

## Täysistunto

**Torstai 14.4.2016 klo 15.59—18.39**

### **7. Lakialoite laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 4 §:n muuttamisesta**

Lakialoite LA 13/2016 vp Hanna Sarkkinen vas ym.

#### *Lähetekeskustelu*

**Toinen varapuhemies Paula Risikko:** Lähetekeskustelua varten esitellään päiväjärjestyksen 7. asia. Puhemiesneuvosto ehdottaa, että asia lähetetään työelämä- ja tasa-arvolaikuntaan.

#### *Keskustelu*

18.36 **Hanna Sarkkinen vas** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Edustaja Mäkelä, Suomessa vuosittain noin 140 000 työntekijää kokee kärsivänsä työpaikkakiusaamisesta. Tämä on suhteessa kaksi kertaa enemmän kuin muissa Euroopan maissa. Silti viranomaiskäsittelyyn tapauksia päätyy vain nelisensataa. Vieläkin harvemmin viranomaiset ryhtyvät toimiin. Kuitenkin asiantuntijoiden mukaan ristiriidat pitäisi ratkoa työpaikoilla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Häirinnän ja kiusaamisen selvittely oikeussalissa on kaikille raskasta, eikä näissä prosesseissa yleensä ole voittajia.

Lakialoitteeni koskee työpaikan sovittelumenettelyn laajentamista. Nykyinen työsuojeluvallvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annettu laki, niin sanottu työsuojelun valvontalaki, ei anna työsuojeluviranomaiselle ja -tarkastajalle toimivaltuutta määrätä häirintätapausta sovitteluun, jos työnantaja tai työntekijät eivät myönnä työpaikalla tapahtuvaa häirintää ja kiusaamista.

Lakialoitteessani esitän, että viranomaisilla olisi valtuus määrätä kiusaamistapaus sovitteluun. Lakialoitteessa tarkoitettu, sovittelun tuloksena syntynyt sopimus voitaisiin vahvistaa yhdenvertaisuuslain 20 §:n mukaisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa ja panna täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.

Sovittelu on konfliktin hallintamenetelmä, jossa puolueeton ulkopuolinen henkilö, sovittelija, auttaa riidan osapuolia erityisen sovittelumenettelyn avulla löytämään molempia osapuolia tyydyttävän ratkaisun. Sovittelija ei ratkaise osapuolten ongelmaa mutta toimii sovinnon mahdollistajana. Häirintää ja kiusaamista voi olla monenlaista, ja pahimmillaan ne aiheuttavat vaaraa työntekijöiden terveydelle. Sovittelu ei tietenkään sovi kaikkiin, varsinkaan vakaviin tilanteisiin, mutta olisi joissain tapauksissa sopiva matalan kynnyksen tapa puuttua työpaikkakiusaamiseen.

Arvoisa puhemies! Vaikka tällä aloitteella ei saada koko työpaikkakiusaamisongelmaa ratkaistua, olisi sovittelu hyvä lisä työsuojelun keinovalikoimaan. Häirintä ja kiusaaminen työpaikoilla ovat liian yleisiä. Tarvitsemme kaikki keinot, jotta ongelmat saadaan ratkotua ajoissa ja suomalaiset voivat keskittyä työpaikoillaan työntekoon.

## **Pöytäkirjan asiakohta PTK 38/2016 vp**

Keskustelu päättyi.

Asia lähetettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.