöset hyvin erilailta, se subjektiivinen tunne turvattomuudesta ja uhatuksi tulemisesta ja muusta saatikka, jos vielä perheenjäseniä aletaan uhkailemaan, niin se vaihtelee kovasti” (H4 2019).*

Haastateltavat kertoivat, että mikäli yrityslähestymiskiellon hakeminen olisi työnantajalle mahdollista, voisi esimerkiksi yrityksessä työskentelevä vartija tai järjestyksenvalvoja ottaa yrityslähestymiskielloa rikkovan henkilön kiinni ja luovuttaa hänet poliisille. Eräs haastateltava muistutti, että vaikka tämä olisikin looginen jatkumo tapahtumalle, tässä törmätään todentamisongelmiin, rekisterinpito-ongelmiin ja muihin tämän tyyppisiin ongelmiin. Kyseiset ongelmat tulisi ratkaista ennen kuin tällainen yrityslähestymiskielloon perustuva kiinniotto-oikeus voisi olla mahdollinen yrityksen turvahenkilöstöllä. Tähän liittyen muutama haastateltava pohti, että yrityksessä työskentelevä vartija tai järjestyksenvalvoja voisi ottaa jo nykyisellä lainsäädännöllä yleisen kiinniotto-oikeuden perusteella kiinni tällaisen henkilön, joka

rikkoo yrityslähestymiskieltoa. Samalla tavalla on jo mahdollista tehdä lähestymiskieltojen rikkomisten suhteen tällä hetkellä. Eräs haastateltava toi esille, että kiinniottotilanne rikkoo aina todella paljon kiinniottotun perusoikeuksia ja tästä syystä tulisi pohtia tarkkaan vartijan tai järjestyksenvalvojan kiinniotto-oikeutta yrityslähestymiskieltoa rikkovaa henkilöä kohtaan.

*”Meillä on pakkokeinolaissa tää yleinen kiinniotto-oikeus, mikä vartijoillakin on siinä edellytys, että jos rikoksesta saattaa seurata vankeutta ja lähestymiskiellon rikkomisesta on vuosi maksimirangaistus, niin sillon tämmösestä rikoksesta, niinkun saattaa seurata vankeutta ja sillon olis edellytykset siihen puuttumiseen, että kyllä vartija voisi ottaa yrityslähestymiskieltoa rikkovan henkilön kiinni” (H5 2019).*

*”Kiinniottaminen on mun mielest, se on rajuin semmonen ihmisen perusoikeuksiin, kun joku otetaan kiinni, niin siinä loukataan tai ei siinä loukata mitään, jos se on lain suoma tai tavallaan oikeudellinen tai oikeutettu keino siinä kohtaa, mut ku lähtökohtaisesti siinä loukataan niit ihmisen perusoikeuksii, et saat mennä ja tulla ja olla missä vaan ja miten vaan, tost voidaan odottaa myös, et jos siihen lähetään, niin melkosta tulvaa tonne oikeusasteisiin ja millasii tuomioita sieltä tulee, voi olla että sitä kautta, kun mietitään sitä koko jatkumoo ja kaikki mahdolliset toimijat yhdessä sitä miettii, niin voi olla ettei sitä tuu ikinä, sitä kiinniotto-oikeutta tos tilanteessa sille vartijalle” (H2 2019).*

Haastateltavat kertoivat, millaisia kustannuksia toistuvista uhka- väkivalta- ja omaisuusvahinkotilanteista saattaa syntyä. Kustannusten osalta moni haastateltava toi esille, että tällaisten tapausten käsittelyyn menee yleensä todella paljon työaika kaikkilta osapuolilta. Osapuolia tällaisessa tapauksessa voivat olla esimerkiksi kiinteistön omistaja, vartiointipalvelut, järjestyksenvalvontapalvelut, poliisi ja toimija, jota kohtaan tapaus on sattunut. Monen eri organisaation työntekijöiden täytyy käyttää työaikaansa tällaisten asioiden selvittämiseen.

*”Ravintolasta varastetaan äänentoistolaitteet tai jotain äänentoistolaitteita esimerkiksi, niin sit ku aletaan selvittämään, kun ne on viikonloppuna sielt hävinny tai alkuviikosta, niin joku ne huomaa, joku aamu, niin sit nää aiemmin mainitsemani neljä kyseist instanssia rupee sitä keskenään selvittää ja kaikki instanssit käyttää sanotaan siihen tunnin aikaa ja poliisi käyttää siihen tutkintaan kolme tuntia aikaa, niin yhteen tollaseen, et sielt on hävinny jotku kaks pientä kaiutinta, niin saattaa mennä seittämän tuntia yhteensä ihmisten työaika ja sit jos niit keissejä on vaikka viikossa mejän kokosella yrityksellä, no ei nyt välttämättä joka viikko jotain selvitettävää, mutta että kaikennäköseen, niinku tähän liittyvään, niin tällänen mejän kokonen yritys käyttää, mul menee yhtiökumppanin kaa yhteensä ehkä kahdest kolmeen tuntiin viikkoon, mikä sitte tekee vuodessa nii 150 tuntii, sanotaan 150 tuntia ja sit ne kaikki muut osapuolet siihen, nii siit voi laskee kyl niit kustannuksia ja sitte välillä niihin menee tietysti enemmän ja välillä vähemmän, mut vaikee on niinku arvioida, ne on niin tapausluontaisia. Sit jos jotain omaisuutta tuhotaan et joku vessa vandalisoidaan, nii et se töhritään seinät täyteen, nii sit sinne tulee asiantuntija kuvaamaan sitä vessaa ja me käydään näyttään sitä vessaa ja ihmetellään, koska nää on tullu ja koitetaan kattoo kame-*

*roista millon ne kaverit on sinne menny ja millä aikavälillä nää on tullu ja ketä ne vois näistä olla, et siihen saattaa mennä sitte todella paljon aikaa.” (H2 2019.)*

*”Asiakas soittaa sen 20 kertaa päivässä, sanotaan nyt vaikka sellasella lyhyellä, vaikka viikon syklillä, niin siellä on kulutettu aikaa puhelinvaihteessa sitten jo puoltoista tuntia asiakkaan kanssa. Sitten jos meillä on kaks juristia, jotka yrittää pyörittää asiaa korvauspuolella ja sitten joku sovittelujuristi lähettelee asiakkaan kanssa, vaikka nyt sitte neljä sähköpostia siinä viikon aikana ja sitte vielä turvallisuuspuoli yrittää kontaktoida asiakasta, niin meillä saattaa olla pelkkä käytetty työaika viikossa, jos yhteensä helposti menee 10-15 tuntiin ja sit ku sen kertoo sitte, no puhutaan nyt sitte, vaikka case pohjasesti ja sit, jos me käytetään ulkoistettuu palveluu, vaikka sitte vielä sen asiakkaan kanssa, niin se helppoki asiakas, niin puhutaan tuhansista euroista, sit jos niitä caseja on, vaikka muutama sata kappaletta vuodessa, niin tuleehan siinä sitte jo hintalappua, joku satatuhatta.” (H8 2019.)*

Haastatteluissa tuli myös ilmi, että kustannuksia syntyy, kun normaali päivärutiini muuttuu ja prosessit viivästyvät. Toistuvasti uhkaavasti käyttäytyvä henkilö voi aiheuttaa esimerkiksi yrityksen toimipisteessä sen, että siellä eivät asiakkaat uskalla tai halua asioida. Kustannuksia tulee, kun kutsutaan hälytysvartija paikalle tai palkataan kohteeseen pysyvä vartija. Työntekijöiden sairaspöissaoloista ja pahimmassa tapauksessa työkyvyttömyydestä syntyy suuria kustannuksia.

*”Uhkatilanteiden vuoksi henkilöt on vaihtanut työpaikkaa, jolloin meille tietysti tulee rekrytointikuluja ja sitte saattaa olla, et tulee sairaspöissaoloja pari kolme päivää, jos on liian järkyttyny, niiden kustannus on kai nykylaskelmilla 300-400 euroa mitä se maksais se et se henkilö on poissa yhden päivän. Siinä pitää hommata korvaaja ja pitää henkilölle maksaa tietysti palkkorvaus kotiin ja sitte mahdolliset lisävartointikulut. Siis, jos pyöritetään pari viikkoa vartijaa siellä, niin se on mitä kaks ja puol tonnii idealla. Mä en muista mikä se luku on mutta aika äkkii se maksaa, jos se on, vaikka sulkemisaikaan siellä, et se tekee kahdeksan kymmentunnin vuoroa siellä tai viis- kuustoist tuntii on, niinku vartija paikalla siellä vuorokaudessa, niin se on ei se ilmasta ole.” (H2 2019.)*

#### 4.3.2 Henkilökunnan turvallisuus

Haastateltavat kertoivat henkilökunnan turvallisuudesta huolehtimisesta, jos uhkatilanne tai väkivaltatilanne kohdistuu henkilökuntaan. Henkilökunnan turvallisuudesta huolehditaan muun muassa erilaisilla turvaratkaisuilla, joita ovat esimerkiksi vartijakutsu- ja ryöstöpainikkeet, kameravalvonta, vartijakäynnit, turvamyyjät sekä etävalvonta, joka hälyttää vartijan ja poliisin automaattisesti paikalle. Muutama haastateltava toi esille sen, että toistuvaa uhkaa kohtaava työntekijä voidaan siirtää väliaikaisesti toisiin tehtäviin tai toiseen toimipaikkaan töihin ja odottaa tilanteen rauhoittumista.

Eräs haastateltava kertoi, että toistuvan uhan selvittäminen aloitetaan riskikartoituksella, jossa selvitetään paikallisen poliisin kanssa uhan konkreettisuus ja sen jälkeen päätetään

mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Jatkotoimenpiteitä voivat olla esimerkiksi työntekijän puhelimen seuraaminen suostumuksella, poliisin puhuttelu toistuvaa uhkaa aiheuttavalle henkilölle, työntekijän saattaminen töihin ja kotiin sekä selvittämällä työntekijältä itseltään onko hän kokenut vielä uhkailuja tai kokeeko hän, että häntä seurataan esimerkiksi kaupassa käydessä. Työnantaja haluaa huolehtia aidosti toistuvaa uhkaa kohtaavasta työntekijästä ja yrittää saada tilanteen normaaliksi. Tähän liittyen haastateltava toi esille, että pahimmissa henkilön aiheuttamissa toistuvissa väkivalta- ja uhkatilanteissa työntekijää on suojattu tarpeellisella tavalla siten, ettei suojauksen hinta ole ollut pääasia. Tilanteissa, joissa rikoksen tunnusmerkistö täyttyy, voidaan työntekijää kannustaa sekä auttaa tekemään rikosilmoitus asiasta ja mikäli työntekijä pelkää oman turvallisuutensa puolesta, niin työntekijää voidaan suojata tarpeellisin toimenpitein.

