

Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2024

Raportti

Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuuslain säännöksiä häirinnästä ja työssä kuormittumisesta. Tässä raportissa kuvataan häirintään ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää asiakasaloitteista valvontaa vuonna 2024.

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaiselle vuonna 2024 yhteensä noin 2 700, mikä on noin 500 enemmän kuin edellisvuonna.

Noin 1 900 yhteydenotossa oli kyse työpaikalla esiintyvistä häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Näistä noin 60:ssä oli kyse seksuaalisesta häirinnästä.

Noin 1100 yhteydenotossa oli kyse työssä esiintyvistä psykososiaalisesta kuormituksesta. Näistä noin 125:ssä oli kyse työpaikalla esiintyvistä väkivallan uhasta.

Osa yhteydenotoista sisälsi sekä häirintää ja epäasiallista kohtelua että työssä koettua kuormittumista. Monessa yhteydenotossa käsiteltiin myös syrjinnän kokemuksia. Useimmiten yhteydenottaja kysyi neuvoja asian käsittelyyn työpaikalla.

Työsuojeluviranomainen vastaanotti 259 häirintään liittyvää kirjallista valvontapyyntöä. Näistä 11:ssä oli kyse seksuaalisesta häirinnästä. Kuormittumiseen liittyviä valvontapyyntöjä vastaanotettiin yhteensä 47. 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 79 tarkastusta. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja ryhtynyt toimiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon

työntekijän kokemasta terveyttä vaarantavasta häirinnästä. Noin 30 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 31. 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. Reilussa puolessa tarkastuksista havaittiin, ettei työnantaja ollut noudattanut lakisääteisiä 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 kokeman kuormittumisen vähentämiseksi.

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

Työsuojeluviranomainen teki neljä esitutkinta-ilmoitusta epäillystä työturvallisuusrikoksesta. Kahdessa ilmoituksessa oli kyse häirinnästä ja kahdessa työssä kuormittumisesta.

Raportin nimi: Häirinnän ja työssä kuormittumisen asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2024

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2025

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 5fin/2025

ISBN: 978-952-479-395-7

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 valvontapyynnot	10
Valvontapyyntö ei aina johda valvontaan	10
Häirintään liittyvät käsittelyratkaisut.....	11
Työssä kuormittumiseen liittyvät käsittelyratkaisut	12
Tarkastukset valvontapyyntöjen perusteella	13
Häirintä.....	13
Työssä kuormittuminen	14
4. Poliisille tehdyt esitutkintailmoitukset.....	15

