

Lagmotion 85

Pehr Löw /sv m.fl.: Lagmotion med förslag till lag om ändring av lagen om skydd i arbete*Till Riksdagen*

I lagmotionen föreslås att lagen om skydd i arbete kompletteras med stadganden om en stödperson för det psykiska arbetarskyddet. Vår arbetarskyddslag rör även det psykiska arbetarskyddet men innehåller inga specialstadganden för detta, men däremot nog för det fysiska arbetarskyddet. Meningen med de föreslagna ändringarna är att förbättra det psykiska välbefinnandet på våra arbetsplatser genom att bidra till att skapa en trygg och trivsamt arbetsmiljö på arbetsplatsen samt förhindra psykisk belastning, burn-out och psykiska skador. En förbättring på dessa fronter skulle leda till minskad frånvaro från arbetet och höja produktiviteten.

Över hälften av finländarna upplever sitt arbete som psykiskt betungande. Statistikcentralens rapport från 1994 visar att 60 % av finländarna ser sitt arbete som psykiskt betungande, medan 40 % upplever det fysiskt betungande. Enligt experterna har situationen inte förbättrats sedan 1994. Förutom mobbning och olika former av trakasserier är det ökade tempot i arbetet samt rädslan för att mista arbetsplatsen de största orsakerna till psykisk belastning. Nästan hälften av finländarna anser att tempot på deras arbetsplats är för hårt. Dessutom kan man påvisa att många fysiska sjukdomar och skador är psykiskt betingade eller psykosomatiska. Tröskeln till frånvaro blir lägre om arbetsmotivationen till följd av nämnda faktorer är låg. Men dessa typer av belastning är svåra att lagstifta bort. Många problem kan åtgärdas genom ändrade attityder. Forskarna har noterat att det andliga välbefinnandet på arbetsplatserna kunde vara mycket bättre, om det inte vore för avsaknaden av socialt stöd, bristen på respons och stöd från ledningen samt ett auktoritärt ledarskap. Här kunde en stödperson på arbetsplatsen spela en stor roll.

Enligt förslaget skall arbetsgivare med fler än 10 arbetstagare bland sina arbetstagare utse en stödperson för det psykiska arbetarskyddet. Verksamheten skall gå ut på samtal, som stödpersonen skall ställa upp på och arbetsgivaren ge förutsättningar till. Stödpersonen kan också arbeta självständigt med uppsökande och rådgivande verksamhet. För arbetstagare med problem kan sabbatsledighet vara en lösning, men modet att självständigt ta initiativ till sabbatsledighet saknas ofta. Här kan stödpersonen spela en avgörande roll genom att uppmuntra och stöda en person som behöver sabbatsledighet.

Arbetsgivaren skall skriftligen komma överens med arbetstagarna hur verksamheten skall organiseras. Lagen ger det centrala innehållet i överenskommelsen, men till övriga delar kan parterna fritt komma överens om hur det psykiska arbetarskyddet skall iakttas. I den årliga rapporten om efterlevnaden av stadgandena bör nämnas på vilket sätt överenskommelsen uppfyllts och vilka åtgärder som vidtagits. Nämnas kan t.ex. antalet samtal och beviljade sabbatsledigheter, men inga namn. Arbetarskyddsdistrikten skall bestämma datum när den årliga rapporten skall vara klar och inlämnad. Stödpersonen har naturligtvis tystnadsplikt, vilket innebär att vederbörandes samtycke behövs för att stödpersonen skall kunna förmedla uppgifter som framkommit i samtalen och för att ett enskilt fall skall kunna föras vidare.

Med stöd av det ovan anförda föreslår vi

att Riksdagen skall godkänna följande lagförslag:

Lag

om ändring av lagen om skydd i arbete

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till lagen om skydd i arbete (299/1958) av den 28 juni 1958 nya 6 a och 9 d—9 f §§ samt till 52 §
 ett nytt 3 mom. som följer:

6 a §

Arbetsgivare med färre än 10 arbetstagare är
 inte skyldig att iaktta stadgandena i 9 d—9 f §§.

Stödperson för det psykiska arbetarskyddet

9 d §

Arbetsgivaren skall bland arbetstagarna utse
 en stödperson. Arbetsgivaren skall bereda möj-
 lighet för alla arbetstagare att samtala med stöd-
 personen.