*”Työntekijää ei tietenkään saa jättää yksin tuon asian kanssa. Eihän työntekijät välttämättä edes ilmoita näistä uhkaavista tapauksista. Tiedetään tapaus, missä pankkikonttoriin on tullut järjestäytyneen rikollisuuden liivimiehiä kolme kappaletta, puhelinkioskin kokoisia korsvoja, jotka haluaa tallettaa rahaa N euroa, jollekki tilille, tästähän melkein olisi pitänyt lain mukaan tehdä rahanpesu ilmoitus, työntekijä ajatteli ihan omaa turvallisuuttaan eikä puhunut asiasta kellekkään mitään.” (H4 2019.)*

Useampi haastateltava toi esille, että henkilökuntaa kouluttamalla voidaan vaikuttaa siihen, kuinka he reagoivat uhkaavissa tilanteissa ja miten he pystyvät käsittelemään niitä. Henkilökunnalle voidaan järjestää perinteisen uhkatilannekoulutuksen lisäksi esimerkiksi stressi- ja resilienssikoulutusta. Koulutuksessa työntekijän henkilökohtaista sietokykyä stressaavissa uhkatilanteissa parannetaan sekä opetellaan käsittelemään uhkatilanteita siten, että työntekijä saisi ne käsiteltyä mahdollisimman hyvin, etteivät ne jää vaivaamaan mieleen pitkäksi aikaa. Useampi haastateltava puhui myös niin sanotusta nollalinjasta, eli tartutaan jokaiseen uhka- ja väkivaltatilanteeseen, eikä mitään paineta niin sanotusti villaisella. Jokaisessa tilanteessa, jossa henkilökunta on kokenut uhkaa tai väkivaltaa otetaan yhteys jollain tavalla henkilöön, joka on tätä uhkaa tai väkivaltaa aiheuttanut. Useampi haastateltava oli sitä mieltä, että tästä nollalinjasta on ollut paljon hyötyä, vaikka koetaan, että siihen menee paljon työaikaa. Kaikki haastateltavat kokivat, että on työnantajan velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta. Siihen velvoittaa myös lainsäädäntökin.

Haastateltavat kertoivat näkemyksiä siitä, miten he kokevat mahdollisen tilanteen, jossa työntekijä joutuisi työnsä puolesta hakemaan lähestymiskieltoa töissä uhkaavasti käyttäytyvää henkilöä kohtaan. Useampi haastateltava oli sitä mieltä, että tällainen prosessi olisi työntekijälle erittäin raskas ja vaikea. Koettiin myös, että työntekijällä on iso kynnys lähteä tällaiseen prosessiin, jos pelkää esimerkiksi sitä, että tilanne eskaloituu entisestään. Työntekijää voi pelottaa epä tietoisuus oikeusprosessin etenemisestä ja hän voi lisäksi pelätä sitä, että saattaa joutua kohtaamaan tämän toistuvaa uhkaa aiheuttavan henkilön. Muutama haastateltava toi esille, että työntekijän hakema lähestymiskielto ei ole välttämättä järkevä vaihtoehto tällai-

sessä tilanteessa, koska tilanne saattaa hyvinkin eskaloitua, kun uhkaavasti käyttäytyvä henkilö saa tiedon siitä, että häntä kohtaan haetaan lähestymiskieltoa.

Useampi haastateltava kertoi, että työntekijöillä jää rikosilmoituksia tekemättä töissä sattuneista uhkatilanteista, koska he pelkäävät. Vaikeimmissakin tapauksissa, joissa lähestymiskielto voisi tulla kyseeseen, se jää usein hakematta, koska työntekijä pelkää. Joissakin tapauksissa saman toimipisteen johtaja tai muu esimies on hakenut lähestymiskiellon toistuvaa uhkaa aiheuttavaa henkilöä kohtaan, koska saman toimipisteen työntekijä ei ole sitä uskaltanut tehdä. Tilanteessa esimies tai johtaja on hakenut lähestymiskiellon laajennettuna ja laajennus koskee samaa toimipaikkaa lähestymiskiellon tekemistä pelkäävän työntekijän kanssa.

*”Olen nähnyt niitä ongelmia, että silloin se saattaa voimistua, se uhkaava käytös, koska sitte hän saa tietoonsa sen, että häntä kohtaan on tehty lähestymiskielto ja hän saa tietoonsa sen, että kuka sen lähestymiskiellon on tehnyt ja silloin se saattaa, niinku voimistaa sitä uhkaa tätä yhtä persoonaa kohtaan. Nimenomaa ehdottomasti mä oon tän yrityslähestymiskiellon kannalla, koska silloin se on persoonaton ja silloin se ei joudu kantamaan sitä taakkaa harteillaan se yks työntekijä ja niitä on, niit sellasii keissejä, et siellä on yks työntekijä tehnyt sit sen lähestymiskiellon, ku ei oo pystyny enää työskentelemään, on jääny sit, vaikka suoraan sairaslomalle, ku on kuitenkin pelänny, niin paljon töissä.” (H2 2019.)*

*”Se on haastava tilanne ja yksittäisen työntekijän, vaikka laittomasta uhkauksesta pelkästään, että hän tekisi rikosilmoitusta, niin sekin on haastava tilanne ja sitä mahdollisuutta tarjotaan tai esitetään, mutta ei tietenkään edes yritetä painostaa siihen, koska ongelmat tulee siinä, että jos siellä on taustalla ammatti- tai taparikollinen, niin se yks laitoin uhkaus ei aiheuta mitään muuta, ku negatiota. Se tutkinta kestää olemattomissa viranomaisresursseissa kohtuuttoman paljon suuri todennäköisyys, että juttu menee kiville, et jos poliisi ei sitä katkase, niin syyttäjät ei vie sitä eteenpäin ja aiheuttaa taas lisääntyvää aggressiota ammatti- tai taparikollisessa ja loppukädessä kuitenkin sitte se työntekijä on yksin sen casensa kanssa. Sitten se lähestymiskielto, sama juttu, sama haaste, et jos sen haasteeksi muodostaa se, että jos asutaan pienellä paikkakunnalla tai tekijä tuntee, elää samassa elinpiirissä, kun tää työntekijä, niin se työntekijä on täysin yksin, et jos se tulee siellä paikallisessa S-marketissa kerran viikossa vastaan, niin mä en ite pidä sitä useassakaan tapauksessa ees järkevänä tapana, et se henkilö yksinään lähtee tekemään sitä, koska se vaan lisää sitä aggression mahdollisuutta.” (H8 2019.)*

Osa haastateltavista toi esille, että joissain tapauksissa lähestymiskielto voisi olla hyvinkin ratkaisu tällaisiin toistuviin uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Tätä näkökulmaa perusteltiin ensinnäkin sillä, että tällaisessa tilanteessa toistuva henkilön aiheuttama uhka on hyvinkin saattanut jo henkilöityä yhteen tiettyyn työntekijään ja silloin työntekijän olisi parasta hakea itse lähestymiskielto. Toisena asiana tuli esille, että työntekijä on yksityishenkilö, vaikka hän onkin työtehtävissä. Mikäli työntekijä joutuu työssään pahoinpidellyksi ja tekee siitä rikosilmoituksen yksityishenkilönä, vastaa hän siitä myös yksityishenkilönä.

*”Tilanteesta riippuen, se voi olla käyttökelposempikin, että jos se on selkeästi tähän ihmiseen kohdistuva, että vaikka se johtuukin hänen työstään, mutta se on kuitenkin enemmän siihen ihmiseen, kuin siihen organisaatioon tai yhteisöön kohdistuva se uhka- tai vaaratilanne, et samalla tavalla, jos aatellaan nyt, vaikka pahoinpitelyrikosta, että on ammatteja, joissa voit, niinkun joutua pahoinpitelyn tai laittoman uhkauksen kohteeksi ja olipa ne sitten missä ammatissa tahansa, jos siitä tulee rikosjuttu, niin silloinhan sä oot kuitenkin yksityishenkilönä, sä oot sen rikoksen uhrina ja kohteena, niin silloin sä oot kuitenkin, vaikka sä oot työn kautta siihen joutunu, niin sä oot kuitenkin yksityishenkilönä siinäkin prosessissa, et sanotaan vaikka ravintola esimerkki, et siinä joku alkaa painimaan tai pahoinpiteleen vahvistamaria ja lyö sitä, niin sehän kohdistaa sen väkivallan siihen yhteen tiettyyn henkilöön ja se on siinä rikosprosessissakin silloin asianomistajana ja vie sen loppuun asti, vaikka hän onkin ollut siinä töissä. Samalla tavalla, jos poliisipartio on tuolla tehtävällä ja tuota joku uhkaa aseella tai ampuu tai mitä tahansa, niin tuota se on, yksityishenkilöön kohdistuva rikosprosessi.” (H5 2019.)*

#### 4.4 Yhteenveto

Tuloksien yhteenvedossa esitetään haastatteluissa esille nousseita pääkohtia. Esille nousseet pääkohdat on lajiteltu teemahaastattelujen teemojen alapuolelle kolmeen erilliseen taulukoon. Teemahaastattelujen pääkohdat on poimittu aineiston analysoinnin yhteydessä.

Yrityslähestymiskielton tarpeellisuuden selvittäminen		
Yritykset kohtaavat toistuvia saman henkilön aiheuttamia uhkatilanteita, jotka esiintyvät yleensä asiakaspalvelutilanteissa.	Asiakaspalvelutilanteessa esiintyy uhkaa asiakaspalvelijalle erityisesti silloin, jos asiakaspalvelija joutuu rajoittamaan asiakasta jollain tavalla.	Uhkatilanteissa materiaaliset vahingot ovat yleensä pienempiä, kuin henkilökuntaan kohdistuvat vahingot.
Uhkailutilanteet koetaan hyvin subjektiivisesti, eli jonkun kokemana vakava uhkailu voi olla toisen mielestä vähemmän vakavaa.	Uhkailutapauksia ja reittejä on esimerkiksi kasvojen tehty uhkailu, vainoaminen, puhelinhäiriköinti, somehäiriköinti, väärän tiedon levittäminen, henkeen ja terveyteen kohdistuvat tappouhkaukset sekä työntekijän perheen uhkaaminen.	Yrityslähestymiskielto voisi mahdollisesti tulla sovellettavaksi samantyyppisesti lähestymiskielton kanssa.
Sovellettavaksi tilanteessa,	Keino työnantajalle suojella	Työnantajalla on laillinen

jossa uhka kohdistuu yritykseen.	työntekijää tilanteessa, jossa työntekijä ei uskalla tai pysty hakemaan lähestymiskieltoa työpaikalla toistuvaa uhkaa aiheuttavaa henkilöä kohtaan.	velvollisuus järjestää työntekijälle mahdollisimman turvallinen työympäristö.
Mahdollinen yrityslähestymiskielto toisi viranomaisille enemmän mahdollisuuksia puuttua samojen toistuvaa uhkaa aiheuttavien henkilöiden toimintaan.	Yritykset kokevat tällä hetkellä, että heiltä puuttuu viimeinen työkalu, jolla puuttua saman henkilön aiheuttamiin toistuviin uhkantilanteisiin ja heidän mielestään mahdollinen yrityslähestymiskielto voisi olla tämä puuttuva viimeinen työkalu.	Yrityslähestymiskielto olisi voimassa käräjäoikeuden päätöksellä tietyn määräajan saman tyyppisesti lähestymiskiellon kanssa.

Taulukko 3: Yhteenveto yrityslähestymiskiellon tarpeellisuuden selvittäminen teeman pääkohdista.

