

VÄKIVALLAN UHKA TYÖELÄMÄSSÄ

Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta
Väkivallan uhka- jaoston raportti

KUVAILULEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	3.4.2014
Tekijät	Toimeksiantaja
Työturvallisuussäännöksiä valmistelevan neuvottelukunnan Väkivallan uhka jaosto Puheenjohtaja Eija Koivuranta, STM Sihteeri Marianne Kivistö, STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
	HARE-numero ja toimeksiantamispäivä
	STM077:02/2012; 7.5.2013

Muiston nimi

Väkivallan uhka työelämässä

Tiivistelmä

■ Työturvallisuussäännöksiä valmistelevan neuvottelukunnan asettaman kolmikantaisen väkivallan uhka -jaoston tehtävänä oli mm. selvittää työturvallisuuslain ja muun lainsäädännön työväkivallan uhan hallintaan liittyvien säännösten, oppaiden ja koulutuksen ajantasaisuus, toimivuus ja riittävyys sekä arvioida vaihtoehdot lisäsääntelylle ja toteutettujen toimenpiteiden vaikutukset työpaikoilla. Jaoston toimeksiantoon kuului myös tehdä perusteltu arvio lainsäädännön mahdollisista muutostarpeista.

Työssä kohdattua väkivaltaa esiintyy erilaisissa ammateissa. Tietyt työn piirteet näyttävät lisäävän riskiä joutua väkivallan kohteeksi ja tietyillä toimialoilla työskentelevät kohtaavat väkivaltaa keskimääräistä useammin. Toisaalta väkivallattomallakin toimialalla voi olla yksittäisiä työtehtäviä, joissa väkivallan kohtaaminen on arkipäivää.

Työturvallisuuslaissa on säädetty yleiset puitteet turvallisuuden hallinnalle ja turvallisuusjohtamiselle. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työn riskien arviointi sekä työntekijöiden perehdyttäminen. Työturvallisuuslain mukaan väkivallan uhan huomioon ottaminen kuuluu työnantajan yleisiin velvollisuuksiin. Velvoite väkivallan uhan hallintaan on ennen kaikkea työnantajilla, mutta siinä tarvitaan myös työntekijöiden ja työterveyshuollon aktiivista osallistumista. Työturvallisuuslakia sovelletaan laajasti lähes kaikkeen työhön riippumatta työn tekopaikasta tai työn tekemisen oikeudellisesta muodosta. Itsenäisesti omaa työtään tekeviin tai yrittäjiin lakia kuitenkin sovelletaan hyvin rajoitetusti.

Jaosto totesi työssään ongelmia olevan erityisesti siinä, miten nykyiset työturvallisuuslain väkivaltaa koskevat säännökset saadaan paremmin työnantajien tietoon ja osaksi jokapäiväistä toimintaa ja turvallisuusjohtamista. Osalla työpaikoista työturvallisuuslain edellyttämä turvallisuusjohtamisen minimitaso ei täyty. Työturvallisuuden taso paranisi, jos minimitason alittavien työpaikkojen ongelmiin kiinnitettäisiin huomiota ja niiden ratkaisemiseen löydetäisiin vaikuttavia keinoja.

Jaosto ei saavuttanut yksimielisyyttä jatkotyön konkreettisista keinoista, mutta oli yksimielinen siitä, että väkivallan uhan hallintaa työpaikoilla tulee pyrkiä tehostamaan.

Asiasanat

työväkivalta, väkivallan uhka

Sosiaali- ja terveysministeriön
raportteja ja muistioita 2014:17

Muut tiedot
www.stm.fi

ISSN-L 2242-0037
ISSN 2242-0037 (verkkójulkaisu)
ISBN 978-952-00-3509-9
URN:ISBN: 978-952-00-3509-9
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3509-9>

Kokonaissivumäärä
79

Kieli
suomi


SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIÖ

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	3.4.2014
Författare	Uppdragsgivare
Risk för våld -sektionen vid delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser	Social- och hälsovårdsministeriet
Ordförande Eija Koivuranta, Social- och hälsovårdsministeriet	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet
Sekreterare Marianne Kivistö, Social- och hälsovårdsministeriet	STM077:02/2012; 7.5.2013
Rapportens titel	
Risk för våld i arbetslivet	

Referat

■ Trepartssektionen Risk för våld, som var tillsatt av delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser, hade som uppgift att utreda om arbetarskyddslagens och den övriga lagstiftningens bestämmelser om hantering av risk för våld i arbete samt guiderna och utbildningen om frågan var tidsenliga, funktionsdugliga och tillräckliga. Sektionen hade också som uppgift att utvärdera alternativ för ytterligare reglering och effekter av vidtagna åtgärder på arbetsplatser. Till uppdraget hörde också att komma med en motiverad uppskattning av behoven att ändra lagstiftningen.

Våld förekommer i arbetet inom olika yrken. Vissa drag i arbetet tycks öka risken att bli utsatt för våld, och de som arbetar inom vissa branscher blir utsatta för våld oftare än arbetstagare i genomsnitt. Å andra sidan kan det även i våldsfria branscher finnas enskilda arbetsuppgifter där man dagligen utsätts för våld.

I arbetarskyddslagen föreskrivs det om allmänna ramar för säkerhetshandling och säkerhetsledning. Arbetsgivarens skyldigheter omfattar att bedöma riskerna i arbetet och instruera arbetstagarna. Enligt lagen hör det till arbetsgivarens skyldigheter att uppmärksamma risken för våld. Skyldigheten att hantera våldsrisker gäller först och främst arbetsgivaren, men arbetstagarna och företagshälsovården ska också delta aktivt. Arbetarskyddslagen tillämpas brett på nästan allt arbete oberoende av var eller i vilken juridisk form arbetet utförs. Lagen tillämpas dock i mycket begränsad omfattning på självständiga egenföretagare eller andra företagare.

Under sitt arbete upptäckte sektionen problem särskilt i fråga om hur man får arbetsgivarna fullt medvetna om arbetarskyddslagens nuvarande bestämmelser om våld och får dem beakta bestämmelserna i deras dagliga rutiner och säkerhetshandling. På en del av arbetsplatser uppfyller man inte den miniminivå av säkerhetshandling som arbetarskyddslagen förutsätter. Säkerhetsnivån skulle vara bättre om man fäste mer uppmärksamhet vid problemen på arbetsplatser under miniminivån och fann effektiva medel för att lösa problemen.

Sektionens medlemmar var inte eniga om konkreta medel för det fortsatta arbetet men var eniga om att man ska sträva efter att effektivisera hanteringen av risk för våld på arbetsplatser.

Nyckelord

risk för våld, våld i arbete

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2014:17

Övriga uppgifter
www.stm.fi/svenska

ISSN-L 2242-0037
ISSN 2242-0037 (online)
ISBN 978-952-00-3509-9
URN:ISBN: 978-952-00-3509-9
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3509-9>

Sidoantal
79

Språk
finska



SOCIAL- OCH
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

TYÖTURVALLISUUSSÄÄNNÖKSIÄ VALMISTELEVALLA NEUVOTTELUKUNNALLE

Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta asetti 7.5.2013 väkivallan uhka -jaoston, jonka tehtävänä oli:

- selvittää työturvallisuuslain ja muun lainsäädännön väkivallan uhan hallintaan liittyvien säännösten, oppaiden ja koulutuksen ajantasaisuus, toimivuus ja riittävyys;
- tehdä perusteltu oikeudellinen arvio siitä, mistä asioista työturvallisuuslaissa olevien valtuutussäännösten mukaan on mahdollista säätää valtioneuvoston asetuksella;
- arvioida, mitä etuja ja haittoja sekä kustannusvaikutuksia tai yritysten hallinnollista taakkaa lisääviä vaikutuksia lain täydentämisestä asetustasoisella normilla voisi olla;
- tehdä väkivallan uhkaa ja siihen liittyviä työturvallisuussäännöksiä koskeva sukupuolivaikutusten arviointi;
- tehdä kansainvälistä vertailua;
- selvittää EU-tason työmarkkinaosapuolten häirintää ja väkivaltaa koskevan sopimuksen vaikutukset Suomessa;
- selvittää potilaan itsemääräämisoikeushankkeen liittymäkohdat työturvallisuuslainsäädäntöön;
- arvioida vaihtoehdot lisäsääntelylle ja toteutettujen toimenpiteiden vaikutukset työpaikoilla;
- tehdä perusteltu arvio lainsäädännön mahdollisista muutostarpeista.

Jaoston puheenjohtajaksi nimettiin johtaja Pertti Siiki sosiaali- ja terveysministeriöstä (26.8.2013 asti) ja jäseniksi hallitusneuvos Eija Koivuranta (jaoston puheenjohtajaksi 27.8.2013 alkaen), apulaisjohtaja Kirsi Häkkinen Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelta, työympäristöasiantuntija Raili Perimäki Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:sta, asiantuntija Katja Leppänen Elinkeinoelämän Keskusliitosta (26.8.2013 asti), asiantuntija Riitta Wärn Elinkeinoelämän Keskusliitosta (27.8.2013 alkaen), ylilääkäri Jan Schugk Elinkeinoelämän Keskusliitosta, työmarkkina-asiamies Markku Roiha Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, neuvotteleva virkamies Päivi Lanttola Valtion työmarkkinalaitoksesta, työympäristöasiantuntija Erkki Auvinen Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:sta, työmarkkinalakimies Kai Kullaa AKAVA:sta, tutkija Virpi Fagerström Työterveyslaitoksesta ja ylitarkastaja Marja-Leena Hiltunen sosiaali- ja terveysministeriöstä. Jaoston sihteeriksi kutsuttiin hallussihteeriksi Marianne Kivistö sosiaali- ja terveysministeriöstä.

Saatuaan työnsä valmiiksi jaosto luovuttaa työturvallisuussäännöksiä valmistelevalle neuvottelukunnalle oheisen toimeksiannon perusteella tehdyn selvityksensä. Jaosto ei saavuttanut yksimielisyyttä jatkotyön konkreettisista keinoista, mutta oli yksimielinen siitä, että väkivallan uhan hallintaa työpaikoilla tulee pyrkiä tehostamaan.

Helsingissä 31 päivänä maaliskuuta 2014

Eija Koivuranta

Erkki Auvinen

Virpi Fagerström

Marja-Leena Hiltunen

Kirsi Häkkinen

Kai Kullaa

Päivi Lanttola

Raili Perimäki

Markku Roiha

Jan Schugk

Riitta Wärn

Marianne Kivistö

Sisälllys

Työturvallisuussäännöksiä valmistelevalle neuvottelukunnalle	4
1 Johdanto	7
1.1 Toimeksianto	7
1.2 Väkivaltaan liittyviä määritelmiä	8
2 Nykytila.....	11
2.1 Työturvallisuuslainsäädännön nykytila.....	11
2.1.1 Nykyisen työturvallisuuslain säännökset	11
2.1.2 Työturvallisuuslain valtuutussäännökset	12
2.2 Työterveyshuoltoa koskevan lainsäädännön nykytila.....	17
2.3 Voimassa olevan lainsäädännön valvonta.....	19
2.4 Muun lainsäädännön ja työturvallisuuslain yhtymäkohdat	23
2.4.1 Potilaan itsemääräämisoikeus	23
2.4.2 Rikoslain mukainen syyteoikeus lievässä pahoinpitelyssä	24
2.4.3 Työtaturma- ja ammattitautilainsäädäntö.....	26
2.5 Tilastotietoja nykytilanteesta.....	26
2.6 Väkivallan uhkaa lisäävät työn piirteet ja keskimääräistä väkivaltaisemmat toimialat	33
2.7 Esimerkkiluettelo väkivallan uhasta vuoden 2009 jälkeen laadituista oppaista ja ohjeista	35
2.8 Kansainvälinen vertailu	43
2.8.1 Eri maiden väkivallan uhkaan liittyvä lainsäädäntö	43
2.8.2 EU:n lainsäädäntö ja yleinen suuntaus lainsäädäntöhankkeissa	48
2.9 Nykytilan arviointi	48
3 Toimenpiteiden vaikutusten arviointi	51
3.1 Taloudelliset ja yritysvaikutukset.....	51
3.2 Sukupuolivaikutukset	53
4 Asian valmistelu.....	54
4.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto	54
4.2 Asiantuntijakuulemiset.....	54
4.2.1 Johanna Sorvettula, Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri.....	54
4.2.2 Virpi Fagerström, Työterveyslaitos	56
4.2.3 Riina Länsikallio, Opetusalan ammattijärjestö OAJ.....	58
4.2.4 Piitu Parmanne, Lääkäriliitto	59
4.2.5 Tytti Tuulos, Terveystieteiden akateemiset johtajat ja asiantuntijat ry Taja	60
4.2.6 Pasi Ritokoski, Auto- ja Kuljetusalan työntekijäliitto ry AKT	61
4.2.7 Erika Kähärä, Palvelualojen ammattiliitto PAM	62
5 Johtopäätökset.....	65
5.1 Jaoston näkemys ydinongelmasta	65
5.2 Vaihtoehdot yleisen tason jatkotoimenpiteiksi.....	65
5.3 Vaihtoehdot konkreettisiksi jatkotoimenpiteiksi.....	67
5.4 Jaoston johtopäätökset.....	69
Liitteet	72

1 Johdanto

1.1 Toimeksianto

Työturvallisuussäännöksiä valmistelevan neuvottelukunnan (TTN) yhteydessä toimi vuosina 2008–2009 kolmikantainen väkivallan uhka -jaosto. Loppumietinnössään jaosto esitti jatkotoimenpiteinä, että nykyisten väkivaltaa koskevien työturvallisuuslain säännösten toimeenpanoa tulee tehostaa ja niiden tuntemusta lisätä työpaikoilla sekä täytäntöönpanon tehostamistoimia tulee arvioida. Ehdotusten toimeenpanemiseksi toteutettiin vuonna 2009 aluekierros työsuojeluhallinnon johdolla yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto laati valvontaohjeen väkivallan uhan valvonnasta ja vuonna 2010 väkivallan uhan valvonta tuli osaksi työsuojeluvalvonnan tulossopimusta. Lisäksi tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuus tuli arvioida työturvallisuussäännöksiä valmistelevässä neuvottelukunnassa ja jatkaa asian käsittelyä neuvottelukunnassa, jolloin otettaisiin huomioon myös ilmeiset säännösten kumoamis-, muuttamis- tai lisäämistarpeet. Tämän työn toteuttamiseksi neuvottelukunta asetti uuden väkivallan uhka -jaoston.

Väkivallan uhka -jaoston toimeksiantona olivat seuraavat osatehtävät:

- selvittää työturvallisuuslain ja muun lainsäädännön väkivallan uhan hallintaan liittyvien säännösten, oppaiden ja koulutuksen ajantasaisuus, toimivuus ja riittävyys;
- tehdä perusteltu oikeudellinen arvio siitä, mistä asioista työturvallisuuslaissa olevien valtuutussäännösten mukaan on mahdollista säätää valtioneuvoston asetuksella;
- arvioida, mitä etuja ja haittoja sekä kustannusvaikutuksia tai yritysten hallinnollista taakkaa lisääviä vaikutuksia lain täydentämisestä asetustasoisella normilla voisi olla;
- tehdä väkivallan uhkaa ja siihen liittyviä työturvallisuussäännöksiä koskeva sukupuolivaikutusten arviointi;
- tehdä kansainvälistä vertailua;
- selvittää EU-tason työmarkkinaosapuolten häirintää ja väkivaltaa koskevan sopimuksen vaikutukset Suomessa;
- selvittää potilaan itsemääräämisoikeushankkeen liittymäkohdat työturvallisuuslainsäädäntöön;
- arvioida vaihtoehdot lisäsääntelylle ja toteutettujen toimenpiteiden vaikutukset työpaikoilla;
- tehdä perusteltu arvio lainsäädännön mahdollisista muutostarpeista.

Jaosto on rajannut toimeksiannon käytettävissä olleeseen määräaikaan ja on keskittynyt sen vuoksi käsittelemään työpaikan ulkopuolelta tulevaa väkivallan uhkaa. Jaoston työssä ei siten ole käsitelty häirintää tai työpaikan sisäisesti tapahtuvia väkivaltatapahtumia.

1.2 Väkivaltaan liittyviä määritelmiä

Väkivaltaan liittyviä määrittelytapoja on monia ja eri lähteissä väkivallan ilmene mistä työhön liittyen jaoteltu eri tavoin. Yleisesti väkivallalla voidaan ymmärtää mitä tahansa hyökkäävää käyttäytymistilannetta, jossa toisella ihmisellä on tietoinen tarkoitus vahingoittaa ihmistä. Maailman terveysjärjestö WHO:n määritelmän mukaan väkivalta on fyysisen voiman tai vallan tahallista käyttöä tai sillä uhkaamista, joka kohdistuu ihmiseen itseensä, toiseen ihmiseen tai ihmisryhmään tai yhteisöön ja joka johtaa tai joka voi hyvin todennäköisesti johtaa kuolemaan, fyysisen tai henkisen vamman syntymiseen, kehityksen häiriytymiseen tai perustarpeiden tyydyttämättä jättämiseen. WHO:n määritelmän keskiössä on itse teko, ei sen lopputulos. Määritelmä on sikäli laaja, että se käsittää ihmisen itseensä kohdistaman, ihmisten välisen ja kollektiivisen väkivallan.

WHO:n määritelmässä **fyysisellä väkivallalla** ymmärretään voimankäyttöä henkilöä tai ryhmää vastaan ja se voi aiheuttaa fyysisen, seksuaalisen tai henkisen vamman. Se sisältää mm. lyömisen, potkimisen, läimäyttämisen, iskemisen, ampumisen, työntämisen, puremisen ja nipistelyn. **Henkisellä väkivallalla** tarkoitetaan puolestaan muuta kuin fyysistä voimankäyttöä, mukaan lukien kuitenkin fyysisellä väkivallalla uhkaamisen toista ihmistä tai ryhmää kohtaan ja se voi aiheuttaa haittaa esimerkiksi henkiseen tai sosiaaliseen kehitykseen. Henkinen väkivalta sisältää muun muassa sanallisen loukkaamisen, kiusaamisen, häirinnän ja uhkailun.

Edellä on todettu, että väkivalta on tahallista käyttäytymistä. Jaosto on työssään todennut, että väkivaltaa voi tietysti mielessä tapahtua myös tahattomasti. Esimerkiksi dementoinut vanhus tai mielenterveydellisistä ongelmista kärsivä henkilö voi yhtäkkiä käyttäytyä aggressiivisesti ilman, että hänellä olisi tietoinen tarkoitus vahingoittaa ulkopuolisia henkilöitä. Tutkimuksissa on todettu, että väkivaltaisuus ja aggressiivisuus ovat yleisempiä vanhuksilla, joilla on kognitiivista heikkoutta, kuin sellaisilla, joilla ei ole kognitiivisia puutoksia. Hoitokodeissa dementia on merkittävin aggressiiviseen käyttäytymiseen riskitekijä. Väkivaltaisen käyttäytymisen riskiä lisää miessukupuoli, neuroleptilääkitys, unettomuus, fyysinen uupumus, fyysiset rajoitteet ja depressio. Myös esimerkiksi autistiset tai asbergerin syndroomaa sairastavat lapset saattavat käyttäytyä tahattomasti väkivaltaisesti.

Eräissä määritelmissä työväkivalta ja työpaikkaväkivalta on erotettu toisistaan, kun toisissa ne on ymmärretty samana käsitteenä. **Työväkivalta** voidaan määritellä työssä tapahtuvaksi, hyväksyttävästä käyttäytymisestä poikkeavaksi käytökseksi tai tapahtumaksi, jonka yhteydessä jotakuta työntekijää kohtaan on hyökätty, häntä on vahingoitettu tai uhattu siten, että työntekijän hyvinvointi on vaarantunut. ILO:n määritelmän mukaan työväkivalta on hyväksyttävästä käyttäytymisestä poikkeava toiminta, tapahtuma tai käytös, jolla jotakuta työntekijää kohtaan hyökätään, häntä vahingoitetaan, uhataan tai loukataan hänen ollessaan työssä. Työväkivallalla voidaan tarkoittaa sellaista uhkaavaa tai loukkaavaa käyttäytymistä, joka tapahtuu myös muutoin kuin itse työssä, mutta käyttäytyminen on selvästi sidoksissa työntekijän

työhön tai ammattiasemaan, esim. telehäirintä tai kotirauhan häirintä henkilön ammattiasemaan liittyen sekä työmatkalla kohdattu väkivalta.

Myös **työpaikkaväkivalta** voidaan erilaisissa yhteyksissä määritellä eri tavoin. Työpaikkaväkivalta fyysisesti ilmenevissä muodoissa on tunnistettu jo pitkään. Viime aikoina myös henkinen väkivalta on noussut yleisemmin tietoisuuteen työpaikoilla. Henkinen väkivalta voi olla vakavia tai lieviä tekoja.

Euroopan komissio on määritellyt työpaikkaväkivallan seuraavasti: Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan tapahtumia, joissa henkilöitä loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään heidän työhönsä liittyvissä oloissa ja jotka suoraan tai epäsuorasti vaarantavat heidän turvallisuutensa, hyvinvointinsa ja terveytensä. Komission määritelmään viitataan nykyään yleisesti, muun muassa ILO viittaa siihen omissa ohjeissaan.

EU-tason työmarkkinaosapuolten häirintää ja väkivaltaa koskevan kaksikantasopimuksen mukaan väkivallalla tarkoitetaan yhden tai useamman henkilön käytöstä, jota ei voida hyväksyä ja joka voi esiintyä eri muodoissa. Väkivaltaa ilmenee silloin, kun yhteen tai useampaan työntekijään kohdistetaan väkivaltaa työhön liittyvissä olosuhteissa. Väkivaltaa voi harjoittaa yksi tai useampi työntekijä, jonka tarkoituksena on vahingoittaa esimiehen tai työntekijän ihmisarvoa, vaikuttaa hänen terveyteensä ja/tai luoda vihamielinen työympäristö tai näin tapahtuu kyseisen toiminnan seurauksena.

Jaosto on työssään huomionnut, että monet työntekijät suorittavat työtehtäviään muualla kuin työnantajan toimipisteessä, joka perinteisesti ymmärretään työpaikaksi. Tällaisista ammatteja ovat esimerkiksi postinkantajat, linja-autonkuljettajat, kotiin annettavaa sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelutyötä tekevät henkilöt sekä siivous- ja muita kiinteistönhuoltotöitä tekevät henkilöt. Heihin kohdistuva väkivalta on samalla tavalla työpaikkaväkivaltaa, vaikka heillä ei ole kiinteää toimipaikkaa työlleen. Kun tässä loppuraportissa puhutaan työntekijöihin kohdistuvasta väkivallan uhasta työpaikalla, tarkoitetaan myös niitä työntekijöitä, jotka työskentelevät muualla kuin työnantajan toimitiloissa.

Eri lähteissä on määritelmiä **asiakasväkivallasta**. Sillä tarkoitetaan työnantajan ja työsuhteen ulkopuolisen tahon (esimerkiksi asiakas, potilas, palvelun käyttäjä tai omainen) kohdistamaa tekoa työntekijän tai työnantajan edustajaa kohtaan teon liityessä työhön tai ammattiasemaan. Se voi olla mitä tahansa loukkaavasta käytöksestä vakavampaan uhkaan, fyysiseen väkivaltaan, ryöstöön tai muihin rangaistaviin tekoihin ja se voi toteutua yksittäisenä tapahtumana tai järjestelmällisempänä toimintana joko yhden tai useamman henkilön toimesta. Myös virtuaalikiusaaminen voi olla asiakasväkivaltaa. Asiakasväkivalta voi siis olla fyysistä, psyykkistä, sanallista ja/tai seksuaalista. Eri väkivallan muodoille on yhteistä se, että se synnyttää pelkoa ja epävarmuutta eikä ainoastaan uhkaa ja väkivaltaa kokeneille vaan myös muille, jotka saavat tietää tapahtuneesta.

Asiakas- ja työväkivallan erona on, että työväkivalta voi olla myös kollegan aiheuttamaa väkivaltaa. Kun puhutaan väkivallan uhasta työturvallisuuslainsäädännön tarkoitamassa mielessä, on kyseessä asiakasväkivalta. Tällöin kollegoiden aiheuttama väkivalta tai sen uhka rajautuu pois, koska sen ei voida ajatella olevan työturvallisuuslain 27 §:n edellyttämällä tavalla ilmeistä. Hallituksen esityksessä 59/2002 vp.

työturvallisuuslaiksi ilmeisestä väkivallan uhasta on todettu seuraavaa: ”Työ ja työolosuhteet työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, olisi järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ehkäistäisiin mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tutkimusten mukaan väkivallan uhkaa esiintyy eniten poliisi-, vartiointi-, sairaanhoito-, sosiaali-, ravintola-, myynti- ja liikealalla. Usein on kyse työstä, jossa joudutaan kohtaamaan väkivaltainen asiakas. Väkivaltilanteisiin voivat myötävaikuttaa fyysisen työympäristön rakenteet sekä riittämätön tilanteen hallinta

Työnantajan tulisi 10 §:n mukaisella tavalla selvittää, liittyykö työhön kohonnut väkivallan riski. Ilmaisulla ilmeinen väkivallan uhka tarkoitettaisiinkin juuri tilanteita, joissa tehty vaarojen arviointi osoittaa, että kyseisessä työssä väkivallan riski on selvästi tavanomaista, yleistä väkivallan riskiä suurempi. Tarvittaessa työpaikalle olisi hankittava asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt sekä laitteet avun hälyttämistä varten. Avun hälyttämismahdollisuus edellyttää muun ohella, että turvallisuuslaitteet on siten valittu ja sijoitettu, että ne ovat työntekijän ulottuvilla ja käytettävissä väkivaltilanteessa. Myös, jos työtä tehdään muualla kuin kiinteässä työpaikassa, kuten kodinhoitajat tai autonkuljettajat, olisi huolehdittava asianmukaisista turvallisuusjärjestelyistä. Väkivaltilanteiden ehkäisemiseen voivat vaikuttaa esimerkiksi työn järjestelyt tai työtapojen muuttaminen. Turvajärjestelyihin voi kuulua esimerkiksi kulunvalvonta, ovien automaattinen sulkeutuminen, kameravalvonta, asiakaspalvelupisteen suojaaminen pleksilasilla, turvamiehet ja hälytyslaitteet. Väkivaltilanteita voi ehkäistä myös se, ettei työpaikkaa eristetä niin, että sieltä puuttuu näköyhteys ulkomaailmaan. Jos ilmeinen väkivallan uhka liittyy tilanteisiin, jossa työntekijä työskentelee yksin, olisi lisäksi noudatettava, mitä 29 §:ssä säädetään. Työnantajan olisi laadittava menettelytapaohjeet tämän pykälän tarkoittamaa työtä tai työpaikkaa varten. Ohjeissa olisi käsiteltävä esimerkiksi uhkaavan tilanteen todennäköistä ilmenemismuotoa, tilanteen hallintaa sekä toimintatapoja, joilla väkivaltilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Käytössä olevien turvallisuusjärjestelmien ja -laitteiden luotettavuuden turvaamiseksi niiden toimivuus olisi tarvittaessa tarkistettava. Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa esiintyy ilmeistä väkivallan uhkaa.”

Rikoslain 21 luvun 16 §:ää koskevassa hallituksen esityksessä HE 78/2010 vp. on myös määritelty väkivallan käsitettä. Kyseinen hallituksen esitys liittyy työssä sattuneen lievän pahoinpitelyn saattamista virallisen syytteen alaiseksi. Hallituksen esityksessä todetaan: ”**Työpaikkaväkivallalla** tarkoitetaan yleensä työtehtävien hoitamisen aikana fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutumista. Työpaikkaväkivallan määrittely voidaan kuitenkin tehdä eri tavoin. Euroopan komission määrittelmän mukaan työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan tapahtumia, joissa henkilöitä loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään heidän työhönsä liittyvissä oloissa ja jotka suoraan tai epäsuorasti vaarantavat heidän turvallisuutensa, hyvinvointinsa tai terveytensä. Tutkimuskirjallisuudessa on kehitetty erilaisia työpaikkaväkivallan tyyppitelyjä (Heiskanen, Markku, Työpaikkaväkivalta Suomessa, teoksessa Suomalaiset väkivallan uhreina, Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 216, 2005). Niiden mukaan työpaikkaväkivaltilanteet voidaan luokitella esimerkiksi 1) työpaikalle tunkeutumiseksi, jossa tuntematon henkilö tulee työpaikalle ryöstön, seksuaalisen ahdistelun tai muun väkivaltaisen syyn vuoksi, 2) työntekijän ja kuluttajan, asiakkaan tai potilaan väliseksi väkivallaksi sekä 3) lähisuhdeväkivallaksi, jossa tekijä on työtoveri tai kumppani. Työpaikkaväkivalta voi olla työpaikan sisäistä (esimerkiksi työtoverien tekemää) tai työpaikan ulkopuolelta tulevaa (tekijänä asiakas, potilas tai

ulkopuolinen, usein tuntematon henkilö). Tässä esityksessä työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan työpaikan ulkopuolisen henkilön tekemää pahoinpitelyrikosta työtehtävää suorittavaa kohtaan tämän työtehtävän vuoksi.”

Väkivallan uhasta työssä puhuttaessa asiaan liittyy myös **väkivaltatyötapaturman** käsite. Tapaturmavakuutuslain 4 §:n ja 4a §:n mukaan säännöksiä työtapaturmasta sovelletaan myös sellaiseen vammaan tai sairauteen, joka on aiheutunut työntekijälle pahoinpitelystä tai muusta toisen henkilön tahallisesta teosta kun se on tapahtunut työssä, työstä johtuvissa olosuhteissa (työpaikalla tai työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla asunnosta työpaikalle tai päinvastoin tai hänen ollessaan työnantajan asioilla) tai hänen yrittäessään varjella tai pelastaa työnantajansa omaisuutta tai pelastaa työtoimintansa yhteydessä ihmishenkeä.

2 Nykytila

2.1 Työturvallisuuslainsäädännön nykytila

2.1.1 Nykyisen työturvallisuuslain säännökset

Työturvallisuuslaissa on säädetty yleiset puitteet turvallisuuden hallinnalle ja turvallisuusjohtamiselle. Olennainen osa tässä on työnantajan velvollisuutena oleva työn riskien arviointi sekä työntekijöiden perehdyttäminen. Työturvallisuuslain mukaan väkivallan uhan huomioon ottaminen kuuluu työnantajan yleisiin velvollisuuksiin. Lisäksi laissa on nimenomaiset, joskin hyvin yleisluontoiset säännökset väkivallan uhan torjunnasta ja yksintyöskentelyn riskeistä. Työturvallisuuslakia sovelletaan laajasti lähes kaikkeen työhön riippumatta työn tekopaikasta tai työn tekemisen oikeudellisesta muodosta. Itsenäisesti omaa työtään tekeviin tai yrittäjiin lakia kuitenkin sovelletaan hyvin rajoitetusti.

Lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä työnantajan kanssa sovitun mukaisesti tekee muualla kuin työnantajan toimipisteessä. Lain 9, 10 ja 12 §:ssä sekä 3 ja 5 luvussa säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Tällöinkin työnantajan on noudatettava, mitä laissa säädetään koneiden, työvälineiden, henkilönsuojainten ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten tai haitallisten aineiden työssä käyttämisestä. Työnantajan huolehtimisvelvollisuus kattaa siten eräin rajoituksin myös työnantajan osoituksessa muualla kuin työnantajan toimitiloissa tehdyn työn.

Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajalta asianmukaisesti järjestettyjä ja systemaattisia toimintatapoja, joita voidaan kutsua turvallisuuden hallinnaksi tai turvallisuusjohtamiseksi. Laki korostaa johtamis- ja esimiestoiminnan selkeätä organisointia sekä esimiesten toimivaltuuksien ja tehtävien täsmällistä määrittelyä. Tavoitteena on, että keskeisenä periaatteena toiminnassa on työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden huomioiminen. Tällä tavoin saadaan suunnitelmallisia ja pitkäjänteisiä toimintatapoja, joilla varmistetaan työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien vaatimusten täyttäminen lainsäädännön mukaan. Turvallisuusjohtamisen näkökulmasta työsuojelua ei ymmärretä erillisenä osa-alueena, vaan se tulee omaksua osaksi työnantajan toimintaa kaikilla hierarkian tasoilla. Turvallisuuden hallintaan perustuva lähtökohta korostaa työnantajan vastuuta työn ja työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

Olellaisia elementtejä turvallisuuden hallinnan toteuttamisessa ovat lisäksi yhteistoiminta työntekijöiden kanssa ja työntekijöiden velvollisuudet, tehtäviin perehdyttäminen sekä seurannan järjestäminen.

