

# Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2025

Raportti

# Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuuslain säännöksiä häirinnästä ja työssä kuormittumisesta. Tässä raportissa kuvataan häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvää asiakasaloitteista valvontaa vuonna 2025.

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaiselle vuonna 2025 yhteensä noin 3100.

Noin 2 200 yhteydenotossa oli kyse työpäikällä esiintyvistä häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Näistä 65:ssä oli kyse seksuaalisesta häirinnästä.

Noin 1 800 yhteydenoton aiheena oli työssä esiintyvä psykososiaalinen kuormitus. Näistä 155:ssä käsiteltiin myös työpaikalla esiintyvää väkivallan uhkaa.

Osassa yhteydenotoista oli kyse sekä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta että työssä koetusta kuormittumisesta. Monessa yhteydenotossa käsiteltiin myös syrjinnän kokemuksia. Useimmiten yhteydenottaja kysyi neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla.

Työsuojeluviranomainen vastaanotti 311 häirintään liittyvää kirjallista valvontapyyntöä. Näistä viidessä oli kyse seksuaalisesta häirinnästä. Kuormittumiseen liittyviä valvontapyyntöjä vastaanotettiin yhteensä 82. Useassa valvontapyyntöissä oli kyse sekä häirinnästä että kuormittumisesta. Valvontapyyntöissä nousi esiin myös syrjinnän kokemuksia. Valvontapyyntöjen perusteella tarkastajat arvioivat, onko asiassa syytä tehdä työsuojelutarkastus.

Häirintään liittyvien valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 84 tarkastusta. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja ryhtynyt toimiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon työntekijän kokemasta terveyttä vaarantavasta

häirinnästä. Lähes 35 prosentissa tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan. Epäkohdat koskivat pääosin häirintäasian puutteellista tai viiveellistä selvittämistä ja häirinnän päättämiseksi tehtävien toimenpiteiden laiminlyöntiä tai niiden riittämättömyyttä.

Työssä kuormittumiseen liittyviä tarkastuksia tehtiin 42. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja noudattanut työturvallisuuslain mukaista velvollisuuttaan ryhtyä toimiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi sen jälkeen, kun hän oli saanut tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta työssä kuormittumisesta. Vajaassa puolessa tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan. Epäkohdat koskivat pääosin joko sitä, että työnantaja oli selvittänyt työntekijän kuormittumista puutteellisesti tai viiveellä tai sitä, että kuormittumisen välttämiseksi tai vähentämiseksi tehdyt toimenpiteet olivat riittämättömiä. Muutamassa tapauksessa työnantaja ei ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimiin työntekijän kokemien kuormittumisen vähentämiseksi.

Sekä häirintää että työssä kuormittumista koskevissa tarkastuksissa havaittiin myös muita puutteita. Ne liittyivät esimerkiksi esihenkilöiden tai työntekijöiden perehdyttämiseen, työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseen ja arviointiin sekä yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa.

Työsuojeluviranomainen teki yhdeksän ilmoitusta poliisille epäilystä työturvallisuusrikoksesta. Kolmessa ilmoituksessa oli kyse häirinnästä ja kuudessa työssä kuormittumisesta.

---

**Raportin nimi:** Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2025

**Julkaisija:** Työsuojeluhallinto 2026

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 5fin/2026

ISBN: 978-952-479-409-1

ISSN: 2737-0879

# Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1. Johdanto .....	4
2. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvät yhteydenotot.....	6
Häirintä.....	8
Työssä kuormittuminen .....	9
3. Työntekijöiden tekemät valvontapyynnöt .....	10
Valvontapyyntö ei aina johda valvontaan.....	10
Häirintään liittyvät käsittelyratkaisut.....	11
Työssä kuormittumiseen liittyvät käsittelyratkaisut.....	11
Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella.....	12
Häirintä.....	12
Työssä kuormittuminen.....	13
4. Poliisille tehdyt ilmoitukset.....	14