1. Johdanto

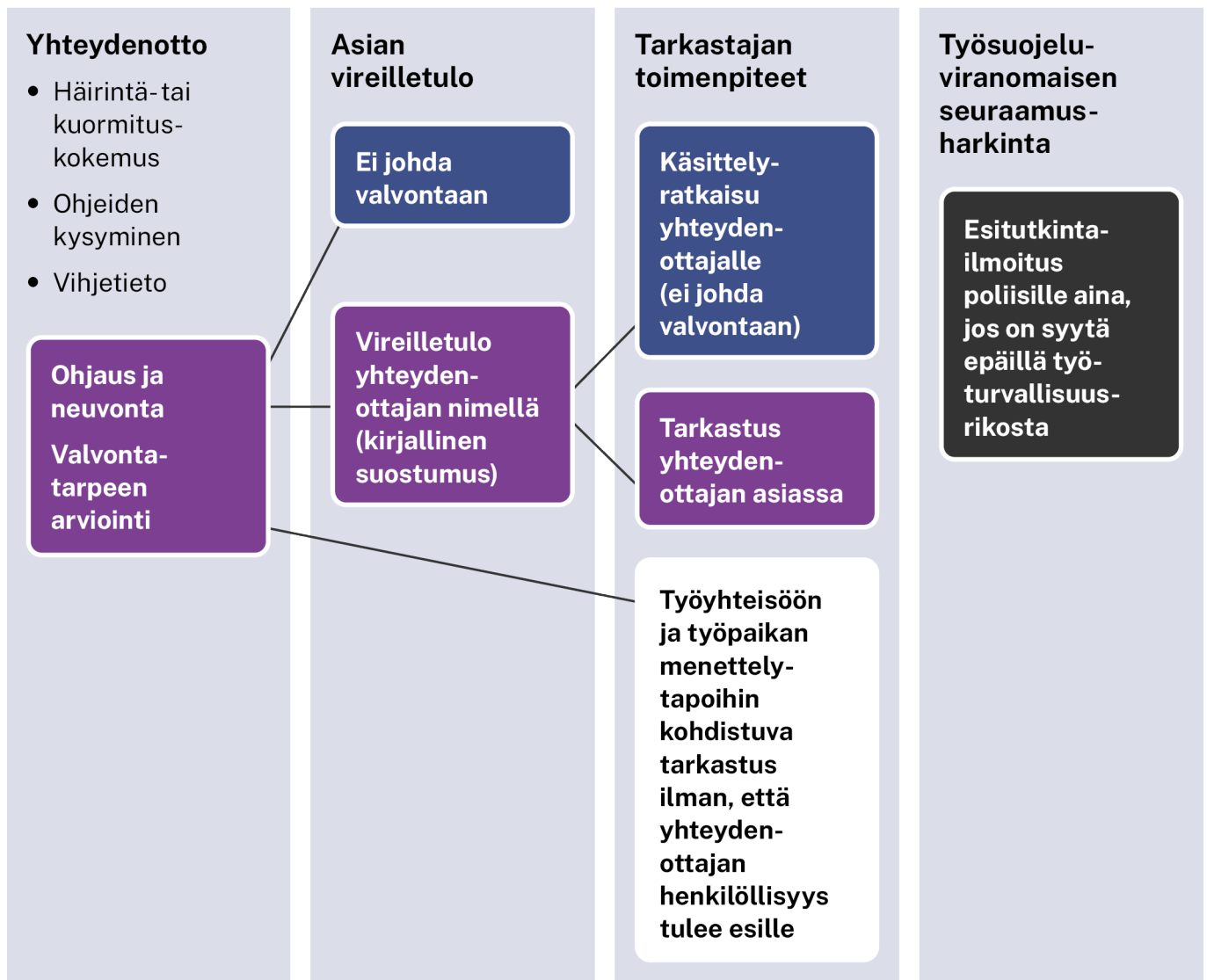
Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuuslain säännöksiä häirinnästä ja työssä kuormittumisesta. Alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet, jotka valvovat alueellaan työsuojelua koskevien säädösten noudattamista.

Tässä raportissa kuvataan häirintään ja työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvää asiakas-

aloitteista valvontaa, joka perustuu siihen, että työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen ja pyytää valvontaa asiassaan (kuvio 1).

Usein työntekijän yhteydenotossa on kysymys sekä häirinnästä että työssä kuormittumisesta. Tyypillistä on myös, että työntekijä saattaa asiansa vireille häirintäasiana, mutta valvonta laajentuu koskemaan myös työssä kuormittumista.

Asiakasaloitteinen valvonta työhyvinvointiasioissa



Kuvio 1. Valvontatarpeen arviointi ja valvonnan eteneminen.

Näin työssä esiintyvää häirintää ja työssä kuormittumista valvotaan

Työsuojeluviranomainen valvoo työnantajan toimintaa sekä neuvoa 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 työturvallisuussäännösten vastaisesta toiminnasta.

Työnantajalla on myös muita velvollisuuksia, jotka liittyvät häirintään ja haitalliseen työssä kuormittumiseen. Työsuojeluviranomainen valvoo näiden

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.

velvollisuuksien toteuttamista myös viranomaisaloitteisesti työpaikkatarkastusten yhteydessä. Tällöin ei käsitellä yksittäisen työntekijän asiaa, vaan keskitytään työyhteisön toimintaan. Työsuojeluviranomaisen viranomaisaloitteisesta valvonnasta kerrotaan Työsuojeluhallinnon vuosikertomuksessa 2024.

2. Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyvät yhteydenotot

Häirintään ja työssä kuormittumiseen liittyviä yhteydenottoja tuli työsuojeluviranomaiselle vuonna 2024 yhteensä noin 2700.

