

Hanna Sarkkinen vas ym.

Lakialoite laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnalle

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Lakialoitteessa ehdotetaan lakiin uutta säännöstä, jonka mukaan työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla olisi valvonnan toteuttamiseksi ja valvonnan edellyttämässä laajuudessa oikeus edellyttää työpaikalla jonkun työntekijän tai joidenkin työntekijöiden kokeman, yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 14 §:ssä tai työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:ssä tarkoitetun häirinnän osalta sovittelumenettelyn käynnistämistä ja tarvittaessa määrätä tähän ulkopuolinen sovittelija.

Aloitteessa tarkoitettu, sovittelun tuloksena syntynyt sopimus voitaisiin vahvistaa yhdenvertaisuuslain 20 §:n mukaisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa ja panna täytäntöön, kuten lainvoimainen tuomio.

Sovittelu on vapaaehtoinen konfliktinhallintamenetelmä, jossa puolueeton ulkopuolinen henkilö, sovittelija, auttaa riidan osapuolia erityisen sovittelumenettelyn avulla löytämään molempia osapuolia tyydyttävän ratkaisun. Sovittelija ei ratkaise osapuolten ongelmaa vaan toimii sovinnon mahdollistajana. Sovittelussa ei etsitä syyllistä eikä ehdotonta totuutta.

ALOITTEEN PERUSTELUT

Yleistä

Suomessa työpaikkakiusaamiselle altistuu peräti kaksi kertaa enemmän henkilöitä kuin muissa Euroopan maissa. EU 27 -tilaston mukaan Suomen jälkeen eniten työpaikkakiusaamista on Hollannissa, Irlannissa, Belgiassa ja Ranskassa. Sen sijaan muissa Pohjoismaissa kiusaamista esiintyy huomattavasti vähemmän, ja esimerkiksi Ruotsissa työpaikkakiusattujen määrä on vain neljäsosa Suomen luvuista (Lähteet: Työterveyslaitos, Åbo Akademi).

Vuosittain noin 140 000 työntekijää kokee kärsivänsä työpaikkakiusaamisesta. Silti viranomaiskäsittelyyn tapauksia päätyy vain nelisensataa. Vieläkin harvempi johtaa siihen, että viranomaiset patistavat työnantajia ryhtymään toimenpiteisiin. Asiantuntijoiden mielestä ristiriidat pitäisi kyetä käsittelemään työpaikoilla mahdollisimman varhain. Työpaikkahäirinnän ja -kiusaamisen

Lakialoite LA 13/2016 vp

ratkominen oikeusteitse on kaikille osapuolille raskasta, eikä näissä prosesseissa yleensä ole voittajia.

Nykyinen työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki, ns. työsuojelun valvontalaki (44/2006) ei anna työsuojeluviranomaiselle ja tarkastajalle toimivaltuutta määrätä häirintätapausta sovitteluun, jos työnantaja tai työntekijät eivät myönnä työpaikalla tapahtuvaa häirintää.

Työturvallisuuslain mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. (Työturvallisuuslain 28 §)

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään välitön ja välillinen syrjintä. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöö itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. (Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentti)

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. (Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 2 momentti)

Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä ja työmenetelmien turvallisuutta. Hänen on tarkkailtava työntekijän fyysistä ja psyykkistä turvallisuutta ja terveyttä sekä työyhteisön sosiaalista toimivuutta. Työturvallisuuslaki edellyttää myös työn aiheuttaman kuormituksen seuraamista. Työnantajalla on esimerkiksi mahdollisuus saada työterveyshuollolta tietoja kuormitustekijöistä työpaikalla ja anonymisti tietoja, jotka kertovat yleisesti työpaikan työntekijöiden terveydestä.

