

Epäasialliseen käytökseen puuttuminen työsuojelun näkökulmasta

Kh 10.03.2025 § 47
12/01.01.00/2023

Valmistelijat

Anu Koistinen, työsuojelupäällikkö
p. 040 700 2941, anu.koistinen@rautjarvi.fi
Jarmo Hinkkanen, työsuojeluvastuu
p. 0400 764 814, jarmo.hinkkanen@rautjarvi.fi

Kunnanhallitus antoi kokouksessaan 13.1.2025 (§ 10) työsuojelupäällikölle tehtäväksi pyytää AVI: n työsuojelulta konsultaatiota työnantajan mahdollisuudesta puuttua ulkoiseen painostukseen. AVI: n valtakunnallisen työsuojeluneuvonnan asiantuntija neuvoi käsittelemään asian työpaikalla työnantajan ohjeistuksen mukaisesti, kannustamaan henkilöä tekemään mahdollisen rikosilmoituksen asiasta työnantajan tukemana ja laatimaan hyvän käytöksen sopimuksen luottamushenkilöille. Kaikessa toiminnassa korostuu se, että työntekijän fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi on tasapainossa ja hän voi tuntea olonsa turvalliseksi työpaikallaan/työtehtäviään hoitaessaan.

Työsuojelu

Työsuojelun tarkoituksena on ennaltaehkäistä, vähentää ja poistaa työssä ja työoloista aiheutuvia tapaturmia, ammattitautia sekä terveydelle haitallista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Työsuojelu ja työhyvinvointi ovat tiiviisti toisiinsa liittyviä asioita. Työsuojelu edistää työhyvinvointia ja työhyvinvointi vaikuttaa työsuojelun onnistumiseen. Fyysinen hyvinvointi tarkoittaa terveellistä työympäristöä ja ergonomiaa, kun taas psyykinen hyvinvointi viittaa työn henkiseen kuormittavuuteen ja työssä koettuun mielihyvään. Sosiaalinen hyvinvointi puolestaan rakentuu työyhteisön ilmapiiristä ja vuorovaikutuksesta kollegoiden kanssa.

Rautjärven kunnassa laaditaan vuosittain työsuojelun toimintaohjelma, joka sisältää muun muassa kuvauksen työympäristöstä ja työolojen kehittämistarpeista, työsuojeluasioiden huomioimisesta työpaikan toiminnassa, toiminta- ja turvallisuusohjeet sekä työnantajan ja esimiesten vastuut ja toimivaltuudet työsuojeluasioissa. Työpaikan työsuojelutoiminnan tavoitteista huolehtivat työnantaja ja työntekijät yhteistyössä.

Epäasiallinen käytös

Yksi työhyvinvointia heikentävä tekijä on epäasiallinen käytös, joka on lain, yleisen hyvän tavan tai omien työvelvollisuuksien vastaista käyttäytymistä tai toimintaa toista kohtaan työssä. Usein se on järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta kyse voi olla myös yksittäisestä tapahtumasta. Kohteena voi olla kuka tahansa työyhteisön jäsen.

Epäasiallinen käytös voi ilmetä esimerkiksi rasistisena tai seksuaalisena häirintänä, jatkuvana tai toistuvana työn väheksymisenä tai vaikeuttamisena, perättömien juurujen levittämisenä, epäasiallisena puheena tai julkisena mollaamisena. Tällainen käytös voi ilmetä kokouksessa, julkisessa keskustelussa, lehtien palstoilla, internetissä tai kunnan työpaikoilla.

Kunnassa tapahtuvaan luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen on puututtava kuntalaissa (420/2015) olevien säännösten nojalla. Näistä säädetään mm. pykälissä 85, 86, 102 ja 109 §. Luottamushenkilöiden sananvapaus on turvattu tiukasti laeilla. Poliittiset mielipiteet ja niiden ilmaiseminen kenenkään niitä ennalta rajoittamatta, kuuluvat perustuslaissa sananvapauden ytimeen. Samalla kuitenkin kuntalain 29 §:n mukaan luottamushenkilön tulee edistää kunnan ja sen asukkaiden etua, ja toimia luottamustehtävässään arvokkaasti tehtävän edellyttämällä tavalla.