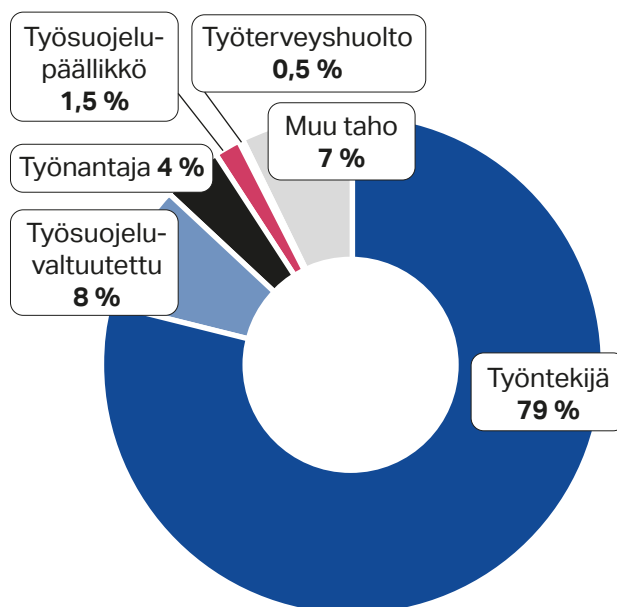
Näistä noin 1900 koski häirintää tai epäasiallista kohtelua ja noin 1100 psykososiaalista kuormitusta. Seksuaalista häirintää koskevia yhteydenottoja tuli noin 60. Lisäksi noin 125 psykososiaaliseseen kuormitukseen liittyvissä yhteydenotoissa tuotiin esiin väkivallan uhkaa. Useassa tapauksessa oli kyse sekä häirinnästä että kuormittumisesta.

Yhteydenottoja tuli noin 500 enemmän kuin vuonna 2023. Kaikki yhteydenotot käsiteltiin puhelimitse, sähköpostitse tai kirjallisesti.

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 psykososiaalisesta kuormituksesta tai epäasiallisesta kohtelusta. (Kuvio 2).

Työsuojeluviranomainen vastaanotti noin 2 700 yhteydenottoa häirintään tai työssä kuormittumiseen liittyvissä asioissa. Kasvua edelliseen vuoteen oli noin 23 prosenttia.

Häirinnästä ja työssä kuormittumisesta yhteyttä ottaneet vuonna 2024

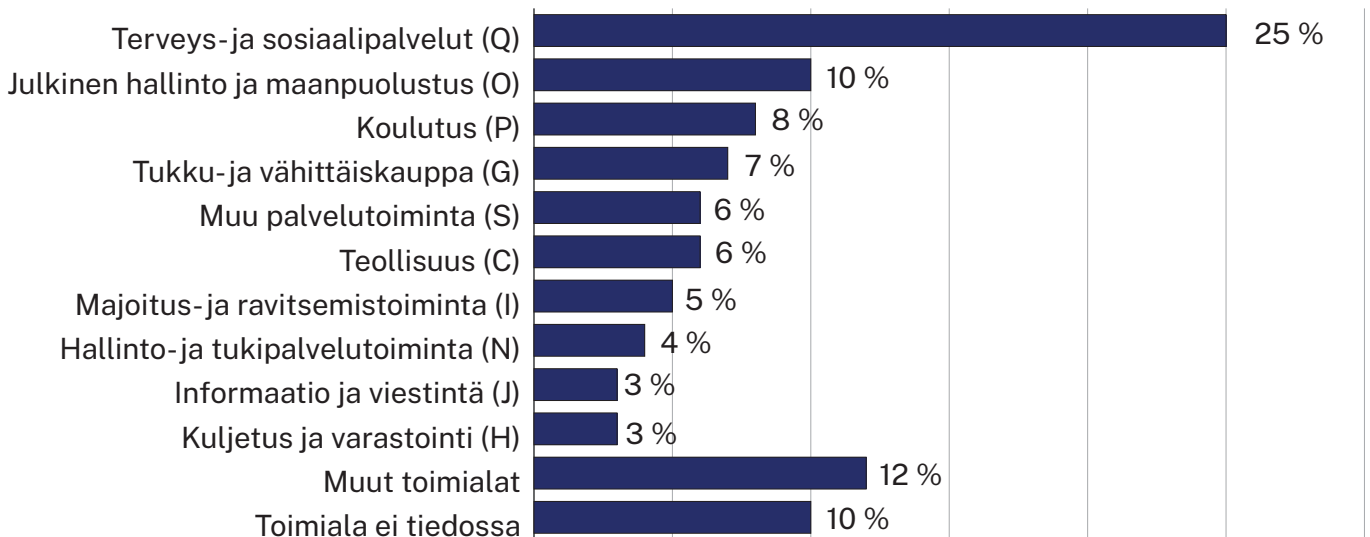


Kuvio 2. Häirinnästä ja työssä kuormittumisesta yhteyttä ottaneet vuonna 2024.