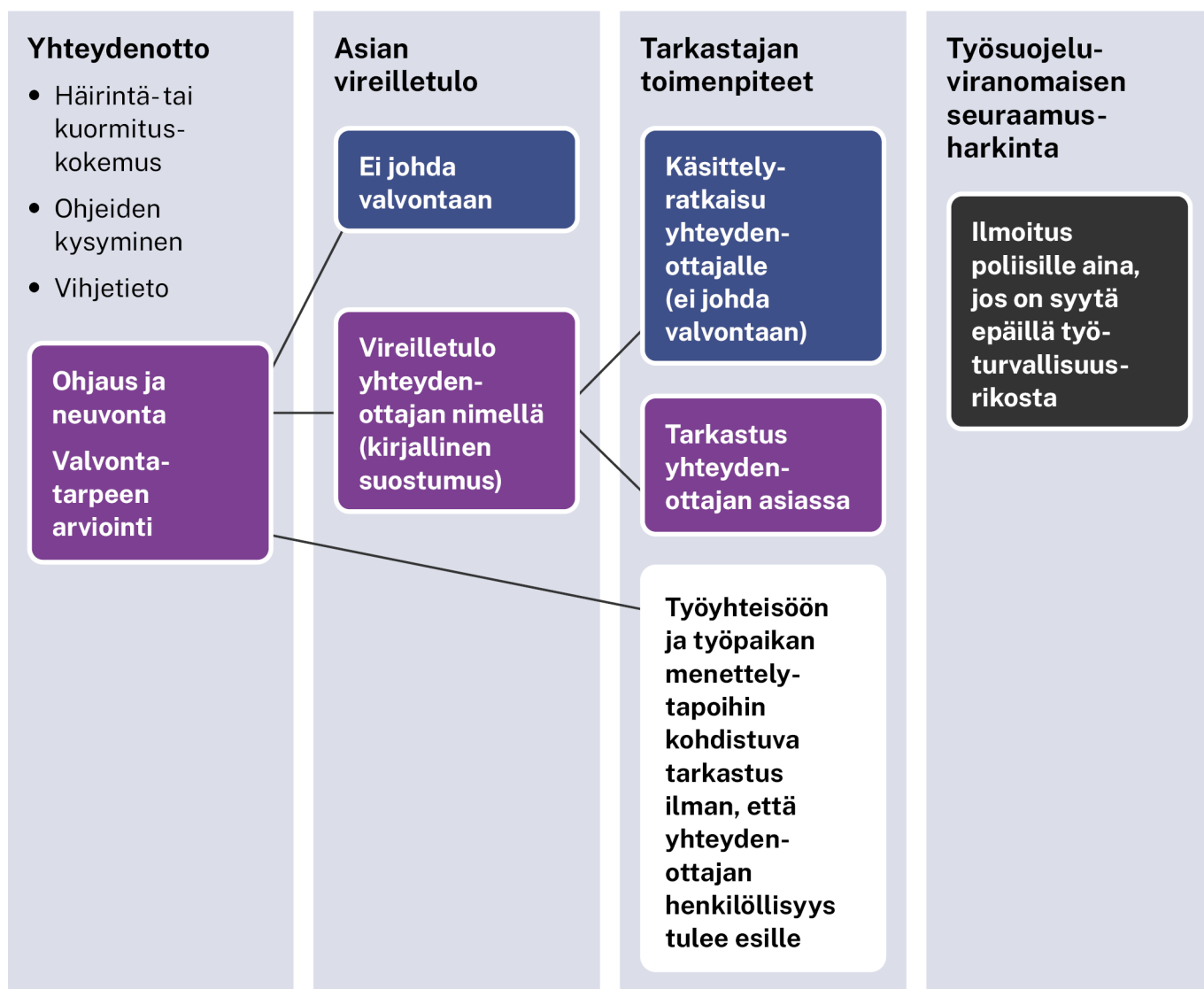
# 1. Johdanto

Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuuslain säännöksiä häirinnästä ja työssä kuormittumisesta. Tässä raportissa kuvataan häirintään ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää asiakasaloitteista valvontaa, joka perustuu siihen,

että työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen ja pyytää valvontaa asiassaan (kuvio 1).

Työntekijän yhteydenotossa voi olla kysymys sekä koetusta häirinnästä että työssä kuormittumisesta.

## Valvonta häirintää ja työssä kuormittumista koskevissa asioissa



Kuvio 1. Valvontatarpeen arviointi ja valvonnan eteneminen.

## Näin työssä esiintyvää häirintää ja työssä kuormittumista valvotaan

Työsuojeluviranomainen valvoo työnantajan toimintaa sekä neuvoo työntekijöitä ja työnantajia häirintää ja työssä kuormittumista koskevien asioiden käsittelyssä työpaikalla.

Asiakasaloitteisessa valvonnassa tarkastetaan erityisesti, että työnantaja noudattaa työturvallisuuslaissa säädettyjä velvollisuuksiaan, kun hän on saanut tiedon työssä esiintyvistä häirinnästä tai työntekijän työssä kuormittumisesta. Työnantajalle on työturvallisuuslaissa säädetty erilliset toimintavelvollisuudet, jotka liittyvät häirintään ja työntekijän työssä kuormittumiseen.

Työnantajan on hyvä tiedostaa, että työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite velvoittaa työnantajaa huomioimaan myös työntekijän henkilökohtaiset edellytykset, jotka voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Työntekijän henkilökohtaisilla edellytyksillä tarkoitetaan esimerkiksi työntekijän ikää, ikääntymistä, sukupuolta, ammatti- tai kielitaitoa tai osatyökykyisen työntekijän yksilöllisiä tarpeita tai rajoitteita.

Työsuojeluviranomaisen tehtäviin ei kuulu työntekijän avustaminen häirintä- tai kuormitusasioiden käsittelyssä eikä ristiriitojen sovittelu työpaikalla. Työsuojeluviranomaisen tehtäviin ei myöskään kuulu korvauksen hakeminen työturvallisuuslainsäätöjen vastaisesta toiminnasta.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa ennaltaehkäisemään häirintää ja työssä kuormittumista. Työsuojeluviranomainen valvoo näiden velvollisuuksien toteuttamista myös viranomaisaloitteisesti työpaikkatarkastusten yhteydessä. Tällöin ei käsitellä yksittäisen työntekijän asiaa, vaan keskitytään työyhteisön toimintaan. Häirinnän ja työssä kuormittumisen viranomaisaloitteisesta valvonnasta kerrotaan Työsuojeluhallinnon vuosikertomuksessa 2025.

### Aluehallintovirastoista Lupa- ja valvontavirastoon

Työsuojeluviranomainen on itsenäinen ja riippumaton valvontaviranomainen. Vuoden 2025 loppuun asti itsenäisinä alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat työsuojelun vastuualueet viidessä aluehallintovirastossa. Tässä raportissa työsuojelun vastuualueista puhutaan yksikössä: työsuojeluviranomainen. Aluehallintovirastot lakkautettiin 31.12.2025, ja uusi valtakunnallinen Lupa- ja valvontavirasto aloitti toimintansa 1.1.2026. Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto toimii valtakunnallisena työsuojeluviranomaisena.

