

TYÖN KUORMITTAVUUS ESILLÄ JÄLLEEN

– riski myös rikosoikeudellisesta vastuusta painaa

Viitisenkymmentä henkilöstöedustajaa kokoontui toukokuussa tarkastelemaan, miten toimet työn kuormittavuuden hallinnan suhteen ovat kaupan yrityksissä edenneet. Tilaisuuteen oli saapunut aluehallintovirastosta lakimies Aki Eriksson valottamaan kaupan esihenkilön rikosoikeudellista vastuuta vähäisten resurssien seurauksista lähiesihenkilön kannalta. Tapaamisessa etsittiin syitä ja lääkkeitä siihen, miksi työnantajat edelleen laiminlyövät kahdessa tapauksessa kolmesta työturvallisuuslain mukaiset velvoitteensa arvioida työpaikan riskit ja vastuut sekä mitä asialle tulee tehdä. Esillä oli myös muuttuva työsuhteturva.



Irtisanomiskynnys ei käytännössä madaltumassa

Työoikeuden (emeritus)professori Seppo Koskinen johdatteli viikonlopun teemaan käymällä lävitse esihenkilön arjessa usein esiin tulevien yleisimpiä kuormitustilanteita. Kuulijat saivat opastuksen työnkierron ja pakosiirtojen oikeudelliseen arviointiin, kuten myös varallaolon ja päivystämisen eri muotojen erottamiseen toisistaan ja niiden korvaamisvelvollisuuteen. Esillä erikseen olivat esihenkilön kannalta usein esille nousevat alisuoriutuminen ja työilmapii-ritilanteet. Kysymyksiä on herättänyt erityisesti työsopimuslakiin vuoden 2026 alussa tehtävät muutokset, joilla on tarkoitus alentaa henkilökohtaisen irtisanomisen kynnystä niin, että irtisanomiseen riittäisi enää vain asiallinen syy. Monessa kaupan yrityksessä työnantajat ovat jo ryhtyneet kuvaamaan sitä, mikä kaikki konkreettisesti on alisuoriutumista ja miten siihen tulisi suhteessa alaisiinkin puuttua.

Lain perusteluja ei ole kirjoitettu lakiin siten, että jatkossakaan alisuoriutuja olisi helpompi irtisanoa kuin nykyisin mukaan. Alisuoriutuminen on kyllä kerrottu julkisuudes-

sa paisuttelusta huolimatta lain esitöissä vain sillä tavalla kuten se menee tälläkin hetkellä oikeuskäytännön perusteella, rauhoittelee professori Koskinen. – Sitten voi toki olla vähän eri asia, että työnantajat voivat kuvitella muuta ja siitä seuraa turhia oikeudenkäyntejä. Muun ohessa myös työyhteisöongelmatilanteita pitäisi suuremmissa yrityksissä edelleen arvioida ihan nykyiseen tapaan.

Kuormittavuuden puutteelliset vähentämistoimet rikoksia

Juristi Aki Eriksson Lounais-Suomen aluehallintovirastosta toi esiin viime vuosina oikeusasteissa käsiteltyjä työnantajien laiminlyöntejä työturvallisuuslain noudattamisen suhteen. Työnantajat eivät ole tiedostaneet velvoitteitaan työn riskien ja vaarojen arvioinnin suhteen. Eriksson korosti, ettei työturvallisuuslakia voida

noudattaa vain osittain.

Kuvitellaan usein, että riittävää työturvallisuuslain mukaisen esihenkilötyön riskien ja vaarojen arvioinnin suhteen olisi tehdä vain erilaisia kyselyjä ja parhaimmillaan vertailla niitä. Ajatellaan, ettei erityisiä syitä selvittää asiaa ole ainakaan, jos erityisiä kuormitustekijöitä ei ole tunnistettavissa esimerkiksi yksikön pienuuden takia. Ei mielletä sitä, että työn riskien arvioinnin siirtäminen esimerkiksi työterveyshuoltoon, ei ole mahdollisuus vapautua työturvallisuuslain mukaisista velvoitteista.