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 2024.

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 katsotaan, että asiassa on kyse häirinnästä, työntekijää ohjataan ottamaan asia puheeksi ensin suoraan häiritsijän kanssa. Jos häirintä ei lopu tai sitä ei jostain syystä pysty ottamaan puheeksi häiritsijän kanssa, neuvotaan yhteydenottajaa kertomaan asiasta työnantajalle. Jos työnantaja ei ryhdy toimiin, työntekijää ohjataan ottamaan uudelleen yhteyttä työsuojeluviranomaiseen.

Aina kyse ei ole työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä, sillä kaikki työpaikoilla esiintyvä kielteinen käyttäytyminen ei ole häirintää. Tuolloin yhteydenottajaa esimerkiksi ohjeistetaan olemaan yhteydessä työnantajaan, jotta koko työyhteisöä koskevat psykososiaaliset kuormitustekijät saadaan selvitetyksi ja arvioiduksi. Huonosti hallituina tai epäsuotuisissa olosuhteissa ne voivat aiheuttaa myös kokemuksia häirinnästä.

Usein yhteydenottaja 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 liittyvissä tilanteissa.

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 esihenkilön tai toisen työntekijän taholta. Yhteydenottajilla on saattanut olla myös kokemuksia työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä haasteista ja ristiriitatilanteista. Häirintäkokemukset liittyvät esimerkiksi toistuvaan uhkailuun, pelotteluun, väheksyviin puheisiin, työnteon jatkuvaan perusteettomaan arvosteluun ja vaikeuttamiseen, maineen tai aseman kyseenalaistamiseen ja työnjohto-oikeuden väärinkäyttöön. Työnjohto-oikeuden väärinkäyttö voi esiintyä esimerkiksi toistuvana perusteettomana puuttumisena työntekoon, työtehtävien laadun tai määrän perusteettomana muuttamisena, epäasiallisena työnjohtovallan käyttönä tai nöyryyttävänä käskyjen antamisena. Esiin on noussut myös häirintä sosiaalisessa mediassa sekä häirintä asiakkaan, luottamushenkilön tai muun työpaikan ulkopuolisen henkilön taholta.

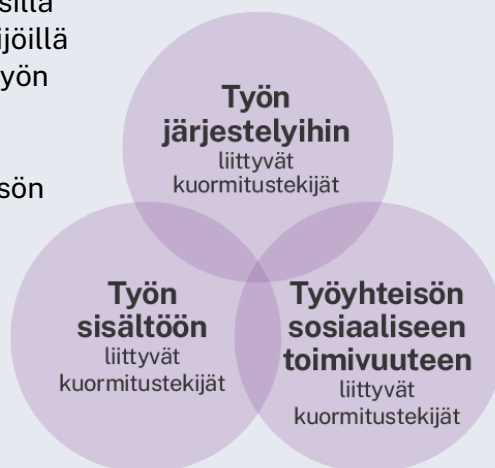
Työssä kuormittuminen

Tyypillinen työssä kuormittumista koskeva yhteydenotto on sellainen, jossa työntekijä kertoo 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.

Yhteyttä ottava työntekijä haluaa usein ensisijaisesti neuvoja asiansa käsittelyyn työpaikalla. Työntekijä ei aina ole kertonut tilanteestaan työnantajalle, ja tällöin hänelle annetaan ohjeet kertoa kuormittumisestaan omalle esihenkilölleen. Joissain tilanteissa työntekijä on myös ohjattu työterveyshuoltoon pyytämään kuormittumisestaan terveydenhuollon asiantuntijan arviota. Myös työpaikan työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäälliköt kysyvät neuvoja asian ratkaisemiseen. Yhteydenotto voi myös koskea koko työyhteisöä. Tällöin 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 liittyvä 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
- esihenkilön tai työtovereiden puutteellinen tuki
- häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu
- tasapuolisen kohtelun vastainen tai syrjivä kohtelu.

3. Työntekijöiden tekemät valvontapyynnot

Vuonna 2024 työsuojeluviranomaiselle tehtiin 259 valvontapyyntöä, jotka liittyivät työssä koettuun häirintään ja 47 valvontapyyntöä, jotka liittyivät työssä koettuun kuormittumiseen. Seksuaaliseen häirintään liittyviä valvontapyyntöjä tehtiin kymmenkunta. Useassa valvontapyynnössä työntekijä oli kokenut työssään sekä häirintää että kuormittumista. Valvontapyynnoissa tuli esiin myös syrjinnän kokemuksia.