### Työnantajan toimintavelvollisuudet

Työturvallisuuslaissa on säädetty työnantajalle erilliset toimintavelvollisuudet, jotka liittyvät häirintään ja työntekijän työssä kuormittumiseen:

#### 28 § Häirintä

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.

#### 25 § Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

## 2. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvät yhteydenotot

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaiselle vuonna 2025 yhteensä noin 3100.

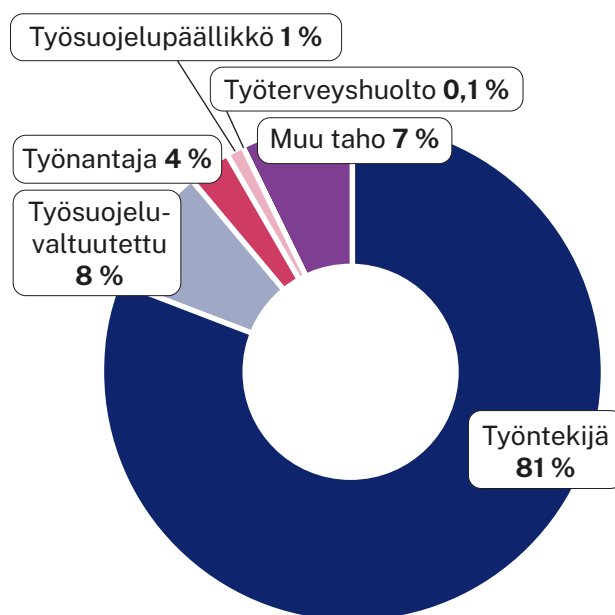
Yhteydenotoista noin 2200 koski häirintää tai epäasiallista kohtelua ja noin 1800 psykososiaalista kuormitusta. Seksuaalista häirintää koskevia yhteydenottoja tuli noin 60. Lisäksi 155:ssä psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvässä yhteydenotossa tuotiin esiin väkivallan uhkaa. Usein yhteydenotossa oli kyse sekä epäasiallisesti koetusta kohtelusta että työssä kuormittumisesta.

Kaikki yhteydenotot käsiteltiin puhelimitse tai kirjallisesti esimerkiksi sähköpostin välityksellä. Tarvittaessa yhteydenottajalle annettiin ohjeet mahdollisen valvontapyyntöjen tekemiseen.

Useimmiten yhteyttä ottaa työntekijä, joka kokee työpaikallaan häirintää tai työssä kuormittumista. Yhteydenottoja tulee myös työsuojeluvaltuutetuilta ja luottamushenkilöiltä. Yhteydenottoja tulee myös työnantajan edustajilta, työsuojelupäälliköiltä, työterveyshuollosta ja esimerkiksi ammattiliitoista. Satunnaisia yhteydenottoja tulee myös niiltä työntekijöiltä, joiden omasta epäasiallisesta käytöksestä on tehty ilmoitus. Myös ulkopuoliset henkilöt, kuten asiakkaat, omaiset tai läheiset, ottavat jonkin verran yhteyttä ja haluavat kysyä neuvoa tai antaa työsuojeluviranomaiselle vihjeen työpaikalla esiintyvistä psykososiaalisesta kuormituksesta tai epäasiallisesta kohtelusta. (Kuvio 2).

Työsuojeluviranomainen vastaanotti noin 3 100 yhteydenottoa häirintään tai työssä kuormittumiseen liittyvissä asioissa. Kasvua edelliseen vuoteen oli noin 15 prosenttia.