Yrityslähestymiskiellon mahdolliset haasteet		
Poliisin resurssien riittävyys yrityslähestymiskiellon valvonnan suhteen ja oikeuslaitoksen resurssien riittävyys yrityslähestymiskiellon perusteisiin ja päättämiseen.	Yrityslähestymiskielto toivottiin voimaan mahdollisimman nopeasti vaikeassa tilanteessa, joten poliisi voisi mahdollisesti määrätä väliaikaisen yrityslähestymiskiellon.	Poliisin määräämissä väliaikaisissa lähestymiskielloissa on tällä hetkellä ongelma, jossa kohdehenkilöä ei tavoiteta väliaikaisen lähestymiskiellon tiedoksiantoa varten.
Yrityslähestymiskieltoa voitaisiin valvoa poliisin toimesta samalla tavalla, kuin lähestymiskieltoa tällä hetkellä, eli poliisi tulee ilmoituksesta tarvittaessa paikalle.	Yrityslähestymiskiellon saaneen henkilön tunnistamiseen yrityksen henkilöstön toimesta saattaa liittyä ongelmia, koska kiellon saaneen henkilön yksityisyyden suojan alaisia henkilötietoja tulisi mahdollisesti jakaa yrityksen sisällä.	Nykylainsäädännön keinot vainoaminen, julkisrauhan rikkominen, laitoin uhkaus ja lähestymiskielto tulisi karotit-taa mahdollisimman hyvin ennen uuden lain säätämistä, eli pitäisi tehdä kattava tarvearviointi yrityslähestymiskiellon tarpeelli-

		suudesta.
Jokainen laki tulee säätää perusoikeuksien kannalta myönteisellä tavalla, eli lailla tulee puuttua ihmisen perusoikeuksiin mahdollisimman vähän.	Mahdollisessa yrityslähestymiskiellon ensiselvityksessä tulisi ottaa asian kaikkien osapuolten perusoikeudet huomioon, jotta asia käsitellään yhdenvertaisesti.	Ihmisellä on laillinen perusoikeus tiettyihin palveluihin, kuten esimerkiksi pankissa on avattava tili ja vakuutusyhtiön on myönnettävä tietyt lain määräämät vakuutukset.
Ratkaisuksi palvelujen tuottamiseen yrityslähestymiskiellon saaneelle henkilölle ehdotettiin etäasiointia ja etäpalvelua. Etäpalvelusta esimerkkinä palvelu, jossa yrityslähestymiskiellon saanut henkilö asioi vain tietyn henkilön kanssa, joka sitten välittää asiakkaan asian yrityksen sisällä eteenpäin.	Kaupassa asioimiseen liittyen kauppa tekee sopimuksen asiakkaan kanssa silloin, kun asiakas tulee kauppaan ja kaupan ei ole pakko tehdä tätä sopimusta asiakkaan kanssa.	Mahdollinen yrityslähestymiskiello tiettyyn toimipisteeseen voisi olla haastavaa soveltaa kauppakeskuksessa, koska todennäköisesti henkilöltä ei voisi estää yrityslähestymiskiellon vuoksi pääsyä koko kauppakeskukseen.
Vahva näyttö toistuvasta vakavasta epätoivotusta toiminnasta, jotta yrityslähestymiskiello voidaan asettaa sekä kansalliset perusteet yrityslähestymiskiellolle tulisivat olla samat.	Yritykselle voi aiheutua maineriski mahdollisen yrityslähestymiskiellon hakemisesta, jos sillä ei ole vahvaa näyttöä toistuvasta epätoivotusta toiminnasta.	

Taulukko 4: Yhteenveto yrityslähestymiskiellon mahdolliset haasteet teeman pääkohdista.

Toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt		
Yritykset kohtaavat toistuvasti ongelmia aiheuttavia henkilöitä, mutta määrät vaihtelevat toimipisteiden ja toimialueiden välillä.	Toistuvasti ongelmia aiheuttavien henkilöiden yhteispiiri on se, että ollaan valmiita käyttämään voimakasta väkivaltaa pienen henkilökohtaisen hyödyn varjolla.	Toistuvasti ongelmia aiheuttaville henkilöille yhtenäistä on, että toistuva uhkailu ja väkivalta on heille normaali tapa toimia sekä heillä saattaa olla ongelmia mielenter-



		veyden kanssa.
Toistuvasti ongelmia aiheuttavien henkilöiden perustarve ei yleensä ole käydä esimerkiksi ruokakaupassa, vaan heidän elämänsä koostuu yleisestä sekoilusta.	Toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt ovat iso yhteiskunnallinen ongelma, johon tulisi puuttua.	Toistuvasti ongelmia aiheuttavia henkilöitä vastaan suojautaan tällä hetkellä esimerkiksi vartioinnilla, henkilökunnan kouluttamisella, kameravalvonnalla, vartijakutsupainikkeilla ja ryöstöpainikkeilla.
Toistuvat saman henkilön aiheuttamat uhkatilanteet voivat aiheuttaa uhkailun kohteena olevan toimipisteen työntekijöiden menettämisen jopa siten, että kyseiseen toimipisteeseen ei enää kukaan halua mennä töihin.	Toistuvat uhkatilanteet voivat aiheuttaa sen, että asiakkaat eivät enää uskalla asioida tietyssä toimipisteessä.	Toistuvan saman henkilön aiheuttaman uhkailun seurauksena voidaan joutua siirtämään tietty toistuvaa uhkailua kokeva työntekijä toiseen toimipisteeseen töihin.
Toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt voivat toiminnallaan aiheuttaa yrityksille, organisaatioille ja viranomaisille erilaisia kustannuksia, joita voivat olla esimerkiksi työntekijöiden sairaspöissaolot, asiaa selvittävien tahojen työaika ja mahdolliset omaisuusvahingot.	Nollalinja, jossa ei hyväksytä yhtään työntekijöihin kohdistuvia uhkatilanteita tai väkivaltatilanteita. Kaikki pienimmätkin edellä mainitut tilanteet selvitetään ja uhkaavasti tai väkivaltaisesti käyttäytyvälle henkilölle ilmoitetaan, ettei tällaista toimintaa hyväksytä.	

Taulukko 5: Yhteenveto toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt teeman pääkohdista.

## 5 Tutkimuseettiset kysymykset ja luotettavuus

Ainoastaan tieteelliset tutkimukset, jotka ovat tehty hyvää tieteellistä käytäntöä edellyttäen voivat olla tuloksiltaan uskottavia, hyväksyttäviä eettisesti ja luotettavia. Lakiin on kirjattu

hyvää tieteellistä käytäntöä määrittävät rajat, mutta lain ohjeistukset tutkijat soveltavat itse. Hyvää tieteellistä käytäntöä voidaan pitää osana tutkimuksen laadunvalvontaa. (TENK 2019.) Kuula (2006, 34) on todennut, että jokaisessa tutkimuksessa hyvän tutkimuksen perusta on aina sama ja hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen takaa parhaiten tutkimuksen uskottavuuden sekä luotettavuuden.

Tutkimusta tehtäessä sekä tutkimuksen eri vaiheissa noudatetaan yleistä huolellisuutta, rehellisyyttä ja tarkkuutta. Tutkimus arvioidaan, tutkimuksen tiedot hankitaan ja tutkimus tutkitaan eettisesti kestävien keinojen mukaisesti. (TENK 2019.) Kuulan (2006, 34) mukaan tutkimus on eettisesti hyvä, mikäli siinä edellytetään hyviä toimintatapoja ja tieteellisiä taitoja sekä tietoja, jotka ovat osana tutkimusta tehtäessä. Tutkimuksen tulosten julkaisuvaiheessa käytetään luonteeseen sopivaa avoimuutta ja tieteellistä vastuullista viestintää. Muiden tutkijoiden työtä arvostetaan ja siihen viitataan asiaan kuuluvalla oikealla tavalla. Tutkimus tehdään kokonaisuudessaan hyvää tieteellistä käytäntöä mukaillen ja sen vaatimusten mukaisesti. Tutkimukseen tulee hankkia tarvittavat tutkimusluvut. Tietosuojaa kysymykset otetaan tutkimusta tehdessä huomioon ja niitä kunnioitetaan. (TENK 2019.)

Tähän tutkielmaan on käännetty ruotsinkielinen lakiteksti ruotsin pääsikiellosta (Lag om tillträdesförbud till butik). Käännös on suoritettu sanakirjan ja käännösohjelman avulla. On mahdollista, että käännöksessä on virheellistä tulkintaa, joten ruotsinkielinen lakiteksti pääsikiellosta (Lag om tillträdesförbud till butik) on suorana lainauksena suomenkielisen käännöksen tukena. Lisäksi tutkielman tekijällä ja lukijalla saattaa esiintyä ristiriitoja tai tulkintaeroja käännöstekstin ja alkuperäisen tekstin välillä. Suora lainauksena on pienemmällä fontilla, kursivoitu ja sisennetty, jotta se erottuu käännetyistä tekstistä. Tutkielman luotettavuuden kannalta on erittäin tärkeää, että lukija pystyy muodostamaan näkemyksensä käännöstekstin lisäksi alkuperäisestä tekstistä.

## 5.1 Aineiston käsittely

Käsiteltäessä kvalitatiivista aineistoa tulee huolehtia siitä, että suorat tunnistetiedot poistetaan kuten esimerkiksi puhelinnumerot, sähköpostiosoitteet, syntymäajat, osoitteet ja nimet. Tunnistetietojen poistaminen aineistosta tulee suorittaa heti, kun se on mahdollista. Suorat tunnistetiedot poistamalla voidaan välttää se, että myöhemmässä vaiheessa tutkimuksesta innostunut henkilö ei voi selvittää tutkittavien identiteettiä, vaikka hän haluaisi kysyä joltain tutkittavalta lisätietoja jostain asiasta. Tutkittavilla ei ole velvollisuus olla jatkuvana lisäinformaation lähteenä muille innokkaille tutkijoille vain sen vuoksi, että he ovat jakaneet ajatuksiaan sekä kokemuksiaan johonkin tutkielmaan. Merkityksellisimmät keinot anonymisoinnissa kvalitatiivista aineistoa käsiteltäessä ovat muiden erisnimien, kuten esimerkiksi koulut, asuinalueet ja työpaikat muuttaminen tai poistaminen. Lisäksi tärkeää on henkilönimien muuttaminen tai poistaminen. Tutkija huolehtii harkintaansa käyttäen arkaluonteisten tieto-

jen muuttamisesta tai poistamisesta. Tutkimuksessa tulee luokitella taustatiedot kategorioihin. (Kuula 2006, 214.)

Tutkimuksessa olevat erisnimet voidaan muuttaa käyttämällä esimerkiksi peitenimiä. Erisnimien muuttaminen on hyvä tehdä jo litterointivaiheessa, jotta saadaan pidettyä tutkimusprosessi hallinnassa. Valmiissa työssä tulisi käyttää samoja peitenimiä kuin aineiston käsittelyvaiheessa on käytetty. Haastateltavilta voidaan haastatteluvaiheessa kysyä mitä peitenimeä he haluavat käyttää, mutta lopulta tutkija tekee itse valinnan peitenimestä. Peitenimiä käytettäessä aineisto täytyy tuntea hyvin, koska peitenimien varomattomalla käytöllä saattaa aineiston sisältö, tarkoitus tai ymmärrettävyys muuttua. (Kuula 2006, 215-217.)

Yksilöitävien arkaluonteisten tietojen poistamista tai muuttamista tulee harkita, mikäli ne eivät ole oleellisia sisällön kannalta ja aineiston käsittelijä tahtoo estää haastateltavien osittaisenkin tunnistamisen. Yleisesti tällaisissa tapauksissa on parempi muuttaa tietoa kuin poistaa sitä kokonaan. Mikäli kyseinen arkaluonteinen tieto on tutkimuksen kohteena, tulee tunnistettavuuden riski hoitaa muulla tavalla kuin tutkimuskohteena olevan tiedon muuttamisena. Taustatietojen poistamista tulee välttää, koska ne ovat useasti todella tärkeitä aineiston ymmärrettävyyden kannalta. Aineiston käsittelyn perussäännöksi voidaan määritellä aineiston sisällön mahdollisimman vähäinen muuttaminen. Eettisesti kestävän tutkimuksen aineisto säilytetään huolellisesti ja aineiston anonymisointi suoritetaan tarpeen vaativalla tavalla. (Kuula 2006, 218.)