Työturvallisuuslain näkökulmasta olellaisia säännöksiä turvallisuuden hallinnan toteuttamisessa ovat:

- työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus (8 § 1 ja 2 momentti)
- työolojen suunnitelmallinen parantaminen (8 § 3 momentti)
- tietoisuus työolosuhteista ja toimenpiteiden vaikutuksesta (8 § 4 momentti)
- lain soveltaminen muun henkilön kodissa (5 §)
- työsuojelun toimintaohjelma (9 §)
- työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (10 §)
- työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (14 §)
- työympäristön suunnittelu (12 §)
- työn suunnittelu (13 §)
- linjaorganisaatio toteuttajana: velvollisuudet organisaation kaikilla tasoilla (8 § 5 momentti)
- sekä työnantajan sijaisen asettaminen (16 §)
- yhteistoiminta (17 §)
- työntekijöiden velvollisuudet (18–23 §)
- työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen (25 §)
- väkivalta (27§)
- yksintyöskentely (29§)

Työturvallisuuslaki on rakenteeltaan osittainen puitelaki, joka sisältää yleisluontoiset säännökset työn tekemisen riskeistä ja niiden torjunnasta. Laki sisältää useissa pykälissä valtuutuksen antaa tarkempia säännöksiä valtioneuvoston asetuksella. Työturvallisuuslainsäädännön kokonaisuus tietyllä tavalla edellyttää lain ohella sovellettavaa alemmanasteista normistoa. Lain nojalla onkin annettu useita kymmeniä asetustasoisia normeja, joilla annetaan työnantajille tarkempia oikeusohjeita lain soveltamisesta.

2.1.2 Työturvallisuuslain valtuutussäännökset

Väkivallan uhkaan varautumista ja hallintaa on työturvallisuuslain säännösten lisäksi mahdollista ohjata lakia täydentävillä asetuksen tasoisilla oikeusohjeilla, joihin työturvallisuuslaissa on valtuutus. Työturvallisuuslaki ei tunne asetuksen lisäksi muita ohjauskeinoja, joilla voitaisiin antaa työnantajalle tai työntekijöille tarkempaa ohjausta, jolla olisi oikeudellisesti sitovaa merkitystä.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Erilaisten työstä ja työolosuhteista aiheutuvien vaarojen ja riskien tunnistaminen ja arviointi (10 §) on työturvallisuuslain keskeisin instrumentti, jolla pyritään ennalta estämään, torjumaan ja minimoimaan työssä esiintyvät vaarat ja haitat. Tämä edellyttää, että työnantaja järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat vaara- ja haittatekijät.

Ensisijaisesti tunnistetut vaarat ja haitat on heti poistettava. Jos näin ei voida syystä tai toisesta tehdä, vaarojen ja haittojen merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle on arvioitava. Tällöin työnantajan on otettava huomioon erityisesti terveyden menettämisen vaarat, sattuneet tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet ja työn kuormitustekijät sekä työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Tarvittaessa työnantaja voi käyttää tässä apunaan asiantuntijaa. Koska kaikkia vaaroja ei voida täysin poistaa, on riskin minimoiminen kuitenkin toteutettava esimerkiksi työntekijöiden opetusta ja ohjausta lisäämällä. Myös erilaisia teknisiä suojausmekanismeja, kuten pleksiseiniä ja pakenemisreittejä on mahdollista käyttää.

Lain 10 §:ssä ei ole säädetty menettelytapoja, joilla vaarojen tunnistaminen ja arviointi toteutetaan. Tämä on jätetty työnantajan päätettäväksi kuhunkin toimialaan, työtehtäviin ja työpaikan luonteeseen parhaiten soveltuvalla tavalla. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että selvitys ja arviointi tarkistetaan olosuhteiden muuttuessa ja että se muutenkin pidetään ajan tasalla.

Tässä yhteydessä on syytä kiinnittää huomiota myös työnantajan suorittaman vaarojen arvioinnin ja työterveyshuoltolain 12 §:n 1 momentin mukaisen työpaikkaselvityksen väliseen yhteyteen. Työnantajan tulisi hyödyntää työterveyshuollon laatimaa työpaikkaselvitystä väkivaltariskien arvioimisen ja niihin varautumisen osalta. Työpaikkaselvityksen tulisi tukea työnantajan riskien arviointia ja niihin varautumista.

Työturvallisuuslain 10 §:ssä on annettu valtuutus valtioneuvoston asetuksella antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät haitat ja vaarat sekä työpaikan koko.

Säännös antaisi periaatteessa mahdollisuuden säätää esimerkiksi:

- Väkivallan uhkaa koskevan vaarojen arvioinnin tekemisestä kirjallisesti. Kirjallisesta riskien arvioinnista on säädetty esimerkiksi kemiallisista tekijöistä työssä annetussa asetuksessa (715/2001).
- Vaarojen arvioinnin käsittelystä yhdessä työntekijöiden kanssa.
- Muualla kuin työnantajan toimitiloissa tehtävässä työssä huomioon otettavista seikoista.
- Yksintyöskentelyn asettamat erityisvaatimukset riskien arvioinnille.
- Työpaikkaselvityksen huomioon ottaminen työnantajan vaarojen arvioinnissa.

Opetus ja ohjaus sekä perehdyttäminen

Työturvallisuuslain 14 § käsittelee työntekijälle annettavaa opetusta, ohjausta ja perehdyttämistä. Työnantajan velvollisuutena on antaa riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työolosuhteisiin ja turvallisiin työtapoihin. Perehdyttämisen laajuutta arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän ammattitaito ja työkokemus siten, että perehdytys esimerkiksi nuoren työntekijän kohdalla on perusteellisempaa kuin ammatissa pitkään toimineen. Erityisesti perehdyttäminen on toteutettava ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa.

Lisäksi työntekijälle on annettava opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan vaaran välttämiseksi. Opetusta ja ohjausta on täydennettävä tarvittaessa. Työnantajan 14 §:n mukainen velvollisuus opetuksen ja ohjauksen antamiseen kohdistuu työnantajan kaikkiin työntekijöihin, mukaan lukien työnantajan edustajan/sijaisen asemassa eli esimiesasemassa olevat.

Lain 14 §:ään sisältyy valtuutus antaa valtioneuvoston asetuksella tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammateista ja tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta.

Säännös antaisi periaatteessa mahdollisuuden säätää esimerkiksi:

- Työturvallisuuslain 27 §:ssä tarkoitettujen menettelytapaohjeiden laatimisesta kirjallisesti.
- Perehdyttämisestä väkivallan uhan hallintaa koskeviin menettelytapaohjeisiin, työpaikan turvallisuusjärjestelyihin ja turvallisuus- ja hälytyslaitteisiin sekä muihin toimintatapoihin sekä työntekijän oikeuksiin varmistaa oma turvallisuutensa väkivaltilanteessa tai sen uhatessa.
- Erityisen huomion kiinnittämisestä perehdyttämisessä uusia työntekijöitä työhön otettaessa, ennen uuden työn tai työtehtävän alkamista tai työtehtävien taikka työolosuhteiden muuttuessa, mukaan lukien lyhytaikaiset työsuhteet ja keikkatyöt sekä uudet kotityökohteet.
- Perehdytyksen sisällön omaksumisen varmistaminen.

Väkivallan uhan torjunta

Työturvallisuuslain 27 § koskee työntekijään kohdistuvaa fyysisen väkivallan uhkaa ja työssä esiintyvien väkivaltilanteiden ennalta ehkäisyä. Pykälän soveltamisalaan kuuluu siten fyysinen kontakti tai sen uhka, kuten kimppuun käynti, lyöminen, tönnöminen, potkiminen ja ääritapauksessa aseiden käyttö. Säännös koskee työyhteisön ulkopuolelta tulevaa fyysisen väkivallan uhkaa. Sanamuoto ei sulje pois työyhteisön sisältä tulevaa väkivallan uhkaa, mutta sen voidaan tuskin missään työtehtävässä osoittaa olevan ”ilmeistä” lain tarkoittamalla tavalla.

Työturvallisuuslain 27 §:n säännös rajoittuu työhön liittyviin asioihin ja lähinnä työpaikkaan, johon myös työnantajan toimivaltuudet rajoittuvat. Sen lisäksi tarkastelun kohteeksi on otettava tilanteet, joissa työntekijä työskentelee muualla kuin työn-

antajan toimitiloissa. Työnantajalla on tällöinkin työturvallisuuslain 27 §:n mukainen toimintavelvoite väkivallan uhan torjumiseksi. Kotirauhan suojaan liittyvien syiden vuoksi otetaan kuitenkin huomioon toimintamahdollisuuksien rajoitukset perustuslain 10 §:n mukaisesti. Säännöksen mukaan perusoikeuksien turvaamiseksi ja rikosten selvittämiseksi ainoastaan lailla voidaan säätää kotirauhan piiriin ulottuvista toimenpiteistä. Myös viranomaisten oikeus tehdä tarkastuksia kotirauhan piirissä on rajoitettu (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 9 §).

Mahdollista lisäksi on, että työntekijää uhkaillaan työmatkalla tai kotiin esimerkiksi puhelimitse työhön liittyvien seikkojen vuoksi. Myös näissä tilanteissa voidaan katsoa lain 27 §:n edellyttävän toimenpiteitä.

Lähes missä tahansa työssä tai työpaikassa voi esiintyä jonkinasteista satunnaista väkivallan uhkaa. Tämä ei kuitenkaan vielä edellytä työnantajalta erityisiä toimenpiteitä. Erityisiä toimenpiteitä edellytetään sellaisessa työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka. Tämä tarkoittaa työtä, jossa väkivallan uhka on keskimääräistä korkeampi ja joissa työntekijän todennäköisyys joutua väkivallan kohteeksi on tavanomaista suurempi.

Työnantaja tekee arvion ilmeisestä väkivallan uhasta ottaen huomioon toimialan, työtehtävät sekä muut esiin tulleet seikat. Mikäli arvioissa päädytään siihen, että väkivallan uhka on ilmeinen, työnantajan on tunnistettava, selvitettävä ja arvioitava riskit sekä ryhdyttävä toimenpiteisiin siten kuin edellä on kuvattu ja lain 27 §:ssä edellytetään. Työnantajan suorittama arviointi on näin ollen kaksiportainen. Ensinnä on arvioitava, onko työssä tai tehtävässä väkivallan uhka ilmeinen. Jos tämä kynnys ylittyy, työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin.

Työnantajan keskeinen velvollisuus on suorittaa väkivaltariskien selvittäminen, tunnistaminen ja arviointi. Sen jälkeen on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet. Lain 27 §:ssä työnantajan velvollisuuksia on vielä täsmennetty siten, että työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen ja rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai turvallisuuslaitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Tässä yhteydessä tulee huomioda, että työpaikkaa ei pidä määritellä ainoastaan yhdeksi paikaksi, jossa tehtäviä suoritetaan vaan osa työstä tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa, esimerkiksi asiakkaan luona, julkisissa tiloissa tai muualla henkilön fyysisen työpaikan ulkopuolella. Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, jolla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa.

Työntekijälle on myös annettava riittävä perehdyttäminen työolosuhteisiin ja toimintaohjeisiin väkivallan uhan alaisessa työssä lain 14 §:n edellyttämällä tavalla.

Lain 27 §:n 3 momentissa on valtioneuvoston asetuksella annettu oikeus antaa tarkempia säännöksiä työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla ja tehtävissä, joissa esiintyy ilmeistä väkivallan uhkaa.

Säännös antaisi periaatteessa mahdollisuuden säätää esimerkiksi:

- Menettelytapaohjeiden tarkemmasta sisällöstä esimerkiksi kiinnittäen huomiota erityisesti tehtävän työn väkivallan uhkaan, siihen varautumiseen,

pikaisen poistumismahdollisuuden ennalta havainnointiin ja muihin toimintatapoihin väkivaltatilanteen uhatessa. Asetuksenantovaltuus koskee myös muualla kuin työnantajan toimitiloissa tehtävää työtä.

- Harjoituksista, joissa harjoitellaan toimintoja vaaratilanteessa sekä hälytys- ja turvalaitteiden käyttöä.
- Miten ja milloin varmistetaan hälytys- ja turvalaitteiden toimintakunto.
- Viittaukset työntekijälle tarjottavaan tukeen väkivalta- ja uhkatilanteen jälkeen. Viittaus voisi koskea työterveyshuollon tehtäviä. Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen (708/2013) 11 §:n 3 momentin mukaan ensiavun järjestämiseen kuuluu myös työstä tai työtilanteesta johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi tarpeellinen neuvonta ja ohjaus.

Yksintyöskentely

Väkivallan uhkaan liittyy työturvallisuuslain 29 §:n yksintyöskentelyä kokeva säännös, koska tietyissä tehtävissä yksintyöskentelyn on todettu lisäävän väkivallan mahdollisuutta.

Työturvallisuuslain 29 §:ssä säädetään työstä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon tästä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen. Työnantajan on huolehdittava, että yksin työskennellessä haitta tai vaara vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Tarvittaessa on järjestettävä mahdollisuus yhteydenpitoon ja avun hälyttämiseen.

Lain 29 §:ssä on annettu oikeus valtioneuvoston asetuksella antaa tarkempia säännöksiä yhteydenpidosta, yhteydenpitolaitteista ja muista turvallisuuteen liittyvistä järjestelyistä eri toimialoilla tai tehtävissä, joissa työskennellään yksin.

Säännös antaisi periaatteessa mahdollisuuden säätää esimerkiksi:

- Yhteydenpidosta muualla kuin työnantajan toimitiloissa tehtävässä työssä. Yhteydenpidon järjestämisestä on säädetty esimerkiksi valtioneuvoston asetuksella puunkorjuutyön turvallisuudesta (749/2001).

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Lain 19 §:n mukaan työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työoloissa ja työmenetelmissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle. Esimerkiksi toimitiloissa voi olla puutteita, jotka lisäävät asiakasväkivallan todennäköisyyttä. Mainitut lainkohdat soveltuvat väkivalta- ja/tai väkivallan uhkatilanteisiin.

Lain 19 § sisältää oikeuden antaa valtioneuvoston asetuksella tarkemmat säännökset työntekijän ilmoittamisvelvoitteen sisällöstä ja ilmoittamismenettelystä.

Säännös antaisi periaatteessa mahdollisuuden säätää esimerkiksi:

- Työntekijän velvollisuudesta viipymättä ilmoittaa työnantajalle tai tämän edustajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle häntä kohdanneesta väkivalta-tilanteesta tai sellaisen uhasta sekä saamistaan uhkauksista.
- Työpaikalla käytettävästä menettelytavasta ilmoitusten tekemiselle ja niiden käsittelylle työpaikalla. Tämä voisi olla kirjallinen tai sähköinen lomake, jonka työntekijä täyttää ja lähettää työnantajan edustajalle.

Työntekijän ilmoitusvelvollisuuteen liittyy myös se, että työnantajan tulisi huomioida ilmoitusten tulokset vaarojen arvioinnissa tai selvittää, miksi toimenpiteisiin ei ole tarvetta ryhtyä.

2.2 Työterveyshuoltoa koskevan lainsäädännön nykytila

Työnantajalla on työterveyshuoltolain perusteella velvollisuus järjestää työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöilleen ehkäisevä työterveyshuolto. Lisäksi työnantaja voi järjestää yleislääkäritasoista sairaanhoitoa. Työterveyshuoltolain ja työturvallisuuslain soveltamisala on sama; työterveyshuoltolakia sovelletaan työhön, jota koskee työturvallisuuslaki ja jota tehdään Suomessa.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) 4 §:n mukaan työnantajan on järjestettävä kustannuksellaan työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuoltolain 12 §:ssä on määritelty työterveyshuollon sisältö. Siihen kuuluu esimerkiksi työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen. Säännöksen mukaan selvittämisessä ja arvioinnissa otetaan huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa.

Valtioneuvoston asetuksessa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) on säännökset työterveyshuollon toteuttamisesta. Asetuksen 4 §:n mukaan työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on selvitettävä muun muassa työstä johtuva ammattitaudin, tapaturman sekä väkivallan vaara ja uhka.

Asetuksen 6 §:ssä on säännökset työnantajan vastuulla olevasta työpaikkaselvityksestä, jonka työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat toteuttavat. Työpaikkaselvityksellä tarkoitetaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja -haittojen tunnistamista ja arviointia sekä ehdotusten tekemistä työympäristön ja työyhteisön jatkuvaksi kehittämiseksi. Työpaikkaselvityksen avulla ehkäistään ja torjutaan havaittuja terveysvaaroja sekä ylläpidetään ja edistetään työ- ja toimintakykyä. Työpaikkasuunnitelma tulee tehdä työterveyshuoltoa aloitettaessa, työolosuhteiden muuttuessa tai toimintasuunnitelmassa mainituin määräajoin. Työpaikan kannalta oleellisin osa työpaikkaselvitystä on terveydelliseen merkitykseen perustuvat työhön, kuormitukseen ja työympäristöön tehtävät toimenpide-ehdotukset ja niiden toteuttaminen. Työpaikkaselvitys nivoutuu yhteen riskien arvioinnin kanssa ja selvityksessä saadut tulisi ottaa huomioon riskien arviointia tehtäessä.

Työterveyshuollon toimenpiteet väkivallan uhan torjunnassa perustuvat ohjaukseen ja neuvontaan. Edellä mainitun valtioneuvoston asetuksen 10 §:n mukaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden on annettava neuvontaa, ohjausta ja palautetta työnantajalle ja työntekijöille. Säännöksen mukaan neuvontaa ja ohjausta on annettava muun muassa työhön liittyvän fyysisen väkivallan sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja hallinnasta. Lisäksi työterveyshuolto voi antaa toimenpide-ehdotuksia, esimerkiksi suojaus- ja koulutustarpeesta sekä suosituksia liittyen työn organisointiin vaaratilanteiden vähentämiseksi.

Työterveyshuolto käyttää erilaisia menetelmiä väkivallan ja sen uhan selvittämisessä. Väkivaltaa ja sen uhkaa voidaan selvittää työpaikkakäynneillä, yksilövastaanoitoilla ja yhteistyökokouksilla työsuojelutoimikuntien kanssa. Näissä kaikissa käytettyjä menetelmiä ovat haastattelut, kyselyt ja/tai arviointimenetelmät, esimerkiksi tarkistuslistat tai laajemmat riskien arviointimenetelmät.

Lakisääteisissä terveystarkastuksissa kartoitetaan yksilöiden kokemuksia väkivallan uhasta. Edellä mainitussa valtioneuvoston asetuksessa on säännökset terveystarkastuksen tekemisestä. Asetuksen 7 §:n mukaan terveystarkastuksella selvitetään terveydentila ja työ- ja toimintakyky sekä kliinisillä tutkimuksilla että muilla tarkoituksenmukaisilla luotettavilla menetelmillä. Terveystarkastus on järjestettävä muun muassa työntekijän iän, sukupuolen, fysiologisen tilan sekä työstä johtuvien terveyden vaarojen ja haittojen sitä edellyttäessä.

Terveystarkastus on järjestettävä myös tilanteessa, jossa henkilö työskentelee erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä. Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töistä säännellään valtioneuvoston asetuksella (1485/2001). Asetuksen 2 §:n mukaan erityinen sairastumisen vaara aiheutuu sellaisista työoloista, joissa fyysisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle. Myös yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa.

Valtioneuvoston työterveyshuoltoasetuksen (708/2013) mukaan työterveyshuollolla tulee olla myös ensiapuvalmius väkivaltatilanteiden varalle. Asetuksen 11 §:n mukaan työterveyshuollon on osallistuttava työturvallisuuslaissa tarkoitettuun ensiavun järjestämiseen. Ensiavun järjestämiseen kuuluu työstä tai työtilanteista johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi tarpeellinen neuvonta ja ohjaus.

Työterveyshuollon ja työnantajan välisen yhteistyön tavoitetilä

Työterveyshuollon ydintehtävää voidaan kuvailla siten, että sen tehtävänä on toimia asiantuntijana työntekijöiden terveyteen liittyvissä asioissa. Työterveyshuollon päätehtävänä on tehdä työpaikkaselvitys ja työnantajalta saadun tiedon perusteella arvioida työskentelyolosuhteiden terveydellinen merkitys. Jos tässä arvioinnissa tulee esiin, että esimerkiksi työntekijä kohtaa väkivallan uhkaa ja sillä on vaikutusta hänen terveydelleen, tulee työpaikan hallintajärjestelmä saattaa kuntoon. Hallintajärjestelmät ovat puolestaan työnantajan vastuulla oleva asia. Työterveyshuollolla ei ole keinoja pakottaa työnantajaa toimimaan asiassa, vaan sen roolina on antaa asiantuntijatukea.

Kyse on työnantajan turvallisuusjohtamisesta ja siinä suoritettavasta arvioinnista. Työnantajan turvallisuusjohtaminen ja työterveyshuollon asiantuntijarooli on

tarkoitettu toimimaan yhdessä. Työterveyshuollon rooli on rajallinen. Ongelmalliseksi saattaa muodostua se, että työnantajalla ei ole osaamista ryhtyä toimenpiteisiin työterveyshuollosta saatavan työpaikkaselvityksen perusteella eikä työterveyshuollon tehtävänä toisaalta ole ryhtyä työnantajan puolesta toimenpiteisiin. Työnantajan toteuttamisvelvollisuutta valvotaan työsuojeluviranomaisten keinoin. Valvonnan tehtävänä on valvoa, että työpaikan olosuhteet on arvioitu työntekijöiden terveydellisen merkityksen kannalta. Valvontatoiminnassa on havaittu, että ongelmakohtana on terveydellisen merkityksen puutteellinen arviointi.

2.3 Voimassa olevan lainsäädännön valvonta

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet kohdistavat valvontaa työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden kannalta tärkeimmille toimialoille sekä toisaalta kohteisiin, joissa varmistetaan työlainsäädännön vaatimusten noudattaminen. Pääosa toiminnasta kohdistetaan sellaisille alueille, joilla valvonnalla voidaan estää työn ja työolojen aiheuttamaa haitallista kuormitusta ja torjua työtapaturmia. Väkivallan uhan valvonta on osa tätä kokonaisuutta. Työsuojeluviranomaisten kannalta laajemmassa mittakaavassa väkivallan uhan valvonnalla on merkitystä työurien pidentämisen kannalta.

Sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa työsuojelun aluehallintoviranomaisten tulostavoitteet tulossopimusneuvotteluiden perusteella runkokaudelle. Tämän hetkinen runkokausi kattaa vuodet 2012–2015. Kaikki työsuojelun vastuualueet valvovat väkivallan uhkaa kuluvalle runkosopimuskaudella. Vuoden 2013 tulossopimuksissa vastuualueet sopivat viranomaisaloitteisesti valvovansa toimintaympäristöanalyysin perusteella noin 3 500:lla työpaikalla väkivallan uhkaa.

Tehtyjen analyysien perusteella väkivallan uhkaa valvottiin ja valvotaan myös jatkossa viranomaisaloitteisesti ainakin seuraavilla toimialoilla: vähittäiskauppa, maaliikenne, majoitus- ja ravitsemusala, kiinteistön- ja maisemanhoito, julkinen hallinto ja maanpuolustus, koulutus, terveystalot, sosiaalihuollon laitospalvelut, sosiaalihuollon avopalvelut, kirjastot, arkistot, urheilulaitokset, hivi- ja teemapuistot, seurakunnat, uskonnolliset järjestöt ja muut luokittelemattomat järjestöt. Tarkastusten perusteella ongelmia on havaittu erityisesti ja siten myös valvontaa on kohdistettu kaupan alalle, majoitus- ravitsemustoimintaan, koulutukseen sekä terveys- ja sosiaalialalle.

Väkivallan uhkaa koskevan valvonnan tavoitteena on varmistaa, että työpaikoilla on väkivallan uhan hallintaan toimivat käytännöt (hallintajärjestelmät). Toimivan käytännön voidaan todeta olevan olemassa, kun vaarojen selvittämisen ja arvioinnin, toimenpiteiden toteutuksen sekä tarkkailun ja seurannan osalta alla olevassa taulukossa olevat asiat voidaan todeta työpaikalla.

Väkivallan uhka	Vaarojen selvittäminen ja arviointi	Toimenpiteiden toteutus	Tarkkailu ja seuranta
Väkivallan uhan hallintaan työpaikoilla on toimivat käytännöt.	Työhön liittyvät väkivallan uhkatekijät on tunnistettu ja selvitetty sekä niiden terveydellinen merkitys arvioitu riittävän kattavasti, järjestelmällisesti ja todennettavasti.	Väkivaltaan tai sen uhaan liittyvät haitat ja vaarat on poistettu tai tarvittaviin toimenpiteisiin on ryhdytty. Työpaikalla on menettelytavat väkivallan uhan hallitsemiseksi. Työntekijöillä on valmiudet noudattaa työnantajan ohjeistamia menettelytapoja väkivallan uhan hallitsemiseksi.	Työpaikalla seurataan väkivalta- ja uhkatilanteita. Työpaikalla on järjestelmällinen työtapojen ja työympäristön tilan tarkkailu ja seuranta. Turvajärjestelmien toimivuus varmistetaan säännönmukaisesti.

Valvottaessa fyysisen väkivallan uhkaa työpaikoilla ei valvota ainoastaan työturvallisuuslain 27 §:ää, vaan laajempaa kokonaisuutta. Fyysisen väkivallan uhka ja sen valvonta liittyy psykososiaalisen kuormitukseen ja siten valvottaviksi tulevat työturvallisuuslain 8 §, 19 § ja 25 § työntekijän työssä kuormittumisesta. Valvonnassa kiinnitetään huomiota siihen, että työnantajan ryhtyy tarpeellisiin toimenpiteisiin ilmoitetun kuormitusepäilyn perusteella. Työnantajan on kerrottava ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä. Jos työntekijän työssä kuormittumisen toteamisessa tarvitaan asiantuntijaa, on työnantajan käytettävä apuna ensisijaisesti työterveyshuoltoa. 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.

Fyysisen väkivallan uhka liittyy psykososiaaliseen kuormitukseen myös siten, että yksintyöskentely työturvallisuuslain 29 §:n mukaisella tavalla tulee huomioida. Työnantajan on huolehdittava, että yksintyöskentelyyn liittyvä haitta tai vaara on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan on järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan osoittaman edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan on myös varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Valvonnassa selvitetään väkivallan uhkaa työnantajan yleisten velvollisuuksien kannalta työturvallisuuslain 10 §:n mukaisesti. Työnantajan on huolehdittava työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioidaan ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Vaarojen selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Valvonnassa kiinnitetään huomiota myös työntekijälle annettavaan opetukseen ja ohjaukseen työturvallisuuslain 14 ja 27 §:n mukaisesti siten, että työnantajalla on oltava

menettelytapaohjeet väkivallan ehkäisemiseksi. Työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet väkivalta- ja uhkatilanteiden varalle työssä, jossa on ilmeinen väkivallan uhka. Ohjeissa tulee ennakolta kiinnittää huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltilanteen vaikutus työntekijöiden turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Työnantajan on käsiteltävä ohjeet työntekijöiden kanssa ja huolehdittava, että ohjeita noudatetaan.

Työturvallisuuslain varsinainen väkivallan uhkaa koskeva 27 § edellyttää valvonta-toiminnassa sitä, että työpaikalla on seurattava väkivalta- ja uhkatilanteita. Työpaikalla on toteutettava järjestelmällinen työtapojen ja työympäristön tilan tarkkailu ja seuranta. Turvajärjestelmien toimivuus on varmistettava säännönmukaisesti. Lisäksi työnantajan on selvitettävä työhön liittyvät väkivallan uhkatekijät ja arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan on arvioinnin perusteella huolehdittava, että väkivallan uhan ehkäisemiseksi ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin.

Väkivallan uhan valvontaan liittyy myös laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) ja sen 16 §, 17 § ja 21 §. Laki tulee sovellettavaksi tarkasteltaessa työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja yksityisyyden suojaa kameravalvonnan kannalta. Työnantajan on tiedotettava henkilöstölle kameravalvonnan aloittamisesta, toteuttamisesta ja tallenteiden käyttötarkoituksesta yhteistoiminnassa. Henkilöillä on oikeus tulla kuulluksi asiassa. Kameravalvonnasta ja sen toteuttamistavasta on ilmoitettava näkyvällä tavalla tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu.

Valvontatoiminnassa valvontaa kohdistetaan myös työterveyshuollon järjestämise-
velvollisuuden toteutumiseen, mikä osaltaan liittyy väkivallan uhan hallintaan. Valvonnassa tarkastetaan, että työnantajalla on voimassa oleva työterveyshuoltoso-
pimus, se on ajan tasalla ja työpaikalla nähtävillä. Lisäksi työnantajalla tulee olla työ-
terveyshuollon kirjallinen toimintasuunnitelma. Suunnitelma tulee olla päivitetty
kuluvana tai edellisenä vuonna. Lisäksi varmistutaan siitä, että toimintasuunnitelmaa
on käsitelty yhteistoiminnassa työpaikalla. Työnantajalla tulee olla työpaikkaselvitys
tehtynä. Valvonnassa varmistutaan sen ajantasaisuudesta ja siitä, että se on työnteki-
jöiden nähtävillä. Lisäksi valvonnassa selvitetään, että terveystarkastukset erityistä
sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä työskenteleville on tehty.

Kunta-alan valvontahanke

Työsuojeluviranomaiset toteuttavat yhteistyössä toimijoiden kanssa valvontahank-
keita. Tällä hetkellä on käynnissä kunta-alan valvontahanke, joka ajoittuu vuosille
2012–2015. Kunta-alan työsuojelun valvontahankkeella tuetaan kuntien ja kunta-
yhtymien työolojen ja työturvallisuuden (käsittää sekä työturvallisuuden että työ-
terveyden) hallinnan parantamista.

Valvontahankkeessa korostuu turvallisuusjohtaminen. Työnantajan on selvitettävä
työhön liittyvät, työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavat vaara- ja haitta-
tekijät sekä arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.
Työnantajalla on oltava sellaiset hallintajärjestelmät ja menettelytavat, joilla riskit
pidetään sellaisella tasolla, etteivät ne aiheuta työntekijöille vaaraa tai haittaa. Tämä
edellyttää, että työpaikan työsuojelu on organisoitua ja suunnitelmallista toimintaa,
jossa on huomioitu henkilöstön riittävät resurssit ja osaaminen. Työturvallisuuden
hallinnassa korostuu johdon sitoutuminen. Hyvä turvallisuusjohtaminen edellyttää

tavoitteenasettelua, työpaikan tilanteen tarkkailua ja seuranta sekä näistä johdettuja parannustoimia. Tavoitteet on saatava arkipäivän toiminnoiksi. Työsuojelun valvonnan kannalta on tällöin merkityksellistä arvioida erityisesti johdon toimintaa sekä organisaation menettelytapoja ja kohdistaa lain velvoitteiden toteutumisen arviointi ensisijaisesti organisaation johtotason toimintatapoihin.

Hankkeen valmistelussa ja toteutuksessa ovat mukana työsuojeluhallinnon lisäksi Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä, Kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt. Jokaisen hankkeessa mukana olevan toimijan on tiedostettava hankkeen lähtökohdat ja oma rooli hankkeessa sekä sitouduttava hankkeeseen. Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä, Kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt tiedottavat hankkeesta sekä tuottavat omaa materiaalia muun muassa turvallisuusjohtamisesta. Kyseiset sidosryhmät ovat myös vahvasti mukana kunta-alan koulutus-, julkaisu- ja tiedotustoiminnan kehittämisessä ja toteutuksessa.

Kuntahankkeen tarkastuksilla valvotaan, että

- työpaikan työsuojelun yhteistoiminta on organisoitua ja suunnitelmallista ja että se tukee ja kehittää turvallisuusjohtamista;
- työpaikalla on toimivat käytännöt keskeisten työturvallisuusriskien, kuten haitallisen fyysisen (muun muassa käsin tehtävät nostot ja siirrot) ja psykososiaalisen (muun muassa väkivallan uhka, häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu, muut psykososiaaliset kuormitustekijät) kuormituksen sekä kosteus- ja homeongelmien hallintaan;
- työpaikan työterveyshuolto on järjestetty lainsäädännön mukaisella tavalla ja työnantaja hyödyntää työterveyshuollon tekemät johtopäätökset työolojen terveydellisestä merkityksestä.