Valvontapyyntöjen määrä kasvoi muutamalla kymmenellä vuodesta 2023. Valvontapyyntöjen määrät ovat olleet kasvussa useana vuonna peräkkäin.

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 työnantajan lakisääteisten velvollisuuksien laiminlyönnistä ei synny epäilyä, asiasta laaditaan käsittelyratkaisu.

Valvontapyyntö

Työntekijä voi saattaa asiansa vireille tekemällä kirjallisen valvontapyynnön työsuojeluviranomaiselle.

Valvontapyyntölomakkeella työntekijä antaa suostumuksensa siihen, että työsuojeluviranomainen voi käsitellä asiaa työnantajan kanssa työntekijän nimellä.

Työsuojeluviranomainen ei pääsääntöisesti voi selvittää työntekijän kokemuksia häirinnästä tai työssä kuormittumisesta ilman, että työntekijän henkilöllisyys ilmaistaan työnantajalle.

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.

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, voi niistä myös vain osa johtaa valvontaan.

Häirintään liittyvät käsittelyratkaisut

Vuonna 2024 häirintää koskevista valvontapyynnöistä 148 päättyi käsittelyratkaisuun. Yleisin perustelu käsittelyratkaisulle oli se, että työturvallisuuslain tarkoittamat häirinnän tunnusmerkit eivät täyttyneet. Käsittelyratkaisu tehtiin usein myös siksi, että tarkastaja katsoi työnantajan ryhtyneen riittäviin toimiin häirinnän päättämiseksi.

Joissain tapauksissa valvontapyynnön tekijä ei antanut suostumustaan siihen, että asiaa voitaisiin käsitellä työnantajan kanssa hänen nimellään, tai valvontapyyntö haluttiin perua. Tällöin työsuojeluviranomainen ei aloita valvontaa.

Käsittelyratkaisuun päädyttiin myös tapauksissa, joissa työnantajan toimet häirinnän päättämiseksi olivat työpaikalla yhä kesken.

Joissakin tapauksissa työnantaja ei ollut saanut tietoa työntekijän häirintäkokemuksista. Tällöin valvontapyynnön tekijälle annettiin ohjeet kertoa häirinnästä työnantajalle ja toimia asiassa ensisijaisesti työpaikan omien ohjeiden mukaisesti. Edellytys viranomaisen valvontatoimenpiteille on, että työnantaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä, mutta asiaa ei ole ryhdytty selvittämään tai häirintää ei ole työnantajan toimenpiteistä huolimatta saatu päätymään.

Häirintäkokemusten taustalla voi olla myös koko työyhteisöön vaikuttavat psykososiaaliset kuormitustekijät, jotka heikentävät työyhteisön

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 syystä antama varoitus ei ole työturvallisuuslain tarkoittamaa häirintää. Häirinnän tunnusmerkit täyttyvät pääsääntöisesti silloin, jos kielteinen toiminta on järjestelmällistä ja jatkuvaa ja aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa ja vaaraa. Poikkeuksen tekee esimerkiksi seksuaalinen häirintä, jolloin jo yksikin teko voi täyttää työturvallisuuslain tarkoittamat häirinnän kriteerit.

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 valvontapyynnöistä päätettiin käsittelyratkaisuna siksi, että valvonta päätettiin toteuttaa koko työpaikkaa koskevana tarkastuksena.

Työssä kuormittumiseen liittyvät käsittelyratkaisut

Vuonna 2024 tehtiin 15 työssä kuormittumiseen liittyvää käsittelyratkaisua.

Käsittelyratkaisuun päädyttiin useimmiten siksi, että työnantajan katsottiin ryhtyneen riittäviin toimiin työntekijän terveyttä vaarantavan kuormittumisen hallitsemiseksi. Käsittelyratkaisu tehtiin myös, jos valvontapyyntöön tekijä ei antanut suositusta käsitellä asiaa työnantajan kanssa hänen nimellään tai valvontapyyntö peruttiin.

Osa valvontapyyntöistä päätettiin käsittelyratkaisuna myös siksi, että kyseessä katsottiin olevan koko työyhteisöön kohdistuvat psykososiaaliset kuormitustekijät, jolloin valvonta toteutettiin koko työyhteisöä koskevana työpaikkatarkastuksena.