Edes se, että työnantaja ymmärtää oikea-aikaisesti käynnistää selvittelytoimet kuormittavuustilanteen tullessa esiin, ei välttämättä riitä.

Eräässä rikosasiassa työnantaja oli sinänsä puuttunut työpaikalla työntekijän kuormittumiseen, mutta työpaikalla ei oltu tehty työturvallisuuslain 10 §:n mukaista vaarojen selvittämistä ja arviointia. Työnantajan katsottiin syyllistyneen rikokseen.

Myöskään vain keskustelut työn kuormittavuudesta työntekijöiden kanssa eivät vielä riitä.

Pelkät henkilöstön täyttämät kyselyt eivät ole koskaan riittäviä lain edellytysten täyttämiseksi, muistuttaa Eriksson.

Eriksson toi esiin lukuisia tilanteita, joissa myös lähiesihenkilön on katsottu syyllistyneen työturvallisuusrikokseen. Esihenkilö ottaa ison riskin, mikäli hän ei viesti resurssipu- lasta erikseen omille esihenkilöilleen, vaikka resurssit olisivat tai tuntuisivat kiveen hakatuilta.

Esihenkilön on esimerkiksi katsottu syyllistyneen työturvallisuuslain rikkomiseen, kun hän ei ollut viestinyt ylemmäs yksikkönsä vähäisestä miehityksestä. Vaikka olisikin niin, ettei ilmoituksella ehkä olisi suurta merkitystä, tulee näin oman vastuunsa takia toimia. Tällöin vastuun



Professori Koskinen antoi työkaluja siihen, mitä toimia työnantaja voi työnjohto-oikeuden perusteella toteuttaa ja mihin oikeutta ei tosiasiallisesti ole.

kantaa se taho, joka ei asiaan ole asianmukaisesti puuttunut ja resursseja järjestänyt. Syyllä, miksei esimerkiksi lisätöyövoimaa sitä tarvittaessa järjestetä, ei ole merkitystä.

Eriksson myös varoittaa tänä päivänä yleistyvän etäjohtamisen riskeistä. Riski siitä, että työturvallisuuslain tarkoittama huolehtimis- ja tarkkailuvelvoite jää hoitamatta kasvaa, kun yhteyttä työntekijöihin pidetään kasvavassa määrin etäyhteyksin.

-Työyhteisön hyvinvoinnista vastuussa oleva esihenkilö on tuomittu työturvallisuusrikoksesta, kun hän ei ollut siirtyessään pois ryhmän tiloista enää tullut havainneeksi työyhteisössä harjoitettua epäasiallista kohtelua ja työntekijän eristämistä. Esihenkilön on katsottu eräässä toisessa tapauksessa laiminlyöneen työturvallisuuslain mukaisen huolehtimisvelvoitteen ja syyllistyneen rikokseen, kun hän keskittyäkseen muihin töihinsä siirtyi enemmän etäjohtamiseen. Esihenkilön satunnaiset yhteydenotot puhelimitse ja sähköpostilla eivät täyttäneet yhdessä rikosasiassa tarkkailuvelvoitetta, koska hän ei voinut enää saada riittävää kokonaiskuvaa työyhteisöstä.



Juristi Aki Eriksson Avista alusti työnantajan rikosoikeudellisesta vastuusta, kun vaarojen ja riskien arviointia ei tehdä oikein.