Hankkeen kohteena ovat kunnat ja kuntayhtymät. Valvontaa kohdistetaan kunnan koko organisaatioon eli ylimpään johtoon, toimialan/tulosalueen johtoon sekä toimialan/tulosalueen eri työpaikkoihin ja toimipisteisiin. Valvontaa suunnataan erityisesti sosiaali- ja terveysalalle sekä koulutukseen, jotka ovat työntekijämäärältään suurimmat kuntatoimialat. Jokainen työsuojelun vastuualue päättää kunta-alan toimintaympäristöanalyysiinsä pohjautuen valvonnan suuntaamisesta myös muille kunta-alan toimialueille. Suuntaamisessa on oleellista löytää valvontakohteet, joissa valvonnalla voidaan saada positiivisia vaikutuksia. Työsuojelun vastuualueet organisoivat käytännön valvonnan toteutuksen tarpeidensa ja resurssiensa mukaisesti.

Vuoden 2013 loppupuolella valvontoja oli tehty yhteensä noin 3000 kpl. Hankkeen alkuvaiheen valvontatietojen perusteella (30.6.2013 asti analysoitu tilanne) voidaan todeta, asiakasväkivallan uhan hallinta vaihtelee. Analyysin mukaan työpaikoilla on opittu aiempaa paremmin tunnistamaan väkivallan uhkaa ja vaaroja. Toisaalta väkivaltariskin alentamiseksi tarvittavien toimenpiteiden toteutuksessa ja seurannassa on vielä tavoiteltavaa. Lisäksi yleisemmin työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnassa on vielä opittavaa; selvittäminen ja arviointi ovat puutteellisia ja vaikka vaaroja olisi arvioitu, korjaavat toimenpiteet ovat riittämättömiä.

2.4 Muun lainsäädännön ja työturvallisuuslain yhtymäkohdat

Työterveyshuoltolain ja valvontalain lisäksi työturvallisuuslakiin liittyvät ainakin potilaan itsemääräämisoikeutta koskeva lainsäädäntö, rikoslaki sekä tapaturma- ja ammattitautilaki.

2.4.1 Potilaan itsemääräämisoikeus

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelman mukaan hallituskaudella 2011–2015 laaditaan lainsäädäntö sosiaalihuollon asiakkaiden ja potilaiden itsemääräämisoikeudesta ja sen rajoittamisesta. Uudistamiseen sisällytetään sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työturvallisuuden vaatimukset sekä Yhdistyneiden Kansakuntien vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen edellytykset. Itsemääräämisoikeuslain ja siihen liittyvän lainsäädännön valmistelua varten asetettiin 2. päivänä heinäkuuta 2010 sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaan itsemääräämisoikeus -työryhmä (jäljempänä itsemääräämisoikeustyöryhmä). Työryhmän määräaika on 28.2.2014 ja työryhmän lopulliset ehdotukset julkaistaneen huhtikuun alussa.

Työryhmä on valmistellut ehdotusta uudeksi laiksi asiakkaan ja potilaan itsemääräämisoikeudesta ja rajoitustoimenpiteiden käytön edellytyksistä sosiaali- ja terveydenhuollossa (itsemääräämisoikeuslaki). Työryhmä on lakiehdotusten ohella valmistellut myös ehdotuksen uudistuksen toimeenpanosuunnitelmaksi. Laissa on tarkoitus säätää itsemääräämisoikeuden vahvistamisesta ja turvallisuuden lisääntymisestä sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä sosiaalihuoltoon taikka terveyden- tai sairaanhoitoon liittyvien rajoitustoimenpiteiden käytön edellytyksistä. Laissa säädettäisiin myös rajoitustoimenpiteiden käyttöä koskevasta valvonnasta ja oikeusturvakeinoista. Tavoitteena on edistää asiakkaan ja potilaan itsemääräämisoikeutta ja vähentää rajoitustoimenpiteiden käyttöä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Niissäkin tilanteissa, joissa rajoitustoimenpiteiden käyttö olisi välttämätöntä sosiaalihuollon taikka terveyden- tai sairaanhoidon toteuttamiseksi lain mukaan viimeisenä keinona sallittua, toimenpide tulisi mitoittaa oikein ja valita aina lievin tilanteessa mahdollinen keino.

Rajoitustoimenpiteitä voitaisiin kohdentaa henkilöihin, joiden itsemääräämiskyky olisi laissa säädettävällä tavalla alentunut. Käytännössä laki voisi tulla sovellettavaksi esimerkiksi vaikeaa dementiaa sairastavien tai vaikeasti kehitysvammaisten henkilöiden palveluissa ja myös terveydenhuollon eräissä akuuteissa tilanteissa esimerkiksi ensihoidossa tai päivystyksessä.

Suunniteltuun itsemääräämisoikeuslakiin sisältyisivät säännökset asiakkaan tai potilaan itsemääräämiskyvyn arvioinnista sekä yksilöllisestä itsemääräämisoikeutta koskevasta suunnittelusta. Viimeistään kun asiakkaan tai potilaan itsemääräämiskyky olisi todettu laissa tarkoitetulla tavalla alentuneeksi, hänelle olisi laadittava yksilökohtainen suunnitelma sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain tai potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain mukaisen suunnitelman liitteeksi.

Nykyisin rajoitustoimenpiteisiin on käytännössä turvauduttu ilman sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännössä säädettyä täsmällistä perustetta. Uudella lailla pyrittäisiin siihen, että hoitohenkilökunnalla olisi jatkossa lain tasoinen perusta toiminnalleen, ja samalla aikaisempaa selkeämmät rajat. Pyrkimyksenä on myös,

että hätävarjelua ja pakkotilaa koskevia säännöksiä jouduttaisiin soveltamaan sosiaalihuollon tai hoidon toteuttamisen yhteydessä aikaisempaa harvemmin.

Asiakkaiden ja potilaiden aseman ja oikeuksien parantamisen ohella uudistuksessa otettaisiin huomioon sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työturvallisuus ja oikeusturva. Uudistuksessa on tarkoitus velvoittaa palvelujen tuottaja henkilöstön perehdyttämiseen, täydennyskoulutukseen ja ohjeistamiseen. Tämä velvoite täsmen-täisi itsemääräämisoikeuden vahvistamisen näkökulmasta jo nykyisellään muun muassa työsuojelun toimintaohjelmaan, potilasturvallisuussuunnitelmaan, oma-valvontasuunnitelmiin sekä täydennyskoulutukseen liittyvää lainsäädäntöä. Uudis-tuksen kokonaisuus tarkoittaa sosiaali- ja terveydenhuollon toimintatapojen selkeyt-tämistä asiakkaiden itsemääräämisessä ja sen rajoittamisessa sekä palvelujen ja asiakkaiden kohtelun ennakoivaa suunnittelua. Tämä tukisi henkilöstön työturvalli-suuden parantamista. Myös huomion kiinnittäminen riittävään henkilöstömitoituk-seen ja tilojen asianmukaiseen suunnitteluun itsemääräämisen rajoituksiin nähden ensisijaisina keinoina edistäisi sekä asiakkaiden palvelujen laatua että henkilöstön työolosuhteita.

Lisäksi uudistus parantaisi sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön oikeusturvaa täsmentämällä sallitun ja kielletyn toiminnan rajoja, sekä vähentämällä tarvetta vedota rikoslain mukaisiin vastuuvapausperusteisiin tapauksissa, joissa hoitohenkilö-kuntaan kuuluva joutuu toimimaan perusoikeuksiin kohdistuvan rajoitustoimenpiteen käyttöä vakavamman uhkan torjumiseksi tai välttämiseksi.

2.4.2 Rikoslain mukainen syyteoikeus lievässä pahoinpitelyssä

Rikoslain 21 luvun 16 §:ssä on säännökset syyteoikeudesta. Vuoden 2011 alussa voimaan tulleen muutoksen (HE 78/2010 vp.) mukaan syyttäjä saa nostaa syytteen lievästä pahoinpitelystä vain, jos asianomistaja ilmoittaa rikoksen syytteeseen panta-vaksi tai muun muassa jos teko on kohdistunut henkilöön hänen työtehtäviensä vuoksi eikä rikoksenteijä kuulu työpaikan henkilöstöön. Näin työsuhteessa olevat tavallaan rinnastettiin syyteoikeuden järjestelyn suhteen julkista valtaa käyttäviin henkilöryhmiin, joihin kohdistuvat teot olivat jo aiemmin virkamiehen vastustamis-rikoksina virallisen syytteen alaisia rikoksia. Esitutkinnan toimittaminen työ-tehtävissä toimivaan kohdistuvassa lievässä pahoinpitelyssä ei siten edellytä asian-omistajan suostumusta.

Lain muutoksen liittyvässä hallituksen esityksessä on todettu muun muassa, että vuonna 2003 vakuutusyhtiöiden palkansaajille korvaamista työtapaturmista ja ammattitaudeista oli työpaikkaväkivaltatapauksia yhteensä 1464, joista 98 % tapahtui työpaikalla. Väkivaltatapauksista 850 (58 %) sattui naisille ja 614 (42 %) miehille. Väkivallasta suuri osa tapahtui terveydenhuollon ja sosiaalialan työssä (44 %) tai muussa palvelutyössä (30 %). Edellä mainitut tiedot koskevat ensisijassa muuta väkivaltaa kuin lieviä pahoinpitelyjä. Vain jos työpaikalla tapahtunut väkivallanteko ilmoitetaan työtapaturmana vakuutuslaitokselle ja poissaolon kesto on vähintään kolme päivää, tiedot päätyvät työtapaturmatilastoon. Vuonna 2008 poliisin tietoon tuli 9619 lievää pahoinpitelyä. Vuonna 2006 tehtiin työpaikkaväkivaltaa koskeva erillisselvitys, jonka mukaan 9 %:ssa lievästä pahoinpitelystä uhrina oli työntekijä ja rikoksesta epäiltynä asiakas. Valtaosa työntekijään kohdistuneista lievästä pahoin-pitelyistä ei arvioiden mukaan tule viranomaisten tietoon.

Esitöiden mukaan säännöksen soveltamisalaan lukeutuu käytännössä ennen kaikkea palvelutyö, terveydenhuollon ja sosiaalialan työ, kuljetus- ja liikennetyö sekä kaupallinen työ. Terveydenhuoltoalalta pykälän soveltamisalaan kuuluvat esimerkiksi sairaalapalvelut, lääkäripalvelut, muut terveydenhuoltopalvelut ja sairaankuljetuspalvelut, poliklinikat ja muu potilaiden vastaanottotyö, työ osastoilla ja kotisairaanhoido. Vastaavasti sosiaali- ja työvoima-alan asiakastyöstä sosiaalitoimen asiakaspalvelut, majoituksen sisältävät sosiaalipalvelut, kehitysvammalaitokset, päihdehuoltolaitokset, ensi- ja turvakodit, muut laitokset ja asumispalvelut (pakolaiskeskukset, päihdeongelmaisten hoitokodit, ensisuojaajat, selviämisasemat) ja työvoimahallinnon asiakaspalvelut sekä kotipalvelut kuuluvat sääntelyn soveltamisalaan siltä osin kuin kyse ei ole julkisen vallan käytöstä.

Kaupan alalta säännöksen soveltamisalaan lukeutuvat elintarvikkeiden, juomien ja tupakan vähittäiskauppa mukaan lukien esimerkiksi kioskit sekä apteekit. Esimerkkejä työtehtävistä ovat kassanhoitajat ja myymälävahtimestarit. Hotelli- ja ravintolalialta esimerkkejä työtehtävistä ovat anniskeluravintoloiden tarjoilijat ja hotellien siivoojat ja kuljetusalalta taksinkuljettajat.

Opetustehtävätkin kuuluvat sinänsä pykälän soveltamisalaan, joka on muotoiltu yleiseksi. Erityisesti varhaiskasvatus- ja perusopetustehtävien osalta on kuitenkin huomattava, että kyse on usein virkamiehistä ja heitä koski jo ennen lainmuutosta tietyiltä osin virkamiehen vastustamista koskevat rikoslain 16 luvun kriminalisoinnit silloin kun kyse on julkisen vallan käyttämisestä. Opettajat ovat siis tietyissä tilanteissa rikoslain 16 luvun 20 § ja 40 luvun 11 §:n 1 ja 5 kohdat huomioon ottaen rikoslain 16 luvun 1 ja 2 §:ssä tarkoitettuja virkamiehiä. Esimerkkeinä virkamiehen muunnalaisesta toiminnasta kuin julkisen vallan käytöstä, mikä jää siten edellä mainittujen säännösten soveltamisalan ulkopuolelle, ovat muun muassa tutkimus-, opetus- ja koulutustehtävät. Myös tällaiseen toimintaan saattaa kuulua sellaisia tehtäviä, jotka sisältävät julkisen vallan käyttöä, muun muassa opetustoimessa opintosuoritusten arvostelu ja kurinpitovaltuuksien käyttö (HE 6/1997 vp, s. 60–61).

Opettajien julkisen vallan käyttöä sisältävän virkavelvollisuuksien mukaisen menettelyn vastustaminen oli jo ennen lainmuutoksen voimaantuloa virallisen syytteen alainen rikos (RL 16:1—3 ja Helsingin HO 8.11.2005, R 05/2253), eikä vuonna 2011 voimaantullut sääntely siten muuttanut tilannetta.

Eräillä aloilla työntekijän lievään pahoinpitelyyn saattaa syyllistyä myös henkilö, joka jätettäisiin syyntakeettomana rangaistukseen tuomitsematta. Tällaisia ovat esimerkiksi terveydenhuollon alalla dementikot, kehitysvammaiset, mielenterveyspotilaat taikka esimerkiksi lääkeshokin vuoksi väliaikaisessa sekavuustilassa olevat potilaat. Mainitut henkilöt voivat syyllistyä lieväksi pahoinpitelyksi arvioitavaan tekoon työntekijää kohtaan hoitolaitoksen tosiasiallisessa arkisessa hoitotyössä, kuten pukemisessa ja syömisessä esimerkiksi huitomalla, rimpuilemalla tai lyömällä vammoja aiheuttamatta. Näiden potilasryhmien osalta on perusteltua soveltaa toimenpiteistä luopumissäännöksiä.

Syyttämättä jättämisen perusteita ovat esimerkiksi tekijän nuoruus ja siitä johtuva ymmärtämättömyys tai harkitsemattomuus taikka kohtuussyyt, kuten se, että tekijään on kohdistettu sosiaali- ja terveydenhuollon toimenpiteitä. Tapauksissa, joissa jo alkujaan on todennäköistä, että ne tulisivat johtamaan toimenpiteistä luopumiseen, ei kaikissa tapauksissa ole prosessiekonomisista syistä tarkoituksenmukaista käynnistää

syytetoimia. Tarkoituksenmukaisempaa olisi, että mainitut tapaukset karsiutuisivat rikosoikeudellisesta järjestelmästä pois jo siinä vaiheessa, kun työpaikalla harkitaisiin rikosilmoituksen tekoa. Rikosilmoitusten kaavamaisista tekoja lievistä pahoinpitelyistä mainituissa tapauksissa tulisi harkita alakohtaisesti. Tällaisten tilanteiden käsittelyyn, sisäiseen ohjeistukseen ja tyyppillisten tapausten arviointiin on parhaimmat edellytykset kullakin asianomaisella toimialalla.

2.4.3 Työtapaturma- ja ammattitautilainsäädäntö

Sosiaali- ja terveysministeriössä on käynnissä työtapaturma- ja ammattitautilainsäädännön uudistaminen. Asiaan liittyvä lausuntokierros päättyi 8.1.2014 ja asian valmistelu jatkuu STM:ssä. Esityksessä ehdotetaan uudistettavaksi nykyinen tapaturma- vakuutus- ja ammattitautilainsäädäntö kokonaisuudessaan. Lainsäädännön rakenne ja sisältö uudistetaan siten, että se vastaa työelämän muuttuneita olosuhteita ja perustuslain nykylainsäädännölle asettamia vaatimuksia säädöstasosta ja valtuutuslainsäädännöstä. Työ- ja virkasuhteeseen liittyvän pakollisen työtapaturma- ja ammattitautiturvan sisällöstä säädettäisiin jatkossa yhdessä laissa. Nykyisin tästä säädetään tapaturmavakuutuslaissa, ammattitautilaissa ja tapaturmavakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetussa laissa. Lausuntokierroksella olleen ehdotuksen mukaan laki ja siihen liittyvät asetukset on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2016 alussa ja ne on tarkoitettu koskemaan vahinkotapahtumia, jotka sattuvan lain voimaantulon jälkeen.

2.5 Tilastotietoja nykytilanteesta

Jaosto on työssään käsitellyt erilaisia tilastoja, joista tähän on kerätty keskeisimmät. Tilastoihin liittyy tiettyjä rajoituksia niiden luonteen vuoksi; faktojen ja subjektiivisen kokemuksen erottelu ei ole aina mahdollista ja tutkimusten kohdalla ei ole eroteltu tutkimusmenetelmää.

Työturvallisuuskeskus on vuonna 2010 selvittänyt työssä esiintyvän väkivallan ilmenemistä ja julkaissut ”Työväkivallan riskiammatit” -raportin (Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2010) Raportissa on selvitetty muun muassa väkivallan kehitystä tilastojen valossa. Kansallisten uhritutkimusten mukaan työpaikkaväkivalta on väkivallan tyypeistä ainoa, jonka kehityssuunta on ollut nouseva 1980-luvulta 2000-luvulle. Työpaikkaväkivallan kasvu näyttäisi pysähtyneen vuoteen 2003 ja pysyneen ennallaan sen jälkeen. Tutkimusten mukaan muutokset työpaikkaväkivallan kokonaistasossa, sekä kasvu 1980-luvulta 2000-luvulle, että sen jälkeinen lasku, johtuvat etupäässä naiseen kohdistuneen työpaikkaväkivallan muutoksista.

Tutkimusten mukaan työpaikkaväkivallan yleistyminen viime vuosikymmeninä ei ole vain suomalainen ilmiö, vaan samanlainen suuntaus näkyy muissa Pohjoismaissa. Pohjoismaissa (Islanti pois lukien) tehdyt laajat väestökyselyt osoittavat, että vaikka väkivalta yleisesti ottaen on viimeisen 15–25 vuoden aikana pysynyt vakaana tai jopa vähentynyt, työpaikkaväkivalta on ainakin joissain tilanteissa lisääntynyt. Varsinkin terveys- ja sosiaalipalveluissa työskentelevien naisten kohdalla on työssä kohdattu väkivalta sekä tilastoissa että kyselyiden mukaan lisääntynyt. Työväkivaltatapausten ilmoittaminen poliisille on yleistynyt muissa Pohjoismaissa selvästi 1990-luvulta lähtien, Suomea lukuun ottamatta.

Väestökyselyissä saadaan tietoa työväkivallan kohteeksi joutumisesta ihmisten itsensä ilmoittamana. Tietoa työväkivallan esiintymisestä saadaan myös työtapatutkimustilastosta, silloin kun työssä esiintynyt väkivalta ilmoitetaan vakuutuslaitokselle. Seuraavassa on esitelty keskeisimpiä tilastotietoja.

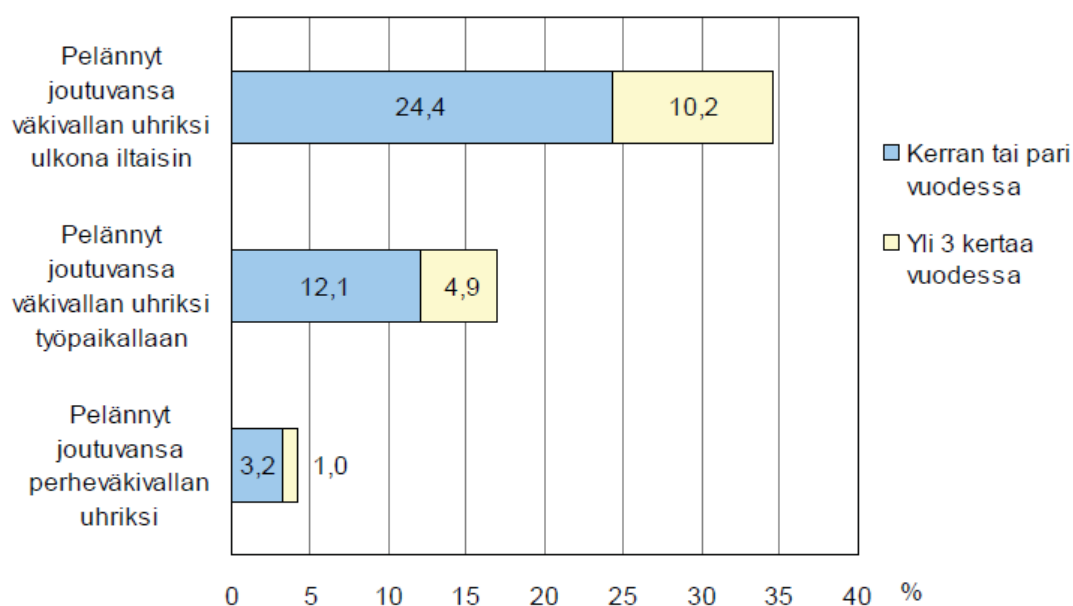
Suomalaiset väkivallan ja omaisuusrikosten kohteena 2012, Kansallisen rikosuhritutkimuksen tuloksia, *Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos, Verkkokatsauksia 28/2013*

- Kansallinen rikosuhritutkimus (KRT) on nimetön, 15–74-vuotiaille suomen- tai ruotsinkielisille vakituiseen osoitteeseen Suomessa omaaville henkilöille suunnattu kysely.
- Raportissa esitetään KRT:een perustuvia tietoja uhkailujen, fyysisen väkivallan sekä omaisuusrikosten kohteeksi joutumisesta ja väkivallan uhan pelosta vuonna 2012.
- Aineisto kerättiin posti- ja internet-kyselynä syksyllä 2012.
- Vastajia 7479.
- Kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa ja se aiotaan toistaa vuoden välein.
- Työpaikallaan tai työtehtävissään oli uhkailuja tai fyysistä väkivaltaa vuoden aikana kokenut 3,4 % vastaajista.
- Naiset olivat kohdanneet työssään väkivaltaa lähes kaksi kertaa miehiä yleisemmin.
- Työpaikkaväkivaltaa esiintyy ikäryhmittäin eniten 25–54-vuotiaiden keskuudessa.
- Työpaikkaväkivalta on usein toistuvaa. Sitä kokeneista yli puolet (58 %) oli joutunut vuoden aikana 2-9 kertaa väkivallan tai uhkailun kohteeksi ja joka kymmenes 10 kertaa tai useammin.

Taulukko 2 Vuoden aikana uhkailun ja väkivallan kohteeksi joutuneet tapahtumapaikan, sukupuolen ja iän mukaan (%)

	Kaikki	Sukupuoli		Ikä			
		Mies	Nainen	15–24	25–34	35–54	55–74
Työpaikalla tai työtehtävissä	3,4	2,5	4,4	3,2	5,2	4,6	1,5
Ravintolassa tai kahvilassa (asiakkaana)	2,9	3,9	1,9	7,4	3,6	2,7	0,5
Julkisella paikalla	3,1	3,8	2,5	7,7	4,5	2,4	1,0
Toisen henkilön asunnossa	1,7	1,6	1,8	4,9	2,2	1,2	0,4
Omassa asunnossa	4,5	3,5	5,4	7,9	5,9	4,6	2,0
Muissa paikoissa	1,2	1,3	1,1	1,8	1,6	1,2	0,8
Ei määritelty	2,6	2,6	2,5	2,0	0,9	1,8	4,4
n	7 423	3 320	4 103	431	904	2 083	4 005

1. Kysyttäessä väkivallan pelosta noin joka kuudes vastaaja (17 %) työelämässä olleista ilmoitti pelänneensä työpaikalla tai työtehtävissä.



Kuvio 3 Vuoden aikana katu-, työpaikka- tai perheväkivaltaa pelänneet 15–74-vuotiaat (%)

- Naiset ilmoittivat selvästi miehiä enemmän pelkäävänsä joutuvansa työpaikalla väkivallan uhriksi.

Taulukko 7 Pelännyt vuoden aikana joutuvansa työpaikallaan tai työtehtävissään väkivallan uhriksi sukupuolen ja iän mukaan, vain työelämässä olevat (%)

	Kaikki	Sukupuoli		Ikä			
		Mies	Nainen	15–24	25–34	35–54	55–74
Kerran tai pari vuodessa	12,1	7,4	17,2	12,3	14,9	14,2	6,8
Yli 3 kertaa vuodessa	4,9	2,3	7,7	6,0	6,2	5,3	2,5
n	5 428	2 575	2 853	394	848	1 934	2 252

Työ ja terveys Suomessa 2012 -haastattelututkimus, Työterveyslaitos

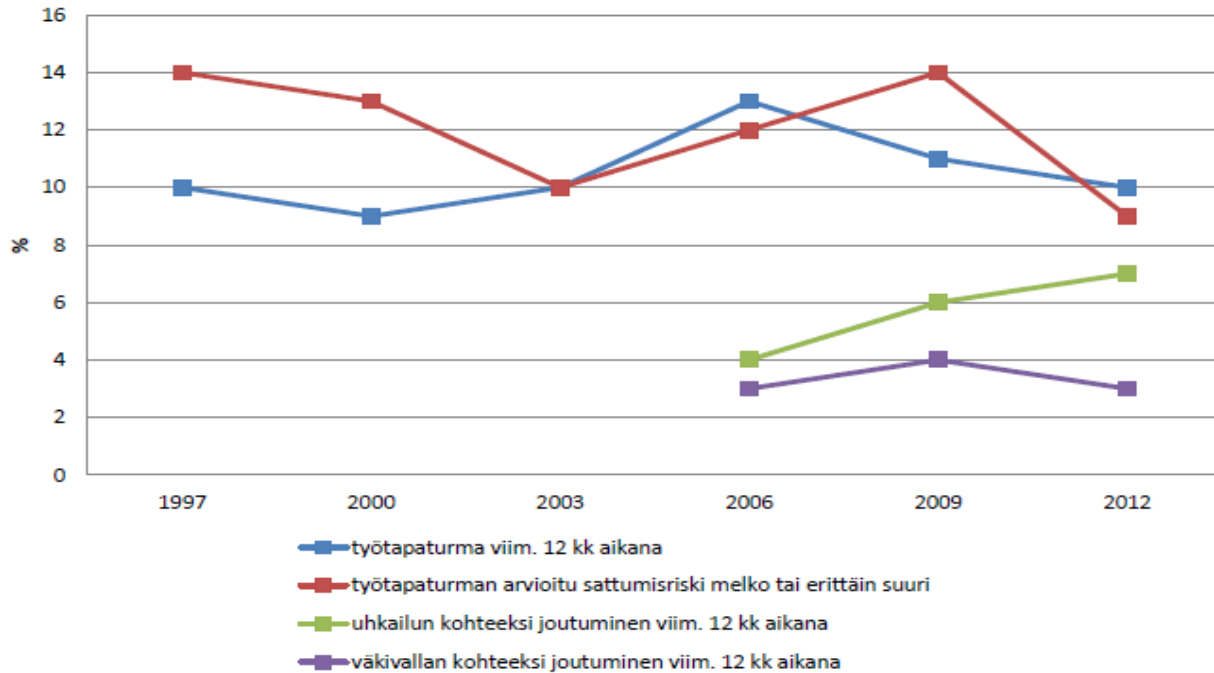
- Katsaus ja siihen liittyvä haastattelututkimus on julkaistu vuodesta 1997 alkaen joka kolmas vuosi. Kirjan tiedot on koottu useista lähteistä. Rekisteri- ja tilastotietojen lisäksi on käytetty haastattelututkimusten aineistoja ja asiantuntija-arvioita.
- Haastateltavat poimittiin vuosina 1997–2006 satunnaisotantana väestörekisteristä 25–64-vuotiaiden joukosta. Aineisto edustaa Suomen työssä käyvää, suomenkielistä 25–64-vuotiasta väestöä ikä-, sukupuoli- ja aluejakaumaltaan. Vuoden 2009 aineisto edustaa myös 20–24 -vuotiaita ja vuoden 2012 aineisto 20–68-vuotiaita. Vuosina 2009 ja 2012 otokseen kuuluivat myös ruotsinkieliset. Tutkimusaineiston koko eri vuosina on ollut 2031–3363 henkilöä. Vastausprosentti on vaihdellut 58–72 prosentin välillä.

- Joka kahdestoista työntekijä ilmoitti vuoden 2012 tutkimuksessa kokeneensa väkivaltaa tai sen uhkaa työssä tai työmatkalla; naisista joka kymmenes ja miehistä joka neljästoista.
- Naisiin kohdistuva väkivalta ja sen uhka on pysynyt ennallaan vuoteen 2009 verrattuna.
- Kaikkiin työllisiin yleistettynä em. luvut merkitsevät noin 78 000 kiinnikäymistä ja 200 000 uhkailua.
- Eniten fyysistä väkivaltaa ja sen uhkaa koetaan yhä sosiaali- ja terveyspalveluissa, joissa joka kuudes oli vuonna 2012 joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi.
- Koulutusosalalla viimeisen vuoden aikana oli uhkailun kohteeksi joutunut 11 % vastaajista ja fyysisen väkivallan kohteeksi 7 % vastaajista, mikä on keskimääräistä (7 % ja 3 %) yleisempää.
- Henkisen ja fyysisen väkivallan kokemusten on havaittu olevan erityisen yleistä erityisopettajilla. Mieserityisopettajien riski fyysisen väkivallan kokemukseen oli jopa viisinkertainen verrattuna miespuolisiin yleisopettajiin (Ervasti ym. 2012b).

6.5 Työtapa-urmat. Oletko työssä tai matkalla töihin tai töistä pois joutunut viimeisten 12 kuukauden aikana uhkailuun tai fyysisen väkivallan kuten kiinnipitämisen tai tönnimisen kohteeksi? v7a, v7b

	miehet							naiset							kaikki
	Ikäluokka							Ikäluokka							
	alle 25	25-34	35-44	45-54	55-64	yli 64	Yht.	alle 25	25-34	35-44	45-54	55-64	yli 64	Yht.	
ei	88	93	89	95	95	71	93	86	88	90	93	90	100	90	91
kyllä	12	7	11	5	5	29	7	14	12	10	7	10	0	10	9
Yht.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	42	107	95	158	111	7	520	35	105	107	172	144	10	573	1093

Työtapaturmat, tapaturmavaara ja väkivalta kaikki toimialat yhteensä



Työolobarometri lokakuu 2012, Työ- ja elinkeinoministeriö

- Vuoden 2012 tutkimuksesta on karsittu työväkivaltaan liittyviä kysymyksiä ja vuonna 2012 on kysytty ainoastaan asiakkaiden taholta tulevasta väkivallasta.
- Asiakasväkivallan tuloksista voi rakentaa aikasarjoja vuodesta 2008 lähtien. Tulkinnassa on oltava varovainen, koska kysymysten konteksti ja niiden sijainti lomakkeella on muuttunut, mikä on voinut vaikuttaa vastaamiseen.
- TEM:stä saatiin tätä muistiota varten työväkivaltaan liittyviä vuoden 2012 barometrin vielä julkaisemattomia tuloksia.
- Työolobarometrin tiedot on kerätty Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina syksyllä 2012.
- Työolobarometriä on toteutettu vuodesta 1992 lähtien.
- Vuoden 2012 työolobarometrin tuloksissa näkyy nousua työväkivallan ja sen uhan kokemisessa aikaisempiin vuosiin verrattuna, mutta tulos saattaa osin selittyä lomakkeen muutoksilla.
- Tilastokeskuksen työolotutkimuksen 1977-2008 pitkän aikavälin trendit osoittavat, että väkivallan kokemukset ovat lisääntyneet etenkin naisilla ja terveydenhuoltoalalla, mutta myös sosiaalityön, opetustyön, liikennetyön ja palvelutyön ammateissa (Lehto & Sutela, Työolojen kolme vuosikymmentä, Tilastokeskus).

Oletteko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden aikana asiakkaiden taholta? (% vastaajista):

	2008	2009	2010	2011	2012
Ei kertaakaan	93,6	93,6	93,6	93,9	90,7
Kyllä, kerran	3,0	2,8	3,1	2,7	4,4
Kyllä, useita kertoja	3,5	3,6	3,3	3,4	4,9

Itseen kohdistunut väkivalta asiakkaiden taholta vastaajan sukupuolen mukaan (% vastaajista):

	2008		2009		2010		2011		2012	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Ei kertaakaan	96,1	90,4	96,5	89,6	96,3	90,5	96,1	91,7	95,6	86,6
Kyllä, kerran	1,5	4,8	1,3	4,9	1,1	5,4	1,0	4,3	1,7	6,6
Kyllä, useita kertoja	2,4	4,8	2,0	5,5	2,7	4,1	2,9	4,0	2,7	6,8

Oletteko havainnut työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta? (% vastaajista):

	2008	2009	2010	2011	2012
Ei kertaakaan	86,3	86,2	84,6	85,3	78,5
Kyllä, kerran	5,5	3,9	5,7	4,8	8,10
Kyllä, useita kertoja	8,2	9,9	9,7	10,0	13,4

Kunta-alan työolobarometri 2012, Työturvallisuuskeskus

- TEM:n työolobarometrin 2012 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu.
 - Järjestyksessä 19. raportti sarjassa, joka aloitettiin vuonna 1994.
 - 1552 henkilön tietokoneavusteinen puhelinhaastattelu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä syys-lokakuussa 2012. Kunta-alan vastaajia oli 405.
 - Vastausprosentti oli 77,4 netto-otoksesta.
- Onko joku joutunut väkivallan kohteeksi työpaikalla; sekä työtoverien että asiakkaiden taholta tullut väkivalta.