På stödpersonen ankommer att vid fastställda
 tidpunkter vara tillgänglig för samtal. Stödperso-
 nen kan även bedriva uppsökande och rådgivan-
 de verksamhet.

Arbetsgivaren och arbetstagarna skall på lo-
 kal nivå skriftligen översenskomma om verkstäl-
 landet av bestämmelserna i 1 och 2 mom. Ingång-
 en överenskommelse skall tillställas arbetsplats-
 hälsovården och arbetarskyddsmyndighet.

9 e §

Arbetsgivaren skall årligen till arbetsplatshäl-
 sovården avge rapport om efterlevnaden av be-
 stämmelserna i 9 d § och åtgärderna som därav
 har vidtagits.

I rapporten får inte nämnas namn på de ar-
 betstagare som anlitat samtalsverksamheten.

9 f §

Stödpersonen får inte utan tillstånd röja vad
 han på grund av sitt uppdrag fått veta om någon
 annans personliga problem, hälsotillstånd, sjuk-
 dom eller handikapp eller om åtgärder som avser
 honom eller om motsvarande omständigheter.
 Tystnadsplikten kvarstår sedan uppdraget har
 upphört.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt
 1 mom. döms enligt 38 kap. 1 eller 2 § strafflagen,
 om inte gärningen skall bestraffas enligt 40 kap.
 5 § strafflagen eller strängare straff för den stad-
 gas på något annat ställe i lag.

52 §

Överenskommelse som avses i 9 d § 3 mom.
 skall ingås inom 90 dagar efter att nämnda para-
 graf har trätt i kraft.

Denna lag träder i kraft den

199 .

Helsingfors den 20 december 1996

Pehr Löw /sv
 Håkan Malm /sv

Ulla-Maj Wideroos /sv
 Henrik Lax /sv

Margareta Pietikäinen /sv
 Gunnar Jansson /sv

Pehr Löw /r ym.: Lakialoite laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

Eduskunnalle

Lakialoitteessa ehdotetaan työturvallisuuslain täydentämistä säännöksillä psyykkisen työsuojelun tukihenkilöstä. Työturvallisuuslakimme koskee myös psyykkistä työsuojelua, mutta ei sisällä erityissäännöksiä siitä, mutta sen sijaan kylläkin fyysisestä työsuojelusta. Ehdotetuilla muutoksilla on tarkoitus parantaa psyykkistä hyvinvointia työpaikoillamme luomalla työpaikan työilmapiiiri turvallisesti ja viihtyisäksi ja ehkäisemällä psyykkistä kuormitusta, loppuunpalamista ja psyykkisten vaurioiden syntymistä. Näillä alueilla tehtävillä parannuksilla voitaisiin vähentää poissaoloja työstä ja kohottaa työn tuottavuutta.

Yli puolet suomalaisista kokee työnsä psyykkisesti rasittavaksi. Tilastokeskuksen raportti vuodelta 1994 osoittaa, että 60 % suomalaisista pitää työtään psyykkisesti rasittavana, kun taas 40 % kokee työnsä fyysisesti rasittavaksi. Asian tuntijoiden mukaan tilanne ei ole parantunut sitten vuoden 1994. Kiusaamisen ja erilaisen häirinnän lisäksi suurimpina syinä psyykkiseen kuormitukseen ovat työtahdin kiristyminen sekä pelko työpaikan menetyksestä. Lähes puolet suomalaisista pitää työpaikkansa työtahtia liian kiireänä. Lisäksi monien fyysisten sairauksien ja vammojen voidaan osoittaa olevan psyykkispeiräisiä tai psykosomaattisia. Poissaolokynnys madaltuu, jos työmotivaatio on mainittujen tekijöiden vuoksi alhainen. Tällainen kuormitus on kuitenkin vaikeasti poistettavissa lainsäädännöllä. Monet ongelmista voidaanakin korjata asenteiden muutoksella. Tutkijat ovat havainneet, että työpaikan henkinen hyvinvointi voisi olla paljon parempi, jollei työpaikalta puuttuisi sosiaalista tukea, johdon antamaa palautetta ja tukea ja jollei työpaikan johto olisi autoritaarinen. Tässä tukihenkilöllä olisikin merkittävä rooli.