Työturvallisuuslainsäädännössä työn vaarojen selvittämisessä työnantajan on tarvittaessa käytettävä ulkopuolista asiantuntija-apua, jos työnantajalla ei ole tarvittavaa riittävää asiantuntemusta. Häirintään liittyen työturvallisuuslaissa mainitaan, että työnantajan on pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Työnantajan tulee pyrkiä poistamaan häirinnän mahdollisuus erilaisilla järjestelyillä sekä antaa työntekijöille opetusta ja ohjausta.

Työturvallisuudesta huolehtiminen on työnantajan osalta myös työsopimustasoinen velvoite. Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 pykälän 1 momentin mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään.

Työturvallisuuslaissa korostetaan kauttaaltaan yhteistoimintaa. Työturvallisuuslaissa mainitaan, että työnantajan tulee ylläpitää ja parantaa työpaikan työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä asioita yhteistoiminnassa. Tästä syystä esimerkiksi työpaikan vaaratekijöiden määrittäminen pel-

Lakialoite LA 13/2016 vp

kästään ulkopuolisten toimijoiden (esim. konsulttien) toimesta ei ole oikea tapa hoitaa asiaa. Asiantuntijoina heitä voidaan käyttää silloin, jos työnantajalla ei ole tarvittavaa ammattitaitoa selvityä asiasta.

Yhdenvertaisuuslaissa ja työturvallisuuslaissa tarkoitettu häirintä

Yhdenvertaisuuslain 14 pykälässä säädetään häirinnästä. Säännöksen 1 momentin mukaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 pykälän 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn (syrjintäperusteet) ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Yhdenvertaisuuslain 14 pykälässä tarkoitettu ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi esittämällä ihmisarvoa loukkaavia lausumia tai kiusaamalla muulla tavoin häirinnän kohdetta. Ilmapiiri syntyy tyypillisesti jonkin organisaation, kuten esimerkiksi työpaikan, toiminnassa ja vaikuttaa usein ihmisten väliseen kanssakäymiseen.

Häirintä voi esimerkiksi työpaikalla ilmetä sellaisena kiusaamisena, jossa työntekijää kohtaan käyttäydytään nöyryyttävästi, alentavasti tai uhkaavasti. Tällainen toiminta voi olla sekä yhdenvertaisuuslain 14 §:n säännöksessä tarkoitettua häirintää että työturvallisuuslain 28 pykälässä tarkoitettua häirintää. Toisaalta esimerkiksi sosiaalinen eristäminen tai työsuorituksen aliarvioiminen voi olla työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua häirintää olematta kuitenkaan yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä häirintää, koska häirintä on määritelty näissä laeissa eri tavoin. Työturvallisuuslaissa tarkoitettulle häirinnälle on ominaista, että se aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle.

Lakialoitteessa tarkoitettu sovittelu

Lakialoitteen mukaan työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan tulisi huolehtia sovintomenettelyn käynnistämisestä. Sovintomenettelyssä sovellettaisiin yhdenvertaisuuslain 19 §:n 1 momentin 4 kohdan säännöksiä.

Lakialoitteessa tarkoitettu sovintosopimus voitaisiin vahvistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa siten kuin siitä on säädetty yhdenvertaisuuslain 20 §:n 1 momentissa. Säännöksen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinto, jonka lautakunta on vahvistanut, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain 4 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetun lain (44/2006) 4 §:n 1 momenttiin uusi 9 kohta seuraavasti:

4 §

Tiedonsaanti ja tarkastusoikeus

Työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on valvonnan toteuttamiseksi ja valvonnan edellyttämässä laajuudessa oikeus:

9) edellyttää työpaikalla jonkun työntekijän tai joidenkin työntekijöiden kokeman, yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 14 §:ssä tai työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:ssä tarkoitetun häirinnän osalta sovittelumenettelyn käynnistämistä ja tarvittaessa määrätä tähän ulkopuolinen sovittelija.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Helsingissä 18.3.2016

Hanna Sarkkinen vas
Matti Semi vas
Katja Hänninen vas
Hanna Halmeenpää vihr