Joku työpaikalla joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta:

	2009	2010	2011	2012	M	N	15-39	40-54	55-	Ylempi toimih.	Alempi toimih.	Työntekijä
Kerran	11	10	11	16	10	17	19	20	7	15	19	7
Useita kertoja	23	26	27	29	17	31	34	30	23	28	35	11

Itse joutunut työpaikalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta:

	2009	2010	2011	2012	M	N	15-39	40-54	55-	Ylempi toimih.	Alempi toimih.	Työntekijä
Kerran	8	7	7	9	4	10	8	13	4	6	12	4
Useita kertoja	9	10	10	11	7	12	17	9	8	5	16	4

- Vuonna 2012 suoranaista väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikallaan asiakkaiden taholta havaittiin 45 % kunta-alan työpaikoilla. Osuus on kasvanut tasaisesti viime vuosien kuluessa. Yksityiseen palvelusektoriin (19 %) verrattuna määrä on lähes kolminkertainen, teollisuuteen (1 %) verrattuna monikymmentertainen ja valtion työpaikkoihin (22 %) verrattuna runsaat puolet enemmän.
- Naiset olivat selvästi useammin väkivallan kohteena kuin miehet. Myös ikä vaikutti asiaan. Mitä nuorempi työntekijä, sitä useammin hän joutui väkivallan kohteeksi asiakkaiden taholta työpaikalla. Sosioekonominen asema vaikutti myös asiaan. Työntekijät kohtasivat väkivaltaa selvästi harvemmin kuin toimihenkilöt.

2.6 Väkivallan uhkaa lisäävät työn piirteet ja keskimääräistä väkivaltaisemmat toimialat

Väkivalta ja väkivallan uhka työelämässä koskee monia toimialoja ja työtehtäviä. Käytännön havaintojen ja tilastojen valossa voidaan osoittaa toimialoja, joilla väkivalta- ja sen uhkatapaukset ovat yleisempiä kuin muilla toimialoilla. Toimiala ei ole kuitenkaan yksin ratkaiseva, vaan voidaan osoittaa sellaisia työn erityispiirteitä, jotka lisäävät olennaisesti väkivallan riskiä toimialasta riippumatta.

Työturvallisuuslain 27 §:ssä on säännökset ilmeisestä väkivallan uhasta. Säännöksen ja sitä koskevan hallituksen esityksen 59/2002 vp. mukaan ilmeinen väkivallan uhka tarkoittaa tilanteita, joissa työpaikalla tehty vaarojen arviointi osoittaa, että kyseisessä työssä väkivallan riski on selvästi tavanomaista, yleistä väkivallan riskiä suurempi. Arviointiin vaikuttaa se, kuinka paljon toimialalla tai työtehtävissä väkivalta-tilanteita tilastojen mukaan tapahtuu sekä se, onko työssä väkivallan uhkaa lisääviä piirteitä. Kyse on kahden edellä mainitun tekijän yhdistelmästä.

Lain esitöissä on mainittu ja jaosto on toiminnassaan havainnut työn piirteitä, jotka lisäävät väkivallan riskiä riippumatta toimialasta. Tällaisia työn piirteitä ovat erityisesti:

- yksintyöskentely;
- työskentely ilta- tai yöaikaan;
- työskentely tiloissa, joihin on avoin pääsy;
- työskentely ulkona;
- työnteon suorittaminen riskialueilla, muun muassa alueella, joilla väkivalta- ja rikosprofiilit ovat korkeat;
- päihtyneiden tai väkivaltaisten asiakkaiden tai asiakkaiden saattajien vastaanotto, palvelun antaminen ja muut toimet;
- rahan tai arvokkaan omaisuuden sekä lääkkeiden käsittely tai vartiointi;
- asiakkaan etuisuuksien tai oikeuksien valmistelu, käsittely ja päätöksenteko;
- yksilön itsemääräämisoikeuden rajoittaminen.

Tämän lisäksi työturvallisuuslain 27 §:n mukaan ilmeiseen väkivallan uhkaan liittyy keskimääräistä väkivaltaisempi toimiala. Erilaisten tilastojen perusteella on havaittavissa tällaisia keskimääräistä väkivaltaisempia toimialoja. Tapaturmavakuutuslaitosten liitto kerää tilastoja korvatuista työtapaturmista. Yleisesti voidaan sanoa, että työväkivaltatilanteiden raportoituminen tapaturmatilastoon on todennäköisesti vaihtelevaa, koska on oletettavaa, ettei läheskään kaikista väkivaltatilanteista aiheudu työntekijälle tapaturmana korvattavia seurauksia. TVL:n tilastoja voidaan kuitenkin hyödyntää muiden tutkimusaineistojen tukena työväkivaltailmiön tutkimiseen. Tilastoista nousee esiin tietyt ammattialat, joilla väkivaltatapaturmia on korvattu ja ne ovat samoja kuin muiden tilastojen perusteella havaitut.

Työturvallisuuskeskuksen raportissa ”Työväkivallan riskiammatit” on tarkasteltu työväkivallan ilmenemistä eri ammattiluokituksen mukaan. Alla olevat tiedot perustuvat Tilastokeskuksen tilastoihin.

Työväkivaltaa viimeisten 12 kuukauden aikana kokeneiden ja hyvinvointia uhkaavien tekijöiden osuudet työllisistä ammatin mukaan, %
(Ammattiluokitus 1987). (TTK:n raporttisarja 1/2010)

	Työllisiä		Kokenut työväkivaltaa		Riski joutua väkivallan tai sen uhan kohteeksi	
	(1000 henkeä)	(1000 henkeä)	(%)	(1000 henkeä)	(%)	
Kaikki ammatit	2 492	100	4	259	10,4	
00 Tekniikan alaan kuuluva työ	144	..	0,7	3*	1,8*	
01 Kemian, fysiikan ja biologian alaan kuuluva työ	25	-	-	
03 Opetusalaan kuuluva työ	147	8	5,2	17	11,4	
04-09 Muu tieteellinen, humanistinen ja taiteellinen työ	105	3*	3	7	6,8	
10 Terveyden- ja sairaanhoitotyö	174	32	18,3	75	43,1	
11-14 Muu terveydenhuoltoalan työ	42	..	3,4	6	14,3	
15 Sosiaalialan hoitajat, ohjaajat ym.	64	8	12,6	26	40,8	
16-19 Muu sosiaalialan työ	67	3*	4,1	4	6,4	
20-21 Julk. hallinnon, yritysten ja järjestöjen johtotyö	148	4*	2,4	7	4,7	
22-23 Henkilöstö- ja taloushallinto	60	..	1,4	2*	3,5*	
24-29 Sihteeri-, ATK-, pankki-, matkailu- ja toimistotyö	243	6	2,6	13	5,5	
30-32 Mainos- ja markkinointityö, kiinteistömyynti, ostotyö	46	..	1,5	
33 Kauppaedustus- ja konttorimyyntityö	79	..	1	3*	3,2*	
34,39 Tavaroiden myynti, muu kaupallinen työ	150	7	4,5	17	11,4	
40-49 Maa- ja metsätaloustyö	121	..	1	3*	2,2*	
50-55 Liikennetyö	93	5	4,9	18	19,6	
56-59 Posti- ja tietoliikennetyö, muu liikenne	31	..	4,8	4*	11,5*	
60-89 Teollinen työ	502	3*	0,7	5	1,1	
90 Vartiointi- ja suojelutyö	28	7	25,6	19	67,6	
91 Majoitusliike- ja suurtaloustyö	62	..	2,9	8	12,5	
92 Tarjoilutyö	29	2*	7,8	7	24,4	
93-99 Muu palvelutyö	131	4*	2,9	14	10,7	

.. = solussa olevien havaintojen määrä on liian pieni raportoitavaksi
 - = solussa olevien havaintojen määrä on liian pieni raportoitavaksi
 * = luvut perustuvat pieneen määrään havaintoja, ja niitä tulee tulkita varauksella

Ottaen huomioon vuosina 2008–2009 toimineen jaoston tekemät selvitykset, viimeaikaiset tilastot ja tämän jaoston työssä esiin tulleet seikat, voidaan määrittellä seuraavat keskimääräistä korkeamman väkivallan uhan alat:

- **Turvallisuustoimialat:** Yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpito-tehtävät, maanpuolustus, oikeustoimi ja vankeinhoito, poliisitoimi ja rajojen vartiointi, palo- ja pelastustoimi sekä etsivä-, vartiointi- ja turvallisuuspalvelut. Esimerkkejä näistä työtehtävistä ovat poliisityö, vanginvartijat, myymälävarvartijat ja myymälävahtimestarit, kriminaalihuollon työ, henkilöiden ja omaisuuden vartiointi, julkisen liikenteen turvatoimet, rahan ja arvotavaroiden kuljetus sekä pelastustoimissa sairaankuljettaja-palomiehet.
- **Terveydenhoitoalan potilastyö toimialalla:** Sairaalapalvelut, lääkäripalvelut, muut terveydenhuoltopalvelut ja sairaankuljetuspalvelut, poliklinikat ja muu potilaiden vastaanottotyö, työ osastoilla, sairaankuljetus ja kotisairaanhoido.
- **Sosiaali- ja työvoima-alan asiakastyö:** Sosiaalitoimen asiakaspalvelut, majoituksen sisältävät sosiaalipalvelut, kehitysvammalaitokset, päihdehuolto-laitokset, ensi- ja turvakodit, muut laitokset ja asumispalvelut (esimerkiksi pakolaiskeskukset, päihdeongelmaisten hoitokodit, ensisuoja, selviämisasemat) ja työvoimahallinnon asiakaspalvelut sekä kotipalvelut.
- **Hotelli- ja ravintola-ala:** Esimerkkejä työtehtävistä ovat anniskelu-ravintoloiden tarjoilijat ja vahtimestarit sekä hotellien siivoojat.
- **Kuljetusala:** Rautatieliikenne (konduktöörit), raitiotie- ja metrolinnoituksien liikenne, säännöllinen linja-autoliikenne, taksiliikenne ja merenkulun matkustajalaivat.
- **Kauppanala:** Elintarvikkeiden, juomien ja tupakan erikoistumaton vähittäis-kauppa esimerkiksi kioskit sekä apteekit.
- **Opetusala:** Esimerkiksi lastentarhan opettajat ja ohjaajat, peruskoulun ja toisen asteen oppilaitosten opettajat sekä korkeakoulujen opettajat.

2.7 Esimerkkiluettelo väkivallan uhasta vuoden 2009 jälkeen laadituista oppaista ja ohjeista

Jaoston työssä keskityttiin lainsäädännön ajantasaisuuden, toimivuuden ja riittävyden arviointiin. Toimeksiannon mukaan myös asiaan liittyvien oppaiden ja koulutuksen ajantasaisuus, toimivuus ja riittävyys tuli arvioida. Koulutuksen osalta laajamittainen selvitys ei ole mahdollista jaostolle asetetun ajan puitteissa. Sen ajantasaisuuden ja riittävyden kattavaan selvittämiseen tarvittaisiin laajempaa yhteistyötä opetus- ja kulttuuriministeriön sekä opetushallituksen kanssa.

Koulutuksen osalta voidaan todeta, että työpaikkatasolla väkivaltaan liittyvää koulutusta on vaihtelevasti. Osassa työpaikkoja työnantaja kouluttaa työntekijöitä jatkuvasti väkivallan uhan varalta. Tämän on todettu parantavan työntekijän valmiuksia kohdata väkivaltilanne todellisuudessa. Työnantajan antama koulutus on myös tuonut ilmiötä näkyvämmäksi työpaikoilla. Tämä puolestaan on lisännyt työntekijöiden tietoisuutta ja valmistautumismahdollisuuksia käytännön tilanteissa. Toisaalta tietoisuuden lisääntyminen voi osaltaan aiheuttaa osassa työntekijöitä pelkoja väkivaltilanteista, joiden toteutuminen ei aina ole todennäköistä.

Oppaiden, selvitysten ja muiden vastaavien asiakirjojen osalta laadittiin esimerkkilistaus, johon on koottuna lähinnä vuoden 2009 jälkeen ilmestyneitä eri toimijoiden tekemiä väkivaltaan liittyviä ohjeistuksia, tutkimuksia tms. Mukana on esimerkiksi viranomaisohjeita, tutkimusraportteja ja tilastollisia selvityksiä. Niitä on tehty varsin aktiivisesti eri toimijoiden toimesta, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ohjeiden laatiminen on ollut aktiivista. Alla oleva listaus ei ole tyhjentävä, vaan se antaa esimerkkejä tehdyistä oppaista ja selvityksistä.

Ministeriöiden selvityksiä ja työryhmäraportteja:

Oikeusministeriö, 2009: Pahoinpitelyrikos läheissuhteissa ja työpaikalla. Työryhmämietintö.

Oikeusministeriön asettaman työryhmän tehtävänä oli pohtia parisuhde- ja työpaikkaväkivaltaan sovellettavia pahoinpitelysäännöksiä. Työryhmän mietinnössä ehdotetaan, että tietyt läheissuhteissa tapahtuneet lievät pahoinpitelyt säädetään perustunnusmerkistön mukaisiksi pahoinpitelyiksi rajoittamalla lievää pahoinpitelyä koskevan pykälän soveltamista. Läheissuhteessa tapahtuva nykyisin lieväksi arvioitava pahoinpitely voitaisiin jatkossa arvioida säännöksessä mainittujen edellytysten täytyessä ankarammin perustunnusmerkistön mukaiseksi pahoinpitelyksi. Samalla nämä teot tulisivat virallisen syytteen alaisiksi rikoksiksi.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2009: Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle.

Sosiaali- ja terveydenhuollon kansalliseen kehittämisohjelmaan, Kaste-ohjelmaan, sisältyi kolme osakokonaisuutta, joilla ohjataan johtamiskäytäntöjen uudistamista ja työhyvinvoinnin kehittämistä. Yksi osakokonaisuuksista on ”Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle”, joka rajautuu sosiaalihuollon keskijohdon ja lähiesimiestyön kehittämiseen. Tavoitteena on parantaa asiakastyön sekä ehkäisevän toiminnan johtamiskäytäntöjä sekä luoda hyviä työn arjessa toimivia henkilöstöjohtamisen käytäntöjä.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2009: Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen.

Sosiaalialan työolot -hankkeessa kehitettiin kuuden osahankkeen kautta työolojen hyviä käytäntöjä. Työturvallisuusosahankkeessa kartoitettiin työssä koetun väkivallan yleisyyttä ja hallintakeinoja sosiaalialalla ja koottiin jo käytössä olleita hyviä käytäntöjä, joilla voidaan tukea väkivallan ehkäisyä ja hallintaa organisaation läpäisevänä toimintana.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2009: Terveystenhuollon laitosturvallisuuden kehittäminen.

Terveystenhuollon laitosturvallisuuden kehittämistä pohtineen työryhmän työ rajattiin koskemaan terveydenhuollon laitosten fyysistä turvallisuutta. Työryhmä perehtyi erilaisten selvitysten, muistioiden ja muun aineiston avulla laitosturvallisuuden nykytilaan. Keskeinen aihe oli muun muassa hoitolaitoksissa lisääntynyt potilaiden välinen tai henkilökuntaan kohdistuva väkivaltainen käyttäytyminen. Riskienhallinnan käytännöt poikkeavat terveydenhuollon laitoksissa. Työryhmä laati annetun tehtävän mukaisesti terveydenhuollon laitoksille ymmärrettävän ja helppokäyttöisen riskienhallintamallin, joka on sovellettavissa erilaisiin toimintaympäristöihin. Tämä ns. potkurimalli soveltuu hyvin terveydenhuollon toimintayksiköiden riskien arviointiin.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2010: Fyysisen väkivallan ja sen uhan valvonta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2010.

Ohjeessa esitellään toimenpiteet, jotka työpaikalle kohdistuvassa tarkastuksessa tulee suorittaa silloin, kun tarkastuksen tavoite on fyysisen väkivallan tai sen uhan torjunta. Työpaikalla esiintyvä väkivalta tai sen uhka voi tulla esiin muunkin tarkastuksen yhteydessä tai työpaikan itse esille ottamana asiana. Ohjeen tavoitteena on yhdenmukaistaa väkivallan ja sen valtakunnallista työsuojeluvalvontaa ja lisätä toiminnan läpinäkyvyyttä.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2011: Riskienhallinta ja turvallisuussuunnittelu. Opas sosiaali- ja terveydenhuollon johdolle ja turvallisuusasiantuntijoille.

Opas on laadittu tukemaan sosiaali- ja terveydenhuollon turvallisuuden suunnittelua ja yhdenmukaistamaan riskienhallinnan käytäntöjä. Oppaassa käsitellään tärkeimpiä toimialalle tyypillisiä riskejä riskienhallintamallin mukaisesti henkilöstö-, toiminta- ja toimitilariskeihin jaoteltuina. Oppaan liitteinä on mm. kuvaus johdon vastuista riskienhallinnassa ja strategisten riskien arvioinnin ja seurannan lomake, keskeisiä riskejä kuvaava riskikartta sekä turvallisuussuunnitelman sisältömalli.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012: Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä.

Katsauksessa selvitetään suomalaisten työpaikkojen tilannetta psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja niiden hallitsemiseksi toteutettuja toimenpiteitä sekä verrataan tilannetta Suomessa muihin pohjoismaihin ja EU-27 maihin. Aineistoina käytettiin kansallisia ja kansainvälisiä tutkimuksia. Katsaus sisältää osion fyysisen väkivallan sekä uhkailun tai nöyryyttävän kohtelun kokemisesta työpaikalla.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö: Työpaikkaväkivalta palveluiloilla ja tämän ilmiön vastaiset toimet. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ohjeisto työpaikkaväkivallan torjunnasta.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto, Strateginen suunnitteluryhmä, 2012: Katsaus ”Väkivaltatapausten määrä työpaikkatapaturmista tilastotiedon perusteella”.

Katsauksessa selvitetään työpaikkatapaturmatietojen pohjalta väkivaltaan liittyvien työpaikkatapaturmien määrän yleistä ja ammattiluokittaista kehitystä sekä tyypillisiä tilanteita vuosina 1994-2006.

Barometrejä ja muita tilastollisia selvityksiä:

Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos, 2013: Suomalaiset väkivallan ja omaisuusrikosten kohteena 2012. Kansallisen rikosuhritutkimuksen tuloksia.

Raportissa esitetään kansalliseen rikosuhritutkimukseen (KRT) perustuvia tietoja uhkailujen, fyysisen väkivallan sekä omaisuusrikosten kohteeksi joutumisesta sekä väkivallan pelosta vuonna 2012. KRT on nimetön, 15 - 74 -vuotiaille suunnattu kysely, johon vuonna 2012 vastasi 7746 henkilöä. Tutkimuksen aineisto kerättiin posti- ja internet-kyselynä syksyllä 2012 ja alkuvuodesta 2013. Kysely on suunniteltu vuoden välein toistettavaksi ja se sisältää myös työväkivaltaan liittyviä asioita.

SAK, 2013: SAK:n työolobarometri 2012.

SAK:n työolobarometrilla kerätään tietoa SAK:laisten työntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä työhön ja sen järjestelyihin liittyvistä asioista. Barometrin teemoja ovat mm. työajat ja työaikajärjestelyt, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja työn mielekkyys, sairastavuus ja työkyky sekä palkitseminen, yhdenvertaisuus ja koulutusmahdollisuudet SAK:laisilla työpaikoilla. Työolobarometrin edelliset tutkimukset ilmestyivät vuosina 2008 ja 2009. Työolobarometrin tutkimusaineisto koottiin puhelinhaastatteluina (1207 kpl) helmi-maaliskuussa 2012. Tutkimuksen otos poimittiin satunnaisesti SAK:n jäsenliittojen rekisteristä.

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013: Työolobarometri - syksy 2012.

Työolobarometri on tuottanut vuodesta 1992 lähtien tutkimustietoa siitä, millaisissa olosuhteissa palkansaajat tekevät työtään. Barometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen yhteydessä tekemiin palkansaajien haastatteluihin, joissa kysytään heidän näkemyksiään sekä heidän omista työoloistaan että työpaikan toimintatavoista. Mukana on kysymyksiä mm. haastateltavien kokemasta tai havaitsemasta väkivallasta ja sen uhasta työpaikalla.

Työterveyslaitos, Palvelualojen ammattiliitto PAM, 2010: Turvallisuus ammattitaidon varassa: työolot ja hyvinvointi vartiointialalla.

Oppaassa raportoidaan vartiointialaa koskevan työoloselvityksen tulokset ja annetaan ehdotuksia työn ja työolojen kehittämiseen ja työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työoloja, työn piirteitä ja työyhteisön toimivuutta vartiointityössä. Vastaavat selvitykset on tehty myös palvelualoilta, matkailu- ja ravintola-alalta, kaupan alalta sekä kiinteistöpalvelualalta.

Työterveyslaitos, 2013: Työ ja terveys Suomessa 2012.**Seurantatietoja työoloista ja työhyvinvoinnista.**

Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden laatima katsaus työolo- ja työhyvinvointitilanteesta Suomessa. Edelliset vastaavat katsaukset ovat ilmestyneet vuosina 1997, 2000, 2003, 2006 ja 2009. Katsauksessa esitetään myös havaintoja henkisen ja fyysisen väkivallan uhasta työssä.

Työturvallisuuskeskus, 2010: Työväkivallan riskiammatit.

Raportissa tarkastellaan työväkivaltaa, sen ilmenemistä eri ammattiryhmissä sekä työssä kohdattuun väkivaltaan yhteydessä olevia tekijöitä. Mukaan on otettu myös työpaikan ja kodin välinen matka. Raportissa tarkastellaan myös hyvinvointia haittaavien tekijöiden, kuten häirinnän ja kiusaamisen kohteeksi joutumisen ja väkivallan pelon yhteyttä työväkivallan kokemuksiin. Selvityksen perustana on Tilastokeskuksen vuonna 2007 Työvoimatutkimuksen yhteydessä keräämä haastatteluaineisto työtapaturmista, työperäisistä sairauksista ja työväkivallasta.

Työturvallisuuskeskus, 2012: Kirkon alan työolobarometri 2011.

Raportti kirkon työntekijöiden työoloista on toteutettu aiemmin vuosina 2001, 2003, 2005, 2007 ja 2009. Vuoden 2011 raportin tulokset perustuvat 522 kirkon työntekijän tietokoneavusteiseen puhelinhaastatteluun. Haastateltaville esitettiin myös väkivaltaan tai sen uhkaan työpaikalla liittyviä kysymyksiä.

Työturvallisuuskeskus, 2012: Kunta-alan työolobarometri 2012, Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2012 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu.

Kuntien ja kuntayhtymien työolojen muutoksia kuvaava vuosittainen barometri on

järjestyksessä 19. raportti sarjassa, joka aloitettiin vuonna 1994. Tiedot perustuvat TEM:n Tilastokeskuksella teettämään kaikkien toimialojen palkansaajat kattavaan työolobarometriin 2012, joka koottiin tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna syys- ja lokakuussa 2012. Vastaaajia oli yhteensä 1552, joista kunta-alalta 405. Haastattelussa kysyttiin, onko vastaaja itse tai joku muu vastaajan työpaikalla joutunut asiakkaiden taholta tulevan väkivallan tai sen uhan kohteeksi.

Tutkimusraportteja:

Leino Tuula, 2013: Työssä kohdattu väkivalta turvallisuusammattilaisilla ja sen yhteys hyvinvointiin. Väitöskirja.

Työterveyslaitoksen tutkijan laatimassa väitöskirjassa tutkitaan partiotyötä tekevien poliisien ja yksityisten vartiointiliikkeiden vartijoiden työssä kokemaa väkivaltaa ja sen yhteyksiä psyykkiseen hyvinvointiin. Tutkimus perustuu vuosina 2002–2009 tehtyihin poikkileikkaustutkimuksiin.

Tampereen teknillinen yliopisto, 2012: Työväkivallan hallinta turvallisuusjohtamisen osana terveydenhuollossa. Tutkimusraportti.

Tutkimuksen aiheena oli työväkivallan ennaltaehkäisyn ja hallinnan edistäminen terveydenhuollossa. Tarkastelun kohteena oli potilaiden ja asiakkaiden aiheuttama hoitohenkilöstöön kohdistuva väkivalta. Tutkimuksen päätavoitteena oli kehittää turvallisuusjohtamisen toimintatapoja työväkivallan ennaltaehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi terveydenhuollossa sekä tunnistaa turvallisuuskulttuuriin ja ihmisten johtamiseen liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat uhka- ja välivaltatilanteiden hallintaan moniammatillisissa työyhteisöissä. Hankkeen tuloksena laadittiin työväkivallan ennaltaehkäisyn ja hallinnan malli osaksi turvallisuusjohtamista.

Tampereen teknillinen yliopisto, 2012: Työväkivallan ennaltaehkäisy ja hallinta sairaalassa. Organisaatiotasojen vastuut ja tehtävät turvallisuusjohtamisessa. Tutkimusraportti.

Julkaisulla tuetaan sairaaloita väkivallan ennaltaehkäisyssä ja hallinnassa johtamisen näkökulmasta ja se on laadittu osana TTY:n tutkimushanketta ”Työväkivallan hallinta turvallisuusjohtamisen osana terveydenhuollossa”.

Turun yliopisto, hoitotieteen laitos, 2013: Hoitajien työn hallinta psykiatrisen potilaan väkivaltatilanteissa. Tutkimusraportti.

Tutkimuksen päätavoitteena oli tukea psykiatrisilla sairaalaosastoilla työskentelevien hoitajien työhyvinvointia ja hoidon laatua. Tutkimuksessa kehitettiin näyttöön perustuva uusi työmenetelmä hoitajille väkivaltatilanteiden ennakointiin, riskien arvioimiseen ja väkivaltaisen potilaan kohtaamiseen sekä kuvattiin psykiatrisessa sairaalassa työskentelevien hoitajien terveyttä ja työhyvinvointia sekä niitä ennustavia tekijöitä.

Oppaita ja ohjeita:

HUS, 2010: Turvallisuutta kaikkien parhaaksi.

Toimintamalli työpaikkaväkivallan ehkäisyyn ja kohtaamiseen.

Toimintamallin tarkoituksena on määrittää yleiset koko Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoito-piiriä koskevat toimintalinjat, joiden tavoitteena on ennaltaehkäistä työpaikkaväkivaltaa ja lisätä työturvallisuutta. Toimintamalli koskee koko HUS:n henkilöstöä ja ensisijaisesti henkilöturvallisuuteen liittyviä toimenpiteitä.

Kaija Leena Saarela, Nina Isotalus, Simo Salminen, Maarit Vartia, Tuula Leino. Kauris – kartoita uhkaavat työväkivaltariskit. Menetelmä työväkivaltariskien kartoitukseen ja hallintaan. Työterveyslaitos 2009.

KAURIS-menetelmä on kehitetty työpaikoille asiakasväkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisyyn ja hallintaan. Tehokas väkivaltariskien hallinta edellyttää järjestelmällistä työväkivaltariskien kartoitusta ja tiedonkeruuta. KAURIS auttaa muun muassa selvittämään työhön liittyvät väkivaltariskit, arvioimaan väkivaltatilanteisiin varautumisen, suunnittelemaan toimenpiteet väkivaltariskien ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi, raportoimaan väkivalta- ja uhkatilanteen, järjestämään henkilökunnan koulutus. Menetelmässä tarkastellaan monipuolisesti ja kokonaisvaltaisesti työympäristöä ja teknisiä turvajärjestelmiä sekä toimintatapoja, ohjeita ja koulutusta. Työympäristön ratkaisut, kuten kalusteiden sijoittelu, tallentava kameravalvonta ja mahdollisuus avun hälyttämiseen tarjoavat keinoja ehkäistä ja hallita uhkatilanteita. Huomiota on kiinnitettävä myös menettelytapoihin ja turvalaitteiden käyttöön, rahan käsittelyyn ja vaikeisiin asiakastilanteisiin.

Kaupunkien ja kuntien laatimat ohjeet henkilöstölleen.

Useat kaupungit ja kunnat ovat laatineet henkilöstölleen työväkivaltatilanteiden ehkäisyyn ja hallinnan menettelytapaohjeita sekä ohjeita yksintyöskentelyn varalle. Ohjeistuksissa selvitetään, mitä työväkivalta ja uhkaavat tilanteet ovat sekä annetaan neuvoja, miten ehkäistä tällaiset tilanteet ja toimia akuuteissa tilanteissa. Lisäksi ohjeissa on yleensä kerrottu lainsäädännölliset perusteet ja työnantajat vastuut. Myös väkivalta- ja uhkatilanteiden raportointi ja jälkihoito on ohjeistettu. Työyksiköt ovat usein laatineet omat erilliset ohjeensa väkivalta- ja uhkatilanteita varten tai ohjeistus on sisällytetty osaksi yksikön turvallisuus- ja pelastussuunnitelmaa.

Savonia-ammattikorkeakoulu, 2013: Ennakoi välivaltaa työssä. Tietoa sosiaali- ja terveys-alalle.

Internet-sivut, joiden tarkoituksena on parantaa väkivallan ja sen uhan hallintaa erityisesti sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla. Sivujen sisältöä voidaan soveltaa myös muille aloille. Sivuilla esitetään, mitä toimia lainsäädäntö edellyttää terveydenhuollon työnantajalta ja työntekijältä väkivallan tai sen uhan torjumiseksi. Sivuilta löytyy myös tietoa ja ohjeita väkivallan ennakointiin, hallintaan ja jälkihoitoon.

Työsuojeluhallinto, 2010: Väkivallan uhka työssä.

Oppaan tarkoituksena on parantaa väkivallan ja sen uhan hallintaa työssä. Oppaassa esitetään, mitä toimia lainsäädäntö edellyttää työnantajalta ja työntekijältä väkivallan tai sen uhan torjumiseksi. Oppaan liitteenä on esimerkkimallina Ruotsin Arbetsmiljöverketin käyttämä työpaikan käyttöön soveltuva tarkistuslista väkivallan tai sen uhan arvioimiseksi.

Työturvallisuuskeskus, 2010: Väkivalta pois palvelutyöstä. 3. painos.

Oppaan tarkoituksena on edistää työpaikkaväkivallan ennakoivaa hallintaa palvelutyössä, sen hallintaan liittyvien säädösten, ohjeiden ja henkilöturvallisuuden toimintatapojen soveltamista sekä kehittämistä käytännön toimintoina suomalaisilla työpaikoilla.

**Työturvallisuuskeskus, Kuntaryhmä, 2013:
Kunnat turvallisiksi – väkivallaton työpaikka.**

Myös kunta-alalla esiintyy väkivalta- ja uhkatilanteita sekä huonoa kohtelua. Oppaassa kerrotaan työväkivallasta ja sen uhasta sekä annetaan työnantajalle ja työntekijöille ohjeita, joilla työväkivaltaa voidaan torjua.

Opinnäytetöitä:

**Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2009: Opinnäytetyö/Laatikainen:
Väkivallan uhka ja työturvallisuus diakoniatyössä.**

Opinnäytetyössä selvitetään, esiintyykö diakoniatyössä asiakkaiden taholta tulevaa väkivallan uhkaa tai väkivaltaa. Lisäksi selvitettiin, miten työturvallisuus on huomioitu diakoniatyössä diakoniatyöntekijöiden mielestä ja miten sitä voidaan kehittää. Lisäksi käsitellään työntekijöiden valmiuksia aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen sekä työntekijöiden pelon käsittelyä, jälki-hoitoa ja sen kehittämistä.

**Hämeen ammattikorkeakoulu, 2011: Opinnäytetyö/Vahtera:
Väkivalta- ja uhkatilanteet hoitotyössä.**

Opinnäytetyössä selvitetään väkivalta- ja uhkatilanteita eteläsuomalaisen kaupungin A-klinikalla sekä sairaalan poliklinikalla ja vuodeosastolla. Tarkoituksena on hakea vastauksia siihen, kuinka paljon väkivalta- ja uhkatilanteita esiintyy sekä minkälaista väkivaltaa hoitohenkilökunta kohtaa työssään. Lisäksi selvitetään hoitohenkilöstön varautumista ja valmiuksia väkivalta- ja uhkatilanteiden varalle.

