



Väkivallan uhka työn kuormitustekijänä työsuojeluvalvonnassa

Lakimies Anna Tiainen, työsuojelun vastuualue



”Lintukotoja ei enää ole”

- Väkivaltaa ja sen uhkaa esiintyy kaikilla toimialoilla, ilmenemismuoto voi vaihdella.
- Väkivalta ja sen uhka työssä ovat työn kuormitustekijöitä, joiden tunnistamiseen, ennaltaehkäisyyn, vähentämiseen ja hallintaan työnantajan tulee kohdentaa toimenpiteitä.
 - Työnantajan on tunnistettava väkivallan uhkaa aiheuttavat tekijät, tilanteet ja työvaiheet.
- Väkivallan uhkaa valvottu yli 600 tarkastuksella 2020 lähtien – velvoitteita annettu erityisesti
 - väkivallan uhan tunnistamisesta
 - työn vaarojen ja haittojen tunnistamisen puutteista
 - työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä ei ole käsitelty väkivaltaa ja sen uhkaa.

Väkivallan ja sen uhan vaikutukset työntekijään

- Väkivallalla on useita ilmenemismuotoja:
 - Lyönnit, läpsäytykset, huitomiset.
 - Pureminen, puristaminen, raapiminen, raajan vääntäminen, potkiminen jne.
 - Sanallinen uhkailu ja maalittaminen, jotka voivat johtaa fyysiseen työväkivaltaan tai sillä uhkaamiseen.
- Vaikutukset työntekijään:
 - Pelko, jatkuva varuillaan olo.
 - Keskittymisongelmat, fyysiset tunteukset.
 - Työmotivaation aleneminen, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen.
 - Halu vaihtaa työtä ja ammattialaa.
 - Epävarmuus omasta turvallisuudesta työssä kuormittaa.





Työväkivaltaa tulee hallita, vaikkei sen aiheuttajia voida aina kokonaan poistaa

- Tärkeintä on tunnistaa ja tunnustaa, että omaan työhön ja työpaikkaan voi liittyvä väkivaltaa ja sen uhkaa.
- Väkivallan uhkaan varautuminen ja sen ennaltaehkäisy ovat keskiössä – osaaminen!
- Työpaikan toimintakulttuuri tukee työn turvallisuutta ja työväkivallan kokemuksista voidaan puhua avoimesti.
- Työnantaja tuntee vastuunsa väkivallan uhan ennaltaehkäisyssä, vähentämisessä ja hallinnassa sekä tarvittaessa hyödyntää ulkopuolisia asiantuntijoita.



Väkivaltatapaturmien ja uhkatilanteiden
lainsäädäntö ja työnantajan vastuut työsuojelun
valvonnassa

Lakimies Anna Tiainen, työsuojelun vastuualue

Lainsäädäntö – työturvallisuuslaki (732/2002)

- 5 § lain soveltaminen työntekijän tai muun kodissa
- **8 § työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite**
- 9 § työsuojelun toimintaohjelma
- **10 § työn vaarojen selvittäminen ja arviointi**
- 11 § erityistä vaaraa aiheuttava työ
- 12 § työympäristön suunnittelu
- 13 § työn suunnittelu
- **14 § työntekijälle annettava opetus ja ohjaus**
- 15 § henkilösuojainten, apuvälineiden ja muiden laitteiden varaaminen
- 17 § työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta
- 18 § työntekijän yleiset velvollisuudet
- 19 § vikojen ja puutteellisuuden poistaminen ja ilmoittaminen
- 23 § työntekijän työstä pidättäytyminen
- 25 § työn kuormitustekijöiden vähentäminen ja välttäminen
- **27 § väkivallan uhka**
- 29 § yksintyöskentely
- 30 § yötyö

Lainsäädäntö

- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
 - 12 § Työterveyshuollon sisältö
- Vna hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013)
 - 1 § Työterveysyhteistyö
 - 6 § Työpaikkaselvitys
 - 10 § Neuvonnan ja ohjauksen sisältö
- Vna terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)
 - 2 § erityinen sairastumisen vaara
 - 8 § esimerkkiluettelo: yötyö ja siihen liittyvä erityinen väkivallan uhka, kuten vanginvartijan, poliisin ja yövartijan työt

Lainsäädäntö

- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
 - 9 § työn terveellisyys ja turvallisuus
- Vna nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006)
 - 3 § erityisen haitalliset työt, joihin sisältyy yksintyöskentely silloin, kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara

Työturvallisuuslaki 27 §: väkivallan uhka

- Työssä, johon liittyy **ilmeinen väkivallan uhka**, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta:
 - Työpaikalla pitää olla väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat **turvallisuusjärjestelyt- tai laitteet** ja **mahdollisuus avun hälyttämiseen**.
 - Työnantajan on työpaikkaa ja työtä varten laadittava **menettelytapaohjeet** uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteiden vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa.
 - Tarvittaessa on **tarkistettava** turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus.
- Säännös koskee työntekijään kohdistuvaa lähinnä työyhteisön ulkopuolelta tulevaa fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa.

Mitä tarkoitetaan ilmeisellä väkivallan uhkalla?

- Tehty vaarojen arviointi osoittaa, että kyseisessä työssä väkivallan riski on selvästi tavanomaista, yleistä väkivallan riskiä suurempi.
- Todennäköisyyttä voi lisätä:
 - tietyt toimialat ja työtehtävät
 - työ sisältää väkivallan uhkaa lisääviä työn piirteitä, kuten yksintyöskentelyä, ilta- tai yötyötä, sijainti riskialueella, rahan käsittelyä jne.
- Työnantajan selvitettävä lain 10 §:n mukaisesti, liittyykö työhön kohonnut väkivallan riski.

Työturvallisuuslaki 10 §: työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

- Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä
- jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.
 - Selvitä ja tunnista väkivallan uhka.
 - Arvioi väkivallan uhan merkitystä työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.
 - Toteuta väkivallan torjumiseksi tarvittavat toimet.
- Arvioinnissa otettava huomioon:
 - tapaturman tai muun terveyden menettämisen vaara
 - esiintyneet tapaturmat ja vaaratilanteet
 - työntekijän henkilökohtaiset edellytykset
 - työn kuormitustekijät – väkivallan uhka voi aiheuttaa terveydelle haitallista kuormitusta.

Työturvallisuuslaki 10 §: työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

- Jos työnantajalla ei ole tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita:
 - Työterveyshuollon työpaikkaselvitys perustuu työpaikan vaarojen selvittämiseen ja arviointiin (työterveyshuoltolaki 12 §).
 - Työterveyshuolto; terveydellisen merkityksen arviointi, terveysvaarat ja haitat sekä kuormitus (asetus 6 §).
- Selvitys ja arviointi tulee olla työnantajalla hallussa.
- Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.
 - Suunnitelmallista ja jatkuvaa.

Työturvallisuuslaki 8 §: työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

- Tarpeellisilla toimenpiteillä huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä:
 - pitää sisällään myös väkivallan uhan
 - otettava huomioon myös henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.
- Huolehtimisvelvollisuuden ulkopuolella:
 - epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa
 - poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työturvallisuuslaki 8 §: työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

- Työolojen suunnitelmallinen parantaminen: suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet.
 - Jos väkivallan uhka ilmeinen – lain 27 §:n edellyttämät toimenpiteet
- Mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:
 1. vaara- ja häirtatekijöiden syntyminen estetään
 2. vaara- ja häirtatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän häirtallisilla
 3. yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä (mm. henkilönsuojainten tarpeen arviointi)
 4. tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.
- Jatkuvasti tarkkailuvelvollisuus. Tarkkailtava myös toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

Työturvallisuuslaki 14 §: työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

- Annettava riittävät tiedon työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä:
 - Työntekijä tuntee vaaratilanteet ja tietää, miten väkivalta ja sen uhka voi ilmetä.
- Perehdytys työhön, työolosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin.
- Opetusta ja ohjausta työn vaarojen estämiseksi ja työstä aiheutuvan vaaran välttämiseksi:
 - Miten toimitaan, jos tilanne kärjistyy?
 - Koulutusta kohdata asiakas.
- Menettelytapaohjeista säädetty lain 27 §:ssä.

Työturvallisuuslaki 23 §: Työntekijän työstä pidättäytyminen

- Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä.
 - Laki ei estä tekemästä yleiseltä luonteeltaan vaarallisia töitä.
 - Työntekijä ei voi kieltäytyä työstä vedoten sen yleiseen vaarallisuuteen, jos riittävästä varotoimista on huolehdittu.
 - Poikkeuksellinen toimenpide
- Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti.
- Työstä pidättäytyminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä. Työstä pidättäytyessä on huolehdittava siitä, että pidättäytymisestä mahdollisesti aiheutuva vaara on mahdollisimman vähäinen.
- Työntekijällä ei korvausvelvollisuutta pidättäytymisen aiheuttamasta vahingosta.