Kuormittumisen syyt selvitettävä

Kun työnantaja saa tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormittumisesta, on työnantajan selvitettävä työntekijän kuormittumisen syyt. Työnantajan on huolehdittava, että tunnistettuja terveyttä vaarantavia kuormitustekijöitä vältetään tai vähennetään siten, ettei niistä enää aiheudu vaaraa työntekijän terveydelle. Työnantaja päättää niistä toimista, joita kuormittumisen hallitsemiseksi tarvitaan.

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. Valvontapyyntöä 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 2024 tehtiin valvontapyyntöjen perusteella 79 tarkastusta, joissa käsiteltiin häirintään liittyviä työnantajan velvollisuuksia. Tarkastuksissa valvottiin erityisesti sitä, oliko työnantaja ryhtynyt toimiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon työntekijän kokemasta terveyttä vaarantavasta häirinnästä.

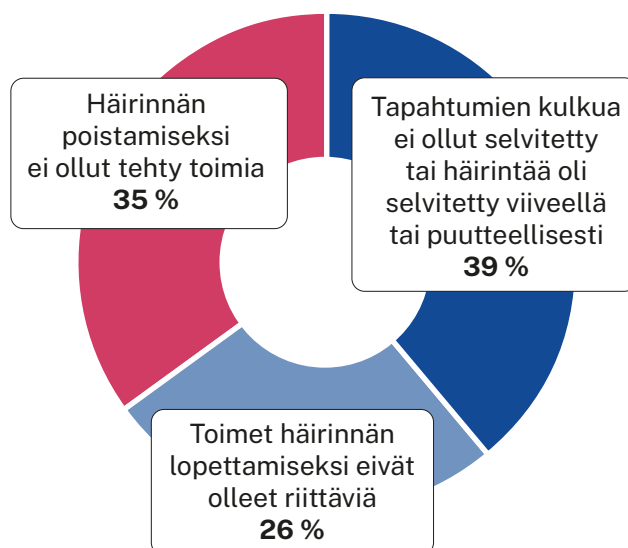
Reilussa kahdessa tapauksessa kolmesta valvontapyyntöä tekijä oli kokenut häirintää esihenkilön tai muun työnantajan edustajan taholta. Vajaassa kolmasosassa tapauksissa häiritsijäksi oli koettu työkaveri ja muutamassa yksittäisessä tapauksessa työpaikan ulkopuolinen henkilö.

Noin 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 oli selvittänyt häirintää viiveellä tai puutteellisesti tai työnantaja ei ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimiin häirinnän poistamiseksi. Noin neljäsosassa tapauksia katsottiin, että työnantajan toimet häirinnän lopettamiseksi olivat olleet riittämättömiä. (Kuvio 5)

Häirintään liittyvässä valvonnassa havaittiin usein myös muita epäkohtia. Työntekijöille ei esimerkiksi ollut tarjolla riittävää opetusta ja ohjausta siitä, miten häirinnästä ilmoitetaan ja mikä on

Häirintään liittyneet epäkohdat työnantajan toiminnassa

Työnantaja oli laiminlyönyt velvollisuuksiaan noin 30 prosentissa tarkastuksista.



Kuvio 5. Tarkastuksissa vuonna 2024 havaitut epäkohdat siinä, miten työnantajat ovat toimineet häirinnän selvittämiseksi ja poistamiseksi.

työntekijän velvollisuus käyttäytyä asiallisesti työssä. Tästä annettiin toimintaohjeita.

Puutteita havaittiin usein myös esihenkilöiden osaamisessa. Heille ei ollut esimerkiksi annettu riittävää perehdytystä häirintäasioiden käsittelyyn.

Työnantajille annettiin veloitteita myös puutteista työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa. Joissain tapauksissa häirintäasioiden käsittelyn yhteydessä käsiteltiin myös työsyryntää tai haitallista työssä kuormittumista.

Noin 70 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 esimerkiksi yksittäisistä tai lievista ristiriitatilanteista työpaikalla. Joissain tapauksissa oli kyse siitä, että työntekijä koki työnantajan perustellut työnjohdolliset toimet epäasiallisiksi.

Työssä kuormittuminen

Vuonna 2024 tehtiin 31 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 tehdyistä tarkastuksista. Yksittäisissä tapauksissa käsiteltiin kuormittumisen lisäksi työntekijän kokemaa syrjintää.