**Laurea-ammattikorkeakoulu, 2009: Opinnäytetyö/Luoto & Rantanen:
Väkivallan uhan tunnistaminen sairaankuljetuksessa - aggression hallintaa MAPA-menetelmällä.**

Lisääntynyt alkoholin ja päihteiden käyttö sekä mielenterveyspotilaiden avohoitoon ohjaaminen ovat lisänneet sairaankuljettajien riskiä joutua väkivallan kohteeksi. Opinnäytetyössä lähestytään väkivaltaa ja uhkatilanteita ennaltaehkäisevältä kannalta tuottaen koulutusta Helsingin Ambulanssipalvelu Oy:n sairaankuljettajille MAPA (Management of Actual or Potential Aggression) -menetelmää käyttäen.

Saimaan ammattikorkeakoulu, 2012: Opinnäytetyö/Haapamäki, Liutu ja Pursiainen: Kotisairaanhoidossa työskentelevien sairaanhoitajien kokemuksia työn turvallisuudesta.

Opinnäytetyössä kuvataan kotisairaanhoidossa työskentelevien sairaanhoitajien kokemuksia työn turvallisuudesta. Kohderyhmänä ovat Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden (Eksote) alueella kotisairaanhoidossa työskentelevät sairaanhoitajat.

**Vaasan ammattikorkeakoulu, 2009: Opinnäytetyö/Hautamäki ja Sillanpää:
Hoitajien kokemuksia väkivaltaisen psykiatrisen potilaan kohtaamisesta.**

Tutkimuksessa selvitetään hoitajien kokemuksia väkivaltaisen psykiatrisen potilaan kohtaamisesta. Kohderyhmä koostui yhden psykiatrisen sairaalan kahden suljetun akuuttiosaston 35 hoitajasta.

Muita:

Eräiden työmarkkinajärjestöjen laatima esite

”Euroopassa yhteinen huoli työväkivallasta”.

Esitteeseen on koottu tietoa eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten vuonna 2007 solmimasta häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevasta puitesopimuksesta.

Helakorpi Jari-Juhani, 2013: Turvallinen kotikäynti.

Luentomateriaali Nuorisoasuntoliitto ry:n järjestämässä

Turvallisuus haastavissa asiakastilanteissa -koulutustilaisuudessa 16.4.2013.

Esityksessä kuvataan mm. väkivallan muotoja, väkivaltaa aiheuttavia tekijöitä, lainsäädäntöä, riskien arviointia, tilanteisiin varautumista sekä jälkihoitoa.

Kaupan liitto, Matti Räisänen, 2013: Väkivallan vähentäminen kaupan alalla.

Kalvosarja Valtakunnallinen paikallisen turvallisuussuunnittelun seminaarissa 23.1.2013.

Kalvoissa selvitetään mm. kaupan alalla tapahtuneiden rikosten esiintyvyyttä, väkivalta- ja uhkailutilanteita, niiden torjuntaa ja jälkihoitoa sekä yksintyöskentelyyn liittyviä asioita.

Internet-sivuja:

Työsuojeluviranomaiset: Työsuojelu.fi, sivusto, jossa on oma osionsa väkivallalle.

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/vakivallanuhka>

Rikoksantorjuntaneuvosto: Rikoksantorjuntaneuvoston kotisivuilla on tietoa työväkivallan ehkäisyyn liittyen.

<http://www.vakivallanvahentaminen.fi/fi/>

2.8 Kansainvälinen vertailu

2.8.1 Eri maiden väkivallan uhkaan liittyvä lainsäädäntö

Eri maiden lainsäädäntöä on vertailtu ensisijaisesti KSS-järjestelmän kautta saatujen tietojen perusteella. KSS-järjestelmä on SLIC:n (Senior Labour Inspectors' Committee, johtavien työsuojelutarkastajien komitea) kautta ylläpidetty verkosto, jonka kautta voi esittää erilaisia työsuojelun alaan liittyviä kysymyksiä muille KSS-verkostoon kuuluville valtioille. Lisäksi eri valtioiden sääntelytilannetta on selvitetty suoraan maiden lainsäädännöstä tai eri maiden asiantuntijoilta. Lainsäädännön vertailussa on keskitytty Pohjoismaihin sekä suurimpiin EU-maihin.

Suomi teki kyselyn KSS-verkoston kautta vuonna 2012.

Kyselyssä esitettiin seuraavat kysymykset:

1. Sisältyykö valtione kansalliseen työsuojelulainsäädäntöön erityisiä määräyksiä työssä esiintyvistä väkivallasta tai väkivallan uhasta?
2. Mikäli sisältyy; mikä on näiden määräyksien sisältö?

Esitettyihin kysymyksiin sisältyvät käsitteet mahdollistavat osin eri tulkintoja, mikä on tarkastelussa huomioitava. Rajanveto sen suhteen, mikä on luonteeltaan nimenomaan tai myös työsuojelullista lainsäädäntöä voi kansallisesti vaihdella, samoin kuin käsitykset siitä, miten väkivalta työssä ja väkivallan uhka työssä määritellään. Viime kädessä myös ”erityisen” määräyksen käsite saattaa muodostua jossain määrin tulkinnanvaraiseksi.

Yleisesti ottaen voitaneen arvioida, että tavoitteiltaan työsuojelullisille säädöksille on ominaista käsitellä yksilön suojaa väkivaltaa vastaan sekä muiden tahojen tähän liittyviä velvollisuuksia nimenomaan ajatellen väkivaltaa työympäristön uhkana ja yksilön suojaa työntekijän asemassa. Työsuojelullisessa sääntelyssä voivat näin ollen esimerkiksi rikosoikeudelliseen sääntelyyn verrattuna painottua kollektiiviset ja ennaltaehkäisevät näkökohdat väkivallan torjumisessa. Mikäli työnantajalla sääntelyn mukaan on vastuuta ja velvollisuuksia työhön liittyvän väkivallan uhan torjumisessa, työntekijöiden asema ei jää riippuvaksi vain mahdollisen väkivallan tekijän toiminnasta ja häneltä mahdollisesti jälkikäteen saatavasta kompensatiosta.

Ruotsi

Ruotsissa on voimassa maan kansallisen työsuojeluelimen (Arbetsmiljöverket) lakiin perustuvan valtuutuksen nojalla antama määräys työympäristöön liittyvän väkivallan ja uhkien ehkäisemisestä (14.1.1993) sekä tätä täydentävät, saman tahon antamat ohjeet näiden määräyksien täytäntöönpanosta ja soveltamisesta. Annetut määräykset soveltuvat työhön, jossa voi olla väkivallan tai väkivaltaisten uhkauksien riski.

Ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä säädetään muun muassa seuraavaa:

- Työnantajan tulee selvittää työhön liittyvät väkivallan ja sen uhan riskit sekä ryhtyä tekemänsä selvityksen perusteella tarpeellisiin toimenpiteisiin.

- Työ tulee järjestää siten, että mainitut riskit mahdollisimman pitkälle vältetään. Riskien varalta tulee ylläpitää erityisiä, ajantasaisia turvallisuuskäytäntöjä, jotka kaikkien riskin piirissä olevien työntekijöiden on tunnettava.
- Työntekijöiden tulee saada turvallisuutensa kannalta riittävä koulutus ja opastus.
- Jos väkivaltaan liittyvät riskit ovat työssä toistuvia, työntekijöiden tulee saada erityistä tukea ja ohjausta.
- Työpaikat tulee sijoittaa, suunnitella ja varustaa siten, että väkivaltaan liittyvät riskit mahdollisimman pitkälle vältetään.
- Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus kutsua uhkatilanteissa heti apua esimerkiksi asianmukaisin hälytyslaittein, joiden käyttöön heillä tulee olla tarpeellinen osaaminen ja rutiini.
- Työtä, johon liittyy ilmeinen väkivallan riski, ei saa teettää yksin tehtävänä työnä.
- Rahankuljetusta sisältävä työ tulee suunnitella ja järjestää siten, että työntekijän turvallisuus riittävästi taataan.

Seurantatoimista puolesta säädetään seuraavaa:

- Väkivaltaa tai sen uhkaa sisältäneet tilanteet tulee kirjata ja selvittää.
- Väkivaltaa tai sen uhkaa kohdanneille työntekijöille tulee tarjota välitöntä apua ja tukea psyykkisten ja fyysisten vammojen lieventämiseksi. Työnantajalla tulee olla erityiset käytännöt tähän tarkoitukseen.

Säännöksiä koskeissa soveltamisohjeissa kuvataan säädöksen antamisen taustoja. Väkivallan riskin todetaan olevan tietyissä ammateissa ja töissä tavanomaista suurempi, mistä annetaan esimerkkejä. Yksittäisten määräysten osalta annetaan niitä konkretisoivia ja tarkentavia soveltamisohjeita sekä käytännön opastusta työpaikalla tehtävää riskienarviointia varten. Ohjeissa korostetaan myös sitä, että työpaikalla esiintyneet väkivallan tai sen uhan tilanteet tulee, paitsi selvittää työpaikalla sisäisesti, myös ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle.

Ruotsissa on käytössä internet-koulutuksia kaupan alan työntekijöille, muun muassa väkivallan uhasta. Noin 30.000 työntekijää on käynyt koulutuksen itse internetin avulla ja sitä käytetään kaupan alan ammattikoulutuksessa.

<http://www.svenskhandel.se/Kurser/Webbutbildningar/Saker-i-butik/>

demo Säker i butik <http://www.sakeributik.se/>

Monissa kaupungeissa Ruotsissa busseissa on luovuttu käteisen rahan käsittelystä ja saatu ryöstöjen määrä vähentymään. Käytäntö perustuu alan vapaaehtoiseen toimenpiteisiin.

Norja

Norjan työympäristöä ja työsuojelua koskevassa laissa määrätään psykososiaalista työympäristöä koskevista vaatimuksista esimerkiksi, että työntekijöitä tulee, niin pitkälle kuin mahdollista, suojata sellaiselta väkivallalta, uhkaukselta tai ei-toivotulta kuormitukselta, joka syntyy kontaktissa toisten henkilöiden kanssa. Edelleen määrätään, ettei työntekijöiden tule altistua häirinnälle tai muulle sopimattomalle käytökselle.

Työsuojeluviranomaiset valvovat mainitun lain toteutumista.

Tanska

Tanskassa ei ole erityistä väkivaltaa tai sen uhkaa koskevaa säännöstä lainsäädännössä. Heillä on asiasta ohje (vejledning), joka ei ole sitova, vaan selittää lainsäädäntöä.

<http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger-mv/arbejdets-udforelse/d-4-3-vold-ifm-arbejdets-udfoerelse.aspx>

Saksa

Saksassa on työturvallisuussäännöksiä yhtäältä valtio- ja osavaltiotasolta, toisaalta näitä täydentäen ja näiden puitteissa itsenäisten tapaturmavakuutuslaitosten taholta. Valvontaa toteutetaan osavaltio- ja aluetasolla. Valtion ja liittovaltion sekä tapaturmalaitosten yhteistyötä on jatkossa tarkoitus tiivistää, mihin liittyen on luotu yhteinen työterveyttä ja turvallisuutta koskeva strategia (Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)). Strategiasta säädetään Saksan työsuojelulain 20 a ja 20 b §:ssä.

Saksan työsuojelulaki sääntelee työnantajan velvollisuuksia sekä työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia kaikkien työalojen osalta. Laissa säädetään myös sen noudattamisen valvonnasta. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus turvata työntekijöidensä terveys ja turvallisuus työssä. Suojelutoimien tehokkuutta tulee arvioida ja niitä tulee olosuhteet huomioiden tarvittaessa muuttaa. Tämän perustaksi työnantajalla on velvollisuus arvioida työn terveysriskit ja ryhtyä niiden vaatimiin työsuojelutoimiin. Työnantajan tulee informoida ja opastaa työntekijöitä riskeistä sekä suojelutoimista.

Erityissäännöksiä työssä esiintyvistä väkivallan uhasta ei laissa ole. Mainitun lain sisällöstä voidaan kuitenkin nostaa esiin seuraavaa, mikä saattaisi vaikuttaa myös työssä esiintyvien väkivaltatilanteiden oikeudelliseen arviointiin:

- Työsuojelutoimien yleisistä periaatteista säädettyäessä (4 §) todetaan muun muassa seuraavat näkökohdat: suojelussa tulee huomioida tarjolla oleva tekninen, työlääketeollinen ja muu asiantuntijatieto; yksilölliset suojatoimet ovat muihin toimiin nähden takasijaisia; erityisessä suojan tarpeessa olevien työntekijäryhmien tarpeet tulee huomioida.
- Lain 9 §:ssä säädetään erityisistä vaaroista (Besondere Gefahren) muun muassa seuraavaa: kaikkien työntekijöiden, jotka voivat joutua tilanteeseen, jossa vallitsee välitön ja huomattava heidän omaan turvallisuuteensa tai toisten

turvallisuuden kohdistuva vaara, on tarvittaessa voitava ryhtyä tarpeellisiin toimiin vaaran torjumiseksi tai rajoittamiseksi, mikäli esimiestä ei ole saatavissa paikalle. Tässä tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden osaamiseen sekä saatavissa oleviin teknisiin välineisiin. Työntekijälle ei saa koitua toiminnastaan kielteisiä seuraamuksia, jollei hän ole syyllistynyt toiminnassaan karkeaan laiminlyöntiin.

- Työnantajan tulee vastaavan välittömän vaaran tilanteiden varalta ryhtyä toimiin sen varmistamiseksi, että työntekijän on mahdollista näissä tilanteissa välittömästi poistua turvallisuutensa takaamiseksi paikalta. Tästä ei saa koitua työntekijälle kielteisiä seuraamuksia.

Lain 17 §:ssä nimenomaisesti säädetään työntekijöiden oikeudesta tehdä aloitteita työsuojeluasioissa. Työntekijöille on säädetty myös velvollisuus osaltaan ja työnantajan ohjeiden mukaan myötävaikuttaa omaan turvallisuuteensa sekä muiden henkilöiden turvallisuuteen siltä osin kuin heidän työnsä voi siihen vaikuttaa (16 §). Työntekijällä on velvollisuus viipymättä ilmoittaa myös välittömästä, huomattavasta vaarasta sekä turvallisuusjärjestelmässä havaitusta puutteesta.

Internetistä saatavilla olevasta aineistosta löytyy aineistoa liittyen työyhteisöön nähden ulkopuolisista, niin sanotuista kolmansista henkilöistä aiheutuvasta väkivallan uhasta. Aineistossa nostetaan esiin yleisiä väkivallan riskiä kasvattavia tekijöitä (työn sisältönä esimerkiksi rahan käsittelyä tai asiakkaan asemasta päättämistä; ylipäättään yleisön parissa tehtävä työ; asiakasryhmän luonne; työtilojen osalta yleisön avoin pääsy niihin; yksin tehtävä työ). Työsuojelutoimina kysymyksen tulevat ennaltaehkäisevät toimet sekä kohteeksi joutuneelle eri vaiheissa osoitettava tuki. Säädöspohjana on työsuojelulaki. Sen lisäksi on olemassa eräitä ammattijärjestöjen alakohtaisia määräyksiä (turvallisuusosalta sekä kassoista). Lisäksi on eräitä teknisiä määräyksiä (edellä mainituilta aloilta sekä kolmannen tahon hyökkäyksiin liittyvistä turvallisuustoimista liikenneyrityksissä). Lisäksi viitataan teemaan liittyvään eurooppalaiseen raamisopimukseen sekä kirjallisuuteen. Tarjolla on myös tarkistuslistan tyyppinen kysymysluettelo, jonka kysymyksien kautta ongelmaa, sen konkreettisia ilmenemismuotoja sekä mahdollisia toimia olisi yrityksissä mahdollista arvioida riskienarvioinnin erityisalueena.

<http://www.gefaehrdungsbeurteilung.de/de/gefaehrdungsfaktoren/sonstige/gewalt>

Ranska

Ranskan työlainsäädäntöön ei sisälly erityissäännöksiä väkivallasta. Rikoslaki soveltuu myös työssä tehtäviin väkivaltarikoksiin. Jos työsuojelutarkastaja saa tietoonsa väkivallantekoja, hän kirjoittaa näistä rikosprosessilain mukaisen raportin syyttäjälle. Osana työn psykososiaalisten riskien arviointia työnantajan tulee kuitenkin tunnistaa väkivallan riskit yrityksen sisällä ja ulkopuolella.

Ranskassa on lisäksi olemassa kansallinen, työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen perustuva 26.3.2010 laadittu sopimus työssä esiintyvän häirinnän ja väkivallan ehkäisemisestä. Sopimuksen taustalla on vastaava eurooppalainen, 15.12.2006 tehty sopimus.

Sopimuksen sisällöstä voidaan nostaa esiin seuraavaa:

Sopijapuolet tuomitsevat häirinnän ja väkivallan sen kaikissa muodoissa. Sopimuksen tarkoituksena on auttaa tunnistamaan, ennaltaehkäisemään ja hallitsemaan häirintää ja väkivaltaa työn psykososiaalisen kuormituksen muotoina. Sopijapuolet sitoutuvat seuraamaan kehitystä tämän suhteen. Tavoitteet kaikilla työpaikoilla ovat tämän suhteen samat, mutta keinot tulee sopeuttaa yrityksen kokoon.

Kenenkään työntekijän ei tulisi joutua sietämään väkivaltaa tai toistuvaa häirintää työpaikalla. Työnantajalla on velvollisuus ryhtyä kaikkiin tarpeellisiin toimiin sen estämiseksi. Yrityksen on selvästi osoitettava tämän olevan kiellettyä, luotava menettelytapausten selvittämiseksi sekä vahvistettava tietoisuutta asiasta. Tärkeää olisi arvioida olosuhteita, myös mahdollista piilevää häirintää ja väkivaltaa silmällä pitäen, sekä analysoida esiintyneet häirintä- ja väkivaltilanteet. Näin voidaan etsiä sopivat keinot ongelmien ennaltaehkäisyyn ja käsittelemiseen. Menettelyille tulisi olla ominaista muun muassa puolueettomuus ja asioiden viivytyksetön selvittäminen.

Todetuissa tapauksissa tulee voida rangaista tekijöitä yritysten sisäisten sääntöjen mukaan. Kohteeksi joutuneelle ei saa aiheutua asiassa kielteisiä seuraamuksia ja hänen tulisi saada asianmukaista tukea; lääketieteellinen ja psykologinen tuki, tarpeen mukaan tukitoimet työhön palaamiseksi ja tuki mahdollisissa oikeusprosesseissa.

Iso-Britannia

Iso-Britanniassa työnantajalla on yleinen velvollisuus arvioida työn riskit sekä ryhtyä toimiin riskien ehkäisemiseksi. Arviointi tulee tehdä kirjallisesti tallentuvaan muotoon, mikäli työntekijöitä on vähintään viisi. Riskien arvioinnin yhteydessä tulee kuulla työntekijöitä tai heidän edustajiaan. Arviointi tulee tarpeen mukaan uusua. Vähintään viisi työntekijää työllistävällä työnantajalla on lisäksi velvollisuus laatia terveyst- ja turvallisuussuunnitelma, joka kuitenkin voi olla melko vapaamuotoinen.

Iso-Britannian osalta on saatavilla tietoa alakohtaisesti. Erityisesti terveystalvelujen alla käsitellään yhtenä turvallisuusaiheena työpaikoilla esiintyvää väkivallan uhkaa. Tässä yhteydessä nimenomaisesti todetaan työnantajan velvollisuutena olevan työn riskien arvioinnin ja ehkäisemisen kattavan myös väkivallan uhasta johtuvat riskit. Terveysthuoltoalan työssä väkivallan riskin todetaan olevan keskimääräistä korkeampi. Väkivallan riskin arvioinnin ja hallinnan osalta esiin nostetaan mm. työkäytäntöjen ja -tilojen arviointi ja suunnittelu, koulutuksen ja opastuksen merkitys sekä välitön tapauksiin reagoiminen ja näiden raportointi.

Huomattavaa on se, että riskin arviointi ja hallinta liitetään myös potilaskohtaiseen arviointiin: osana hoidon suunnittelua todetaan voivan olla tarpeen arvioida ja seurata myös yksittäisestä potilaasta aiheutuvaa väkivallan uhkaa sekä merkitä tällaisia seikkoja kyseisen potilaan hoitosuunnitelmaan. Tässä kohden voidaan arvioida mm. potilaan käyttäytymishistoriaa, hänen henkistä ja fyysistä tilaansa sekä sen muutoksia sekä päihteiden ja lääkkeiden vaikutusta. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota tilanteisiin, joissa arvaamatonta potilasta hoitamaan tulee uutta henkilökuntaa tai kun tällainen potilas otetaan uutena potilaana hoitopaikkaan. Uuden potilaan tai asiakkaan tullessa palvelun käyttäjäksi olisi ylipäättään hyvä varmistaa tiedot hänen mahdolli-

sesta aikaisemmasta uhkaavasta käyttäytymisestään sekä kertoa tästä jo varhaisessa vaiheessa hoitohenkilökunnalle.

2.8.2 EU:n lainsäädäntö ja yleinen suuntaus lainsäädäntöhankkeissa

EU:n tasolla on tehty työmarkkinaosapuolten välinen sopimus koskien häirintää ja väkivaltaa. Euroopan eri aloja edustavat työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat sopimuksen huhtikuussa 2007. Jaostossa on noussut esille, että kaksikantaiset sopimukset eivät ole välttämättä johtaneet työpaikkatasoisiin toimenpiteisiin. Useissa EU-maissa sopimukset on vain käännetty omalle kielelle. Sopimuksen myötä asiaan on kuitenkin kiinnitetty enemmän huomiota ja se on otettu esille muun muassa koulutus-tilaisuuksissa. Suomessa sopimus on julkaistu monilla nettisivuilla ja väkivallan uhasta on tehty useammalla taholla esitteitä. Sopimus on tämän raportin liitteenä.

Sopimuksen lisäksi EU:ssa ei ole väkivaltaa koskevaa lainsäädäntöä. EU:n piirissä on meneillään paremman sääntelyn hankkeita, joista viimeisin on niin sanottu REFIT-ohjelma (Regulatory Fitness and Performance Programme). Sen tarkoituksena on parantaa EU-tasoisien sääntelyn toimivuutta ja tuloksellisuutta sekä keventää sääntelytaakkaa. Elokuussa 2013 julkaistussa REFIT-lainsäädäntökartoituksessa käydään laajasti läpi EU:n säädöksiä ja tehdään koko EU-lainsäädännön kattavia ehdotuksia sääntelyn kustannusten vähentämiseksi ja sääntelyn yksinkertaistamiseksi.

Komissio julkaisi lokakuussa 2013 kaksi aihepiiriä koskevaa tiedonantoa: ”Sääntelyn toimivuus ja tuloksellisuus (REFIT): Tulokset ja jatkotoimet” sekä ”Järkevän sääntelyn perustan lujittaminen – arvioinnin parantaminen”. Tiedonannoissa käydään läpi komission tähänastiset toimet, joita ovat esimerkiksi vaikutusarvioiden ja kuulemisten lisääminen, yritysten hallinnollisen taakan kevennysohjelma ja pk-yritysten kuuleminen niille raskaimmista EU-säädöksistä. Komissio esittää myös listan EU-säädöksistä, jotka aiotaan kumota sekä sellaisista säädösehdotuksista, joiden valmistelua ei jatketa mahdollisten yrityksille koituvien taakkavaikutusten vuoksi. Lisäksi tunnistetaan alueita, joista on suunnitteilla evaluointi tai muu selvitys yksinkertaistamispotentiaaliksi ja taakan vähennysmahdollisuuksien löytämiseksi. Komissio on päättänyt olla esittämättä eteenpäin lakiehdotuksia kuudelta alalta. Ehdotuksiin kuuluu myös työturvallisuuslainsäädännön alaan kuuluvia valmisteilla olleita hankkeita.

Komissio on korostanut jatkavansa tiivistä yhteistyötä jäsenvaltioiden ja sidosryhmien kanssa REFIT-ohjelman toimeenpanemiseksi ja edelleen kehittämiseksi. Yhteisenä tavoitteena on sääntelyrasituksen vähentäminen sekä toimiva, oikeasuhteinen ja toissijaisuusperiaatteen mukainen EU:n lainsäädäntö. Tavoitteena on yksityiskohtia välttävä ja yritysten kilpailukykyä mahdollisimman vähän rasittava lainsäädäntö. Osa taakasta voi olla hyödyllistä, jos sillä esimerkiksi turvataan työntekijöiden työturvallisuutta ja terveyttä sekä estetään yritysten kilpailuvääristymiä.

2.9 Nykytilan arviointi

Työssä kohdattu väkivalta on ilmiö, joka näyttyy erilaisissa ammateissa; on osoitettavissa tiettyjä työn piirteitä, jotka lisäävät riskiä joutua väkivallan kohteeksi henkilön työskennellessä. Edelleen pystytään nostamaan esiin tiettyjä toimialoja, joilla työskentelevät henkilöt kohtaavat väkivaltaa keskimääräistä useammin. Jaosto on monissa kohdin todennut, että pelkkä toimialan seuraaminen ei kuitenkaan ole

riittävää, vaan tyypillisesti väkivallattomallakin toimialalla voi olla yksittäisiä työtehtäviä, joissa väkivallan kohtaaminen on arkipäivää.

Esiin on noussut myös kasvava ja tietyillä aloilla vallitseva ajattelumalli, että väkivalta kuuluu tiettyihin työtehtäviin ja se tulee hiljaisesti hyväksyä osaksi omaa työtä. Asiantuntijalausunnoissa on kritisoitu tällaisen ajattelumallin hyväksymistä. Tietyissä määrin työntekijän toimintatavat väkivaltatilanteessa ovat osa henkilön ammattitaitoa, mutta lähtökohtaisesti kenenkään ei tulisi kohdata väkivaltaa työssään.

Väkivallan todentaminen ja siihen varautumisen pitäisi olla eri toimijoiden yhteistyön tulosta. Ensinnäkin työntekijöiden tulisi ilmoittaa väkivalta- ja niiden uhkatilanteista työnantajalle. Työnantajan tulisi omassa toiminnassaan ottaa huomioon saamansa ilmoitukset esimerkiksi tehdessään tai päivittäessään vaarojen arviointia. Nykytilanteessa ongelmana on tietyissä tilanteissa se, ettei työnantaja aina ymmärrä ilmoittaa havaitsemistaan asioista työterveyshuollolle tai jos työntekijät eivät ole ilmoittaneet väkivaltatapauksista työnantajalle, ei tällä välttämättä ole olemassa tarpeellisia tietoja väkivallan uhasta. Tässä työssä työterveyshuollon tulisi olla mukana asiantuntijana. Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä työpaikkaselvitys työnantajan antamien tietojen valossa ja yhteistyössä työnantajan kanssa. Työterveyshuollon tehtävänä on tarjota asiantuntija-apua ja arvioida väkivallan uhan terveydellinen merkitys, mutta ei asettua työnantajan asemaan ja todeta työnantajan havainnointipiiriin kuuluvia asioita.

Jos jokin näistä yhteistyön paloista – työnantajan toimintavelvollisuus, työntekijän ilmoitusvelvollisuus tai työsuojelun ja työterveyshuollon asiantuntijaosaaminen – puuttuu tai on vajanainen, on seurauksena helposti se, että väkivallan uhka ei tule riittävällä tavalla huomioiduksi. Tällöin työnantajan turvallisuusjohtaminen ei toimi siten kuin pitäisi.

Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on valvoa, että työnantajan turvallisuusjohtamiseen kuuluvat väkivaltaa koskevat hallintajärjestelmät ovat kunnossa ja toimivat. Kun hallintajärjestelmät eivät toimi, on valvonnan tehtävänä erilaisin keinoin ohjata työnantaja saattamaan järjestelmät toimiviksi. Valvonnassa pyritään löytämään niitä työpaikkoja, joilla asiat todennäköisimmin eivät ole kunnossa. Valvontaa kohdennetaan erilaisten hankkeiden avulla, tällainen on esimerkiksi kunta-alan valvontahanke.

Työntekijöihin kohdistuvaa väkivaltaa ja sen uhkaa on viime aikoina pyritty torjumaan ja ehkäisemään myös muutoin kuin työsuojelulainsäädännöllisin toimin. Edellä on mainittu rikoslain muutos, jonka mukaisesti työssä kohdattu lievä pahoinpitely tuli virallisen syytteen alaiseksi. Tämä mahdollistaa työnantajan ryhtymisen toimiin työntekijänsä puolesta. Tämän on arvioitu auttaneen ilmiön näkyvämmäksi saattamisessa ja vähentämään väkivaltaa kohdanneen työntekijän ”vastuuta” asiassa. Myös potilaan itsemääräämisoikeushankkeessa on otettu huomioon työturvallisuusnäkökohdat. Lainsäädäntöehdotus ei ole vielä valmis, mutta sen tullessa voimaan on tavoitteena saada vähitellen terveydenhuoltoalalle toimintamalleja sekä hyviä käytäntöjä, joissa pystytään turvaamaan potilaan, omaisen ja työntekijän oikeudet.

Väkivallan uhan hallinnasta on tehty monia ohjeita ja oppaita sekä koulutusta järjestetään työnantajien toimesta. Oppaiden esimerkkiluettelosta voidaan todeta, että esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ilmiön hallintaan on kiinnitetty huomiota. Tämä kytkeytyy osaltaan siihen, että viimeaikaisten tilastojen valossa se on yksi

niistä toimialoista, joilla väkivallan uhka näyttäytyy jatkuvasti ja jossa ongelmaan on havahduttu. Koulutuksen osalta voidaan todeta, että sitä annetaan erityisesti niillä työpaikoilla, joissa työturvallisuuslain velvoitteet on muutoinkin havaittu ja velvoitteita noudatetaan keskimääräisesti tai keskimääräistä paremmin.

Jaosto on työssään havainnut, että nykyisessä tilanteessa ongelmia on erityisesti siinä, kuinka saadaan väkivaltaa koskevat nykyiset työturvallisuuslain säännökset paremmin työnantajien tietoon ja osaksi jokapäiväistä toimintaa ja turvallisuusjohtamista. Työpaikkoja voidaan kategorisoida kolmeen tasoon: edelläkävijöihin, perustason ja perustason alapuolella oleviin työpaikkoihin.

Edelläkävijätyöpaikoissa työnantajalla on selkeä turvallisuusjohtamisen kulttuuri, jossa väkivallan uhka ja sen hallinta on huomioitu ja siihen varautuminen on viety osaksi käytännön koulutus- ja muuta toimintaa. Näissä työpaikoissa työnantaja ylittää työturvallisuuslain minimitason ja heidän toimintamalleistaan olisi muilla toimijoilla mahdollisuus ottaa oppia omaan työkuulttuuriinsa.

Perustason työpaikoilla työturvallisuuslain velvoitteet täytetään, mutta työnantaja ei ole mennyt lakisääteistä tasoa pidemmälle. Valvontatoimissa näiltä työpaikoilta väkivallan hallinnan suhteen ei ole huomauttamista, mutta työnantajalla olisi mahdollisuuksia viedä omaa turvallisuuskulttuuriaan vielä pidemmälle.

Perustason alapuolella olevissa työpaikoissa lain edellyttämä minimitaso ei täyty. Näissä työpaikoissa työnantaja ei ole lain mukaisella tavalla kiinnittänyt huomiota lain edellyttämiin vaatimuksiin. Lainmukaisten velvoitteiden täyttämättä jättäminen voi johtua esimerkiksi siitä, ettei työnantaja tiedä tai ymmärrä laissa asetettuja velvollisuuksiaan väkivallan uhan torjumiseksi. Tällaisessa tilanteessa työnantajalle tulisi tehdä selväksi, miten väkivallan uhka tulee ottaa huomioon ja työturvallisuutta voitaisiin näin parantaa. Tyypillisesti tilanne esiintyy työpaikoissa, joissa työnantajalla ei ole resursseja kehittää turvallisuusjohtamista.

3 Toimenpiteiden vaikutusten arviointi

3.1 Taloudelliset ja yritysvaikutukset

Taloudellisia ja yritysvaikutuksia on peilattu jaostossa esillä olleeseen asetusluonnokseen. Asetusluonnokseen on esitetty kiristyksiä ja toisaalta asetusta on pidetty vähemmän vaikuttavana instrumenttina saada työnantajat huomioimaan väkivallan uhkaa nykyistä paremmin. Koska vaikutustenarviointia on tehty asetuksen luonnos-versiosta, liittyy arvioihin epävarmuustekijöitä.