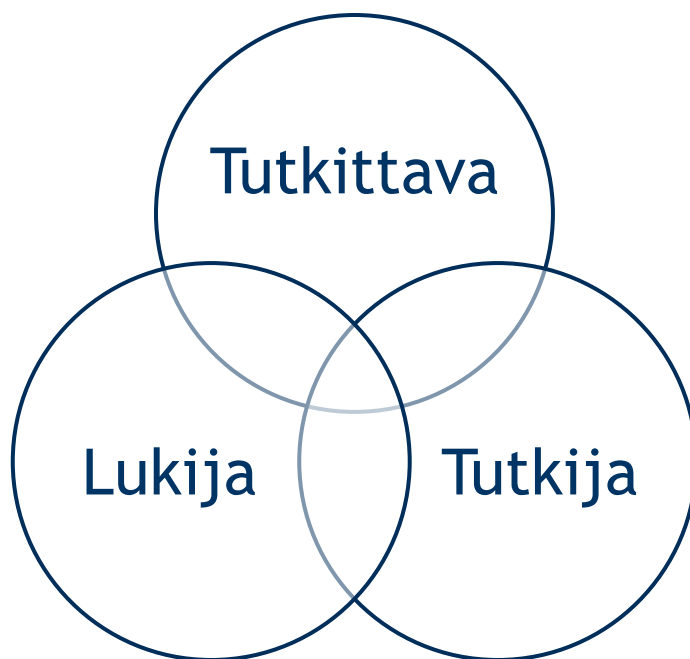
Tutkimus tehtiin yleisesti hyvää tieteellistä käytäntöä soveltaen. Haastatteluista saatu aineisto säilytettiin siten, että se ei joutunut väärin käsiin. Teemahaastatteluista saadut haastattelujen nauhoitteet tuhottiin litteroinnin jälkeen ja opinnäytetyön valmistumisen jälkeen haastattelujen litteroitu aineisto tuhottiin. Haastateltavilta on pyydetty kirjallinen suostumus haastatteluun sekä tarpeelliset tutkimusluvut on pyydetty ja haettu. Haastateltavien tietoja käsiteltiin anonyymisti, eli tutkimuksessa huolehdittiin siitä, ettei haastateltavia ole mahdollista tunnistaa.

## 5.2 Johtopäätökset ja tulosten tulkinta

Tutkimuksen toteutus täytyy selostaa tarkasti kaikista tutkimuksen vaiheista laadullisessa tutkimuksessa, sillä se lisää tutkimuksen luotettavuutta. Aineiston tuottamiseen liittyvät seikat pitäisi kertoa totuudenmukaisesti ja selvästi. Havainnointi- ja haastattelututkimuksessa täytyy kertoa aineiston keräämisen paikoista ja keräämisen olosuhteista. Haastatteluihin liittyen täytyy kertoa tutkijan itsearviointi tilanteesta, haastattelun mahdolliset virhetulkinnat, mahdolliset häiriötekijät ja haastatteluun käytetty aika. Keskeisessä asemassa laadullisessa tutkimuksessa on luokittelujen tekeminen. Lukijan pitäisi saada tietää luokituksen perustelut sekä luokituksen syntymän alkujuuret. Tutkimuksen tulosten käsittelyltä vaaditaan tarkkuutta. Erityisesti tarkkuutta vaaditaan tuloksissa, joissa tutkija puntaroi vastauksia sekä saattaa

vastauksia teoreettisen tarkastelun alle. Tarkkuuden vaatimus tulkintojen ja päätelmien perusteista on tutkijalla aina läsnä kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Tutkijan päätelmiä voidaan auttaa perustelemaan lukijalle esimerkiksi käyttämällä laadullisen tutkimuksen haastattelusta suoria lainauksia. (Hirsjärvi ym. 2008, 227-228.)

Tutkimuksen tuloksia täytyy tulkita ja selittää tutkijan toimesta lukijalle. Ei riitä, että tulokset ovat vain analysoitu ja annettu lukijalle sellaisenaan. Tutkimuksen tulosten tulkinta tarkoittaa sitä, että tutkijan pohdinnan tuloksena analyysistä saaduista tuloksista syntyy tutkijan omia johtopäätöksiä. Tulkinta on sitä, että pohditaan ja selkiytetään esille nousevia merkityksiä aineiston analyysissä. Tulkintaan liittyviä erilaisia ongelmia sekä erilaisia tulkinnan kohteita nousee esille monen tasoisina. Tulkinnassa täytyy ottaa huomioon muun muassa miten tuloksiin ovat vaikuttaneet tutkittavina olevien henkilöiden kerrontatapa, tutkijan oma kerrontatapa ainestoa kerätessä ja millä tavalla tutkijan oma ymmärrys tutkittavista on vaikuttanut haastattelussa. Tutkimukseen ja tutkimuksen tuloksiin sisältyy paljon erilaisia tulkintoja, jotka vaikuttavat tutkimukseen ja sen tuloksiin. (Hirsjärvi ym. 2008, 224.)



Kuvio 1: Tutkimukseen vaikuttavat erilaiset tulkinnat ja niiden moninkertaisuus (Hirsjärvi ym. 2008, 224).

Tutkittava, tutkimuksen lukija ja tutkija tekevät tutkimuksesta tai jostain sen vaiheesta omanlaisiaan tulkintoja. Tulkinnat eivät ole välttämättä samanlaisia keskenään kaikilta osin. On täysin mahdollista, että syntyy eriäviä mielipiteitä jopa perustelluista faktoista ja todellisista asioista. Jokainen havaitsee ja tulkitsee asiat omalla tavallaan, joten se luo tulkinnallisia eroavaisuuksia. Kuviossa tutkittavan, tutkijan ja lukijan ympyrät kohtaavat osittain tehdyn tutkimuksen kanssa ja se yhteneväisyys kuvaa keskenään samanlaista tulkintaa. Yhteneväisten

tulkintojen määrä vaihtelee tutkimuksen ja sen tulkintaan vaikuttavien muuttujien mukaan. Tutkijan olisi hyvä pohtia tutkimuksen erilaisia tulkintoja työstäessään tutkimuksen tuloksia. Empiirisen tutkimuksen validius tarkoittaa sitä, että toimivatko tutkimuksen mittarit halutulla tavalla, eli mitataanko tutkimuksessa sitä mitä siinä on tarkoitus mitata. Mittauksen pätevyyttä pohdittaessa erilaiset tulkinnat tulee ottaa huomioon, koska ne ovat osa pätevyuden pohdintaa. Haastatteluaineistoon liittyen tulee muistaa, että se on tilanne- ja sisältösidonnaista. Tästä sidonnaisuudesta johtuen haastateltavat henkilöt saattavat kertoa haastattelutilanteessa asioista eri tavalla, kuin jossakin erilaisessa vähemmän virallisessa tilanteessa. (Hirsjärvi ym. 2008, 224-225, 202.)

Tutkimuksen tuloksia läpi käytäessä ei riitä, että ne ainoastaan analysoidaan, koska tuloksista pitäisi laatia synteesejä. Synteeseillä saadaan koottua yhteen pääasiat ja niiden avulla saadaan selkeät vastaukset annettuihin ongelmiin. Yleisellä tasolla tutkimuksen tulisi vastata siinä esiintyviin ongelmiin olennaisilla vastauksilla. Tutkimuksen johtopäätösten perusta tulee synteeseistä, jotka on tutkimuksessa laadittu. Tutkijan pitäisi pohtia tutkimuksen merkitystä ja tuloksia laajemmalla näkökannalta, kuin vain tutkimuksen tutkimusalueelta. (Hirsjärvi ym. 2008, 225.)

## 6 Johtopäätökset

Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli kartoittaa yritysten tämänhetkistä tarvetta yrityslähestymiskielille ja selvittää mitä vaikutuksia yrityslähestymiskielillä voisi olla suomalaisessa yhteiskunnassa. Työssä pyritään lisäksi selvittämään yritysten palveluksessa olevien henkilöiden kohtaaman saman henkilön aiheuttaman toistuvan uhan, häiriön ja väkivallan yleisyyttä. Tarkoituksena oli myös selvittää miten mahdolliset häiriöt sekä mahdollinen työpaikkaväkivalta vaikuttaa yritysten toimintaan ja henkilöstöön. Lisäksi selvitettiin miten yritykset ovat suojautuneet tällä hetkellä häiriöitä, uhkatilanteita ja työpaikkaväkivaltaa vastaan.

Tutkimuskysymyksiä tutkimukseen muodostui kolme. Tutkimuskysymykset ovat mikä on yrityslähestymiskiellon tarve Suomessa, mitä tekijöitä olisi huomioitava yrityslähestymiskiellon mahdollisessa käyttöönotossa Suomessa ja miten yrityksissä käsitellään tilanteita, jossa joku tietty henkilö aiheuttaa toistuvaa uhkaa, väkivaltaa tai omaisuusvahinkoa yritykselle. Tutkimuskysymysten pohjalta muodostuivat teemahaastattelun teemat, jotka ovat yrityslähestymiskiellon tarpeellisuuden selvittäminen, yrityslähestymiskiellon mahdolliset haasteet ja toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt.

Tutkielman teoriapohja muodostui osaksi uudelleen sekä vahvistui teemahaastattelujen tekemisen ja niihin perehtymisen jälkeen. Laadullisessa tutkimuksessa on tyypillistä, että teoriapohja tutkielmaan voi muodostua uudelleen sekä muuttua haastattelujen jälkeen (Hirsjärvi

ym. 2008, 160). Teemahaastatteluista nousi esille erityisesti lähestymiskielto, yrityslähestymiskielto, häiriköinti ja vainoaminen, laitton uhkaus, työpaikkaväkivalta sekä ihmisen perusoikeudet. Teemahaastatteluissa esille nousseista käsitteistä muodostui tutkielman teoriapohja.

Ensimmäinen tutkimuskysymys oli mikä on yrityslähestymiskiellon tarve Suomessa. Kyseisestä tutkimuskysymyksestä muodostui teemahaastattelujen teema yrityslähestymiskiellon tarpeellisuuden selvittäminen. Teemalle muodostui tuloksiin kaksi alakohtaa, jotka ovat yrityslähestymiskielto käytännötilanteissa ja yrityslähestymiskielto mahdollisena apuna käytännön tilanteissa. Tuloksissa nousi esille erityisesti huoli työntekijän turvallisuudesta tilanteessa, jossa hän joutuisi oman työnsä puolesta hakemaan yksityisen henkilön lähestymiskieltoa toistuvaa uhkaa aiheuttavaa asiakasta kohtaan. Useampi haastateltava oli sitä mieltä, että tällaisessa tilanteessa ei ole oikein, että työntekijä joutuu olemaan yksin asiansa kanssa. Ratkaisuna tuloksissa tuli esille, että yrityslähestymiskielto voisi olla hyvä vaihtoehto tällaisessa tilanteessa. Mikäli yrityslähestymiskielto olisi mahdollinen, yritys voisi toimia työntekijänsä puolesta ja hakea yrityksenä yrityslähestymiskieltoa tätä toistuvaa uhkaa aiheuttavaa asiakasta kohtaan. Yrityslähestymiskiellon avulla työntekijä ei joutuisi kohtaamaan tätä toistuvaa uhkaa aiheuttavaa asiakasta henkilökohtaisesti lähestymiskiellon hakuprosessin kautta. Muutama haastateltava toi esille tähän liittyen sen, että lähestymiskiellon hakeminen saattaa jopa lisätä toistuvaa uhkaa aiheuttavan henkilön aggressiota. Henkilö saa tietää, että hänestä haetaan lähestymiskieltoa ja sen kuka kieltoa hakee. Tässä vaiheessa henkilö saattaa kohdistaa tätä aggressiotaan lähestymiskieltoa hakevaan työntekijään tai hänen perheeseensä, koska hänellä on tieto häntä kohtaan lähestymiskieltoa hakevasta henkilöstä.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen tuloksissa tuli esille, että yrityslähestymiskielto saattaisi joissakin tapauksissa olla täysin perusteltu vaihtoehto. Työntekijä ei välttämättä edes pystyisi hakemaan yksityisen henkilön lähestymiskieltoa tilanteessa, jossa uhkaavasti käyttäytyvä henkilö kohdistaa toimintaansa yritykseen, eikä niinkään suoranaisesti työntekijään. Muutama haastateltava toi esille, että voimassa oleva mahdollinen yrityslähestymiskielto voisi tuoda poliisille lisää puuttumismahdollisuuksia toistuvaa uhkaa aiheuttavan henkilön aiheuttamiin toistuviin uhkatilanteisiin. Yritys pystyisi lisäksi yrityslähestymiskiellon avulla näyttämään toistuvaa uhkaa aiheuttavalle henkilölle sen, että tällaista toimintaa ei hyväksytä ja tällaisella toiminnalla on konkreettisia seurauksia.