Toimet riittämättömiä mutta eteenpäin menty

Toiminnanjohtaja Mika Valkosen mukaan eteenpäinkin on koko ajan menty. Työntekijöiden kanssa on viime vuodet käyty vuoropuhelua esihenkilötyön kuormittavuudesta myös niitä epäkohtia koskien kuin mitä työsuojelunhallinnon vuosina 2019-2023 toimeenpanemassa valtakunnallisessa esihenkilötyön työturvallisuuslain noudattamista koskevassa selvityksessä ilmeni. Selvityksen mukaan

työnantajat laiminlyöivät lain tarkoitettaman esihenkilötyön vaarojen ja riskien arvioinnin kahdessa tapauksessa kolmesta, samoin työterveyshuollon toimet ovat yhtä laajalti työpaikkaselvitysten suhteen puutteelliset. Kun työnantajat eivät arvioi vaaroja ja riskejä, eivät työpaikkaselvityksekään voi olla lainmukaisia. Valkosen mukaan hyvää keskustelua on käyty, mutta sitä vaivaa toisaalla ymmärtämättömyys siitä, että keskusteleminen asia ei voi jäädä.

-Kentältä tulleen palautteen mukaan työn kuormittavuudesta keskusteleminen nähdään tärkeänä ja työnantaja käy sitä vakavalla mielellä. Se sitten, mitä asiaan suhteen tulisi heti tehdä, näyttää vähän valitettavasti ehkä muulta. Keskusteleminen hukkuu annettujen resurssien ja tehotyötuntien vaatimuksiin. Olet esihenkilö, ratkaise jaksamisasi. Näinhän tämä ei työturvallisuuslain mukaan mene. Se, että lähdetään edelleen tarkemmin kyselemään esihenkilöiltä työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä, on toki hyvä asia, mutta eihän sillä voi seilata noudattavansa lakia. Kyselemällä ei voi siirtää asiaa, jota pitää ratkaista heti. Se, että vertaillaan vain vuodesta toiseen työtyytyväisyys- tai kuormittavuuskyselyitä, on rangais-tavaa työturvallisuuslain rikkomista.

Esihenkilöitä koskeva työehtosopimus sisältää määräykset, joka velvoittaa työnantajan käymään vuosittain palkkakeskustelun päätteeksi tai erikseen myös työn kuormittavuutta koskevan keskustelun. Sopimusmääräys ohjaa kartoittamaan jokaisen esihenkilön kanssa erikseen nimenomaan hänen toimipaikassaan painottuvat vaarat ja riskit. Kartoit-tus on tehtävä henkilökohtaisesti, eikä sitä voida suorittaa anonymisti tai ryhmänä.

-Käytännössä keskusteleminen on jäänyt monessa tapauksessa puolitiehen. Ei ole mielletty työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla, että on paitsi työehtosopimuksesta seuraava velvoite nostaa esiin vähintään tietyt seikat ja sen lisäksi täytyy arvioida myös kyseisen yksittäisen henkilön toimipaikassa ilmeneviä erityispiirteitä. Työntekijöiden tulee kouluttaa esihenkilöiden esihenkilöt käymään kuormittavuuskyselyt oikein ja mieltämään, että vastaus ei voi työturvallisuuslain vaatiessa toimenpiteitä olla, ettei resursseja tai rahaa ole. Jotta lakia ei enää rikota, tulee edellyttää, että kuormittavuuskeskusteluja käyvä taho dokumentoi käymänsä

keskustelut ja suorittaa riskiarvioinnin konkreettisen asteikon mukaan (mahdollinen-siedettävä- kohtalainen- merkittävä – arviointi). Jos ohjaat vain keskustelemaan, mitään ei oikeasti edelleenkään tehdä.

Esimiesliitto on viime kuukausien aikana käynyt työturvallisuuslain vaatimuksista keskusteluja myös suurimpien kaupan työntekijöiden kanssa. Keskusliikkeissä on noteerattu aluehallintoviranomaisten havaitsevat epäkohdat ja korjausliikkeisiin on lu-vattu ryhtyä. Työsuojeluviranomaisten havainnot on nostettu pöydälle myös työntekijäliiton kanssa käytä-viin keskusteluihin.