Jaostossa esillä olleessa asetusehdotuksessa on ollut seuraavat asiat, joihin vaikutuksia on peilattu:

- työskentely muualla kuin työnantajan toimitiloissa ja mahdollisuus yksintyöskentelyn kieltämiseen sekä turvalaitteet ja mahdollisuus avun hälyttämiseen;
- menettelytapaohjeet ja työntekijän perehdyttäminen;
- työntekijän ilmoitusvelvollisuus väkivaltilanteista ja työnantajan seuranta-velvollisuus ja
- työntekijän tuki väkivaltilanteen jälkeen

Asetusehdotuksen säännökset ovat suurimmalta osin lainsäädäntöä ja sen tulkintaa selventäviä. Jaosto on työssään huomionnut, että monilta osin nykyinen työturvallisuuslaki edellyttää jo nyt valvonnan näkökulmasta asetusehdotuksen mukaisia asioita. Yksintyöskentelyä koskeva ehdotus toisi muutosta nykytilaan ja tiukentaisi työturvallisuuslain tulkintaa.

Mahdollinen asetus koskisi julkisesta hallinnosta erityisesti aluehallintovirastojen työsuojeluviranomaisia. Työsuojeluviranomaiset valvovat jo tällä hetkellä väkivallan uhkaa ja se on voimassa olevan runkosopimuskauden 2012–2015 tulostavoitteissa. Koska väkivallan uhkaa valvotaan jo nyt, ei uuden asetuksen antaminen toisi niille merkittäviä lisävelvoitteita eikä sillä siten olisi huomattavia kustannusvaikutuksia työsuojeluviranomaisille.

Julkisen talouden toimijoista asetuksella olisi vaikutuksia kuntiin sikäli, että kunta on suuri työnantaja erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla sekä opetuslalla, joissa väkivallan uhka voi olla tietyissä tehtävissä yleistä. Yksintyöskentelyn kieltäminen tietyillä edellytyksillä vaikuttaisi kunnan henkilöstömääriin ja resurssien suuntaamiseen. Yksintyöskentelyn rajoittamisella olisi siten kustannusvaikutuksia kuntaan. Toisaalta voidaan ajatella, että yksintyöskentelyn rajoittaminen voisi toimia kustannuksia säästävänä, jos siten pystyttäisiin estämään väkivaltilanteista johtuvia sairauspoissaoloja. Myös työntekijöiden vaihtuvuus voisi pienentyä niiden henkilöiden osalta, jotka nykyisen lainsäädännön voimassa ollessa kokevat väkivallan uhkaa työssään siinä määrin, että harkitsevat työpaikan vaihtamista.

Julkiseen sektoriin kohdistuvia talousvaikutuksia arvioitaessa tulee huomioda, että asetusehdotuksen mukaan yksintyöskentely kiellettäisiin varsin rajatuissa tilanteissa ja osa tästä työstä tehdään jo nykyisin parityöskentelynä työnantajan suorittaman

arvioinnin pohjalta. Näin esimerkiksi poliisin osalta, missä väkivallan uhkaa sisältäviin työtilanteisiin ei mennä tyypillisesti yksin.

Yritystasolla asetusehdotus koskisi erityisesti niitä toimialoja, joilla väkivallan uhka on keskimääräistä suurempi. Yrityksistä se koskisi esimerkiksi erityisesti hotelli- ja ravintola-alan yrityksiä, kaupan alan yrityksiä ja vartiointialan yrityksiä. Asetusehdotuksella ei olisi vaikutusta yrityksen maksamiin veroihin, maksuihin tai maksettaviin yritystukiin. Ehdotuksella ei ole vaikutuksia myöskään yritysten tekemiin ilmoituksiin, rekisteröinteihin tai lupamenettelyihin.

Työnantajaa koskeissa työturvallisuusvelvoitteissa työnantajan tulee nykyistenkin säännösten perusteella ottaa huomioon suurin osa asetusehdotuksen velvoitteista. Yksintyöskentelyn osalta yrityksen tulisi nykyistä yksityiskohtaisemmin arvioida, milloin henkilö voi työskennellä yksin ja milloin yksintyöskentely johtaa asetuksen mukaiseen yksintyöskentelyn kieltämiseen. Yksintyöskentelyä koskeva säännös voi vaikuttaa uuden yrityksen toimintaedellytyksiin, koska uusilla yrityksillä on tyypillisesti vähän työntekijöitä ja heidän sitomisensa ”tuplamiehityksellä” aiheuttaa suurempia henkilöstökuluja. Näin ollen uusien yritysten markkinoille pääsy oletettavasti hankaloituisi.

Yritysten kokoon uudet lainsäädäntövelvoitteet vaikuttavat tyypillisesti siten, että uusien velvoitteiden raskaus kohdistuu ennen kaikkea pieniin yrityksiin. Isoissa yrityksissä työturvallisuuden huomioimiseen on enemmän resursseja ja turvallisuusjohtaminen on kiinteämpi osa yrityksen toimintaa. Pienemmissä yrityksissä ei ole käytettävissä samaa asiantuntemusta ja voimavaroja keskitetään esimerkiksi verojen, palkkojen lainmukaiseen hoitamiseen. Pienemmissä yrityksissä ei ole välttämättä asiantuntemusta eikä resursseja miettiä väkivallan uhkaa. Asetusehdotuksella voi olla vaikutuksia yritysten väliseen kilpailuasetelmaan sikäli, että yksintyöskentelyä koskevassa säännösehdoituksessa on myös teknisiä laitteita koskevia säännöksiä. Nämä olisivat kuitenkin samanlaisia kaikissa yrityksissä, joiden työntekijöihin kohdistuu väkivallan uhkaa. Myös tämän asian kannalta raskaus olisi suurempi pienille yrityksille, joissa investointeja tulee harkita vieläkin tarkemmin kuin suurissa yrityksissä.

Asetusehdotus vaikuttaisi yritysten sisäisiin toimiin, koska esimerkiksi vaarojen arviointi, perehdyttäminen ja tiettyjen teknisten laitteiden hankkiminen on yrityksen itsensä tekemää. Asetusehdotus vaikuttaisi myös ulkoistettuihin toimiin, koska esim. työterveyshuolto on suurimmassa osassa yrityksiä ulkoistettu työterveyshuollon toimijalle ja esimerkiksi jälkihoitopalvelut tulisivat käytettäviksi väkivaltatilanteen jo tapahduttua. Jos asetuksen vaikutuksesta väkivaltatilanteet vähentyisivät, vaikuttaisivat ne myös työterveyshuoltoon käytettäviin kuluihin.

Kaikille työnantajille aiheutuvat kustannukset olisivat tyypillisesti jatkuvia kustannuksia, koska työturvallisuudesta huolehtiminen on työnantajalle pakollista koko ajan. Kertakustannuksina voidaan ajatella tiettyjen teknisten suojauskeinojen hankkimista, kuten pleksiseiniä tilanteiden ennaltaehkäisemiseen. Sen sijaan esimerkiksi yksintyöskentelyn rajoittaminen ja tuplamiehityksen käyttäminen olisi jatkuva kustannus. Asetusehdotuksella ei olisi merkitystä kansainvälisen kilpailukykyyn näkökulmasta, koska väkivaltatilanteet ja niihin varautuminen koskisi nimenomaan kotimaassa tehtävää työtä.

Yritysten näkökulmasta asetuksella tavoiteltuihin asioihin voitaisiin asetuksen sijasta päästä tehokkaalla tietoisuuden lisäämisellä, neuvonnalla ja ohjeistuksella. Asetus ei välttämättä tavoittaisi työnantajia nykyistä tilannetta paremmin. Toisaalta osalle työnantajista voi olla epäselvää nykyisten työturvallisuussäännösten sisältö ja tulkinta, jolloin asetus voisi toimia selventävänä instrumenttina, joka ohjaisi työnantajaa. Edelleen tulee huomioida, että osa työnantajista valitsee tietoisesti olla noudattamatta lainsäädännön velvoitteita ja heihin asetuksella ei olisi merkittäviä vaikutuksia, koska asetuksessa ei ole mahdollista määritellä sanktioita säännösten rikkomisesta.

Asetuksen antaminen johtaisi käytäntöjen yhtenäistymiseen eri toimijoiden kesken ja sitä kautta säännöksillä olisi kustannuksia lisäävä vaikutus, koska yksintyöskentelyn edellytykset tiukentuisivat ja henkilöstökulut nousisivat. Toisaalta jos näin saataisiin aikaan väkivaltatilanteiden vähentymistä ja sairauspoissaolojen pientymistä, tasaisi tämä kustannusrasitusta. Ehdotettu yksintyöskentelyn rajoittamista koskeva säännös koskisi vain niitä henkilöitä, jotka työskentelevät muualla kuin työnantajan kiinteässä toimipisteessä. Tällöin soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät esimerkiksi pienehköjen ja myöhään auki olevien kauppojen sekä kioskien työntekijät. Mahdolliset hyödyt näkyisivät pitkän aikavälin kuluessa, koska soveltaminen edellyttää työnantajien tietoisuuden lisääntymistä ja aktiivisuutta viedä velvoitteet käytännön toimintaan.

3.2 Sukupuolivaikutukset

Kuten todettu, on tunnistettavissa toimialoja, joilla väkivallan uhka on keskimääräistä korkeampi. Monet näistä toimialoista on sellaisia, joissa valtaosa työntekijöistä on joko miehiä tai naisia. Esimerkiksi vartiointi- ja kuljetusala ovat miesvaltaisia aloja kun taas kaupanala ja sosiaalipalvelut ovat naisvaltaisia aloja. Tämä tilanne asettaa arvioinnin lähtökohdat.

Mahdollisella asetuksella ei olisi merkittäviä vaikutuksia naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon juuri siitä syystä, että toimialat ja tehtävät ovat tyypillisesti nais- ja miesvaltaisilla aloilla ja niihin hakeutumiseen vaikuttavat monet asiat. Ammatinvalintaan vaikuttavat monet asiat, ei pelkästään se, kuinka väkivaltainen ala on kyseessä, joten ei voida vetää johtopäätöstä, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo vahvistuisi asetuksen säännöksillä. Ei voida siten todeta, että asetusehdotuksesta voitaisiin poistaa tasa-arvon esteitä merkittävässä määrin tai että asetuksesta aiheutuisi välillisesti syrjiviä vaikutuksia.

4 Asian valmistelu

4.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta asetti väkivallan uhka- jaoston 7.5.2013. Määrääjäksi asetettiin 31.12.2013, johon neuvottelukunta myönsi pidennystä 28.2.2014 asti. Jaosto on kokoontunut 13 kertaa. Työryhmässä on ollut edustettuina keskeiset työmarkkinaosapuolet, työterveyslaitos sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Jaoston työtä ohjasi toimeksianto, joka oli jaettu osatehtäviin. Kutakin osatehtävää käsiteltiin jaoston kokouksissa kirjallisen muistion tai muun esityksen pohjalta. Osatehtävistä ja muista jaostossa esiin tulleista asioista on koottu tämä selvitys.

Jaosto kuuli työssään kuutta asiantuntijaa, jotka pyrittiin valitsemaan eri ammattialoilta. Kuulemisissa pyrittiin siihen, että erilaiset toimialat, joilla esiintyy väkivallan uhkaa, olisivat edustettuina kuulemisissa. Huomiota on kiinnitetty esimerkiksi siihen, mikä toimialalla työskentelevien koulutuksellinen tausta on sekä siihen onko kyseessä nais- vai miesvaltainen ala. Lisäksi jaoston jäsenille kerrottiin, että muut asiantuntijat voivat toimittaa kirjallisia lausumia, joka otettaisiin huomioon jatko-toimia suunniteltaessa ja selvitystä laadittaessa. Jaostolle ei toimitettu kirjallisia lausumia.

4.2 Asiantuntijakuulemiset

4.2.1 Johanna Sorvettula, Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri

Jaosto kuuli asiantuntijana hallintojohtaja Johanna Sorvettulaa Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiristä. Sorvettulan mukaan terveydenhuollon huoli väkivallan suhteen on syvä monestakin näkökulmasta. Lainsäädäntö on vanhentunutta, eikä se vastaa tämän hetken konkreettisia tilanteita. Potilasmassan luonne on muuttunut viime vuosina ja tämä on osaltaan johtanut siihen, että vartijoita on pitänyt palkata lisää. Resurssien niukkuus näkyy siinä, että poliiseilta ei saada apua, vaikka sitä välillä tarvittaisiin.

Sairaaloissa ja muussa terveydenhuollossa ongelmana lainsäädännön soveltamisessa on perustuslain jälkeen seuraavalla hierarkiatasolla olevan lainsäädännön tulkinta. Kollisiossa ovat työturvallisuuslaki ja potilaan itsemääräämisoikeutta koskeva lainsäädäntö. Sairaanhoitopiireissä on vakiintuneesti tulkittu, että työturvallisuuslaki on perustuslaista seuraava ja sen säännöksiä noudatetaan. Tästä tulkinnasta eduskunnan oikeusasiamies on ollut eri mieltä. EOA:n käsityksen mukaan potilaan itsemääräämisoikeus on ensisijainen. Sairaanhoitopiirien konkreettiset ohjeet eroavat siten EOA:n käsityksestä. Tulkintakäytäntö ja ohjeet ovat samanlaiset kaikissa sairaanhoitopiireissä.

Kysymys on myös terveydenhuollon houkuttelevuudesta työnantajana. Viime vuosina ja myös tulevana vuosina eläköityminen on suurta. Henkilökuntaa on myös aiempaa vähemmän, mikä johtaa osaltaan siihen, että somaattisessa hoidossa potilailta on käytössä yleisesti lepositeet. Tämä on pakkotilanne, koska se on ainoa keino turvata hoitohenkilökunnan ja muiden potilaiden turvallisuus. Nykyisillä resursseilla ei muunlainen toiminta ole mahdollista.

Hoitotilanteisiin liittyy väkivalta toista potilasta tai työntekijää kohtaan. Suojaamistoimissa jää usein huomaamatta, että toinenkin potilas on oikeuden haltija, oikeuksia ei ole pelkästään väkivallan tekijällä. Ongelmallista on, että paikalle kutsutuilla vartijoilla ei ole suuria toimintaoikeuksia.

Potilastilanteessa lähdetään aina siitä, että ensin keskustellaan. Tilanteessa, jossa väkivalta on jo päällä, täytyy voida koskea potilaaseen ja rauhoittaa tilanne. Rauhoittaminen tapahtuu joko kiinni pitämällä tai eristämällä. Terveystilanteen hoitoon katsotaan, että elämänsuojelu on terveydenhuollon ensisijainen tavoite. Käytännössä törmätään siihen, että lääkärit ottavat yhteyttä ja kysyvät, milloin voivat jättää hoitamatta. Tämä on avoin kysymys, raja on häilyvä. Lähtökohta on se, että ensin hoidetaan henkilö siihen tilaan, että voidaan hoitaa. Häätävarjeluun joudutaan turvautumaan tilanteessa, jossa väkivalta on jo alkanut. Työturvallisuuslain näkökulmasta tämä on myöhäistä, henkilöstön pitäisi pystyä ennakoimaan.

Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin tilastoissa fyysinen väkivalta jaetaan eri luokkiin. EPSHP:ssä ongelmallisimmin on lasten ja nuorten yksikkö. Mukana voi olla aggressiivisesti käyttäytyviä vanhempia tai potilaat voivat itse käyttäytyä aggressiivisesti. Jos on tiedossa henkilön aggressiivisuus, vartijat kutsutaan paikalle etukäteen. 3000 henkilön työyhteisössä väkivaltatilanteita on joka päivä. Tämän vuoksi koulutusta on lisätty todella paljon sekä toimintatapaohjeita muutettu. Ennaltaehkäisyä on lisätty todella paljon. Sairaanhoitopiirien toimintatapaohjeet ovat edelleen EOA:n kannanottojen vastaisia. Linja on kuitenkin se, että tästä mahdollisesti aiheutuvat ongelmat jäävät johdon eikä yksittäisen työntekijän vastuulle.

Osaltaan myös potilasaines on muuttunut. Nykyisin on vaikeampia tapauksia, lyhyempiä hoitajaksoja, enemmän vanhuksia ja dementoituneita henkilöitä. Samoin päihteet ovat lisääntyneet. Työntekijämäärät eivät ole kuitenkaan lisääntyneet. Terveystilanteiden henkilöstö on erittäin sitoutunutta työhönsä eivätkä valita. Järjestelmien avulla saadaan nykyään enemmän tietoa väkivallasta.

Nykyisin psykiatrian hoito painottuu kotihoitoon. Tämä on tuonut mukaan enemmän riskejä ja ongelmia. Tällaiseen hoitoon ohjattaessa on potilasta samalla ohjeistettu siten, että potilas sitoutuu ennalta tiettyyn hoitoon. Ohjeistuksessa tuodaan ennalta esiin se, että potilaan tulee sitoutua esimerkiksi päihteettömyyteen ja tupakoimattomuuteen kotikäytien yhteydessä. Ennen kotihoitoon siirtymistä potilas käy aina terveydenhuollossa, jolloin asia selostetaan hänelle.

Jos on etukäteen tiedossa potilaan aggressiivisuus, menee potilaan kotiin aina kaksi työntekijää. Ennalta varautumisesta huolimatta saattaa väkivallan uhka tulla esiin yhtäkkiä. Esimerkiksi kesällä oli potilas, joka oli aluksi täysin rauhallinen, mutta kahden viikon ajan täysin ennakoimatta hyökkäsi hoitohenkilökunnan kimppuun joka päivä. Kotona tehtävä työ on todella haasteellista. Jos työntekijä kokee vaaraa kotihoitotilanteessa, siirretään potilas hoidettavaksi ainoastaan sairaanhoitopiirin tiloissa. Lappeenrannan väkivaltainen kuolemantapaus olisi voinut tapahtua missä vaan, myös muualla kuin kotihoidon piirissä. Toki tapauksen johdosta sairaanhoitopiirissä käytiin kotihoidon tilanteet ja ohjeistukset läpi. Myös koulutusyhteistyötä poliisin kanssa on lisätty.

Myös rakennus- ja kiinteistöturvallisuus koskee sairaaloita. Kaikissa sairaanhoitopiireissä on 1970-luvulla rakennettuja ja vielä vanhempia rakennuksia. Kiinteistö-

turvallisuus on siten koetuksella. Rakennusten saneeraustilanteissa turvallisuuspäällikkö on mukana suunnittelussa ja väkivallan uhkatilanteet otetaan huomioon. Henkilökunnalle on tehty muun muassa uusia poistumisteitä. Tosin henkilökunnalla on harvoin mahdollisuutta lähteä pakoon, koska pitää turvata muut potilaat. EPSHP:ssä esimerkiksi psykiatria toimii vanhoissa tiloissa ja uusia tiloja suunnitellaan. Vanhat tilat eivät vastaa nykyturvallisuutta ja sen vuoksi työturvallisuusriskejä on enemmän. Sairaaloiden toiminta asettaa haasteita tiloille, esimerkiksi poliisilla ja terveydenhuollolla on erilaiset tilat; poliisilaitoksella ei pääse kaikkiin tiloihin, mutta terveydenhuollon toimipiste ei voi olla suljettu.

Viimeisin EPSHP:n riskinarviointi on tehty viime keväänä ja se osoittaa, että fyysisen väkivallan uhkaan varautuminen on lisääntynyt henkilökunnan keskuudessa huomattavasti. Työturvallisuuskoulutusta on lisätty massiivisesti, joten tämän vuoksi työntekijät ovat saattaneet myös herätä pohtimaan turvallisuustekijöitä.

Väkivallan uhka on yksi kuormitustekijä. Tämä on EPSHP:ssä havaittu ja tämän vuoksi on käytössä varhaisen puuttumisen malli. Ongelma näyttäytyy käytännössä ja työntekijöitä siirretty toisiin toimipisteisiin. Kaikki työntekijät eivät jaksakaan työkennellä jatkuvan väkivallan uhan alla.

Väkivallan uhasta voi tehdä potilastietojärjestelmän merkinnän. Tällä hetkellä järjestelmässä on vain muutamia merkintöjä, mutta lisääntynee jatkossa. Tämä mahdollisuus on tullut vuonna 2011 potilastieto-oppaaseen ja EPSHP:n järjestelmään vuonna 2013. Vastaanotot pyritään järjestämään päiväaikaan, kun henkilökuntaa on paljon.

Lievän pahoinpitelyn muuttuminen virallisen syytteen alaiseksi on EPSHP:ssä vaikuttanut siten, että nykyään hänellä ja turvallisuuspäälliköllä on enemmän toimintamahdollisuuksia. Yksittäiset työntekijät eivät jaksakaan viedä asiaa eteenpäin, mutta nykyään johto voi tehdä sen. Lakimuutoksella on ollut hyvä ennaltaehkäisevä vaikutus.

4.2.2 Virpi Fagerström, Työterveyslaitos

Jaoston yhtenä toimeksiannon osana oli arvioida lisäsääntelyn vaihtoehtoja ja työpaikoilla toteutettujen toimenpiteiden vaikutuksia. Työterveyslaitos teki jaoston jäsenen Virpi Fagerströmin toimesta jaostolle selvityksen työväkivaltaan vaikuttamisen keinoista. Asiantuntijaesityksessä käsiteltiin vaikuttamisen keinoja ja keinojen vaikuttavuutta ja se on esitetty seuraavassa.

Työväkivaltaan ja sen uhkaan voidaan vaikuttaa monin eri keinoin. Vaikuttamisen keinot voivat olla yhteiskunnallisia, yhteisöllisiä ja yksilöllisiä. Tässä kappaleessa väkivaltaan vaikuttamisen keinoja käsitellään työn, työpaikkojen ja työntekijöiden näkökulmasta. Tarkastelun ulkopuolelle jätetään väkivaltaisen ihmisen käyttäytymiseen vaikuttavat ennaltaehkäisykeinot.

Yhteiskunnallisia tai normatiivisia väkivallan vaikuttamisen keinoja ovat esimerkiksi erilaiset poliittiset tai julkiset sääntelykeinot. Väkivaltaan voidaan vaikuttaa esimerkiksi sosiaali- ja terveys-, päihde- tai koulutuspolitiikan avulla. Nämä pitävät sisällään esimerkiksi mielenterveys- ja päihdepalveluiden ohjauksen ja toimivuuden, työntekijöiden resursoinnin eri toimialoille (esimerkiksi koulutuspaikkojen sääntely),

työntekijöiden ammattipätevyysvaatimukset sekä yleisesti kansalaisten asenteisiin vaikuttaminen esimerkiksi lainsäädännön avulla. Päihdepolitiikan sääntelykeinoilla muun muassa hinnoittelulla, markkinoinnilla ja saatavuuden määrittelyllä on vaikutusta väkivallan ilmenemiseen. Tällöin rikostorjunta esimerkiksi huumeiden käytön ja saatavuuden ennaltaehkäisy on keskeisessä roolissa. Työturvallisuuslaki on osa normatiivista vaikuttamista ja sillä voidaan vaikuttaa työväkivaltaan ja siihen, kuinka työyhteisöissä toimitaan väkivallan ennaltaehkäisyssä.

Yhteisölliset (esimerkiksi organisaation tai työpaikan) vaikutusmahdollisuudet väkivallan vähentämisessä voidaan luokitella hallinnollisiin ja ympäristöllisiin toimenpiteisiin sekä työntekijöiden käyttäytymiseen vaikuttamiseen, jota voidaan toteuttaa yksilöllisesti tai yhteisöllisesti. Hallinnollisia toimenpiteitä väkivallan ennaltaehkäisyssä ovat esimerkiksi organisaatioiden/työpaikkojen toimintamallit ja johtosäännöt muun muassa työturvallisuuslain toteutuksessa ja väkivallan uhan torjunnassa. Tämä liittyy työpaikan turvallisuuskulttuuriin ja turvallisuusjohtamiseen, jossa väkivaltariskejä ennaltaehkäistään riskien arvioinnin, suunnittelun, toimenpiteiden toteutuksen (esimerkiksi väkivallan ennaltaehkäisykoulutuksen tai väkivaltatilanteen jälkipuinnin) ja seurannan keinoin. Tällainen toiminta perustuu työpaikan yhteistoimintaan, jossa eri toimijoiden, kuten esimiesten, työntekijöiden, työsuojelun ja työterveyshuollon roolit ovat määritelty. Oleellista hallinnollisissa toimenpiteissä on myös henkilöstöresursointi, yhteiset työpaikkakohtaiset toimintaohjeet ja työpaikan asenneilmapiiri väkivaltaan ja sen uhkaan. Ympäristölliset toimenpiteet liittyvät tilasuunnitteluun (esimerkiksi poistumistiet, lukitut ovet, tilojen viihtyisyys, valaistus, lämpötila ja hälytysjärjestelmät) sekä turvallisuusvälineisiin, kuten kameroihin, hälytysnappeihin ja kommunikointivälineisiin. Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyssä tulee kiinnittää huomio myös huonekaluihin ja esineisiin, joita ei saisi olla irrallaan väkivaltaisen henkilön käden ulottuvilla heitettäväksi tai lyömäaseena käytettäväksi.

Yksilölliset väkivallan ennaltaehkäisykeinot liittyvät työntekijöiden tietoihin, taitoihin, arvoihin ja asenteisiin. Säännöllisen koulutuksen tai asioiden puheeksi oton avulla lisätään yksilöiden tietoisuutta väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisystä, niissä tilanteissa toimimisesta tai toimenpiteistä niiden jälkeen. Yksilöihin kohdistuvien toimenpiteiden avulla tehdään näkyväksi työyhteisöjen turvallisuuskulttuuria. Oleellista on, että kukin henkilö tiedostaa itseään koskevat oikeudet, vastuut ja velvoitteet sekä toimii niiden mukaisesti. Yksilön käyttäytymiseen vaikuttavia keinoja työväkivallan ennaltaehkäisyssä ovat esimerkiksi työpaikkojen yhteiset pelisäännöt, toimintatavat, koulutus, yleinen asenneilmapiiri (niin sanottu nollatoleranssi väkivaltailmiölle) ja toimintapolitiikka. Työpaikoilla tulee pohtia myös toimenpiteitä ja keinoja, kuinka ilmenneitä väkivaltatilanteita puretaan ja kuinka väkivaltaa kokeita tuetaan. Työssä väkivaltaa kohdanneen yksilön tulee saada ohjausta ja neuvontaa, kuinka vaara- ja haitta-, tapaturma ja/tai rikosilmoituksen teossa toimintaan ja mistä hän saa terveydellistä tukea. Työpaikkojen keinoina voivat olla esimerkiksi kokemuksellinen purkukeskustelu ammattilaisten avulla, vertaistukikeskustelut, työterveyshuoltojen antama tuki ja työn järjestelyyn tai sopeuttamiseen liittyvät ratkaisut.

Selvityksen perusteella tämän hetkisen lainsäädännön nojalla toimivien työpaikkojen keskuudessa on sekä hyvin että huonosti väkivallan ennaltaehkäisyä toteuttavia työpaikkoja. Vaikka nykyinen työturvallisuuslaki kattaa jo periaatteessa väkivallan ehkäisykeinot, väkivallan uhkaa koskevalla asetuksella voidaan korostaa aiheen

merkittävyyttä ja väkivallan torjunnan tärkeyttä. Mahdollinen työturvallisuuslain lisäsääntely vaikuttaisi oletettavasti pitkällä tähtäimellä väkivallan hallintaan. Lisäsääntelyn haasteena olisi aktivoida heikommin asioita hoitavia työpaikkoja ilman hyvin hoitavien työpaikkojen kuormittamista. Tärkeää on huomioida, että lainsäädännön tai toimintaohjeiden jalkauttaminen vaatii toimenpiteitä (esimerkiksi tiedotus, koulutus, perehdytys tai yleisesti asian puheeksi oton) ja näitä tulee säännöllisesti toistaa. Lyhyellä tähtäimellä lisäsääntely, esimerkiksi raportointivelvollisuus väkivaltatilanteista työpaikalla lisäisi tilastollisesti väkivallan ilmenemistä, mutta tällöin kyseessä olisi enemmän ilmiön näkyväksi tuleminen kuin itse väkivaltatapauksen lisääntyminen. Näkyväksi tuleminen voisi vauhdittaa väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyn pohtimista yhteistoiminnassa.

4.2.3 Riina Länsikallio, Opetusalan ammattijärjestö OAJ

Jaosto kuuli asiantuntijana työelämäasiamies Riina Länsikalliota OAJ:stä. Koulujen ja oppilaitosten ulkopuolelta tulleet väkivallanteot ovat olleet vakavia ja toistuvia. Teot ovat kohdistuneet sekä henkilöstöön että oppilaisiin ja seurauksena on ollut vammoja ja kuolemantapauksia. Tapahtumien seurauksena OKM:n kanssa on tehty turvallisuusohjeistusta ja perusopetuksessa ne on otettu kohtuullisen hyvin huomioon. Muissa oppilaitoksissa ei ole samanlaisia turvallisuusvaatimuksia kuin perusopetuksissa.

Kaikilta osin väkivaltaa ja sen uhkaa ei ole pystytty torjumaan riittävästi. Taustalla tähän on se, että nykyinen lainsäädäntö ei ota tarpeeksi huomioon avoimia julkisia tiloja. Työssä toimitaan julkisen vallan tehtävissä, mutta nykyiset säädökset eivät suojaa työntekijää ja toimihenkilöitä tarpeeksi. Ulkopuolisten hyökkäysten lisäksi kouluissa ja oppilaitoksissa esiintyy päivittäistä väkivallan uhkaa ja väkivaltatilanteita.

Kunta10-tutkimuksen mukaan erityis- ja lastentarhanopettajien osuus väkivallan kohteena on noussut merkittävästi viime vuosina. Opetusalalla ja toimintaympäristössä on tapahtunut muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet kehitykseen. Huoltajien vaatimukset koulua kohtaan ovat myös kasvaneet. Esimerkiksi erityisopetusta on purettu ja lapsia on integroitu tavallisiin ryhmiin. Samaan aikaan perusopetuksen ryhmäkoot eivät ole pienentyneet.

Kunnissa on tehty jonkun verran tilastointia päiväkodeissa, kouluissa ja oppilaitoksissa esiintyneestä väkivallasta. OAJ:n keväällä 2013 keräämän tiedon mukaan väkivaltatilanteiden määrä suurissa kunnissa on kasvanut viime vuosina rajusti. Tilastojen kerääminen ei kuitenkaan ole ollut kovin kattavaa, esimerkiksi pari suurta kuntaa ei ollut kerännyt tilastotietoja lainkaan. Väkivaltatilanteita opetuslalla ei ole tunnistettu riittävästi. Tilastointijärjestelmät kuntien välillä eivät ole keskenään vertailukelpoisia ja tiedossa on, että vain osa väkivaltatapauksista merkitään sinne. Osassa kuntia järjestelmät ovat vaikeita käyttää. Tilastomerkintöjä on eniten esimerkiksi Espoossa, jossa järjestelmä on helppokäyttöinen. Pieniltä ja keskisuurilta kunnilta ei ole tiedusteltu tilastoja, oletettavasti tilastointi on heikompaa näissä. Väkivaltaja uhkatilanteiden analysointi on siis puutteellista opetuslalla eikä asian terveydellistä merkitystä nykyisin arvioida. Lisäksi tarvittavat parannustoimenpiteet ovat puutteellisia.

Väkivaltatilanteiden torjuminen ennalta ei toteudu riittävän hyvin opetuslalla. Asioita tehdään työpaikoilla valitettavasti usein vasta kun jotain terveydelle haitallista on jo tapahtunut. Oppilaitosten työn ja työympäristön vaarojen ja haittojen selvittäminen ja arviointi on tehty 68 %:ssa päiväkotia ja peruskouluja (OAJ:n sisäilmaselvitys 2012). Psykososiaalisten vaarojen tunnistamisessa on runsaasti puutteita työsuojeluviranomaisen kunta-alan valvontatulosten 2013 mukaan. Väkivaltatilanteita ei ole otettu huomioon vaarojen arvioinnissa, koska ilmoituksia tilanteista ei ole luotettavalla ja kattavalla tavalla tehty eikä seurauksia ja tarvittavia toimenpiteitä näin ollen ole pystytty luotettavasti arvioimaan. Lisäksi tiedetään, että työterveyshuollon tekemät työpaikkaselvitykset toteutuvat opetusalan työpaikoilla surkeasti.

Työturvallisuuslain mukainen työolosuhteiden järjestäminen siten, että väkivaltatilanteet voidaan estää ennakolta, ei toteudu. Oppilaitosrakennusten turvallisuudessa on suurta vaihtelua ja puutteita. Vanhemmissa koulurakennuksissa ei esimerkiksi luokissa ole kahta poistumistietä eikä sähkölukkoja ovissa.