Työnantajan ilmoitusvelvollisuus väkivaltatilanteesta

- Työsuojelun valvontalain 46 §: työnantajan on viipymättä ilmoitettava **poliisille ja aluehallintovirastolle** työtapaturma- ja ammattitautilaissa (459/2015) tarkoitusta **työtapaturmasta, joka on aiheuttanut kuoleman tai vaikean vamman**
 - **Työsuojelu.fissä** ilmoituslomake.
 - Työtapaturma- ja ammattitautilaki 17 § ja 34 §: Tapaturman käsite sisältää myös pahoinpitelyn tai muun tahallisen vahingoittamisen kohteeksi joutumisen.
 - Ilmoitusvelvollisuus koskee työtapaturmiksi katsottavia (työtapaturma- ja ammattitautilaki 20–25 §) väkivaltatilanteita, joissa seurauksena vaikea vamma tai kuolema
 - laiminlyönti kriminalisoitu.
- Tapaturma- ja ammattitautilain 111 §: Työnantajan on ilmoitettava työtapaturmasta vakuutuslaitokselle viipymättä ja viimeistään 10 arkipäivän kuluessa tiedon saatuaan.
- Tapaturma- ja ammattitautilain 110 §: **Vahingoittuneen on ilmoitettava itselleen sattuneesta** vahinkotapahtumasta työnantajalle tai tämän edustajalle heti, kun se on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista.

Mitä tarkoitetaan vaikealla vammalla

- Vaikeina on yleensä pidettävä sellaisia vammoja, jotka suurella todennäköisyydellä jäävät pysyviksi ja vaikeuttavat normaaleja toimintoja.
- Vaikealaatuisiksi vammoiksi on katsottu mm.
 - pitkien luiden murtumat tai murtumat, jotka vaativat leikkaushoitoa
 - vaikeat sijoiltaan menot, joista jää pysyvää haittaa
 - kasvoluiden murtumat
 - sormen tai sormen nivelten menetykset
 - useiden kylkiluiden murtumat tai leikkaushoitoa vaatineet vatsaontelon elinten vammat
 - aivovammat, joista on jäänyt lievääkin haittaa
 - puheen, näön tai kuulon menettämiset tai pysyvät heikentymiset
 - vaikeat kaula-, rinta- tai lannerangan murtumat sekä muut vaikeat ruumiinvirheet
 - pysyvät vaikeat terveyshaitat
 - vaaralliset taudit tai vioittumat
 - vaikeat palovammat.

Työsuojeluviranomaisen työtapaturmatutkinta

- Tietoon tulleet vaikeaan vammaan tai kuolemaan johtaneet väkivaltatilanteet tutkitaan työtapaturmina.
- Lievemmätkin tutkitaan, jos epäillään, että väkivaltatilanteen syynä työnantajan työturvallisuuslaiminlyönnit väkivallan uhan torjunnassa
- Työtapaturman tutkinnassa selvitetään:
 - tapahtumien kulku – mitä tapahtui
 - työtapaturmaan johtaneet syyt – miksi tapahtui:
Onko väkivallan uhan ehkäisemiseksi tehty työturvallisuuslaissa edellytetyt toimenpiteet?
 - mahdollisuudet estää samankaltaisten tapaturmien toistuminen.
- Laaditaan tarkastuskertomus, jossa annetaan tarvittava viranomaisohjaus.



Ilmoittaminen poliisille



- Pahoinpitelystä ja laittomasta uhkauksesta ilmoittaminen työpaikalta:
 - Työnantaja voi ilmoittaa poliisille työssä esiintyneen pahoinpitelyrikoksen.
 - Myös lievät pahoinpitelyt virallisen syytteen alaisia silloin, kun teko kohdistuu henkilöön työtehtävien vuoksi eikä rikoksentekijä kuulu työpaikan henkilöstöön.
 - Laiton uhkaus virallisen syytteen alaiseksi.
- Työsuojeluviranomainen ilmoittaa poliisille havaitsemansa työturvallisuusrikokset, jos laiminlyönnit vähäistä suurempia.



Aluehallintovirasto
Työsuojelu