Teoriatiedon valossa näyttäisi siltä, että uhkailu, väkivaltilanteet ja työpaikkaväkivalta on lisääntynyt. Erityisesti naisiin kohdistuva työpaikkaväkivalta ja uhkailu näyttää lisääntyneen, joka tuli osaksi esille teemahaastatteluissakin. Muutama haastateltava on tuonut esille, että erityisesti perinteisillä naisvaltaisilla aloilla uhkailu, väkivalta ja halveksunta on lisääntynyt. Väkivalta on osan haastateltavien mukaan myös raaistunut työpaikoilla, eli väkivaltilanteessa väkivaltaisesti käyttäytyvä henkilö on valmis käyttämään enemmän väkivaltaa ja voimakkaampaa väkivaltaa saavuttaakseen halutun päämääränsä. Voimakkaalla väkivallalla saavutel-

tava päämäärä ei välttämättä tarvitse olla taloudellisesti tai jollain muulla tavalla suuri vaan jopa pienestä taloudellisesta tai muunlaisesta hyödystä ollaan valmiita käyttämään voimakasta väkivaltaa.

Toisena tutkimuskysymyksenä oli mitä tekijöitä olisi huomioitava yrityslähestymiskiellon mahdollisessa käyttöönotossa Suomessa. Tämän tutkimuskysymyksen perusteella muodostui teemahaastattelujen teema yrityslähestymiskiellon mahdolliset haasteet. Teemasta muodostui kaksi alakohtaa, jotka ovat yrityslähestymiskiellon vaikutus ihmisen perusoikeuksiin sekä muut esiin nousseet yrityslähestymiskiellon haasteet. Mahdollisena yrityslähestymiskiellon haasteena tuloksista nousi esille viranomaisten resurssien puute. Ensinnäkin millä resursseilla poliisi pystyisi valvomaan yrityslähestymiskiellon toteutumista ja toisena, mistä löytyisivät resurssit puuttua mahdolliseen yrityslähestymiskiellon rikkomiseen. Resursseihin liittyvänä seikkana tuli lisäksi esille, että riittäisivätkö oikeuslaitoksen resurssit käsittelemään mahdollisia yrityslähestymiskiellotohakemuksia riittävällä nopeudella. Vaikeassa tilanteessa olisi toivottavaa saada yrityslähestymiskielto voimaan mahdollisimman nopeasti.

Yrityslähestymiskiellon mahdollisessa käyttöönotossa tulisi huomioida, että yrityslähestymiskieltoa ei tulisi määrätä kevyin perustein. Yrityslähestymiskielto tulisi määrätä ainoastaan, jos henkilö on aiheuttanut toistuvaa uhkaa, väkivaltaa tai vahinkoa omaisuudelle, eli tilanteita tietyn henkilön kanssa täytyy olla useampia. Yrityslähestymiskiellon tulisi olla ehdottomasti yrityksen viimeinen työkalu, jolla saataisiin vaikea tilanne ratkaistua. Ennen mahdollisen yrityslähestymiskieltoprosessin eteenpäin viemistä täytyy selvittää ovatko kaikki tämänhetkiset Suomen lakien antamat keinot käytetty tällaisen saman henkilön aiheuttaman toistuvan uhan torjunnassa. Lakia ei tulisi säätää vain sen vuoksi, että sellainen laki olisi hyvä olla. Eräs haastateltava painotti moneen kertaan kattavaa tarvearviointia ennen kuin tällaista yrityslähestymiskielto lakia ryhdyttäisiin säätämään. Tärkeänä asiana mahdollisen yrityslähestymiskiellon pohtimisessa tulee ottaa huomioon ihmisen perusoikeudet, joihin ei saa ilman erittäin painavaa syytä koskea. Toisaalta vaakakuppiin tulee ottaa mukaan muidenkin osapuolten perusoikeudet, eikä mieltä asiaa ainoastaan toistuvaa uhkaa aiheuttavan henkilön perusoikeuksien kannalta. Asiaa tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti eri näkökulmista kaikkien osapuolten perusoikeuksia puntaroiden.

Yrityslähestymiskiellon haasteena saattaisi olla yrityslähestymiskiellon saaneiden henkilöiden tunnistaminen. Henkilön saadessa yrityslähestymiskiellon esimerkiksi ison yrityksen toimipisteeseen, jossa on paljon työntekijöitä, on haasteena yrityslähestymiskiellon saaneen henkilön tunnistaminen. Mikäli käytössä olisi jokin tunnistusrekisteri, tulee haasteeksi rekisterin ylläpitäminen sekä rekisterin ylläpitämiseen tarvittavat oikeudet. Mahdollisen rekisterin käytössä täytyy huomioida tarkasti yksityisyydensuoja ja tietosuoja. Yrityslähestymiskiellon valvonta saattaisi olla lisäksi haasteellista esimerkiksi isossa kauppakeskuksessa, jossa on paljon eri liikkeitä. Mikäli toistuvaa uhkaa aiheuttava henkilö saisi yrityslähestymiskiellon yhteen kaup-

pakeskuksen liikkeeseen, tulisi arvioida mihin tiloihin henkilö saisi kauppakeskuksessa mennä ja kenen toimesta hänen liikkumistaan kauppakeskuksessa valvottaisiin sekä miten henkilö tunnistettaisiin kauppakeskuksessa.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli, miten yrityksissä käsitellään tilanteita, jossa joku tietty henkilö aiheuttaa toistuvaa uhkaa, väkivaltaa ja omaisuusvahinkoa yritykselle. Tämän tutkimuskysymyksen pohjalta muodostui teemahaastattelujen teema toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt. Teeman alapuolelle muodostui kaksi alakohtaa, jotka ovat ratkaisut häiriö-, uhka- ja väkivaltatilanteisiin sekä niistä aiheutuvat kustannukset ja henkilökunnan turvallisuus. Kaikki haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että tällaisia henkilöitä on, jotka aiheuttavat yrityksille toistuvia uhkatilanteita ja väkivaltatilanteita. Useampi haastateltava oli sitä mieltä, että toistuva uhkailu ja toistuva väkivaltaisesti käyttäytyminen on yleensä tiettyjen samojen henkilöiden tekemää. Tietyt samat henkilöt uhkailevat ja käyttävät toistuvasti väkivaltaa saavuttaakseen haluamansa päämäärän. Edellä mainituille tietyille samoille henkilöille toistuvan uhkailun ja väkivallan käyttäminen on työkalu, jolla pyritään saavuttamaan tietty tavoite tai tietty päämäärä. Toisena yleisenä ryhmänä toistuvaa väkivaltaa ja uhkailua käyttävät henkilöt, joilla on jonkinasteisia mielenterveysongelmia. Tällaiset henkilöt eivät välttämättä pysty hallitsemaan omaa käytöstään tai heille on muodostunut pakkomielle johonkin tiettyyn asiaan. Nämä henkilöt ovat valmiita käyttämään todella voimakkaita keinoja oman päämääränsä saavuttamiseksi.

Yrityksissä käsitellään toistuvan uhan tilanteita monella eri tavalla. Erityisesti tällaisten toistuvien uhkatilanteiden käsittelyssä korostuvat tekniset keinot, joilla yritetään parantaa työntekijän turvallisuutta. Turvallisuuden parantamiseksi voidaan ostaa turvallisuuspalveluja tarjoavilta elinkeinonharjoittajilta esimerkiksi lisävartiointia turvaamaan henkilökunnan turvallisuutta. Pahimmissa uhkailu- ja vainoamistapauksissa voidaan jopa saattaa työntekijä kotiin sekä suojata hänen kotiaan. Joissakin yrityksissä nähtiin vaihtoehtona siirtää uhkaa kokeva työntekijä toiseen toimipisteeseen töihin ja tällä tavalla saada tilanne ratkaistua. Kaikki haastateltavat toivat esille, että on erittäin tärkeää, ettei työntekijä jää tällaisessa tilanteessa yksin. Tilanteen rauhoittumisen jälkeen on tärkeää käydä tilanne työntekijän kanssa läpi ja tarjota vielä apua tilanteen käsittelyyn. Uhkatilanteiden hoitamista varten on kehitetty nollalinja malli, jossa puututaan jokaiseen uhkailu- häiriö- tai väkivaltatilanteeseen heti. Tässä mallissa otetaan heti yhteyttä uhkaa aiheuttaneeseen henkilöön turvallisuusorganisaation toimesta ja ilmoitetaan hänelle suoraan, että hänen toimintaansa ei hyväksytä. Tarvittaessa yritys alkaa tarpeellisiin toimenpiteisiin uhkaa aiheuttavaa henkilöä kohtaan. Tuloksien useammassa kohdassa tuli esille, että tällä hetkellä suora työkalu pahimpia toistuvia uhkatilanteita aiheuttavia henkilöitä vastaan vaikuttaa puuttuvan. Yrityslähestymiskielto voisi olla yritysten viimeinen puuttuva työkalu, josta olisi mahdollista saada apu kaikista vaikeimpiin saman henkilön aiheuttamiin toistuviin uhkatilanteisiin. Yrityslähestymiskielolla puututtaisiin tilanteisiin, joissa muut keinot eivät auta.



Uhka- häiriö- ja väkivaltatilanteiden käsittelyyn kuluu erilaisten polkujen kautta paljon resursseja. Ensinnäkin yritysten henkilökunnalla kuluu työaika tapahtumien selvittämiseen. Toisekseen työaika kuluu poliisilla ja mahdollisesti oikeuslaitoksella, kun se selvittää ja käsittelee tapahtumia. Kustannuksia syntyy lisäksi siitä, jos yrityksen toimipisteeseen joudutaan ostamaan turvallisuuspalveluja. Turvallisuuspalveluista esimerkkeinä lisävarointi, henkilöhälyttimet, hälytysvartijakäynnit ja henkilösuojauspalvelut. Haastateltavat painottivat, että työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän turvallisuudesta. Työntekijän turvallisuudesta huolehtimiseen vedoten tuotiin esille, että yrityslähestymiskieltoa hakemalla työntäjä voisi toimia työntekijän puolesta toistuvissa työntekijään kohdistuvissa uhkatilanteissa.