Myöskään opetuksen järjestelyissä väkivallan torjunta ei toteudu riittävästi, esimerkiksi erityisopetuksen osalta riittävän pienet ryhmät eivät toteudu. Töitä ei myöskään pystytä järjestämään väkivallan uhan kannalta parhaalla tavalla (esimerkiksi opettajien parityöskentely toteutuu vain osittain). Erityisopetuksessa parityöskentelystä on usein sovittu, mutta ei juuri muualla. Myös avustajien määrä vaihtelee eikä heidän tarvetta ole pohdittu väkivallan uhan näkökulmasta. Oppilashuollon toimista päätetään moniammatillisissa ryhmissä ja huolto toteutuu sinänsä, mutta toivottuja tuloksia ei saada riittävän nopeasti aikaan. On esimerkiksi tilanteita, joissa oppilas ei mahdu sairaalakouluun ja ainoa vaihtoehto on mennä tavalliseen oppilasryhmään, mikä puolestaan aiheuttaa väkivallan uhkaa. OAJ:n tiedossa on useita tapauksia, joissa opettaja on joutunut pitkälle sairauslomalle ja saanut pysyviä haittoja oppilaan väkivaltaisen käytöksen vuoksi. Nämä tapaukset olisi pitänyt ennakoida ja torjua paremmin.

Ongelmana on myös se, että toimintaperiaatteet oppilaiden taholta tulevaan väkivaltaan vaihtelevat. Koulun järjestyssäännöissä ei ole järjestelmällisesti huomioitu riittävän selkeästi väkivallan näkökulmaa. Oppilaitosten ja päiväkotien varahenkilöjärjestelmistä ei ole sovittu. Myöskään menettelytapaohjeistuksia ei ole kattavasti, ainoastaan peruskouluissa on kriisi- ja turvallisuussuunnitelmia. Turvallisuus- ja hälytysjärjestelmiä ei testata säännönmukaisesti. Opetushenkilöstölle ei ole tarjottu myöskään tarpeeksi koulutusta väkivallan uhan suhteen. Lisäksi jokaisen koulurakennuksen pitäisi olla riittävän turvallinen, ja mahdollistaa pelastautuminen tai suojautuminen uhkatilanteissa.

4.2.4 Piitu Parmanne, Lääkäriliitto

Jaosto kuuli vt. tutkimuspäällikkö Piitu Parmannetta Lääkäriliitosta. Tilastot ja tutkimukset antavat viitteitä siihen suuntaan, että väkivallan uhka olisi laskussa lääkäreiden keskuudessa. Taustalla tässä nähdään se, että on vallalla ajattelumalli, jonka mukaan tietyissä määrin väkivallan uhka kuuluu työhön ja lääkärin tulee sopeutua siihen. Lääkäriliitossa ajattelutapaan suhtaudutaan ehdottomalla nollatoleranssilla; asiassa vallitseva vähättelyn kulttuuri pitäisi saada väistymään.

Väkivaltaa kohtaavat erityisesti nuoret lääkärit ja naislääkärit. Tämä selittyy sillä, että nuori ikäpolvi työskentelee päivystyksissä, joissa tilanteita esiintyy eniten.

Lisäksi päivystys on keskittynyt nykyisin harvempiin isoihin keskuksiin. Sama harvalukuisempi joukko tekee päivystystyötä ja nämä henkilöt kokevat väkivallan uhkaa useammin. Päivystyksissä on lisätty vartijoita, metallinpaljastimia ym. turvakeinoja. Lisäksi on siirrytty lääkäri-hoitaja parityöskentelyyn. Myös hälytysjärjestelmiä on enemmän. Näillä kaikilla toimilla voidaan estää väkivallan uhkaa ja osittain tällä selittyy myös tilastojen kaunistuminen.

Työterveyshuolto ja yksityiset lääkärikeskukset eivät näyttäyty samalla tavalla väkivaltaa kohtaavissa työpaikoissa. Potilasryhmistä eniten ongelmia aiheuttavat päihtyneet, päihderiippuvaiset ja syyntakeettomat henkilöt. Erityisesti uhka tulee näkyviin silloin, kun lääkäri joutuu rajoittamaan potilaan oikeuksia ja etuuksia. Tilanne voi henkilöityä lääkäriin myös työn ulkopuolella. Lisäksi uhkailu ja mustamaalaaminen ovat lisääntyneet verkossa. Lääkäriliitossa nähdään, että työkuultuuria pitää muuttaa ja tämä tapahtuu hitaammin kuin lainsäädännön muuttaminen. Lääkäreiden asioiden parissa työskentelevät juristit kokevat ongelmaksi sen, että asiaan kietoutuu sekä työ-
turvallisuuslaki että rikoslaki ja tätä kautta tietojen salassa pidettävyys; on vaikea arvioida, milloin tapahtuman vakavuus menee salassa pidettävyyden ohitse.

Lisäksi väkivaltatapahtumien kirjaaminen pitäisi saada säännönmukaiseksi. Käytössä on nykyään haittatapahtumien kirjaamisjärjestelmä HaiPro. Sinne voi tehdä nimetömän ilmoituksen tapahtuneista väkivaltatapauksista ja myös läheltä piti -tilanteista. Järjestelmän käytön myötä ilmiö tulee näkyvämmäksi. Saadun tiedon perusteella voidaan myös ennakointia parantaa. Järjestelmä on käytössä parissa sadassa yksikössä. Lääkäriliitto haluaa asiaan liittyvät käytännöt yhtenäisemmiksi.

4.2.5 Tytti Tuulos, Terveystieteiden akateemiset johtajat ja asiantuntijat ry Taja

Jaosto kuuli asiantuntijana toiminnanjohtaja Tytti Tuulosta Taja:sta. Tuuloksen mukaan kyse on pitkälti vuorovaikutusasioista ja toimintamalleista. Tietoa asiasta on paljon, mutta se on hajallaan. Koulutusta on järjestetty, mutta siinä on edelleen puutteita. Väkivallan uhan ennakointia tulisi parantaa. Väkivallan uhkaan kouluttamisen ja siihen varautumisen pitäisi olla samanlaista asiaa kuin esimerkiksi päihtyneen asiakkaan kohtaaminen. Keskeistä on ilmiön aukaisu ja käsitteiden ymmärtäminen, väkivallan uhka työssä pitäisi saada näkyvämmäksi. Ohjelmia ongelmaan tarttumiseen ja esille tuomiseen ovat olemassa, mutta niitä ei osata käyttää, esimerkiksi Kaste-ohjelma.

Lisäksi esiintyy avuttomuutta ilmiön kohtaamisessa ja prosessoinnissa. Uhkaa kokevat henkilöt jättävät kysymättä toimintamalleista, koska tukea ja kumppanuutta ei ole olemassa. Tämän vuoksi tulisi uudelleen katsoa työnjakoa. Tulisi olla yleisesti hyväksyttävää ja legitimizeetti sille, että työntekijät voivat osallistua työpaikoilla tehtävään väkivallan estämistyöhön. Työnantajan tulisi ymmärtää asiaan liittyvät ennaltaehkäisyn kautta tulevat kustannushyödyt.

Tajan näkemyksen mukaan viranomaisyhteistyö olisi tehokas keino estää väkivaltaa. Lisäksi olemassa olevia ohjelmia tulisi hyödyntää, esimerkiksi sisäinen turvallisuuden ohjelmaa. Työsuojelu ei ole edustettuna kaikissa jo olemassa olevissa ohjelmissa, tätä tulisi parantaa. Verkostotyötä pitäisi tehdä sen vuoksi, että siitä oikeasti saadaan jotain hyötyä. Kunnissa on hyvinvointikertomus ja sen pohjalta jaetaan resursseja. Toisaalta koulujen tekemät kriisisuunnitelmat eivät välttämättä kytkeydy

siihen. Lisäksi johtamisen ja lähiesimiestyön kehittäminen on tärkeä teema väkivallan ehkäisyssä. Lainsäädännössä käsitteet tulisi saada selkeämmiksi.

4.2.6 Pasi Ritokoski, Auto- ja Kuljetusalan työntekijäliitto ry AKT

Jaosto kuuli työsuojelusihteeri Pasi Ritokoskea AKT:stä. Ritokoski käsitteli väkivallan uhkaa erityisesti matkatoimistoissa ja terminaaleissa sekä liittyen taksin-, säiliöauton-, kuorma-auton- ja linja-autonkuljettajan työhön.

Matkatoimistoista väkivallan uhkaa esiintyy erityisesti niissä toimistoissa, joissa käsitellään rahaa. Rahan käsittely on kuitenkin vähentynyt, koska on siirrytty laskutukseen tai kortilla maksamiseen. Väkivallan uhkaa esiintyy muun muassa työmatkan aikana, sillä samat matkatoimistovirkailijat kuljettavat toimiston rahat yösäilöön ja postit postiin. Tällöin voi tapahtua ryöstöjä. Työmatkat ovat ongelmallisia väkivallan uhan kannalta myös siinä suhteessa, että työmatka ei ole työaikaa.

Terminaaleihin tuodaan ja niistä noudetaan tavaraa. Terminaalityössä väkivallan uhka korostuu yksintyöskentelyssä. Osa terminaaleista on aidattuja, osa ei. Ei-aidatuissa terminaaleissa on suurempi väkivallan uhan riski, erityisesti öisin. Väkivallan uhka korostuu myös työmatkoilla sekä, jos työntekijä joutuu liikkumaan terminaalin ulkoalueella. Väkivallan uhan riski syntyy myös siitä, että työntekijä ei pysty varmistamaan ”kävijöitä” tai terminaalissa ei pidetä ovia lukittuna. Arvokkaat tavarat houkuttelevat järjestäytyntä rikollisuutta.

Takseissa väkivallan uhka syntyy asiakkaiden taholta. Kuljettajat voivat joutua ryöstetyiksi sekä työaikana että työmatkan aikana. Kuljettajat toimivat yleensä itse niin sanottuina ”raharenkeinä” ja käyttävät usein virkapukua, joten heidät on helppo tunnistaa ja ryöstää myös työmatkan aikana. Taksien kameravalvontaa on lisätty ja se on hillinnyt väkivallan uhkaa.

Polttoaineenjakeleissa säiliöautonkuljettajat kohtaavat väkivallan uhkaa erityisesti purkupaikoilla; kylmäasemilla ja huoltoasemilla, kun asema on suljettu. Myös yksityisasiakkaiden naapurit voivat aiheuttaa väkivallan uhkaa, esimerkiksi jos yöllä saapuminen ärsyttää heitä. Väkivallan uhka liittyy esimerkiksi polttoaineen varastamiseen ja kuljettajan rahojen ryöstämiseen. Valvontalaitteistot eivät yleensä kata polttonesteiden purkupaikkoja, vaan ne on suunnattu muualle.

Väkivallan uhan riskiä kasvattaa yksintyöskentely toisten tiloissa ilman muuta valvontaa. Kuljettaja menee näissä tehtävissä yksin toisen omistamaan tilaan. Esi-merkkinä tästä ovat kaupat, terminaalit, erilaiset varastot ja muut yöllä suoritettujen tavarantoimitusten noudot ja viennit. Osa kuljetusyrittäjistä on ohjeistanut kuljettajia luovuttamaan suosiolla uhkatilanteissa ”noutohintaan” haettavat tavarat. Kuljettajia on myös kielletty menemästä purkamaan, jos purku/lastauspaikalla on epäilyttäviä ”hiippareita”. Aina tilanteita ei kuitenkaan voida välttää ja uhkatilanteet tulevat yleensä yllättäen. Kameravalvonta ei aina kata lastaus- tai purkupaikkoja. Vartiointiliikkeet kiertävät niitä osittain.

Linja-auton kuljettajien työssä väkivallan uhka syntyy asiakkaiden taholta. Asiakaskäyttäytyminen on muuttunut aiemmasta. Sekä ulkomaalaiset että suomalaiset kuskit kohtaavat väkivallan uhkatilanteita ja tekijä voi olla yhtäläillä joko ulkomaalainen tai

suomalainen. Ryöstöjä tapahtuu linja-autoissa, työmatkoilla sekä tauolla, kun kuljettaja liikkuu rahastusrepun kanssa. Nykyään rahoja ei monestikaan voida säilyttää autossa, koska auto saattaa päivän aikana siirtyä eri kuljettajan käyttöön. Positiivista kehitystä on se, että kuljetuspalvelujen tilaajat, ainakin pääkaupunkiseudulla HSL ovat alkaneet vaatimaan kameravalvonnan, alkolukon ja turvaohjaamon kuljettajalle. Tilaajat ovat myös järjestäneet ylimääräistä valvontaa.

Parannusehdotuksina väkivallan uhkaan liittyen olisivat seuraavat toimet: Riskien ja vaarojen arvioinnin tehostaminen ja varmistuminen sen tekemisestä. Lisäksi huomion kiinnittäminen yksintyöskentelyyn etenkin yöaikaan; olisi pystyttävä varmistamaan työntekijän turvallisuus ja ohjeistus poikkeustilanteista. Lailla tai asetuksella tulisi saada yksintyöskentelyyn tiukemmat kriteerit. Työntekijää olisi tarvittaessa pystyttävä seuraamaan teknisesti, jotta tiedettäisiin hänen ”hengissäolo” ja tilaajien vastuuta olisi lisättävä muutenkin kuin yhteisten työpaikkojen kautta. AKT:n tiedossa on noin kymmenkunta ryöstötapausta tai muuta väkivaltatapausta vuosittain, mutta mitään keskitettyä, kattavaa listaa tapauksista ei pidetä. Väkivaltatilanteiden ja uhkatilanteiden kirjaaminen vaihtelee yrityksittäin, linja-autoliikenteessä kirjaamistilanne on paras. Terveystieteiden kuljetustehtävissä ambulansseissa ja sairaankuljetuksessa kohdataan myös väkivaltaa ja niissä tulisi olla paremmin saatavilla muun muassa turvavälineitä. Kuljetusyrittysten koko ei heijastu siihen, miten väkivallan hallinta on yrityksessä hoidettu.

4.2.7 Erika Kähärä, Palvelualojen ammattiliitto PAM

Jaosto kuuli työsuojelusihteeri Erika Kähärää PAM:sta. PAM:n jäsenet kohtaavat väkivaltaan liittyviä ongelmia muun muassa kaupan alalla. Vuoden 2009 aukioloaikamuutokset ovat osaltaan vaikuttaneet väkivallan uhan lisääntymiseen.

Majoituksen ja ravitsemuksen alalla väkivallan uhkaa aiheuttavat erityisesti päihtyneet asiakkaat ja asiakkaiden väliset riidat. Vaikka ravintolassa ei olisi portsaria, silti henkilökunnan on puututtava asiakkaiden välisiin riitoihin ”tuomarin” roolissa, jottei poliisia olisi tarpeen kutsua.

Kiinteistönhoidon alalla väkivallan uhka kohdistuu tyypillisesti alalla työskenteleviin maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin, jotka työskentelevät yksin julkisissa tiloissa. Uhan aiheuttavat ulkopuoliset henkilöt, jotka erityisesti juhlapyhien alla, päihtyneenä, saattavat kohdistaa aggressiot ulkomaalaistaustaisiin kiinteistönhoidon työntekijöihin.

Vartiointin alalla työntekijät on keskimääräistä paremmin koulutettu kohtaamaan väkivaltaa. Työssä sattuu väkivaltaisia kohtaamisia ja niistä syntyy fyysisiä vammoja. Vartiointin alan työntekijät sietävät ehkä keskimääräistä paremmin väkivallan uhasta syntyvää henkistä painetta kuin keskivertotyöntekijä muulla alalla, mutta väkivallan kohteeksi joutuminen on yhä traumaattista.

Palvelualoilla väkivaltaan liittyviä ongelmia on useita. Liian usein työntekijältä puuttuu perehdytys väkivallan uhan varalle. Näissä tapauksissa on valitettavan usein kyseessä nuori sesonkityöntekijä. Työntekijän osaamattomuus käytännössä pahentaa väkivaltatilannetta. Lisäksi esiintyy sitä, että virallisten väkivallan uhkaan liittyvien pelisääntöjen (= henki tavaraa tärkeämpi) ohella työpaikalla voi olla toiset epäviralliset ohjeistukset. Näiden ohjeiden mukaan tavaraa ei saa päästää liikkeestä ulos,

koska se lisää varkaustapauksia. Esimerkiksi varkaan pysäyttävä myyjä on sankari ja tilanteisiin on kunnioitettavaa mennä väliin väkivallan uhasta huolimatta: sankari-myyjäilmiö.

Väkivallan uhka aiheuttaa sen, että etenkin yksintyöskentely alkaa pelottaa. Uhkatilanteen yksin kohtaaminen on selvästi pelottavampaa ja aiheuttaa herkemmin merkittäviä terveysongelmia uhrille. Pelkkä pelon kokeminen voi kasvaa haitalliseksi kuormitukseksi. Palvelualoilla koetaan väkivallan uhkaa paljon enemmän kuin itse väkivaltatapauksia esiintyy, koska on helppoa samaistua ja kokea olevansa itse mahdollinen uhri. Ruotsissa on tehty tutkimuksia, joissa rikollisilta on kysytty, olisiko hän luopunut ryöstöaikeista, jos myyjiä olisi useampi paikalla. Rikollisten mukaan näin ei ole.

Palvelualoilla väkivaltaan liittyvänä ongelmana on myös se, että jälkihoidon tarvetta ja merkitystä vähätellään sekä työnantajan että työntekijän toimesta. Varsinkin pienillä työpaikoilla uhri jää ilman apua, koska työterveyshuolto ei tavoita uhreja. Väkivallan uhkaa ei osata arvioida realistisesti ja työnantajilta puuttuu monesti välineet realistiseen riskinarvioimiseen. Tästä seuraa, että väkivallan uhan torjumiseksi tehdyt toimenpiteet ovat riittämättömiä.

Väkivallan uhkatilanteiden määristä ei myöskään ole täsmällistä tietoa, koska tilanteista ei ole ilmoitusvelvollisuutta. Poliisin tietoon tulevat vain pahimmat tapaukset, joissa on yleensä selvää fyysistä väkivaltaa sekä omaisuushävikkiä. Kyselytutkimusten perusteella väkivallan uhkatilanteiden määrät ovat kuitenkin vähintäänkin pysyneet ennallaan tai kasvaneet. Tilanne on mennyt jopa sellaiseksi, että tietyissä tilanteissa väkivaltaa on alettu pitää jo ”osana työn luonnetta”.

PAM on tehnyt jäseniinsä kohdistuvan väkivallan uhan vähentämiseksi työehtosopimusjärjestyksiä. Esimerkkinä kaupan työehtosopimus (2009), jossa on pöytäkirja väkivallan uhasta. Pöytäkirja sisältää määräykset väkivallan uhan arvioinnista, sen torjunnasta ja jälkihoidosta sekä yksintyöskentelystä. Määräyksen noudattamisen seuranta on hankalaa, kun tietoa tilannemäärästä ei ole.

PAM:n kaupan ja vartijoiden työehtosopimukseen on sovittu myös väkivaltatilanteen aiheuttamassa työkyvyttömyydessä pidennetystä sairausajan palkkajaksosta. Työntekijä voi saada pisimmän mahdollisen sairausajanpalkkaoikeuden, vaikka hänellä ei olisikaan ollut pitkää työsuhdetta. PAM on myös järjestänyt väkivallan uhasta koulutusta ja kampanjoita. Esimerkiksi Kaupan liiton kanssa on laadittu yhdessä verkko-koulutusta; moduuli, joka on vapaasti käytettävissä molempien liittojen sivuilla.

PAM on kokenut, että väkivallan uhan torjumiseksi on ollut hyötyä erilaisista asioista, kuten vartijan läsnäolosta työpaikalla. Tyypillisesti työnantajat hankkivat yleensä vartiointia vasta kun syntyy riittävän suurta omaisuushävikkiä. Hyötyä on myös siitä, että työpaikalla rakenteellinen turvallisuus on otettu huomioon, kuten poistumistiet ja teippausten poisto. Kunnollinen, riittävän usein toistettu perehdytys on tärkein keino. Tällöin työntekijä tietää, miten toimia väkivallan uhkatilanteessa ja hänellä on turvallisempi olo, kun hänen työnantajansa välittää hänen voinnistaan.

PAM:n tiedossa on, että muualla kuin Suomessa on kokeiltu myös muita keinoja väkivallan uhan torjumiseksi. Näitä ovat esimerkiksi käteisen käyttörajoitus. Ruotsissa tehdyn selvityksen mukaan käteisen rahan olemassaolo on sellaisenaan

insentiivi ainakin ryöstöille. Myös kaupan alan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden mukaan käteinen raha houkuttelee ryöstäjiä. Muutama kauppaketju Suomessa mainostaa käteisnostomahdollisuutta kassoilta kuten pankkiautomaatista. Käteisnoston mahdollisuus on kuitenkin ristiriidassa turvallisuustavoitteen kanssa. Suljetut kassajärjestelmät puolestaan lisäävät turvallisuutta. Niissä seteliä ei saa laitteesta ulos, kun se on sinne kerran syötetty. Laitteiden hankintahinnat ovat kuitenkin korkeita.

PAM:n mukaan Suomen nykyisessä lainsäädännössä ei ole riittäviä työkaluja työnantajille, joilla arvioida milloin väkivallan uhka on ilmeinen tai merkittävä. Esimerkiksi kattava tilastointi puuttuu, mikä mahdollistaisi vertailun, jossa työnantaja voisi päätellä oman työpaikkansa riskin verrattuna keskimääräiseen. Riittämättömistä toimenpiteistä työpaikoilla on myös vaikea antaa sanktioita. Jos työnantaja on arvioinut riskit alakanttiin, arviota on vaikea osoittaa vääräksi, ennen kuin jotain ikävää sattuu, eikä aina silloinkaan uskota, että se voisi toistua.

5 Johtopäätökset

5.1 Jaoston näkemys ydinongelmasta

Jaosto on työssään yksimielisesti todennut, että väkivallan uhka työssä on vakava ongelma, johon tulee puuttua. Velvoite väkivallan uhan hallintaan on ennen kaikkea työnantajilla, mutta siinä tarvitaan työntekijöiden ja työterveyshuollon aktiivista osallistumista. Jaoston näkemyksen mukaan tavoitteena on työnantajien tietoisuuden lisääminen väkivallan uhan hallintaan vaikuttavista seikoista ja tätä kautta väkivaltilanteiden ehkäiseminen. Väkivaltilanteita voidaan ehkäistä ilmiön näkyvämmäksi tekemisellä ja kaikkien osapuolien havahtumisella omiin velvollisuuksiin tilanteen parantamiseksi.

Nykytilan arvioinnissa jaosto on todennut turvallisuusjohtamisen tasossa olevan merkittäviä eroja työpaikkojen kesken (kohta 2.9). Osalla työpaikoista työturvallisuuslain edellyttämä minimitaso ei täyty. Näkyvimpiä ongelmia väkivallan uhan hallinnassa on tyypillisesti pienillä työpaikoilla, joilla ei usein ole resursseja työturvallisuuden hallintaan ja turvallisuusjohtamisen kulttuuri voi olla heikkoa. Kyse ei välttämättä ole lainsäädäntövelvoitteiden tietoisesta laiminlyönnistä. Yksi vaikuttava tekijä on se, että pienillä työpaikoilla ei ole työsuojeluorganisaatiota. Jaosto on todennut, että työturvallisuuden taso paranisi, jos lain minimitason alittavien työpaikkojen ongelmiin kiinnitettäisiin huomiota ja löydettäisiin vaikuttavia keinoja niiden ratkaisemiseen.

Jaosto on selvittänyt väkivallan uhan esiintymistä eri toimialoilla ja nimennyt keskimääräistä korkeamman väkivallan uhan kohdassa 2.6 ja väkivallan ja sen uhan esiintymisestä on esitetty aloittain tilastotietoa kohdassa 2.5. Näilläkin aloilla työntekijän todennäköisyys joutua väkivallan uhan kohteeksi ei ole tavanomaista suurempi kaikissa tehtävissä. Useilla näistä toimialoista on tehty viime vuosina merkittävää työtä väkivallan uhan hallitsemiseksi, mitä kuvaa esimerkiksi jaoston laatima väkivallan uhkaa koskeva oppaiden ja ohjeiden luettelo (kohta 2.7). Työsuojelun vastuualueet ovat myös kohdentaneet ja kohdentavat jatkossakin näille aloille viranomaisaloitteista väkivallan uhan valvontaa (kohta 2.3).

Toimialaa tai työpaikan kokoa merkittävämmäksi tekijäksi on jaoston näkemyksen mukaan noussut työn piirteet. Väkivallan uhkaa esiintyy tietynlaisissa tehtävissä riippumatta työpaikan koosta tai toimialasta. Jaosto on nimennyt nämä tehtävät tai niiden piirteet jaksossa 2.9. Toimenpiteitä väkivallan uhan hallitsemiseksi on keskeistä suunnata työhön, joissa näitä piirteitä esiintyy.

5.2 Vaihtoehdot yleisen tason jatkotoimenpiteiksi

Vaihtoehtoisina jatkotoimina jaoston työlle voidaan määritellä seuraavat yleisemmän tason toimet:

1. Työturvallisuuslainsäädännön muutokset:

- 1a) työturvallisuuslain muuttaminen,

- 1b) työturvallisuuslain asetuksenantovaltuuksien nojalla valtioneuvoston asetuksen antaminen.

Nykyisen työturvallisuuslain vahvuuksina voidaan pitää sitä, että se huomioi väkivallan uhan työpaikalla ja että se sisältää selkeitä velvoitteita sekä työnantajalle että työntekijälle. Työturvallisuuslain säännöksiä voidaan pitää varsin ajantasaisina. Tosin jaoston työssä on tullut esiin, että rakennusten kiinteistöturvallisuutta koskevat säännökset eivät kaikilta osin vastaa nykyisiin tilanteisiin esimerkiksi opetus-toimessa.

Työturvallisuuslaki antaa mahdollisuuden tarkempien säännösten antamiseen valtioneuvoston asetuksella. Tältä osin esiin nousseina asioina on esimerkiksi muualla kuin työnantajan toimitiloissa tehtävä työ, jota työturvallisuuslain nykyiset säännökset eivät kaikilta osin huomioi. Myös väkivallan uhkaa koskevan vaarojen arvioinnin muodon, uhkatilanteiden raportoinnin, työntekijöiden perehdytyksen, menettelytapaohjeiden ja jälkihoidon osalta on tullut esiin näkökohtia, joiden perusteella työturvallisuuslain säännöksiä voidaan harkita tarkennettavan asetuksella.

2. Aloitteet muun lainsäädännön muuttamiseksi tai työturvallisuuden huomioiminen muissa hankkeissa, esimerkiksi viranomaisten välistä tietojenvaihtoa koskevat säännökset.

Jaosto voi esittää aloitteita muun kuin työturvallisuutta koskevien säännösten muuttamista. Jaoston työssä on ilmennyt, että esimerkiksi viranomaisten tehokkaammalla tietojen vaihdolla voisi olla mahdollista tietyissä määrin ennakoida väkivalta-tapauksia. Joissakin tapauksissa esimerkiksi poliisilla on saattanut olla tiedossa henkilön epäilyttävä käyttäytyminen, mutta tieto ei välittynyt eri viranomaisten välillä. Ongelmana tietojen vaihdossa on sen kynnyksen määrittely, milloin tietojen antaminen toiselle viranomaiselle olisi perusteltua suhteessa yksilöä koskevaan tietosuojaan.

Lisäksi muissa hallinnossa jo vireillä olevissa hankkeissa tulisi huomioida työturvallisuuslainsäädäntö ja näkökohdat. Esimerkki tällaisesta hankkeesta on sisäisen turvallisuuden ohjelmassa mainitut työturvallisuusnäkökohdat ja alkamassa oleva kaupan porttikieltoa koskeva selvitys.

3. Säädosmuutosten ohella alemmanasteiset viranomaisohjeet ja muut vastaavat.

Väkivallan uhkaan ja torjumiseen liittyen on mahdollista tehdä myös erilaisia viranomaisohjeita ja muita vastaavia. Esimerkkinä nykyisistä viranomaisohjeista voidaan mainita sosiaali- ja terveysministeriön valvontaohje koskien fyysinen väkivallan uhkaa ja sen valvontaa.

4. Tietopohjan vahvistaminen

Väkivaltaa koskevan tilasto- ja muun tiedon kerääminen ja vahvistaminen. Väki-valtaa koskevan tiedon tarve tulisi huomioida tutkimus- ja kehitystyön strategisessa suunnittelussa.

5. Väkivallan uhkaan liittyvän tietoisuuden lisääminen koulutuksen, tiedottamisen ja erilaisten kehityshankkeiden kautta.

Mahdolliset lainsäädäntömuutokset ja alemmanasteisen ohjeistuksen antaminen, samoin kuin jo nykyisen työturvallisuuslain säännösten esiin nostaminen edellyttävät tiedottamista ja kouluttamista.

Kaikkia edellä mainittuja keinoja voidaan käyttää erikseen tai yhdistettynä toisiinsa.

5.3 Vaihtoehdot konkreettisiksi jatkotoimenpiteiksi

Jaostossa on noussut esiin seuraavat konkreettiset vaihtoehdot jatkotoimenpiteiksi:

- Työturvallisuuslain nojalla annettava asetus.
- Valvonnan mahdollisia toimenpiteitä.
 - Nykyisten valvontahankkeiden, esimerkiksi kunta-alan hanke, saattaminen loppuun ja valvonnalla saatujen vaikutusten arviointi tutkimushankkeella.
 - Jatketaan tiedottamista valvontakäyntien yhteydessä, esimerkiksi vuodelta 2013 olevan Työsuojeluhallinnon oppaan ”Väkivallan uhka työssä” jakaminen. Työpaikkojen ohjaaminen käyttämään entistä enemmän työsuojeluhallinnon internet-sivuja, jossa on erillinen osio väkivallan uhan hallintaan. Osio päivitetään sivuston uudistamisen yhteydessä vuosien 2014–2015 aikana.
 - Väkivallan uhan valvonnan huomioiminen seuraavan runkosopimuskauden valmistelussa. Jaosto on huomionnut, että väkivallan uhkaa tulee tarkastella toimialojen lisäksi/sijaan työn piirteiden näkökulmasta.
 - Väkivallan uhan valvontaohjeen päivittäminen jo sovitun mukaisesti vuoden 2014 lopulla.
- Nykyiseen työturvallisuuslakiin pohjautuvien, väkivaltaa koskevien ohjeiden ja oppaiden tehokkaampi hyödyntäminen. Tarvittaessa säännösten kirjoittaminen uusiin yksinkertaisiin ohjeisiin ja oppaisiin, jotta työnantajat ja työntekijät ymmärtäisivät, mitä heiltä jo nykyisten säännösten perusteella edellytetään. Mahdollisesti toimialakohtaisia ohjeita ja oppaita.
 - Oppaiden kirjoittaminen eri toimijoiden toimesta. Tämä edellyttää resurssien varaamista tarkoitukseen.
- Työterveyshuollon toimijoille suunnattu ohjaus ja tiedottaminen (ohjaus ensisijaisesti sosiaali- ja terveysministeriön hyvinvoinnin ja terveyden edistämissektorin vastuulla).
 - Työterveyshuollon tehtävänä on työpaikkaselvityksin tukea työnantajan riskinarviointia väkivallan uhkaan ja sen hallintaan liittyen. Työterveyshuolto antaa asiantuntijana ohjausta ja neuvontaa sekä tekee toimenpideehtotuksia esimerkiksi suojaus- ja koulutustarpeesta sekä antaa suosituksia liittyen työn organisointiin riskien pienentämiseksi ja vaaratilanteiden vähentämiseksi.
 - Työterveyshuollon henkilöstöllä on oltava riittävä osaaminen väkivallan uhan arvioimisesta, vaarojen torjumisesta ja hallinnasta sekä terveyshaittojen arvioimisesta.