Työehtosopimusratkaisussa on erikseen sovittu työryhmä, jonka toimeksiantona on jatkaa keskustelua kaupan esihenkilöiden työhyvinvoinnista, erityisesti työsuojeluviranomaisten valvonnassaan viime aikoina korostamien kehittämistarpeiden valossa. Toimeksiannossa on to-dettu, että ”työsuojeluviranomaisen mukaan esihenkilötyön psykososiaalisten kuormitustekijöiden osalta vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa on havaittu puutteita ja hankkeella pyritään korjaamaan tilannetta kaupan alalla. Tarkoituksena siksi on, että työpaikat työturvallisuuslain mukaisesti tunnistaisivat psykososiaaliset kuormitustekijät, mukaan lukien mahdolliset varallaolo- tai päivystysjärjestelyt, esihenkilötyössä, arvioisivat niiden vaikuttavuutta ja toteuttaisivat sellaisia konkreettisia toimenpiteitä kuormitustekijöiden vähentämiseksi ja välttämiseksi, joilla on tosiasiallista vaikutusta koettuun kuormitukseen”.

Paikallinen sopiminen myös esillä

PAMIn esihenkilöiden sopimusasi-antuntija Ville Filppula alusti kaupan työehtosopimuksen mukaisesti paikallisesta sopimisesta ja vuoden vaihteessa lainsäädännössä tapahtuneis-

ta muutoksista paikallisen sopimisen periaatteiden suhteen. Väkeä valais-tiin myös maan hallituksen työsu-hdeturvaa ja työttömyysturvaa koskevista tulevista lakihankkeista. Heinä-kuun alussa voimaan astuvat yhteis-toimintalain muutokset olivat myös keskiössä. Filppulan mukaan ongelmana paikallisessa sopimuksessa on se, ettei siinä useinkaan huomioi-da sopimisen tasapainoa tai työnan-taja tuo sovittavaksi asioita, joista ei edes lain mukaan saa tai voida sopia, kuten esimerkiksi palkkapäivän siirto tai muita yksittäisen työntekijän työ-sopimuksen mukaisia tilanteita.

-Kyllä hyviäkin esimerkkejä sil-loin tällöin toki ilmaantuu. Eräässä ketjussa on juuri esimerkiksi sovittu järjestelystä, jossa löytyy molempien etujen tasapainoista huomioimista. Yrityksessä on sovittu vapaaehtoisesta mahdollisuudesta tehdä 10h vuoroja. Ryhmästä voi poistua milloin haluaa. 10h vuoroon sisältyy ylimääräinen kahvitauko. Vapaat järjestetään niin, että vapaita kertyy peräkkäin.

Sopimuskierron jälkihöyryt

Järjestöasiantuntija Helena Vähä-Ru-ka PAMista laitoi väen muistelemaan lopuksi menneitä. Palvelualojen am-mattiliiton ja KEY:n välisen yhteis-työn, vaikkei esimiesliitto riennoissa mukana ollutkaan, voitiin todeta su-juneen viime sopimuskierroksella il-man suurempia hankauksia lakossa olleiden Pamilaisten ja sen ulkopuo-lella olleiden KEY-läisten välillä.

Keskusteluissa korostuivat tunte-mukset työtaistelun tasapuolises-ta kohdistumisesta, toisaalta vaikutel-ma oli se, että lakkoilu oli helpom-paa, kun sitä oli ”harjoiteltu” tuoreel-taan poliittisten työtaistelujen kautta ja yhteyksiä liittojen luottamushenki-löstön kanssa pidettiin. Myönteisenä pidettiin erityisesti sitä, että esihenki-löitä koskenut siirtymiskielto toiseen yksikköön oli toiminut aikaisempaa sitovammin.

Uudessa työehtosopi-muksessa on tarken-nettu työnantajan vel-voitetta käydä esihen-kilötyön kuormitta-vuuskeskustelua.