### Häirinnästä ja työssä kuormittumisesta yhteyttä ottaneet vuonna 2025

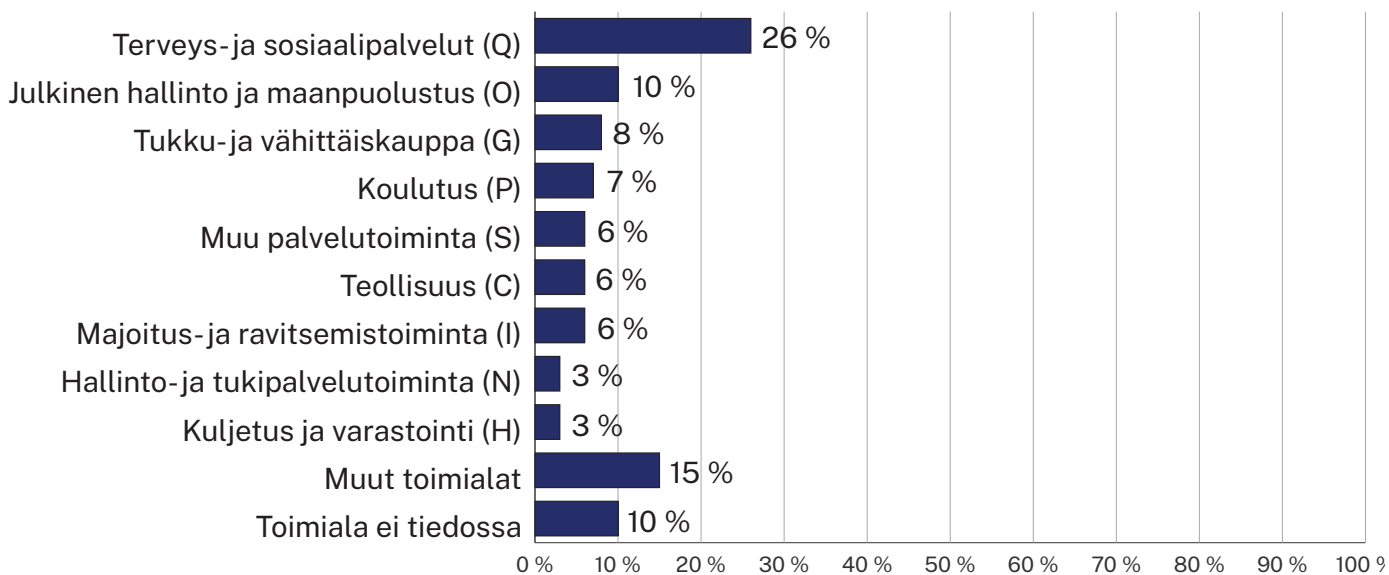


**Kuvio 2.** Häirinnästä ja työssä kuormittumisesta yhteyttä ottaneet vuonna 2025.

Eniten häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli sosiaali- ja terveysalalta (kuvio 3). Näin on ollut myös aiempina vuosina.

### Asiakasyhteydenotot toimialoittain

TOL 2008 -pääluokkien mukaan



**Kuvio 3.** Eri toimialojen osuus häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvissä asiakasyhteydenotoissa vuonna 2025.

## Häirintä

Tyypillinen yhteydenottaja on työntekijä, joka pohtii, onko häneen kohdistuva käytös kiellettyä häirintää. Hänen kanssaan käydään läpi, voisivatko teot täyttää työturvallisuuslaissa kielletyn häirinnän tunnusmerkit.

Jos asiassa on kyse häirinnästä, työntekijää ohjataan ottamaan asia puheeksi suoraan häiritsijän kanssa. Jos häirintä ei lopu tai sitä ei voi ottaa puheeksi häiritsijän kanssa, neuvotaan yhteydenottajaa ilmoittamaan asiasta työnantajalle. Jos työnantaja ei ryhdy toimiin, työntekijää ohjataan ottamaan uudelleen yhteyttä työsuojeluviranomaiseen.

Yhteydenottaja voi myös pyytää konkreettisia neuvoja häirintäasian käsittelyyn työpaikalla. Työntekijät kysyvät esimerkiksi, miten heidän tulisi toimia, voiko häirintäasian käsittelyssä käyttää avustajaa ja keitä asian käsittelyyn osallistuu. Myös työpaikalla pidettävästä häirintäasian käsittelytapaamisesta kysytään paljon.

Työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäälliköt ja työnantajan edustajat kysyvät tyypillisesti ohjeita ja neuvoja häirintäasian käsittelyyn liittyviin tilanteisiin.

Aina kyse ei ole työturvallisuuslain tarkoittamasta häirinnästä, sillä kaikki työpaikoilla esiintyvä kielteinen käyttäytyminen ei ole häirintää. Esimerkiksi työn psykososiaaliset kuormitustekijät voivat huonosti hallittuina aiheuttaa epäasiallisen kohtelun kokemuksia. Myös vastuuton tai huono työkäytös voidaan kokea häirintänä, vaikka ne eivät täytä työturvallisuuslain tarkoittaman häirinnän kriteereitä.

Yhteydenottajaa voidaan esimerkiksi ohjeistaa olemaan yhteydessä työnantajaan, jotta koko työyhteisöä koskevat psykososiaaliset kuormitustekijät saadaan selvitettyä ja arvioitua tai että vastuuttomaan tai huonoon työkäyttöön voidaan puuttua.

Työturvallisuuslaissa häirinnällä tarkoitetaan järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Poikkeuksen tekee esimerkiksi seksuaalinen häirintä, jolloin jo yksikin teko voi olla työturvallisuuslaissa kiellettyä häirintää.

Häirintä ilmenee työpaikoilla hyvin eri tavoin. Työsuojeluviranomaiseen yhteyttä ottaneet työntekijät kokevat häirintää useimmiten työnantajan edustajan, esihenkilön tai toisen työntekijän taholta.

Häirintäkokemukset liittyvät esimerkiksi toistuviin väheksyviin puheisiin, työn jatkuvan perusteettomaan arvosteluun ja vaikeuttamiseen, maineen tai aseman kyseenalaistamiseen ja työjohto-oikeuden väärinkäyttöön. Työnjohto-oikeuden väärinkäyttö voi esiintyä esimerkiksi toistuvana perusteettomana puuttumisena työntekoon, työtehtävien laadun tai määrän perusteettomana muuttamisena, epäasiallisena työjohtovallan käyttönä tai nöyryyttävänä käskyjen antamisena.

Seksuaalinen häirintä työpaikalla tarkoittaa seksuaalissävytteistä, ei-toivottua käytöstä, joka loukkaa henkilön koskemattomuutta. Esiin on noussut myös häirintä sosiaalisessa mediassa sekä häirintä asiakkaan, luottamushenkilön tai muun työpaikan ulkopuolisen henkilön taholta.