Lainsäädäntö

Kunnilla on työsuojelulliset velvollisuudet puuttua työntekijöihinsä kohdistuvaan syrjintään, häirintään tai muuhun epäasialliseen käyttäytymiseen. Tästä säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002), yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, YVL) sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Työturvallisuuslain (28 §) mukaan työnantajan on ryhdyttävä toimiin terveyttä haittaavan tai vaarantavan häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Vaikka päävastuu on työnantajalla, työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijöitä välttämään toiseen kohdistuvaa terveyttä haittaavaa tai vaarantavaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua.

Jos työnantaja ei ryhdy riittäviin toimenpiteisiin epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi ja työntekijän terveys vaarantuu, työnantajaa tai hänen edustajaansa voidaan syyttää työturvallisuuden laiminlyömisestä, jopa työturvallisuusrikoksesta. Mikäli kyseessä on seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä, kyse voi olla myös tasa-arvolaisissa kielletystä syrjinnästä.

Asian käsittely

Asian käsittelystä ja toimenpiteistä vastaavat työpaikan johto ja esihenkilöt. Käytännössä työnantajan toimintavelvoite kohdistuu niihin henkilöihin ja tahoihin, joilla on todellinen määräysvalta ja vaikutusmahdollisuus. Velvoitteen kohdistumiseen vaikuttavat organisaatorakenne, työnantajan edustajien toimenkuvat ja toimivaltuudet sekä muut työnantajaorganisaation sisäiset järjestelyt. Kunnassa työnantajan edustajia ovat kunnanhallitus ja valtuusto sekä ne muut henkilöt ja tahot, jotka hallintosäännössä tai muissa kunnan johtosäännöissä on asetettu työnantajan edustajan asemaan.

Työsuojeluhenkilöillä on prosessissa asiantuntijarooli. Työsuojeluvaltuutettu voi toimia tukena keskusteluissa ja asian seurannassa. Työsuojelupäällikön tehtävänä on auttaa tarvittaessa esihenkilöitä asian hoitamisessa. Työsuojeluhenkilöiden tulee osaltaan huolehtia, että ohjeet ja toimintamallit ovat ajan tasalla ja että niitä noudatetaan asian käsittelyssä.

Yhteiset toimintamallit ja pelisäännöt

Yhteisesti sovitut toimintamallit ja pelisäännöt kuntien johtamisessa – Opas kunnille toimintamallien pohdintaan, on Kuntaliiton julkaisu vuodelta 2022. Oppaassa on kerrottu esimerkiksi poliittista yhteistyötä linjaavista pelisäännöistä, jotka koskevat luottamushenkilöiden, toimielimen ja viranhaltijoiden yhteisiä toimintatapoja. Yleiset toimintatavat kattavat laajasti eri asioita kuten viestintää ja eettisiä periaatteita. On mahdollista

sopia myös rajatumasta, yksittäiseen teemaan keskittyvästä sisällöstä kuten epäasialliseen käytökseen puuttumisesta.

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeää, että minkäänlaista epäasiallista kohtelua tai käytöstä ei työpaikalla /työyhteisössä tapahdu. Rautjärven kunnassa on epäasialliselle käytökselle nollatoleranssi. Tämän vuoksi yhteisistä toimintamalleista ja pelisäännöistä sopiminen tai olemassa olevien pelisääntöjen päivittäminen on tarpeen, varsinkin nyt, kun uusi valtuustokausi 2025–2029 pyörähtää käyntiin. Kunnan työsuojeluhenkilöt osallistuvat mielellään uusien luottamushenkilöiden opastamiseen kertomalla työhyvinvoinnin ja työsuojelun tärkeydestä meille jokaiselle, niin kunnan henkilökunnalle kuin luottamushenkilöillekin.

Muita hyviä lähdeaineistoja: Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä – opas, Askeleet kohti sopuisaa työkäyttäytymistä – työkirja, Työsuojelupäivät2025 -sähköinen materiaali, kunnan puututtava asiattomaan käytökseen 2/2016 KT-lehti.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Anttila Harri

Päätösehdotus

Kunnanhallitus merkitsee tiedoksi saadun selvityksen ja julkaisee selvityksen kunnan kotisivuilla ja kunnan henkilöstön sisäisessä tiedotuskanavassa.

Kunnanhallitus saattaa selvityksen edelleen kunnanvaltuustolle tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.