Aloitteen mukaan työnantajan, jolla on yli 10 työntekijää palveluksessaan, olisi valittava psyykkisen työsuojelun tukihenkilö. Toiminnan tulisi pohjautua keskusteluihin, joihin tukihenkilö osallistuisi ja joille työnantaja loisi edellytykset. Tukihenkilö voisi myös työskennellä itsenäisesti harjoittaen etsivää toimintaa ja neuvontaa. Ongelmista kärsiville työntekijöille sapattivapaa voisi olla ratkaisu, mutta rohkeutta itsenäiseen aloitteen tekoon sapattivapaasta ei useinkaan ole. Tässä tukihenkilöllä voisi olla ratkaiseva rooli sapattivapaata tarvitsevan henkilön kantustajana ja tukena.

Työnantajan olisi sovittava työntekijöiden kanssa kirjallisesti toiminnan järjestämisestä. Laki määritteli sopimuksen keskeisen sisällön, mutta muilta osin osapuolet voisivat vapaasti sopia psyykkisen työsuojelun toteuttamisesta. Vuosiraportissa säännösten noudattamisesta olisi mainittava, miten sopimus on toteutettu ja mihin toimenpiteisiin on ryhdytty. Raportissa voitaisiin mainita esim. keskustelujen lukumäärä ja myönnetty sapattivapaat, kuitenkin nimiä mainitsematta. Työsuojelupiiriin olisi määrättävä päivämäärä, jolloin vuosiraportin tulisi olla valmis ja johon mennessä se olisi annettava. Tukihenkilöllä olisi tietenkin vaitiolovelvollisuus, minkä vuoksi tarvittaisiin asianomaisen suostumus, jotta tukihenkilö voisi välittää keskusteluisa esiin tulleita tietoja ja jotta yksittäistapauksen käsittelyssä voitaisiin edetä.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että Eduskunta hyväksyisi seuraavan lakiehdotuksen:

Laki

työturvallisuuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään 28 päivänä kesäkuuta 1958 annettuun työturvallisuuslakiin (299/1958) uusi 6 a ja 9 d—9 f § sekä 52 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

6 a §

Työnantaja, jolla on palveluksessaan alle kymmenen työntekijää, ei ole velvollinen noudattamaan 9 d—9 f §:n säännöksiä.

Psyykkisen työsuojelun tukihenkilö

9 d §

Työnantajan on valittava työntekijöiden joukosta tukihenkilö. Työnantajan on tarjottava kaikille työntekijöille mahdollisuus keskustella tukihenkilön kanssa.

Tukihenkilön on oltava määrääjain tavallaan keskusteluja varten. Tukihenkilö voi myös harjoittaa etsivää toimintaa ja neuvontaa.

Työnantajan ja työntekijöiden on sovittava kirjallisesti paikallistasolla 1 ja 2 momentin toimeenpanosta. Tehty sopimus on toimitettava työterveyshuollolle ja työsuojeluviranomaiselle.

9 e §

Työnantajan on annettava vuosittain raportti työterveyshuollolle 9 d §:n säännösten noudattamisesta ja sen nojalla tehdyistä toimenpiteistä.

Raportissa ei saa mainita keskustelutoimintaan osallistuneiden työntekijöiden nimiä.

9 f §

Tukihenkilö ei saa luvatta ilmaista asioita, joita hän tehtävänsä vuoksi on saanut tietää jonkun toisen henkilön henkilökohtaisista ongelmista, sairaudesta tai vammasta taikka häneen kohdistuvista toimenpiteistä tai muista vastaavista seikoista. Vaitiolovelvollisuus säilyy tehtävän päättymisen jälkeen.

Rangaistus 1 momentissa säädetyn salassapito-velvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 1 tai 2 §:n mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta.

52 §

Tämän lain 9 d §:n 3 momentissa tarkoitettu sopimus on tehtävä 90 päivän kuluessa mainitun pykälän voimaantulosta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

Helsingissä 20 päivänä joulukuuta 1996

Pehr Löw /r
Håkan Malm /r

Ulla-Maj Wideroos /r
Henrik Lax /r

Margareta Pietikäinen /r
Gunnar Jansson /r