## Työssä kuormittuminen

Työssä kuormittumista koskevassa yhteydenotossa on usein kyse liiallisesta työmäärästä, aikapaineesta ja kovista vaatimuksista. Lisäksi kuormittumisen syiksi kerrotaan usein yhteistyön, vuorovaikutuksen ja tiedonkulun ongelmat työyhteisössä. Monessa tapauksessa yhteydenottaja tuo asiansa esille häirintänä, mutta keskustelussa tulee ilmi, että varsinaisen häirinnän sijaan taustalla ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät ja työntekijän työssä kuormittuminen.

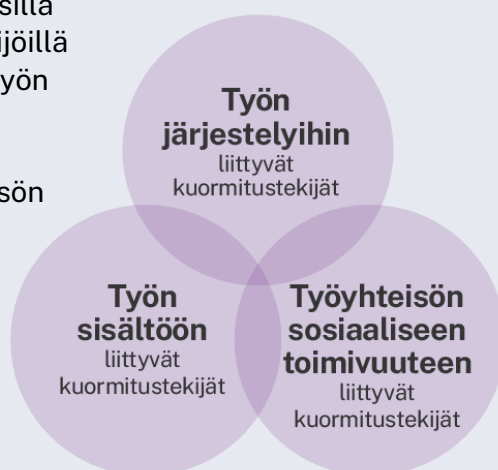
Yleensä neuvoja halutaan asian käsittelyyn työpaikalla. Jos työntekijä ei ole kertonut tilantees-

taan työnantajalle, annetaan hänelle ohjeet kertoa kuormittumisestaan omalle esihenkilölleen. Joissain tilanteissa työntekijä voidaan ohjata työterveyshuoltoon pyytämään kuormittumisestaan terveydenhuollon asiantuntijan arviota. Myös työpaikan työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäälliköt kysyvät neuvoja asian ratkaisemiseen.

Yhteydenotto voi myös koskea koko työyhteisön tilannetta. Silloin voidaan antaa ohjeita esimerkiksi siihen, miten tilanne voidaan saada hallintaan työpaikan omin keinoin. Joissain tilanteissa työsuojeluviranomainen voi harkita valvonnan kohdentamista koko työpaikkaan.

### Työn psykososiaaliset kuormitustekijät

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta.



**Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä** tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä. Haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi

- yksitoikkoinen työ
- työn sirpaleisuus
- jatkuva valppaana olo
- työn laadulliset vaatimukset
- liiallinen tietomäärä
- jatkuvat keskeytykset
- kohtuuton vastuu
- toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä.

**Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät** ovat työn ja työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen liittyviä tekijöitä työpaikalla. Haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi

- liiallinen tai liian vähäinen työn määrä
- kohtuuton aikapaine työssä
- työajoista johtuvat haittatekijät kuten vuorotyö, yötyö tai työhön sidonnaisuus, työaikaan kuulumaton runsas työhön liit-tyvä matkustaminen
- liikkuva työ
- puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa
- epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet tai vastuut sekä epäselvä työnjako.

**Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen** liittyviä haitallisia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi

- työskentely yksin
- sosiaalinen tai fyysinen eristäminen
- toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus
- huono tiedonkulku
- esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki
- häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu
- tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu.

## 3. Työntekijöiden tekemät valvontapyynnöt

Vuonna 2025 työsuojeluviranomaiselle tehtiin 311 valvontapyyntöä, jotka liittyivät työssä koettuun häirintään ja 82 valvontapyyntöä, jotka liittyivät työssä koettuun kuormittumiseen. Seksuaaliseen häirintään liittyviä valvontapyyntöjä tehtiin viisi. Useassa valvontapyynnössä työntekijä oli kokenut työssään sekä häirintää että kuormittumista. Valvontapyynnöissä tuli esiin myös syrjinnän kokemuksia.

### Valvontapyyntö ei aina johda valvontaan

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa, että työnantaja selvittää tietoonsa saatetut häirinnän ja työssä kuormittumisen kokemukset ja että työnantaja ryhtyy toimiin häirinnän lopettamiseksi ja työntekijän terveyttä uhkaavan työssä kuormittumisen hallintaan saamiseksi.

Jos ei synny epäilyä, että työnantaja on laiminlyönyt häirintään tai työssä kuormittumiseen liittyviä lakisääteisiä velvollisuuksiaan, asiasta laaditaan käsittelyratkaisu.

Vuonna 2025 työsuojeluviranomaiselle tehtiin yli 300 häirintään liittyvää valvontapyyntöä ja yli 80 työssä kuormittumiseen liittyvää valvontapyyntöä. Usein kyse oli sekä häirinnästä että työssä kuormittumisesta.

Aina valvontapyyntö ei kuitenkaan johda valvontaan. Valvontapyynnön vastaanottaessaan työsuojeluviranomainen arvioi, onko asiassa syytä epäillä, että työnantaja on laiminlyönyt lakisääteisiä velvollisuuksiaan. Tarvittaessa työsuojeluviranomainen pyytää työntekijältä lisäselvitystä, kuten konkreettisia esimerkkejä häirintäteoista tai tietoa siitä, miten asiaa on käsitelty työpaikalla.

Jos työnantajan lakisääteisten velvollisuuksien laiminlyönnistä ei synny epäilyä, laaditaan asiaa käsittelyratkaisu. Käsittelyratkaisussa tarkastaja perustelee valvontapyynnön tekijälle, miksi asia ei johda valvontaan. Jos työntekijä on tehnyt valvontapyynnön useammasta asiasta, niistä vain osa saattaa johtaa valvontaan.