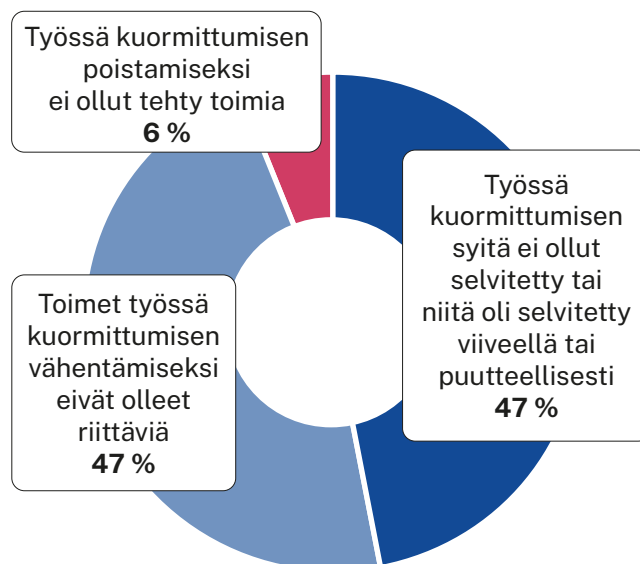
Yli puolessa tarkastuksista todettiin, että työnantaja ei ollut noudattanut lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksiaan. Epäkohdista suurin osa koski joko sitä, että työnantajan toimet kuormituksen vähentämiseksi tai välttämiseksi eivät olleet riittäviä tai että työnantaja ei ollut selvittänyt työssä kuormittumisen syitä tai oli selvittänyt työssä kuormittumisen syitä tai oli selvittänyt kuormittumista viiveellä tai puutteellisesti. Muutamissa tapauksissa työnantaja ei ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimiin työntekijän kokeman kuormittumisen vähentämiseksi. (Kuvio 6)

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 jatku-

Jos yksittäinen työntekijä kuormittuu työssä, työnantajan on selvitettävä asia. Jos kuormittumisen todetaan vaarantavan työntekijän terveyttä, työnantajan on poistettava tai vähennettävä työn kuormitustekijöitä.

Työssä kuormittumiseen liittyneet epäkohdat työnantajan toiminnassa

Työnantaja oli laiminlyönyt velvollisuuksiaan yli 50 prosentissa tarkastuksista.



Kuvio 6. Tarkastuksissa vuonna 2024 havaitut epäkohdat siinä, miten työnantajat ovat toimineet työssä kuormittumisen selvittämiseksi ja vähentämiseksi.

vasta tarkkailusta, esihenkilöiden velvollisuuksista sekä työhön perehdyttämisestä.

Puutteita oli myös lakisääteisessä työterveyshuollossa. Työnantajia veloitettiin esimerkiksi tekemään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa työntekijän kuormittumisen välttämiseksi tai työntekijöiden terveydentilan ja työkyvyn selvittämiseksi. Lisäksi työnantajia veloitettiin asioissa, jotka koskivat työssä selviytymisen seurantaan ja edistämistä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden avulla.

Vajaassa 50 prosentissa tarkastuksista 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 oli työpaikalla vielä kesken.

4. Poliisille tehty esitutkintailmoitukset

Työsuojeluviranomaisella on työsuojelun valvontalain mukaan velvollisuus tehdä poliisille ilmoitus, jos on todennäköisiä perusteita epäillä työturvallisuusrikosta (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006). 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. Eriytyisesti kiinnitetään huomiota työnantajan toimien riittävyyteen ja siihen, onko kuormitustekijöitä aiheuttanut epäkohta poistunut tai vähentynyt työnantajan toimien seurauksena.

Vuonna 2024 työsuojeluviranomainen teki neljä esitutkintailmoitusta epäilyistä työturvallisuusrikoksesta: kaksi häirinnästä ja kaksi työssä kuormittumisesta.

Työsuojeluviranomainen osallistuu työrikosten tutkintaan ja oikeuskäsittelyyn valvontalain perus-

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 §

teella. 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). Tiedotteet julkaistaan myös työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa Työsuojelu.fissä (tyosuojelu.fi/tiedotteet-ja-uutiset).

Työsuoja**fi**
Työsuoja**fi**hallinnon verkkopalvelu