Haastatteluissa nousi esille porttikieltokäsite. Porttikieltokäsitettä käytetään yleisesti ilmaisemaan sitä, ettei asiakkaalle tarjota enää tietyn elinkeinonharjoittajan palveluja hänen aikaisemman huonon käytöksensä perusteella. Haastateltavat puhuivat myös siitä, että esimerkiksi kaupalla on oikeus valita asiakkaansa, eli kaupalla ei ole pakko tehdä kauppaa kaikkien henkilöiden kanssa. Elinkeinonharjoittajan oikeudet näissä asioissa tulevat muun muassa Suomen perustuslaista. Suomen perustuslaissa (731/1999, 16 §) säädetään omaisuuden suojasta siten, että jokaisella on turvattu omaisuus. Kaikki saavat päättää itse omasta omaisuudestaan ja siitä kenelle luovuttavat omaisuuttaan, mikäli jokin laki ei toisin määrää. Esimerkiksi kauppaan ei saa tulla milloin haluaa, vaan sinne tullaan kaupan ilmoittamien aukioloaikojen puitteissa, eikä kaupassa saa tehdä mitä tahansa. Suomen perustuslaissa (731/1999, 18 §) määritellään elinkeinonvapaudesta ja oikeudesta työhön siten, että jokainen saa valita elinkeinonsa, työnsä tai ammattinsa, jolla hankkii oman toimeentulonsa. Elinkeinonvapauteen liittyy esimerkiksi se, että kaupalla on oikeus valita asiakkaansa. Kauppa saa itse päättää mitä tuotteita siellä myydään ja kenelle kaupan tuotteita myydään.

Toisaalta kauppa sitoo laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929, 1 §), jossa tarjous tehdä sopimus asiakkaan kanssa sitoo kauppa ja sopimus kaupan kanssa sitoo asiakasta. Kauppa on ilmoittanut yleisesti olevansa auki tietyinä kellonaikana ja mahdollisesti ilmoittanut kaupassa olevista tarjouksista. Ilmoitus aukiolosta ja tarjouksista sitovat kauppa. Kaupan aukioloajat riittävät tarjoukseksi tulla kauppaan tekemään kaupan kanssa sopimusasiainnista kaupassa. Esimerkiksi ravintola voi asettaa ravintolan ikärajaksi 20 vuotta, joten tarjous tulla ravintolaan koskee tässä tapauksessa ainoastaan 20 vuotta täyttäneitä henkilöitä. Porttikiellon asettava kauppa ilmoittaa porttikiellon kohdehenkilölle henkilökohtaisesti, että yleinen tarjous asioida kaupassa ei koske enää kyseistä henkilöä, koska hän on aiemmin käyttäytynyt uhkaavasti ja huonosti.

Porttikiellon rikkominen saattaa täyttää rikoslain tunnusmerkistön julkisrauhan rikkomisesta. Julkisrauhan rikkomisella tarkoitetaan oikeudetonta tunkeutumista, salaa menemistä tai harhauttamalla menemistä liikehuoneistoon, virastoon, tuotantolaitokseen, kokoustilaan, toimistoon tai muunlaiseen vastaavaan rakennukseen, huoneistoon, edellä mainitun rakennuksen

omistuksessa olevalle aidatulle ulkoalueelle. Julkisrauhan rikkomisesta tuomitaan, jos henkilö jää tai kätkeytyy edellä mainittuihin tiloihin. Julkisrauhan rikkomisesta tuomitaan enimmillään kuuden kuukauden vankeusrangaistus tai sakkorangaistus. Vähäistä haittaa aiheuttanutta tekoa ei pidetä julkisrauhan rikkomisena. (Rikoslaki 39/1889 24:3 §.) Elinkeinonharjoittajan asettaman porttikiellon rikkomisen rangaistavuudesta toimii esimerkkinä Helsingin käräjäoikeuden ratkaisu (R 18/7130), jossa henkilö rikkoi porttikieltoa ja hänet tuomittiin julkisrauhan rikkomisesta. Edellä mainittu käräjäoikeuden ratkaisu kertoo siitä, että elinkeinonharjoittajan langettaman porttikiellon rikkojalle saattaa tulla tuomio julkisrauhan rikkomisesta.

Toiminnassa täytyy ottaa huomioon yhdenvertaisuuslaki, joka määrittelee sen, ettei ketään saa syrjiä uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, terveydentilan, kansalaisuuden, alkuperän, kielen, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai muunlaisen henkilökohtaisen syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa määritellään välitön syrjintä, joka määritellään siten, että henkilökohtaisen syyn vuoksi asetetaan toinen henkilö epäsuotuisampaan asemaan verrattaessa toisen henkilön asemaan kyseisessä asiassa, eli kohdellaan toista henkilöä eri tavalla vertailukelpoisessa tilanteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §, 10 §.) Elinkeinonharjoittajan täytyy huolehtia kaikessa toiminnassaan siitä, että toiminta on yhdenvertaisuuslain mukaista kaikilta osin. Porttikieltoa sekä oikeutta valita asiakkaat ei voi soveltaa syrjivästi ja yhdenvertaisuuslain vastaisesti. Erilainen kohtelu ei ole syrjintää silloin, jos erilaiselle kohtelulle löytyy laillinen tai muunlainen hyväksyttävä perusteltu syy (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 11 §). Syrjinnästä tuomitaan rikoslaisissa (39/1889 11:11 §) siten, että siitä voi seurata enimmillään kuusi kuukautta vankeutta tai sakkoa. Elinkeinonharjoittaja tai esimies voidaan tuomita rikokseen yllyttämisestä rikoslain (39/1889 5:5 §) mukaan, jos he ovat esimerkiksi antaneet työntekijöille ohjeen olla palvelematta, vaikka tietyn ryhmittymän edustajia.

Porttikiellon asettaminen toistuvasti uhkaavasti käyttäytyvälle henkilölle elinkeinonharjoittajan toimesta voi joissain tapauksissa onnistua ja siitä voi olla aitoa hyötyä. Mahdollinen rangaistus porttikiellon rikkomisesta julkisrauhan rikkomisena saattaa aiheuttaa toistuvaa uhkaa aiheuttavassa porttikiellon saaneessa henkilössä pelkoa seuraamuksista. Mahdolliset seuraukset porttikiellon rikkomisesta saattaisivat lisätä porttikiellon käyttöhaluja elinkeinonharjoittajissa toistuvasti uhkaa ja häiriötä aiheuttavien henkilöiden torjunnassa. Toisaalta kokonaisuudessaan porttikieltokäytäntö vaikuttaa sekavalta, koska porttikieltoa ei löydy suoranaisesti mistään laista. Porttikieltoon vaikuttaa kokonaisuutena monta eri lakia elinkeinonharjoittajan näkökulmasta ja porttikiellon saaneen henkilön näkökulmasta. Helsingin käräjäoikeus on langettanut porttikieltoa rikkoneelle henkilölle rangaistuksen julkisrauhan rikkomisesta. Rangaistus on alimman oikeusasteen asettama ja vain yksi tapaus monien joukossa, joten siitä ei voi tehdä isomman mittakaavan johtopäätöksiä rangaistavuudesta.

Yrityslähestymiskiellon kaltainen ratkaisu, joka toimisi tämänhetkisen lähestymiskiellon (Laki lähestymiskiellosta 898/1998) kanssa samalla periaatteella, voisi olla parempi ja selkeämpi vaihtoehto tilanteisiin, joissa nykyään annetaan porttikieltoja. Mahdollisella yrityslähestymiskiellolla pystyisi puuttumaan myös siihen, jos toistuvasti uhkaa aiheuttava henkilö liikkuisi yrityksen toimipisteen lähellä, johon hän on saanut yrityslähestymiskiellon. Yrityksen henkilökunta voisi jo tässä vaiheessa soittaa esimerkiksi poliisin paikalle, jolla olisi heti suora toimivaltuus puuttua toistuvasti uhkaa aiheuttaneen yrityslähestymiskiellon saaneen henkilön toimintaan. Mikäli porttikiellon rikkomisesta rangaistaan kuten julkisrauhan rikkomisesta (Rikoslaki 39/1889 24:3 §) voi lievä teko jäädä tuomitsematta, koska lievää julkisrauhan rikkomista ei pidetä rangaistavana. Mahdollisesta yrityslähestymiskiellon rikkomisesta voitaisiin rangaista, kuten tällä hetkellä rangaistaan lähestymiskiellon (Rikoslaki 39/1889, 16:9 a §) rikkomisesta, joten lieviäkään tapauksia ei jäisi rankaisematta. Lisäksi esimerkiksi yrityksen turvallisuusorganisaation henkilöstö voisi ottaa yrityslähestymiskiellon rikkojan kiinni yleistä kiinniotto-oikeutta käyttämällä (Pakkokeinolaki 806/2011, 2:2 §).

Laki yksityisistä kirjastoista (1492/2016, 15 §) ja arpajaislaki (1047/2001, 15 §) mahdollistavat yrityslähestymiskiellon kaltaisten ratkaisujen käyttämisen tilanteissa, joissa tietty henkilö aiheuttaa toistuvaa häiriötä tai toistuvia uhkatilanteita tietyssä toimipisteessä. Täten yksityinen elinkeinonharjoittaja on huonommassa asemassa kuin kirjastot tai arpajaislailla suojatut toimipisteet, koska hänellä ei ole samanlaista mahdollisuutta suojata toimipisteitään. Suomen perustuslaissa (731/1999, 6 §) määritellään, että kaikki ovat tasavertaisia, yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, 8 §, 5 §) määritellään muun muassa, että ketään ei saa syrjiä ja viranomaisella on velvollisuus parantaa yhdenvertaisuutta. Lisäksi Euroopan unionin yhtenä keskeisenä arvona on tasa-arvo (Euroopan parlamentti 2022). Mahdollista yrityslähestymiskieltoa tulisi pohtia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta, jotta myös yksityisen elinkeinonharjoittajan oikeudet otetaan huomioon.

## 6.1 Tulosten hyödynnettävyys ja käytettävyys

Tutkielman tavoitteena oli kartoittaa yritysten tämänhetkistä tarvetta yrityslähestymiskiellolle ja selvittää mitä vaikutuksia yrityslähestymiskiellolla voisi olla suomalaisessa yhteiskunnassa. Työssä on pyritty myös selvittämään sitä, kuinka paljon yritysten palveluksessa olevat henkilöt kohtaavat toistuvaa uhkaa, häiriötä sekä työpaikkaväkivaltaa tehdessään työtänsä. Tarkoituksena oli lisäksi selvittää miten mahdolliset häiriöt sekä mahdollinen työpaikkaväkivalta vaikuttaa yritysten toimintaan ja henkilöstöön. Lisäksi selvitettiin miten yritykset ovat suojautuneet tällä hetkellä häiriöitä, uhkatilanteita ja työpaikkaväkivaltaa vastaan.

Tutkielman hyödynnettävyys pohjautuu sen keskeisten tavoitteiden ympärille. Mahdollisen yrityslähestymiskiellon selvitysprosessissa tutkielman tuloksien tarkastelusta voi hyvinkin olla arvokasta hyötyä. Tutkielmaan on haastateltu kattavasti erilaisia henkilöitä yrityksiensä lähiesihenkilöistä toimitusjohtajaan saakka. Haastateltavat ovat antaneet arvokkaita ja hyvin harkit-

tuja vastauksia teemahaastattelussa kysytyihin kysymyksiin. Tämä arvokas tieto tuo varmas-tikin uusia näkemyksiä mahdollisen yrityslähestymiskiellon selvitysprosessiin.