## Häirintään liittyvät käsittelyratkaisut

Vuonna 2025 häirintää koskevista valvontapyyntöistä 200 päättyi käsittelyratkaisuun. Käsittelyratkaisu tehdään tilanteissa, joissa valvottavaksi tuotu asia ei johda työnantajan valvontaan

Yleisimmin käsittelyratkaisuja tehdään siksi, että työturvallisuuslain tarkoittamat häirinnän tunnusmerkit eivät täyty. Käsittelyratkaisu tehdään myös, jos työnantajan toimet häirinnän päättämiseksi ovat valvontapyyntöön tekoajaksi yhä kesken tai jos työnantaja on ryhtynyt riittäviin toimiin häirinnän päättämiseksi.

Edellytys viranomaisen valvontatoimenpiteille on, että työnantaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Jos työnantaja ei ole ollut tietoinen työntekijän kokemuksista, valvontapyyntö johtaa käsittelyratkaisuun, jossa valvontapyyntö tekijälle annetaan ohjeet kertoa häirinnästä työnantajalle ja toimia asiassa työpaikan omien ohjeiden mukaisesti.

Jos häirintää ei ole saatu työnantajan toimin hallintaan tai työnantaja on kieltäytynyt käsittelemästä asiaa, valvontapyyntö voi johtaa työnantajan valvontaan. Työsuojeluviranomainen ei kuitenkaan aloita valvontaa, ellei valvontapyyntöön tekijä anna suostumustaan siihen, että asiaa voidaan käsitellä työnantajan kanssa hänen nimellään.

Häirintäkokemusten taustalla voi olla myös koko työyhteisöön vaikuttavat psykososiaaliset kuormitustekijät, jotka heikentävät työyhteisön sosiaalista toimivuutta. Näitä voivat olla esimerkiksi liiallinen työmäärä, epäselvät tehtäväkuvat tai vastuut tai riittämätön tuki esihenkilöltä tai työkavereilta. Jos psykososiaaliset kuormitustekijät eivät ole työpaikalla hallinnassa, ne saattavat aiheuttaa työyhteisössä epäasiallisen kohtelun kokemuksia.

Osa yksittäisten työntekijöiden tekemistä valvontapyyntöistä johti käsittelyratkaisuihin siksi, että valvontaa päätettiin toteuttaa koko työpaikkaa koskevana tarkastuksena.

### Mikä ei ole häirintää?

Kaikki työpaikalla esiintyvä kielteinen toiminta ei ole työturvallisuuslain tarkoittamaa häirintää. Esimerkiksi yksittäinen työpaikalla esiintyvä ristiriitatilanne, työhön liittyvät näkemyserot tai esihenkilön perustellusta syytä antama varoitus ei ole työturvallisuuslain mukaista häirintää. Häirinnän tunnusmerkit täyttyvät pääsääntöisesti silloin, jos kielteinen toiminta on järjestelmällistä ja jatkuvaa ja aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa ja vaaraa. Poikkeuksen tekee seksuaalinen häirintä, jolloin jo yksikin teko voi täyttää työturvallisuuslain tarkoittamat häirinnän kriteerit.

## Työssä kuormittumiseen liittyvät käsittelyratkaisut

Vuonna 2025 tehtiin 39 työssä kuormittumiseen liittyvää käsittelyratkaisua, joissa todettiin, ettei tilanne johda työnantajan valvontaan yksittäisen työntekijän asiassa.

Yleisimmin käsittelyratkaisu tehdään silloin, kun katsotaan, että työnantaja on ryhtynyt riittäviin toimiin työntekijän terveyttä vaarantavan kuormittumisen hallitsemiseksi.

Käsittelyratkaisu tehdään myös silloin, kun katsotaan, että kyseessä on psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiheuttama, koko työyhteisöön kohdistuva kuormitustilanne. Tällöin valvonta toteutetaan koko työyhteisöä koskevana työpaikkatarkastuksena.

### Työnantaja päättää toimista

Työnantajan on huolehdittava, että työntekijän terveyttä vaarantavia kuormitustekijöitä vältetään. Työnantaja päättää, minkälaisiin toimenpiteisiin työpaikalla ryhdytään haitallisten kuormitustekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi.

## Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella

Kun työntekijän toimittamien tietojen perusteella epäillään, että työnantaja on toiminut työturvallisuuslain vastaisesti, tarkastaja aloittaa valvonnan.

Tarkastaja lähettää asiasta selvityspyynnön työnantajalle. Myös työpaikan työsuojeluvaltuutetulle annetaan yleensä mahdollisuus esittää käsityksensä asiassa. Valvontapyynnön tekijälle annetaan mahdollisuus esittää näkemyksensä työnantajalta ja työsuojeluvaltuutetulta saaduista selvityksistä. Selvitysten perusteella tarkastaja arvioi, onko työnantaja rikkonut työturvallisuuslakia. Tarkastaja laatii tarkastuskertomuksen, jossa hän arvioi työnantajan toimintaa. Jos tarkastaja havaitsee epäkohtia, hän antaa työnantajalle veloitteen noudattaa lainsäädäntöä.