- Työterveyshuollon on osallistuttava työturvallisuuslain (738/2002) 46 §:ssä tarkoitettun ensiavun järjestämiseen. Ensiavun järjestämiseen kuuluu myös työstä tai työtilanteista johtuvien psyykkisten. Reaktioiden hallitsemiseksi tarpeellinen neuvonta, ohjaus sekä välitön jälkihoito.
- Jukka Ahtelan selvitys uudenlaisen toimintamallin rakentamiseksi työsuojelun- ja terveyden kansallisten toimijoiden välille ja selvityksen hyödyntäminen väkivallan uhan hallinnassa.
- Erilaiset kampanjat ja muut vastaavat; tiedottaminen niiden kautta.
 - Asian esiin tuominen jo olemassa olevissa ohjelmissa ja kampanjoissa, esimerkiksi Bilbao-viraston kampanja, Työhyvinvointifoorumi, Kaste-ohjelma, Johtamisen kehittämisverkosto ja Työelämä 2020-hanke. Tämä edellyttää näiden hankkeiden resurssien suuntaamista myös väkivallan uhasta tiedottamiseen.
 - Uuden laajamittaisen tiedotuskampanjan käynnistäminen, jolla pyritään tavoittamaan erityisesti keskitason alapuolella väkivallan hallinnassa olevat työpaikat. Jos päädyttäisiin antamaan asetus, keskittyisi kampanja asetuksen sisällöstä tiedottamiseen. Tämä edellyttää resurssien osoittamista kampanjaan.
 - Uuden koko yhteiskuntaan menevän kampanjan käynnistäminen, jolla pyritään vaikuttamaan väkivaltailmiöön myös muuten kuin työntekijöiden työturvallisuuden näkökulmasta. Tämä vaatii laajaa eri hallinnonalojen välistä yhteistyötä (esimerkiksi sisäisen turvallisuuden ohjelma) ja uusia resursseja. Kampanjan tulisi olla laaja ja pitkäkestoinen, mikäli halutaan pysyviä vaikutuksia asenteisiin.
- Väkivallan hallinnan huomioiminen tutkimuslaitosten toiminnassa
 - Esimerkiksi tilastollinen seuranta ja aiheeseen liittyvät tutkimukset tiedon kokoamiseksi. Tämä edellyttää aiheen huomioon ottamista laitosten tulosoajauksessa ja resurssien suunnittelussa.
- Väkipaltaan varautuminen koulutuksen näkökulmasta (opetus- ja kulttuuri-ministeriö, opetushallitus ja eri oppilaitokset).
 - Yhteydenpitoa koulutuksesta vastaavien tahojen kanssa siitä, kuinka työturvallisuutta koulutetaan tulevan ammatin kannalta oppilaitoksissa.
 - Huomioida tulee myös esimerkiksi täydennyskouluttaminen, oppisopimukset ja perehdyttäminen.
- Itsemääräämisoikeushankkeen toimeenpanossa huomion kiinnittäminen myös työturvallisuusnäkökohtiin (toimeenpanon ohjaus ensisijaisesti sosiaali- ja terveysministeriön sosiaali- ja terveyspalvelusektorin vastuulla).

5.4 Jaoston johtopäätökset

Jatkotyössä tavoitteena on työntekijöihin kohdistuvan väkivallan ja sen uhan parempi hallinta. On haettava keinoja, joilla väkivallan ja sen uhan vähentymiseen voidaan tehokkaasti vaikuttaa. Muutoksen pitäisi tapahtua työpaikoilla, mutta myös yhteiskunnallisiin asenteisiin tulisi vaikuttaa. Tavoitetason minimiksi voidaan asettaa se, että kautta linjan kaikilla työpaikoilla noudatettaisiin nykyisen työturvallisuuslain velvoitteita.

Jaosto on esittänyt edellä kohdassa 5.3 keinovalikoiman, jolla työntekijöiden kohtaamaan väkivallan uhkaan voidaan vaikuttaa sitä vähentävästi. Kaikkien keinojen tarpeellisuuden, tehokkuuden ja vaikuttavuuden osalta ei ole saavutettu yksimielisyyttä. Yksimielisyys vallitsee siitä, että väkivallan uhkaan ja sen parempaan hallintaan tulee vaikuttaa jatkotoimenpiteillä.

Jaoston käsittelyä varten valmisteltiin virkatyönä luonnos asetukseksi työntekijöiden turvallisuudesta työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka. Säädosvalmistelussa kiinnitetään sisällöllisten tavoitteiden ja vaikutusten ohella huomiota sääntelyn toimivuuteen ja kustannusvaikutuksiin ja arvioidaan myös sääntelylle vaihtoehtoisia ohjauskeinoja. Jos painotetaan joustavaa sääntelyä, jo nykyistä työturvallisuuslakia voidaan pitää riittävänä perustana väkivallan uhan hallinnalle. Lain täytäntöönpanemisessa voidaan suunnitelmallisesti käyttää tukena ohjeistusta ja valvontaa ja muita toimenpiteitä.

Uuden asetuksen merkitys puolestaan olisi siinä, että se muuttaisi jotkin nykyiseen ohjeistukseen sisältyvät väkivallan uhan hallinnan käytännöt työnantajia ja osin myös työntekijöitä velvoittaviksi. Asetus voidaan nähdä myös arvovaltaisena viestinä väkivallan uhan hallinnan merkityksestä osana työturvallisuuden kokonaisuutta. Työturvallisuuden alueella on voimassa lukuisia asetuksia.

Toimeksiannon mukaisesti jaosto on käsitellyt asetusluonnosta (liite 1) yksityiskohtaisesti. Jaostossa suoritettu tarkastelu rajautui työturvallisuuslaissa jo oleviin valtuutusäännöksiin ja esillä olleeseen asetusluonnokseen, johon on käsitelyn aikana tehty joitakin muutoksia. Muutostenkaan jälkeen asetuksen säännösten tarpeellisuudesta ei ole saavutettu yksimielisyyttä.

Palkansaajakeskusjärjestöjen kanta:

Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat, että tehokkain keino jaoston toimeksiannossa tarkoitetun väkivallan uhan hallintaan on työturvallisuuslain säännöksiä täydentävä asetukset ja asetuksen sisältöön liittyvä työpaikkoihin kohdistuva tiedotuskampanja. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat yksimielisesti arvioineet muut jaostossa ehdotetut keinot joko riittämättömiksi tai kokonaan vaikuttamattomiksi.

Palkansaajakeskusjärjestöt toteavat, että jaoston työn aikana on saatu näyttö nykyisen sääntelyn riittämättömyydestä. Väkivallan uhan hallinnassa on suuria toimiala- ja työpaikkakohtaisia eroja, mitä ei voida pitää hyväksyttävänä. Jaoston loppuraportista ilmenee, että kaikilla työpaikoilla tai kaikissa työtehtävissä ei kyetä saavuttamaan minimitasoa väkivallan uhkaan varautumisessa. Toisaalta on työpaikkoja, joissa asia on

esimerkillisen hyvin hoidettu. Palkansaajakeskusjärjestöt katsovat tämän osoittavan, että asia on hoidettavissa ja että suositusluonteiset keinot eivät ole riittäviä. Toisaalta se, että osa työpaikoista on kyennyt asian hoitamaan, osoittaa myös, että palkansaajakeskusjärjestöjen ehdottama lisäsääntely, jolla kaikki työpaikat saataisiin hyväksyttävälle tasolle, ei ole ylivoimainen hallinnollinen rasite työnantajille.

Työnantajajärjestöjen kanta:

Työnantajajärjestöt katsovat, että työturvallisuuslaissa ja muussa lainsäädännössä säädetään väkivallan uhan hallinnasta niin kattavasti, kuin se kokonaisuus huomioiden on mahdollista. On muistettava, että lainsäädännön – oli se lain tai asetuksen tasoista – tulee soveltua kaikilla toimialoilla ja kaikkiin väkivallan uhan ilmenemismuotoihin. Siinä missä työturvallisuuslaki asettaa kaikkiin tilanteisiin soveltuvan prosessin tämän ilmiön hallintaan, asetus muodostuisi käytännössä ”yksi koko sopii kaikille” -keinovalikoimaksi, joka pirstaloisi työpaikkojen riskinhallintajärjestelmiä. Säädetävän asetuksen tulisi soveltua yhtä hyvin lentokentälle soitettuun pommiuhkaukseen, potilaiden hoitotilanteisiin ja itsemääräämisoikeuden rajoittamiseen kuin päihtyneisiin ravintolaasiakkaisiin, myymälävarkaiden kiinniottotilanteisiin tai aseellisiin arvokuljetusryöstöihin siitä riippumatta, mitkä ovat uhkatilanteen kohtaavan työntekijän valmiudet, laillinen apuvälineistö ja toimivaltuudet juuri kyseisessä tilanteessa, tai mikä on asiaan vaikuttava muu lainsäädäntö (esimerkiksi poliisimiehen tai lääkintävahtimestarin toimintamahdollisuudet ja velvollisuudet verrattuna myymäläapulaiseen tai vartijaan, terveydenhuoltoa ja potilaan oikeuksia koskeva lainsäädäntö ym.).

Väkivallan uhan hallintaa koskee nykyisellään suoraan kaikkiaan kymmenen eri pykälää pelkästään työturvallisuuslaissa. Lisäksi ilmiön hallintaan sovelletaan kaikilla työpaikoilla toimialasta riippumatta rikoslakia, työterveyshuoltolakia, työsuojelun yhteistoimintaa koskevaa lainsäädäntöä ja sopimuksia sekä tapaturmavakuutuslakia. Tämän päälle tulevat lukuisat viranomais- ja muut ohjeistukset. Työnantajajärjestöt katsovat, että itsetarkoituksellinen asetustason säätelyn vaatimus johtaisi ainoastaan siihen, että asetuksessa säädettäisiin yksityiskohtaisesti siitä, että lakia on noudatettava. Tämä olisi huonoa lainsäädäntöä ja vastoin hallinnollisen taakan vähentämisen ja paremman säätelyn tavoitteita. Tehokkaimpana keinona väkivallan uhan pienentämiseksi ja hallitsemiseksi työnantajajärjestöt pitävät työpaikoille suunnattua tiedotusta nykyisistä väkivallan uhan torjuntaan liittyvistä velvoitteista ja mahdollisuuksista, sekä koko yhteiskuntaan ja yleisiin asenteisiin kohdistuvaa kampanjaa työntekijöihin kohdistuvaan väkivaltaan liittyen.

Sosiaali- ja terveysministeriön ja aluehallintovirastojen kanta:

Työsuojelun vastuualueen edustaja on esittänyt, että asianmukaisen valvonnan toteuttaminen työpaikoilla väkivallan uhan hallintajärjestelmien varmistamiseksi ei edellytä asetuksen antamista. Asetuksen antamista ei kuitenkaan vastusteta.

Sosiaali- ja terveysministeriön edustajan käsityksen mukaan väkivallan uhan hallintaa voidaan parantaa useilla eri toimenpideyhdistelmillä. Kaikkien toimenpiteiden vaikuttavuuteen liittyy myös epävarmuutta. Asetuksen antamisen ratkaisee se, painotetaanko velvoittavan lisäsääntelyn rajoittamista vai halutaanko sitovilla normeilla viestiä väkivallan ja sen uhan vähentämisen tärkeydestä. Ministeriön näkökulmasta jaoston työn perusteella olisi tärkeää toteuttaa toimenpiteet, joista ei ole eri näkemyksiä, ja pyrkiä jatkossa löytämään kompromissi asetuksen sisällöstä.

Liitteet Liite 1: Väkivallan uhkaa koskeva asetusluonnos
 Liite 2: Häirintää ja väkivaltaa koskeva sopimus

Liitteet

ASETUS

työntekijöiden turvallisuudesta työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka

1 § Asetuksen soveltamisala ja tarkoitus

Tätä asetusta sovelletaan työturvallisuuslaissa (738/2002) tarkoitettuun työhön, johon liittyy tai jossa voi esiintyä työntekijään kohdistuvaa ilmeistä väkivallan uhkaa.

Tämän asetuksen tarkoituksena on väkivalta- ja sen uhkatilanteiden hallinta sekä työntekijöiden suojeleminen työyhteisön ulkopuolelta tulevalta fyysiseltä ja psyykkiseltä väkivallan vaaralta.

2 § Väkivallan uhkaa koskeva vaarojen selvitys ja arviointi

Työnantajan on laadittava työturvallisuuslain 10 §:ssä säädetty väkivallan uhkaa koskeva vaarojen selvittäminen ja arviointi kirjallisesti. Tällöin työnantajan on erityisesti otettava huomioon työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 §:n mukaisessa työpaikkaselvityksessä tarkoitettua väkivallan vaaraa koskevat arvioinnit ja toimenpide-ehdotukset.

Työnantajan on käsiteltävä 1 momentissa tarkoitettua väkivallan uhkaa koskevaa vaarojen selvittämistä ja arviointia sekä niihin vaikuttavia tekijöitä yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa arviointia tehtäessä taikka olosuhteiden muuttuessa.

3 § Muualla kuin työnantajan toimitiloissa tehtävä työ

Silloin kun työtä tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa, työnantajan tulee ennalta selvittää ja arvioida mahdollinen työntekijään kohdistuva väkivallan uhka työkohteessa. Jos tällöin arvioidaan, että työntekijä kohtaa työkohteessa ilmeistä väkivallan uhkaa, eikä uhkaa voida muulla tavoin rajoittaa, työtä ei saa suorittaa yksintyöskentelyä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa työssä työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijällä on mahdollisuus avun hälyttämiseen ja että hänellä on käytettävissään tarvittavat henkilökohtaiset turvavälineet ja laitteet.

4 § Menettelytapaohjeet ja työntekijän perehdyttäminen

Työturvallisuuslain 27 §:ssä tarkoitetuissa menettelytapaohjeissa on kiinnitettävä erityistä huomiota 3 §:ssä tarkoitettuihin vaaroihin, vaaratilanteeseen ja pikaisen poistumismahdollisuuden ennalta havainnointiin ja muihin toimintatapoihin väkivaltatilanteen uhatessa.

Työnantajan on perehdytettävä työntekijä väkivallan uhan hallintaa koskeviin menettelytapaohjeisiin, työpaikan turvallisuusjärjestelyihin ja turvallisuus- ja hälytyslaitteisiin sekä muihin toimintatapoihin sekä työntekijän oikeuksiin varmistaa oma turvallisuutensa väkivaltatilanteessa tai sen uhatessa. Perehdyttämiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota uusien työntekijöiden työhön otettaessa, ennen uuden työn tai työtehtävän alkamista tai työtehtävien taikka työolosuhteiden muuttuessa. Työnantajan on varmistettava, että työntekijä on omaksunut perehdytyksen sisällön.

Tarvittaessa työnantajan on järjestettävä harjoituksia, joissa harjoitellaan toimintoja vaaratilanteessa sekä hälytys- ja turvalaitteiden käyttöä. Työnantajan on varmistuttava hälytys- ja turvalaitteiden toimintakunnosta.

5 § Työntekijän ilmoitusvelvollisuus ja seuranta

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle häntä kohdanneesta väkivaltilanteesta tai sellaisen uhasta sekä saamistaan uhkauksista. Työnantajan on laadittava työpaikkaa koskevat menettelytavat ilmoitusten tekemiselle ja niiden käsittelylle työpaikalla. Ilmoitusten tulokset on otettava huomioon vaarojen arvioinnissa.

6 § Työntekijän tuki

Väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneen työntekijän mahdollisuudesta saada neuvontaa ja ohjausta psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi säädetään työterveyshuoltolainsäädännössä.

–
Bryssel 8.11.2007
KOM(2007) 686 lopullinen**KOMISSION TIEDONANTO NEUVOSTOLLE JA EUROOPAN PARLAMENTILLE****häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan työmarkkinaosapuolten
puitesopimuksen tiedoksi antamisesta**

Tämän tiedonannon tavoitteena on antaa Euroopan parlamentille ja Euroopan unionin neuvostolle tiedoksi häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskeva eurooppalainen puitesopimus, jonka työmarkkinaosapuolet EAY, BUSINESSSEUROPE, UEAPME ja CEEP allekirjoittivat 26 päivänä huhtikuuta 2007. Kyseessä on kolmas itsenäinen sopimus, jonka Euroopan eri aloja edustavat työmarkkinaosapuolet ovat neuvotelleet Euroopan komission EY:n perustamisopimuksen 138 artiklan mukaisesti järjestämän kuulemisen seurauksena.

Komissio päätti 23 päivänä joulukuuta 2004 käynnistää vuosiksi 2002–2006 laaditussa yhteisön työterveys- ja -turvallisuusstrategiassa vahvistetun työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan komission suunnitelman puitteissa työmarkkinaosapuolten kuulemismenettelyn ensimmäisen vaiheen väkivallasta työpaikalla ja sen vaikutuksista työterveyteen ja -turvallisuuteen¹.

Euroopan eri aloja edustavat työmarkkinaosapuolet ilmoittivat sen jälkeen komissiolle järjestävänsä aiheesta seminaarin, jonka tarkoituksena oli tarkastella itsenäisen sopimuksen neuvottelemista aiheesta työmarkkinaosapuolten vuosiksi 2003–2005 laatiman sosiaalista vuoropuhelua koskevan työohjelman mukaisesti. Seminaarin jälkeen työmarkkinaosapuolet valmistelivat neuvottelumandaattinsa ja avasivat neuvottelut virallisesti 6 päivänä helmikuuta 2006. Puitesopimuksesta käytävät neuvottelut kestivät yli 10 kuukautta ja päätettiin onnistuneesti 15 päivänä joulukuuta 2006. Sen jälkeen kun neuvotteluissa mukana olevien neljän työmarkkinaosapuolen sisäiset päätöksentekoelementit olivat hyväksyneet sopimuksen, se allekirjoitettiin virallisesti 27 päivänä huhtikuuta 2007 työllisyydestä, sosiaaliasioista ja tasa-arvoasioista vastaavan komission jäsenen Vladimír Špidlan läsnä ollessa ja esiteltiin lehdistölle.

Sopimuksella pyritään ehkäisemään ja tarvittaessa käsittelemään sellaisia työpaikalla esiintyviä ongelmia kuin työpaikkakiusaamista, seksuaalista häirintää ja fyysistä väkivaltaa. Sopimuksessa tuomitaan häirinnän ja väkivallan kaikki muodot ja vahvistetaan työnantajan velvollisuus suojata työntekijöitä niiltä. Eurooppalaisia yrityksiä kehoitetaan soveltamaan nollatoleranssia tällaiseen käytökseen sekä vahvistamaan menettelyt, joita noudatetaan, jos häirintää ja väkivaltaa esiintyy. Näihin menettelyihin voi kuulua epävirallinen vaihe, jossa on mukana johdon ja työntekijöiden yhteinen luottamushenkilö. Valitukset olisi tutkittava ja käsiteltävä nopeasti. Ihmisarvoisen kohtelun, luottamuksellisuuden, puolueettomuuden ja oikeudenmukaisen kohtelun periaatteita on noudatettava. Syyllistä osapuolta vastaan on ryhdyttävä aiheellisiin toimenpiteisiin, jotka voivat vaihdella kurinpitoseuraamuksista erottamiseen, ja uhria tuetaan tarvittaessa uudelleensijoittautumisessa.

¹ C/2004/5220.

Itsenäisen sopimuksen täytäntöönpanijoina ovat allekirjoittaneiden osapuolten jäsenet eli kansalliset työmarkkinajärjestöt EY:n perustamissopimuksen 139 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä vaihtoehdossa tarkoitettujen työmarkkinaosaosapuolten ja jäsenvaltioiden omien menettelyjen ja käytäntöjen mukaisesti. Sopimus on tarkoitus panna täytäntöön kolmen vuoden kuluessa allekirjoittamisesta. Sosiaalisen vuoropuhelun komitea valmistelee neljäntenä vuonna sopimuksen täytäntöönpanoa koskevan raportin.

Vaikka työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä koskevaa periaatetta noudatetaan, komissiolla on erityinen asema, kun kyse on 139 artiklan 2 kohdan ensimmäisen vaihtoehdon mukaisesti täytäntöönpannusta itsenäisistä sopimuksista, jos sopimus on ollut tulosta 138 artiklan² nojalla toteutetusta kuulemisesta. Komission tehtävänä on erityisesti itsenäisten sopimusten julkaiseminen ja niistä ilmoittaminen Euroopan parlamentille ja neuvostolle sen jälkeen, kun se on tehnyt tekstistä ennakoarvion. Ennakoarvio kattaa sekä allekirjoittaneiden osapuolien edustavuuden että sopimuksen sisällön.

Edustavuus: Komissio katsoo aiempien tutkimusten mukaisesti, että allekirjoittaneet osapuolet edustavat yhdessä riittävällä tavalla³ työmarkkinaosapuolia, jotta ne voivat allekirjoittaa eri aloja edustavan sopimuksen Euroopan tasolla. Työmarkkinaosapuolet ovat useissa aiemmissa tapauksissa osoittaneet kykynsä tehdä puitesopimuksia Euroopan tasolla. Kaikilla allekirjoittaneilla osapuolilla on valtuudet edustaa jäseniään sosiaaliseen vuoropuheluun liittyvissä neuvotteluissa, ja ne ovat hyväksyneet sopimuksen sisäisten päätöksentekomenettelyjensä mukaisesti.

Sisältö: Häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan puitesopimuksen yksittäiset lausekkeet ovat yhteisön oikeuden mukaisia, ja sopimuksen tavoitteet ovat työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan eurooppalaisen politiikan tavoitteiden mukaisia. Sopimuksessa lähestytään yritystasolla esiintyvää häirintää ja väkivaltaa toimintalähtöisesti, ei niinkään oikeudellisesti. Komissio pitää tätä työmarkkinaosapuolten aikaansaamaa sopimusta hyödyllisenä välineenä sekä työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden että ihmisarvoisen kohtelun suojaamisen ja työyhteisöjen nykyaikaistamisen kannalta. Sopimus lisää asiaa koskevan EU:n lainsäädännön ja kansallisen lainsäädännön arvoa komission kuulemisasiakirjassa vahvistettujen linjojen mukaisesti.

Komissio on ennakoarvion mukaisesti päättänyt antaa Euroopan parlamentille ja neuvostolle tiedoksi häirintää ja väkivaltaa työpaikalla koskevan puitesopimuksen. Lisäksi komissio pyytää Euroopan unionin toimielimiä edistämään sopimuksen täytäntöönpanoa parhaaksi katsomillaan tavoilla sekä antamalla sille riittävästi julkisuutta että tukemalla sen täytäntöönpanoa kansallisella tasolla.

Komissio antaa työmarkkinaosapuolille kaiken tarvittavan tuen sopimuksen täytäntöönpanoprosessin aikana. Sopimuksen täytäntöönpanoajan päättyessä komissio aikoo seurata ja arvioida itse missä määrin sopimus on edistänyt yhteisön tavoitteiden saavuttamista sen lisäksi, että ensisijaisesta seurannasta vastaavat työmarkkinaosapuolet.

² Katso KOM (2004) 557, 12.8.2004.

³ Euroopan työmarkkinaosapuolten edustavuus arvioidaan kolmen kriteerin perusteella, jotka on vahvistettu asiakirjassa KOM(93)600. Ollakseen edustavia työmarkkinajärjestöjen on - edustettava eri toimialoja tai oltava alakohtaisia tai ryhmäkohtaisia ja organisoitu Euroopan tasolla; - muodostuttava järjestöistä, jotka ovat itse erottamaton ja tunnustettu osa jäsenvaltioiden työmarkkinaosapuolijärjestelmää ja jotka voivat neuvotella sopimuksia ja jotka edustavat kaikkia jäsenvaltioita mahdollisuuksien mukaan; - oltava rakenteeltaan sellaiset, että ne voivat osallistua tehokkaasti kuulemismenettelyyn.

HÄIRINTÄÄ JA VÄKIVALTA TYÖPAIKALLA KOSKEVA PUITESOPIMUS

26 päivänä huhtikuuta 2007

(Ainoastaan englanninkielinen teksti on todistusvoimainen. Työmarkkinaosapuolet eivät ole tarkastaneet eivätkä hyväksyneet tätä käännöstä.)

1. Johdanto

Ihmisarvoisen kohtelun molemminpuolinen kunnioittaminen työpaikalla kaikilla tasoilla on yksi menestyneiden organisaatioiden avainpiirteistä. Sen vuoksi häirintää ja väkivaltaa ei voida hyväksyä. Työmarkkinajärjestöt BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ja EAY (sekä yhteyskomitea EUROCADRES/CEC) tuomitsevat kaikki häirinnän ja väkivallan muodot. Niiden mukaan on työnantajien ja työntekijöiden yhteinen tehtävä käsitellä tätä kysymystä, jolla voi olla vakavia yhteiskunnallisia ja taloudellisia seuraamuksia.

EU:n⁴ ja kansallisessa lainsäädännössä määritellään työnantajien velvollisuus suojella työntekijöitä häirinnältä ja väkivallalta työpaikalla.

Työpaikalla voi esiintyä erimuotoista häirintää ja väkivaltaa, joka voi

- olla fyysistä, psyykkistä ja/tai seksuaalista,
- olla yksittäinen tapaus tai järjestelmällistä käyttäytymistä,
- esiintyä työtovereiden välillä, esimiesten ja alaisten välillä tai kolmansien osapuolten, kuten asiakkaiden, potilaiden, oppilaiden jne. taholta,
- vaihdella vähäisestä loukkaavasta käytöksestä vakavampiin tekoihin, mukaan luettuna rikokset, jotka edellyttävät viranomaisten puuttumista tilanteeseen.

Euroopan työmarkkinajärjestöt tunnustavat, että häirintä ja väkivalta voivat koskettaa mitä tahansa työpaikkaa ja ketä tahansa työntekijää riippumatta yrityksen koosta, toiminta-alasta tai työsopimuksen tai työsuhteen muodosta. Tietyt ryhmät ja alat voivat kuitenkin olla riskialttiimpia. Käytännössä häirintä ja väkivalta eivät koske kaikkia työpaikkoja eivätkä kaikkia työntekijöitä.

Tässä sopimuksessa käsitellään niitä häirinnän ja väkivallan muotoja, jotka kuuluvat työmarkkinaosapuolten toimivaltuuksiin ja vastaavat jäljempänä 3 jaksossa esitettyä kuvausta.

2. Tarkoitus

⁴

Muun muassa seuraavat direktiivit:

- Neuvoston direktiivi 2000/43/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 2000, rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta
- Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY, annettu 23 päivänä syyskuuta 2002, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta
- Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12 päivänä kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä.

Tämän sopimuksen tarkoituksena on

- lisätä työnantajien, työntekijöiden ja heidän edustajiensa tietoisuutta ja ymmärrystä työpaikalla esiintyvistä häirinnästä ja väkivallasta,
- tarjota työnantajille, työntekijöille ja heidän edustajilleen kaikilla tasoilla toimintalähtöiset puitteet työpaikalla esiintyvien häirintään ja väkivaltaan liittyvien ongelmien tunnistamiseksi, estämiseksi ja käsittelemiseksi.

3. Kuvaus

Häirinnällä ja väkivallalla tarkoitetaan yhden tai useamman henkilön käytöstä, jota ei voida hyväksyä ja joka voi esiintyä useissa eri muodoissa, joista toiset ovat helpompia tunnistaa kuin toiset. Työympäristö voi vaikuttaa ihmisten altistumiseen häirinnälle ja väkivallalle.

Häirintää tapahtuu silloin, kun yhtä tai useampaa työntekijää tai esimiestä käytetään hyväksi, uhataan ja/tai nöyryytetään toistuvasti ja tarkoituksellisesti työhön liittyvissä olosuhteissa.

Väkivaltaa tapahtuu silloin, kun yhteen tai useampaan työntekijään tai esimieheen kohdistetaan väkivaltaa työhön liittyvissä olosuhteissa.

Häirintää ja väkivaltaa voi harjoittaa yksi tai useampi esimies tai työntekijä, jonka tarkoituksena on vahingoittaa esimiehen tai työntekijän ihmisarvoa, vaikuttaa hänen terveyteensä ja/tai luoda vihamielinen työympäristö tai näin tapahtuu kyseisen toiminnan seurauksena.

4. Häirintään ja väkivaltaan liittyvien ongelmien estäminen, tunnistaminen ja käsittely

Esimiesten ja työntekijöiden tietoisuuden ja asianmukaisen koulutuksen lisääminen voi vähentää työpaikalla esiintyvän häirinnän ja väkivallan todennäköisyyttä.

Yrityksillä on oltava selvä sitoumus, jonka mukaan häirintää ja väkivaltaa ei suvaita. Sitoumuksessa on eriteltävä menettelyt, joita noudatetaan, jos häirintää tai väkivaltaa esiintyy. Menettelyihin voi kuulua epävirallinen vaihe, jossa johdon ja työntekijöiden luottamushenkilö on saatavilla neuvoja ja tukea varten. Jo olemassa olevat menettelyt saattavat olla sopivia häirinnän ja väkivallan käsittelyyn.

Sopivan menettelyn on perustuttava seuraavin seikkoihin, joihin sen ei kuitenkaan tarvitse rajoittua:

- Kaikkien osapuolten etuna on noudattaa tarvittavaa hienotunteisuutta jokaisen ihmisarvon ja yksityisyyden suojaamiseksi.
- Ulkopuolisille ei saisi paljastaa mitään tietoja tapauksesta.
- Valitukset olisi tutkittava ja käsiteltävä viivyttämättä tarpeettomasti.
- Kaikkia osapuolia olisi kuultava puolueettomasti ja kohdeltava oikeudenmukaisesti.
- Valitukset olisi perusteltava yksityiskohtaisin tiedoin.
- Vääriä syytöksiä ei tulisi sallia ja niihin olisi sovellettava kurinpidollisia toimia.
- Ulkopuolisesta avusta voi olla hyötyä.

Jos häirintää ja väkivaltaa todetaan, siihen syyllistynyttä henkilöä (syyllistyneitä henkilöitä) kohtaan ryhdytään asianmukaisiin toimenpiteisiin. Toimenpiteet voivat vaihdella kurinpidollisista toimista jopa erottamiseen asti.

Uhri(t) saa (saavat) tukea ja tarvittaessa heitä autetaan uudelleensijoittautumisessa.

Työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa kanssa neuvotellen työnantajat luovat, tarkistavat ja seuraavat näitä menettelyjä varmistaakseen, että ne ovat tehokkaita sekä ongelmien esittämisessä että niiden käsittelyssä, kun tapauksia tulee esiin.

Tarvittaessa tämän luvun säännöksiä voidaan soveltaa tapauksiin, joissa väkivalta on peräisin työpaikan ulkopuolelta.

5. Toteutus ja seuranta

Perustamissopimuksen 139 artiklan mukaisesti tämä itsenäinen Euroopan puitesopimus velvoittaa työmarkkinaosapuolet BUSINESSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:in ja EAY:n (sekä Eurocadresin/CEC:n yhteyskomitean) panemaan sen täytäntöön jäsenvaltioiden ja Euroopan talousalueeseen kuuluvien maiden työmarkkinaosapuolten omien käytäntöjen ja menettelyjen mukaisesti.

Allekirjoittaneet osapuolet pyytävät lisäksi jäsenjärjestöjään ehdokasmaissa panemaan sopimuksen täytäntöön.

Sopimus pannaan täytäntöön kolmen vuoden kuluessa sen allekirjoittamispäivästä.

Jäsenjärjestöt raportoivat sopimuksen täytäntöönpanosta sosiaalisen vuoropuhelun komitealle. Kolmen ensimmäisen vuoden aikana sopimuksen allekirjoittamispäivästä sosiaalisen vuoropuhelun komitea valmistelee ja antaa vuosittaisen taulukon, jossa esitetään yhteenveto sopimuksen täytäntöönpanotilanteesta. Neljännen vuoden aikana sosiaalisen vuoropuhelun komitea laatii täytäntöönpanotoimista täydellisen raportin, jonka Euroopan työmarkkinaosapuolet hyväksyvät.

Allekirjoittaneet osapuolet arvioivat ja tarkastelevat sopimusta uudelleen milloin tahansa viiden vuoden kuluttua allekirjoittamispäivästä, jos yksi niistä pyytää sitä.

Jäsenjärjestöt voivat yhdessä tai erikseen kääntyä tämän sopimuksen sisältöä koskevissa kysymyksissä allekirjoittaneiden osapuolten puoleen, jotka antavat vastauksen yhdessä tai erikseen.

Allekirjoittaneet osapuolet välttävät tämän sopimuksen täytäntöönpanossa asettamasta ylimääräisiä rasitteita pk-yrityksille.

Tämän sopimuksen täytäntöönpanoa ei voida käyttää oikeutettuna perusteena alentaa tämän sopimuksen alalla työntekijöille annettua yleistä suojan tasoa.

Tällä sopimuksella ei rajoiteta työmarkkinaosapuolten oikeutta tehdä asianmukaisella tasolla, mukaan lukien eurooppalainen taso, sopimuksia, joilla mukautetaan ja/tai täydennetään tätä sopimusta kyseisten työmarkkinaosapuolten erityistarpeiden huomioon ottamiseksi.



John Monks
General Secretary
of ETUC
(on behalf of the
trade union delegation)



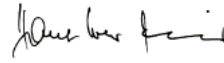
EUROPEAN TRADE UNION
CONFEDERATION
Bd. du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
www.etuc.org



Philippe de Buck
Secretary General
of BUSINESSEUROPE



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN
BUSINESS
Av. de Cortenbergh 168
1000 Brussels
www.buynesseurope.eu



Hans-Werner Müller
Secretary General
of UEAPME



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT
SMALL AND MEDIUM-SIZED
ENTERPRISES
Rue Jacques de Lalaing, 4
1040 Brussels
www.ueapme.com



Rainer Plassmann
Secretary General
of CEEP



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH
PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES
OF GENERAL ECONOMIC INTEREST
Rue de la Charité, 15
1210 Brussels
www.ceep.eu