Haastateltavat kertoivat monenlaisia näkemyksiä ja kokemuksia vainoamisesta, häiriköinnistä, työpaikkaväkivallasta sekä uhkailusta. Nämä näkemykset perustuivat haastateltavien omiin kokemuksiin ja heidän saamaansa tietoon tilanteista. Näiden tilanteiden tuoma tieto on arvo-kasta ja sitä on järkevää hyödyntää asiaankuuluvalla tavalla. Tietoa voidaan esimerkiksi hyö-dyntää uusissa tutkimuksissa aihealueesta, koulutuksissa sekä yritysten turvallisuuden kehittä-misessä. Uusiin tutkimuksiin tapauskohtaiset näkemykset ja kokemukset tuovat hyötyä si-ten, että niistä voidaan poimia tiettyjä esille nousseita tärkeitä asioita uudelleen tutkittavak-si. Koulutuksiin suora hyöty tällaisten tilanteiden kokemuksista ja näkemyksistä on se, että niistä voidaan ottaa oppia toiminnan kehittämiseen. Oppimisella tarkoitetaan tässä yhteydes-sä sitä, että haastateltavien kokemuksista, näkemyksistä ja toimenpide-ehdotuksista voidaan ottaa opiksi, jotta uusia saman tyyppisiä toistuvia uhkatilanteita ei tapahtuisi. Yrityksen tur-vallisuuden kehittämiseen haastatteluista saatu tieto soveltuu muun muassa henkilöturvalli-suuden sekä toimipaikkaturvallisuuden kehittämiseen. Henkilöturvallisuuden kehittämiseen siten, että haastattelujen tuloksista voi poimia tiettyjä asioita, joita yritys voi hyödyntää henkilöstönsä turvallisuuden kehittämässä. Haastattelujen tuloksista löytyy ratkaisuja toimi-tilaturvallisuuden parantamiseen.

Tutkielman tuloksia voi lisäksi hyödyntää kuvaamaan häiriköinnin, uhkatilanteiden ja työpaik-kaväkivallan kustannuksia. Tuloksissa haastateltavat ovat kertoneet elämänläheisiä esimerk-kejä tilanteiden selvitysprosesseista sekä niiden kustannuksista. Kustannusten lisäksi tuloksis-ta käy ilmi asioita, joiden avulla yritykset ovat suojautuneet häiriöiltä, uhkatilanteilta ja työ-paikkaväkivallalta. Haastateltavien esille tuomia suojaratkaisuja voisi hyvinkin hyödyntää yrityksissä uhkatilanteilta suojautumisessa, niihin varautumisessa sekä niiden käsittelyssä. Käsittelyyn liittyen nousee esille erityisesti nollalinja, joka on haastattelutiedon mukaan toi-minut hyvin ja häiriköinti, uhkatilanteet ja työpaikkaväkivalta on vähentynyt. Muidenkin yri-tysten voisi olla hyvä perehtyä nollalinjaan ja mahdollisesti ottaa siitä elementtejä käyttöön toiminnassaan.

Tutkielmassa on käsitelty erilaisia lakeja sekä muutamia tuomioistuinratkaisuja. Erityisesti on tuotu esille lainsäädäntöä, joka liittyy porttikieltoon sekä elinkeinonharjoittajan oikeuteen valita asiakkaansa. Tutkielma voi toimia eräänlaisena oppaana elinkeinonharjoittajalle siitä millaisia laillisia oikeuksia ja velvollisuuksia hänellä on porttikiellon asettamiseen sekä oikeu-teen valita asiakkaansa. Tutkielmasta voi saada apua tilanteeseen, jossa elinkeinonharjoittaja kokee saman henkilön aiheuttamaa toistuvaa uhkaa. Työssä on tuotu esille oikeustapaus, jos-ta selviää millä tavalla porttikiellon rikkominen on tuomittu Helsingin käräjäoikeudessa (KO R 18/7130). Tutkielmassa on käsitelty oikeustapaus, jossa useampi henkilö on hakenut yhdessä lähestymiskieltoa samaa toistuvaa uhkaa aiheuttavaa henkilöä kohtaan, joka uhkasi kaikkia

lähestymiskiellon hakijoita. Pohjois-Karjalan käräjäoikeus päätti langettaa lähestymiskiellon tälle henkilölle. (Pohjois-Karjalan KO R 20/338.) Henkilö valitti tapauksesta Itä-Suomen hovioikeuteen (HO R 20/479), mutta hovioikeus ei antanut tälle jatkokäsittelylupaa.

## 6.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksessa nousi esiin monenlaisia asioita, joiden lisätutkiminen voisi olla arvokasta. Porttikielto käytäntöä voisi tutkia lisää ja selvittää esimerkiksi sitä, millaisia käytäntöjä yrityksillä on porttikiellon suhteen ja kuinka yleistä porttikiellon käyttäminen on tilanteissa, joissa yritys kohtaa tietyn saman henkilön aiheuttamaa toistuvaa uhkaa. Porttikieltoon liittyen voisi myös selvittää millä tavalla eri oikeusasteiden sekä oikeuslaitosten tuomarit näkevät porttikieltoasian ja sen rangaistavuuden julkirauhan rikkomisena (Rikoslaki 39/1889 24:3 §). Helsingin käräjäoikeuden (KO R 18/7130) yksi ratkaisu langettaa rangaistus porttikiellon rikkomisesta julkirauhan rikkomisena (Rikoslaki 39/1889 24:3 §) ei anna vielä syytä olettaa, että kaikki porttikiellon rikkomiset tuomittaisiin samalla tavalla.

Lähestymiskieltoon (898/1998) liittyen voisi tutkia sitä, kuinka yleinen on sellainen tilanne, jossa työntekijä on joutunut töiden vuoksi hakemaan lähestymiskieltoa toistuvaa uhkaa aiheuttavaa asiakasta kohtaan. Tähän liittyen voisi lisäksi selvittää tilanteiden taustoja, eli sitä millaisia tilanteita nämä ovat olleet ja kuinka vakavia tilanteita on ollut. Pohjois-Karjalan käräjäoikeuden (KO R 20/338) tapaukseen liittyen voisi selvittää, kuinka yleistä tällainen monen saman yrityksen työntekijään kohdistuva saman henkilön aiheuttama toistuva uhka on ja miten usein uhka kohdistuu työntekijän lisäksi hänen perheeseensä.

Mahdolliseen yrityslähestymiskieltoon liittyen voisi selvittää tarkemmin ja kattavammin Ruotsin myymälän pääsykiellon käytäntöjä sekä sitä millä tavalla myymälän pääsykieltoa on sovellettu Ruotsissa (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021). Ruotsin mallin lisäksi voisi selvittää millaisia malleja on muilla pohjoismailla tai Euroopan unionin jäsenvaltioilla käytössä tilanteissa, joissa yritys kokee toistuvaa saman henkilön aiheuttamaa uhkaa. Selvityksen arvoista voisi olla se, että voisiko näitä ratkaisuja mahdollisesti soveltaa Suomessa. Muiden valtioiden ratkaisujen sovellettavuudesta Suomessa voisi tehdä haastattelun tai kyselytutkimuksen oikeuslaitoksen tuomareille ja rikosoikeuden professoreille. Kyselytutkimuksessa tai haastattelussa voisi kartoittaa esimerkiksi sitä, millä tavalla muiden maiden käytännöt voisivat soveltua yhteen Suomen eri lakien kanssa.

Ruotsin myymälän pääsykiellosta (Lag om tillträdesförbud till butik 34:2021) on hyviä kokemuksia sillä 75 prosenttia henkilöistä, jotka ovat saaneet myymälän pääsykiellon eivät ole uhmanneet sitä. Ruotsin syyttäjä on päättänyt yhteensä 510 myymälän pääsykieltoasiasta vuoden aikajaksolla. Myymälään haetuista pääsykeilloista 35 prosenttia on johtanut pääsykiellon asettamiseen. (Kaupan liitto 2022.) Ruotsin hyvien kokemusten siivittämänä voisi selvittää oikeuslaitoksien tuomareilta sekä rikosoikeuden professoreilta, mitä mieltä he ovat Ruotsin

tyyppisestä myymälään asetettavasta pääsykiellosta ja voisiko tällainen kieltö toimia Suomessa. Olisi hyvä lisäksi selvittää onko Suomen laki tällä hetkellä jollain tavalla ristiriidassa Ruotsin myymälän pääsykieltöläin kanssa.

## Lähteet

## Painetut

Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 14., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 27-44.

## Sähköiset

Arpajaislaki 1047/2001. Arpajaislaki. Annettu 23.11.2001. Viim. muutos 22.12.2021. Viitattu 29.7.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011047>

Danielsson, P. & Näsi, M. 2019. Suomalaiset väkivallan ja omaisuusrikosten kohteena. Helsingin yliopisto. Viitattu 1.5.2022. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305388/Katsauksia\\_35\\_%20Danielsson\\_N%3a4si\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305388/Katsauksia_35_%20Danielsson_N%3a4si_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Danielsson, P. & Näsi, M. 2020. Suomalaiset väkivallan ja omaisuusrikosten kohteena. Helsingin yliopisto. Viitattu 24.11.2021. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/319010/Katsauksia\\_43\\_Danielsson\\_N%3a4si\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/319010/Katsauksia_43_Danielsson_N%3a4si_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Eduskunnan oikeusasiamies. 2022. Mitä ovat perus- ja ihmisoikeudet?. Viitattu 5.5.2022. <https://www.oikeusasiamies.fi/fi/web/selkосуomi/mita-ovat-perus-ja-ihmisoikeudet->

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2022. Mikä on EK?. Viitattu 11.5.2022. <https://ek.fi/tietoa-meista/mika-on-ek/>

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2019. Palvelualojen yrityksiä ja työntekijöitä on suojattava häiriköiltä - keinoksi yritysکوhtainen lähestymiskielto. Viitattu 19.9.2019. <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2019/05/20/palvelualojen-yrityksia-ja-tyontekijoita-on-suojattava-hairikoilta-keinoksi-yrityskohtainen-lahestymiskielto/>

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679. Asetus luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus). Annettu 27.4.2016. Viitattu 16.11.2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/Fl/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

Euroopan parlamentti. 2022. Perusoikeuksien suojeleminen unionissa. Viitattu 8.5.2022.  
<https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/fi/democracy-and-human-rights/fundamental-rights-in-the-eu>

Kauppa-liitto. 2022. Ruotsissa hyviä kokemuksia uudesta yrityslähestymiskieltolaista - vastaava tarvitaan Suomeenkin. Viitattu 23.8.2022.  
<https://kauppa.fi/uutishuone/2022/05/11/ruotsissa-hyvia-kokemuksia-uudesta-yrityslahestymiskieltolaista-vastaava-tarvitaan-suomeenkin/>

Lag (2021:34) om tillträdesförbud till butik. Lag om tillträdesförbud till butik. Annettu 28.1.2021. Viitattu 16.11.2021.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-202134-om-tilltradesforbud-till-butik\\_sfs-2021-34](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-202134-om-tilltradesforbud-till-butik_sfs-2021-34)

Laki lähestymiskiellosta 898/1998. Laki lähestymiskiellosta. Annettu 4.12.1998. Viim. muutos 10.5.2019. Viitattu 19.7.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980898>

Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929. Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista. Annettu 13.6.1929. Viim. muutos 20.2.2004. Viitattu 29.7.2022.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1929/19290228>

Laki yleisistä kirjastoista 1492/2016. Laki yleisistä kirjastoista. Annettu 29.12.2016. Viitattu 15.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161492#P15>

Lehti, M., Saarikkomäki, E. & Danielsson, P. 2019. Rikollisuustilanne 2018. Helsingin yliopisto. Viitattu 24.11.2021.  
[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/307111/Katsauksia\\_36\\_Rikollisuustilanne\\_2018\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/307111/Katsauksia_36_Rikollisuustilanne_2018_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Lähde, R. 2018. Uhka- ja väkivaltatilanteet työelämässä. Helsingin yliopisto. Viitattu 31.7.2022.  
[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/256400/Lisensiaatintutkimus\\_Reijo\\_Lahde.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/256400/Lisensiaatintutkimus_Reijo_Lahde.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pakkokeinolaki 806/2011. Pakkokeinolaki. Annettu 22.2011. Viim. muutos 8.7.2022. Viitattu 22.8.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110806>

Palvelualojen ammattiliitto PAM. 2019. Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen. Viitattu 19.9.2019. <https://www.pam.fi/wiki/epaasiallinen-kohtelu-hairinta-ja-kiusaaminen.html>

Poliisi. 2022. Vainoaminen. Viitattu 26.4.2022. <https://poliisi.fi/vainoaminen>

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019. 2019. 3.3.1 Oikeusvaltion kehittäminen. Viitattu 30.7.2022. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/oikeusvaltion-kehittäminen>

Rikoslaki 39/1889. Rikoslaki. Annettu 19.12.1889. Viim. muutos 15.7.2021. Viitattu 20.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L16P9a>

Sanastokeskus TSK. 2019. Työpaikkaväkivalta. Viitattu 17.10.2019.  
<http://www.tsk.fi/tepa/fi/haku/ty%C3%B6paikkav%C3%A4kivalta>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. 2013. Työpaikkaväkivalta kohdistuu erityisesti naisiin. Viitattu 17.10.2019. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/tyopaikkavakivalta-kohdistuu-erityisesti-naisiin>

Suomen perustuslaki 731/1999. Suomen perustuslaki. Annettu 11.6.1999. Viim. muutos 5.10.2018. Viitattu 5.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>



TENK. 2019. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Tutkimuseettinen neuvottelukunta.  
<https://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta> Viitattu 23.9.2019.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Työturvallisuuslaki. Annettu 23.8.2002. Viim. muutos 5.7.2019.  
Viitattu 19.7.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Turunen, E. & Rinne, R. 2021. Fyysinen väkivalta ja uhkatilanteet kaupan alalla. Viitattu 31.7.2022.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/502551/ONT\\_Turunen\\_ja\\_Rinne\\_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/502551/ONT_Turunen_ja_Rinne_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Työsuojeluhallinto. 2019. Väkivallan uhka. Viitattu 17.10.2019.  
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>

Työturvallisuuskeskus. 2019. Stalkkeri työpaikalla. Viitattu 25.11.2019.  
[https://ttk.fi/ajankohtaista/blogi/stalkkeri\\_tyopaikalla.8639.blog#b6b9a782](https://ttk.fi/ajankohtaista/blogi/stalkkeri_tyopaikalla.8639.blog#b6b9a782)

Työturvallisuuskeskus. 2019. Työyhteisön ilmapiiri. Viitattu 24.4.2022.  
[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/toimialakohtaista\\_tietoa/asiantuntija-ja\\_toimistotyö/tyoyhteiso](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-ja_toimistotyö/tyoyhteiso)

Yhdistyneet kansakunnat. 2022. Ihmisoikeudet. Viitattu 8.5.2022.  
<https://unric.org/fi/ihmisoikeudet/>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 29.7.2022. Annettu 30.12.2014.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

#### Julkaisemattomat

H1. Teemahaastattelu 1. 21.11.2019.

H2. Teemahaastattelu 2. 25.11.2019.

H3. Teemahaastattelu 3. 27.11.2019.

H4. Teemahaastattelu 4. 2.12.2019.

H5. Teemahaastattelu 5. 2.12.2019.

H6. Teemahaastattelu 6. 10.12.2019.

H7. Teemahaastattelu 7. 10.12.2019.

H8. Teemahaastattelu 8. 18.12.2019.

Helsingin käräjäoikeus. 10.10.2019. KO R 18/7130. Viitattu 30.7.2022

Itä-Suomen hovioikeus. 17.6.2020. HO R 20/479. Viitattu 20.7.2022

Pohjois-Karjalan käräjäoikeus. 24.4.2020. KO R 20/338. Viitattu 2.5.2022

## Kuviot

Kuvio 1: Tutkimukseen vaikuttavat erilaiset tulkinnat ja niiden moninkertaisuus (Hirsjärvi ym. 2008, 224). ..... 60

## Taulukot

Taulukko 1: Vuonna 2018 väkivallan ja uhkailun kohteeksi joutuneet kyselyyn vastanneet henkilöt jaoteltuna sukupuolen, iän ja tapahtumapaikan mukaan (Danielsson & Näsi 2019, 10). 22

Taulukko 2: Vuonna 2019 kyselyyn vastanneet henkilöt, jotka pelkäsivät kohtaavansa työpaikkaväkivaltaa eriteltyinä sukupuolen ja iän mukaisesti (Danielsson & Näsi 2020, 16). .. 24

Taulukko 3: Yhteenveto yrityslähestymiskiellon tarpeellisuuden selvittäminen teeman pääkohdista. .... 55

Taulukko 4: Yhteenveto yrityslähestymiskiellon mahdolliset haasteet teeman pääkohdista. . 56

Taulukko 5: Yhteenveto toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt teeman pääkohdista. .... 57

## Liitteet

Liite 1: Haastattelukutsu .....	76
Liite 2: Kirjallinen suostumus haastatteluun.....	77
Liite 3: Teemahaastattelujen esimerkkikysymyksiä .....	78

## Liite 1: Haastattelukutsu

Hyvä haastateltava,

Pyytäisin teitä haastatteluun opinnäytetyöhöni. Teen opinnäytetyötä Laurea ammattikorkeakouluun Espoon Leppävaaraan, jossa opiskelen turvallisuuden ja riskienhallinnan tradenomiksi. Teen päättötyötäni yhteistyössä Elinkeinoelämän keskusliiton kanssa. Olisi hienoa saada juuri sinun näkemyksesi opinnäytetyöhöni haastattelun kautta.

Työn tarkoituksena on tutkia ja arvioida mahdollisuuksia yrityslähestymiskiellon käyttöönottoon Suomessa. Työstä valmistuu tutkielma, joka käsittelee ja pohtii mahdollisen yrityslähestymiskiellon eri näkökulmia. Tavoitteena on, että työn tuloksista ja tiedoista olisi hyötyä, kun mahdollista yrityslähestymiskieltolakia pohditaan.

Haastatteluja käsitellään anonyymisti siten, että haastateltavia ei ole mahdollista suoraan tunnistaa. Tarkoitukseni olisi nauhoittaa haastattelu, jonka jälkeen litteroin sen ja litteroinnin jälkeen nauhoite tuhoetaan. Opinnäytetyön valmistuessa litteroitu aineisto tuhoetaan. Opinnäytetyössäni organisaatioiden, yritysten tai toimipaikkojen nimiä ei ole tarpeen julkaista. Mitään henkilötietoja ei julkaista missään muodossa. Tutkielman tekemisessä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä kaikissa vaiheissa. Haastatteluun suostumisesta luon kirjallisen dokumentin, joka käydään läpi ja allekirjoitetaan ennen haastattelun aloittamista.

Yhteistyöterveisin,

Joni Rantamäula

## Liite 2: Kirjallinen suostumus haastatteluun

**Kirjallinen suostumus haastatteluun**

Työn tarkoituksena on tutkia ja arvioida mahdollisuuksia yrityslähestymiskiellon käyttöönottoon Suomessa. Työstä valmistuu tutkielma, joka käsittelee ja pohtii mahdollisen yrityslähestymiskiellon eri näkökulmia. Tavoitteena on, että työn tuloksista ja tiedoista olisi hyötyä, kun mahdollista yrityslähestymiskieltolakia pohditaan.

Haastatteluilla pyritään kartoittamaan ja tuomaan esille yrityslähestymiskielto tarpeen nykytilaa sekä sitä mitä haasteita siinä saattaisi ilmentyä. Haastatteluissa on myös tarkoitus kartoittaa sitä, että millaista vahinkoa toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt aiheuttavat. Pyrin myös haastattelujen kautta tuomaan esille ja arvioimaan sitä millaisia kustannuksia toistuvasti häiriöitä ja uhkaavia tilanteita aiheuttavat henkilöt aiheuttavat.

Haastatteluja käsitellään anonyymisti siten, että haastateltavia ei ole mahdollista suoraan tunnistaa. Haastattelu nauhoitetaan, jonka jälkeen haastattelu litteroidaan, jotta se saadaan kirjalliseen muotoon. Litteroinnin jälkeen nauhoite haastattelusta tuhoetaan. Opinnäytetyön valmistuessa litteroitu aineisto tuhoetaan. Opinnäytetyössäni organisaatioiden, yritysten tai toimipaikkojen nimiä ei ole tarpeen julkaista. Mitään henkilötietoja ei julkaista missään muodossa.

Tutkielman tekemisessä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä kaikissa vaiheissa. Haastattelu voidaan haastateltavan pyynnöstä keskeyttää milloin vain. Haastateltavan niin halutessaan, voi hän kieltäytyä vastaamasta johonkin kysymykseen. Haastattelusta voidaan käyttää suoria lainauksia tutkielmaan, jos se katsotaan tarpeelliseksi.

Täten allekirjoituksellani suostun haastatteluun ja edellä mainittuihin ehtoihin. Allekirjoituksellani vakuutan, että haastatteluun liittyvät asiat on käyty läpi kirjallisesti tai suullisesti ja minulla on ollut mahdollisuus kysyä haastatteluun liittyvistä seikoista.

---

Päivämäärä ja paikka

Allekirjoitus ja nimenselvennys

---

Haastattelijan allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 3: Teemahaastattelujen esimerkkikysymyksiä

### **Yrityslähestymiskiellon tarpeellisuuden selvittäminen**

Millaisia häiriötilanteita, uhkatilanteita tai vahinkoa omaisuudelle yrityksissä tapahtuu?

Millaisia uhkailuja yritykset kokevat tällä hetkellä? Esimerkiksi mitä reittejä pitkin uhkailua tapahtuu?

Olisiko mielestäsi yrityslähestymiskiellosta konkreettista hyötyä käytännön tilanteissa?

### **Yrityslähestymiskiellon mahdolliset haasteet**

Jos päällystöön kuuluva poliisi tai käräjäoikeus määrittäisi mahdollisen yrityslähestymiskiellon toteutumisen ja keston. Mitä ajatuksia tämä sinussa herättää?

Mitä mieltä olet siitä, jos toistuvasti uhkaavasti käyttäytyvä henkilö saisi pienellä paikkakunnalla mahdollisen yrityslähestymiskiellon alueen ainoaan ruokakauppaan?

Millaisia muita haasteita näkisit, että mahdollisella yrityslähestymiskiellolla voisi olla?

### **Toistuvasti ongelmia aiheuttavat henkilöt**

Onko tällaisia henkilöitä, jotka käyvät aiheuttamassa toistuvasti häiriöitä, uhkailemassa tai vahingoittavat omaisuutta samassa toimipisteessä?

Miten tällaisia edellä mainittuja henkilöitä tai tapauksia hoidetaan tällä hetkellä?

Yrityksen työntekijän joutuessa hakemaan lähestymiskielloa henkilöä kohtaan, joka on töissä toistuvasti uhkaillut tai aiheuttanut väkivaltaa työntekijää kohtaan. Mitä ajatuksia tämä herättää?