## Häirintä

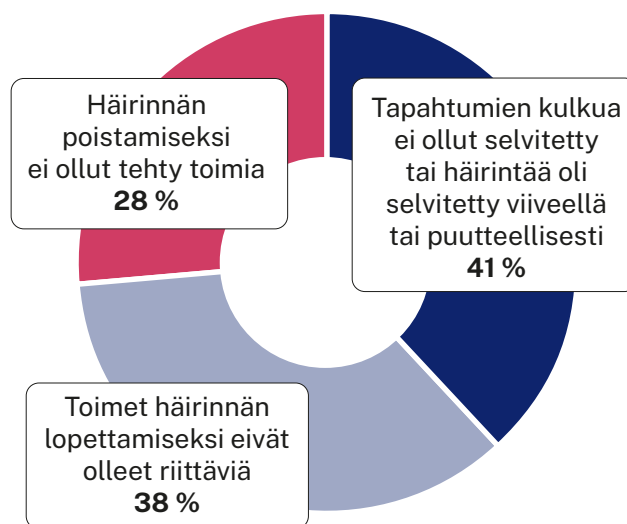
Vuonna 2025 tehtiin valvontapyyntöjen perusteella 84 tarkastusta, joissa käsiteltiin häirintään liittyviä työnantajan velvollisuuksia. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja ryhtynyt toimiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon työntekijän kokemasta terveyttä vaarantavasta häirinnästä.

Lähes kolmessa tapauksessa neljästä valvontapyynnön tekijä oli kokenut häirintää esihenkilön tai muun työnantajan edustajan taholta. Noin joka kymmenennessä tapauksessa häiritsijäksi oli koettu työkaveri ja muutamassa yksittäisessä tapauksessa työpaikan ulkopuolinen henkilö.

Yli 30 prosentissa tapauksista työnantaja ei ollut noudattanut työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksiaan. Epäkohdista suurin osa koski joko sitä, että työnantaja ei ollut selvittänyt tapahtumien kulkua lainkaan tai työnantajan toimet häirinnän lopettamiseksi olivat olleet riittämättömiä. Yli neljäsosassa tapauksia katsottiin, että työnantaja oli selvittänyt häirintää viiveellä tai puutteellisesti tai työnantaja ei ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimiin häirinnän poistamiseksi. (Kuvio 4)

## Häirintään liittyneet epäkohdat työnantajan toiminnassa

Työnantaja oli laiminlyönyt velvollisuuksiaan yli 30 prosentissa tapauksista.



**Kuvio 4.** Tarkastuksissa vuonna 2025 havaitut epäkohdat siinä, miten työnantajat ovat toimineet häirinnän selvittämiseksi ja poistamiseksi.

Häirintään liittyvässä valvonnassa havaittiin usein myös muita epäkohtia. Työntekijöille ei esimerkiksi ollut tarjolla riittävää opetusta ja ohjausta siitä, miten häirinnästä ilmoitetaan ja mitä tarkoittaa työntekijän velvollisuus käyttäytyä asiallisesti työssä. Tästä annettiin toimintaohjeita.

Puutteita havaittiin usein myös esihenkilöiden osaamisessa. Heille ei ollut esimerkiksi annettu riittävää perehdytystä häirintäasioiden käsitteilyyn. Joissain tapauksissa häirintäasioiden käsittelyn yhteydessä käsiteltiin myös työsyryntää tai haitallista työssä kuormittumista.

Noin 65 prosentissa tarkastuksista työnantajan toiminnassa tai työpaikan olosuhteissa ei havaittu puutteita työturvallisuuslain tarkoittaman häirinnän näkökulmasta. Tyypillisesti tarkastaja totesi työnantajan selvityksen perusteella, että asiassa ei ollut kyse työturvallisuuslain tarkoittamasta häirinnästä. Kyse saattoi olla siitä, että työntekijä koki työnantajan perustellut työnjohdolliset toimet epäasiallisina. Joissain tapauksissa oli kyse yksittäisistä tai lievistä ristiriitatilanteista työpaikalla.

## Työssä kuormittuminen

Vuonna 2025 tehtiin 42 tarkastusta, joissa käsiteltiin työntekijän kuormittumiseen liittyviä työnantajan velvollisuuksia. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja noudattanut työturvallisuuslain mukaista velvollisuuttaan ryhtyä toimiin työn kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi sen jälkeen, kun hän oli saanut tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta työssä kuormittumisesta. Työssä kuormittumisen lisäksi työntekijän kokemaa häirintää käsiteltiin hieman yli puolessa tehdystä tarkastuksista. Yksittäisissä tapauksissa käsiteltiin kuormittumisen lisäksi työntekijän kokemaa syrjintää.

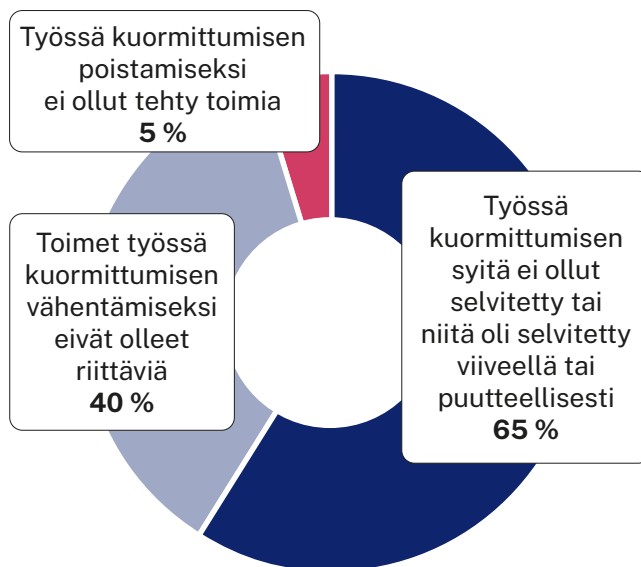
Lähes puolessa tapauksista työnantaja ei ollut noudattanut lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksiaan. Epäkohdista suurin osa koski sitä, että työnantaja ei ollut selvittänyt työssä kuormittumisen syitä tai oli selvittänyt kuormittumista viiveellä tai puutteellisesti. Paljon epäkohtia havaittiin myös siinä, että työnantajan toimet eivät olleet riittäviä kuormituksen vähentämiseksi tai välttämiseksi. Muutamissa tapauksissa työnantaja ei ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimiin työntekijän kokeman kuormittumisen vähentämiseksi. (Kuvio 5)

Puutteita oli myös työnantajan yleisissä velvollisuuksissa huolehtia ennakoivasti siitä, etteivät työn psykososiaaliset kuormitustekijät aiheuta haitallista kuormitusta työssä. Työnantajille annettiin veloitteita muun muassa työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämisestä ja arvioinnista työpaikalla, työympäristön jatkuvasta tarkkailusta, esihenkilöiden velvollisuuksista sekä työhön perehdyttämisestä.

Puutteita oli myös lakisääteisessä työterveys- huollossa. Työnantajia veloitettiin esimerkiksi tekemään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa työntekijän kuormittumisen välttämiseksi tai työn-

## Työssä kuormittumiseen liittyneet epäkohdat työnantajan toiminnassa

Työnantaja oli laiminlyönyt velvollisuuksiaan lähes 50 prosentissa tapauksista.



**Kuvio 5.** Tarkastuksissa vuonna 2025 havaitut epäkohdat siinä, miten työnantajat ovat toimineet työssä kuormittumisen selvittämiseksi ja vähentämiseksi.

tekijöiden terveydentilan ja työkyvyn selvittämiseksi. Lisäksi työnantajia veloitettiin asioissa, jotka koskivat työssä selviytymisen seuranta ja edistämistä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden avulla.

Yli 50 prosentissa tapauksista ei havaittu puutteita työnantajan toiminnassa työturvallisuuslain näkökulmasta. Yleensä näissä tapauksissa katsottiin, että työnantaja oli ryhtynyt riittäviin toimiin saatuaan tiedon työntekijän työssä kuormittumisesta. Muutamissa tapauksissa asian käsittely työpaikalla oli vielä kesken.

## 4. Poliisille tehdyt ilmoitukset

Työsuojeluviranomaisella on työsuojelun valvontalain mukaan velvollisuus tehdä poliisille ilmoitus, jos on todennäköisiä perusteita epäillä työturvallisuusrikosta. Ilmoitusvelvollisuus on kuitenkin osittain harkinnanvarainen niin, että ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Harkittaessa ilmoituksen tekemistä häirintäasiassa työsuojeluviranomainen arvioi, onko työssä esiintynyt työntekijään kohdistuva häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu ollut sellaista, että se on voinut objektiivisesti arvioiden aiheuttaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa. Toiseksi arvioidaan, onko työnantaja saanut asiasta tiedon ja onko tämän jälkeen ryhdytty käytettävissä olevin keinoin toimiin häirinnän lopettamiseksi. Jos työnantaja itse on ollut häiritsijä, arvioidaan, ovatko häirintäteot olleet sellaisia, että työnantajan olisi asemansa perusteella pitänyt ymmärtää menettelynsä aiheuttavan terveysvaaraa.

Harkittaessa työssä kuormittumiseen liittyvän ilmoituksen tekemistä työsuojeluviranomainen kiinnittää huomiota siihen, onko työntekijä todetusti kuormittunut työssään terveyttä vaarantavalla tavalla ja onko työnantaja saanut tästä tiedon. Lisäksi arvioidaan, onko työnantaja käytettävissään olevin keinoin ryhtynyt toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja niistä aiheutuvan vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Erityisesti kiinnitetään huomiota työnantajan toimien riittävyteen ja siihen, onko kuormitustekijöitä aiheuttanut epäkohta poistunut tai vähentynyt työnantajan toimien seurauksena.

Vuonna 2025 työsuojeluviranomainen teki yhdeksän ilmoitusta poliisille epäillystä työturvallisuusrikoksesta: kolme häirinnästä ja kuusi työssä kuormittumisesta.

Lisäksi poliisi ja syyttäjät pyysivät työsuojeluviranomaiselta lausuntoa tai kannanottoa häirintäasioissa noin 20 kertaa ja kuormittumiseen liittyvissä asioissa muutamia kertoja.

*Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä, on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.*

*Rikoslaki 47 luku, 1 §*

Työsuojeluviranomainen osallistuu työrikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn työsuojelun valvontalain perusteella. Syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus antaa lausunto ennen syyteharkinnan päättämistä. Kun asiaa käsitellään tuomioistuimessa suullisesti, työsuojeluviranomaisella on läsnäolo- ja puheoikeus.

Työsuojeluviranomainen tiedottaa tärkeimmistä työrikostuomioista. Tiedotteita voi tilata STT:n tiedotepalvelun kautta ([sttinfo.fi](http://sttinfo.fi)). Tiedotteet julkaistaan myös työsuojeluhallinnon verkkopalvelu Työsuojelu.fi:ssä ([tyosuojelu.fi/tiedotteet-ja-uutiset](http://tyosuojelu.fi/tiedotteet-ja-uutiset)).

Tyosuojelu.fi  
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu