

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalous/juridiikka

Riitta Lonka

HÄIRINTÄ, EPÄASIALLINEN KOHTELU JA SIIHEN PUUTTUMINEN LAIN-
SÄÄDÄNNÖN NÄKÖKULMASTA SEURAKUNTAYHTYMÄSSÄ X

Opinnäytetyö 2011

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma

LONKA, RIITTA	Häirintä, epäasiallinen kohtelu ja siihen puuttuminen lainsäädännön näkökulmasta
Opinnäytetyö	53 sivua + 4 liitesivua
Työn ohjaaja	Lehtori Päivi Ollila
Toimeksiantaja	Kouvolan seurakuntayhtymä
Joulukuu 2010	
Avainsanat	työturvallisuus, epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikka- kiusaaminen, vastuu, oikeus, velvollisuus.

Tässä opinnäytetyössä käsitellään Kouvolan seurakuntayhtymän johtamisjärjestelmää tilanteissa, joissa työyhteisössä tavataan häirintää tai epäasiallista kohtelua eli työpaikkakiusaamista. Juridiset lähtökohdat sisältyvät ensisijaisesti työturvallisuuslakiin. Laki velvoittaa työnantajan huolehtimaan, ettei työpaikalla esiinny työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Esimiehillä on vastuu henkisen työsuojelun ja hyvinvoinnin edistäjinä.

Tutkija on mukana organisaation arkipäivässä. Tutkimuksessa käytetään hyväksi kirkon työolotilastoja sekä seurakuntayhtymässä tehtyä vaarojen ja haittojen arviointia. Työnantaja- ja työntekijätahot sekä alan asiantuntijat mm. kirkon työmarkkinalaitos, työterveyshuolto, työturvallisuuskeskus ja tuomiokapituli, ovat myös suurena apuna opinnäytetyön valmistelussa. Lisäksi tutkimuksessa käytetään hyväksi voimassa olevaa lainsäädäntöä, kirjallisuutta ja sähköisiä lähteitä.

Teoriaosuus sisältää häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevaa keskeisintä lainsäädäntöä, sopimuksia ja muita sääntöjä, joita työnantajan sekä työntekijöiden tulee soveltaa Kouvolan seurakuntayhtymässä. Lisäksi teoriaosuudessa selvitetään työnantajan ja työntekijän oikeuksia, velvollisuuksia ja vastuuta sekä esimiehen, työntekijän, yhteistoimintahenkilöstön ja muiden toimijoiden roolia häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteissa.

Tutkimuksen tärkein tehtävä on pyrkiä korostamaan johdon ja esimiehen vastuuta, lisäämään juridista tietoutta velvollisuuksista ja seuraamuksista sekä kehittämään kohteena olevan organisaation toimintatapoja ongelmien ratkaisuisissa. Tutkimus osoitti, että häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin tarvitaan selkeät ohjeet ja menettelytavat yksiin kansiin. Varhaiseen puuttumiseen panostamisella on myös taloudellinen merkitys, koska häirintä ja epäasiallinen kohtelu vaikuttavat myös sairauspoissaoloihin ja lisäävät tehottomuutta työpaikalla.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Business Administration

LONKA, RIITTA

Harassment, unreasonable treatment and intervention from
a legislative point of view

Bachelor's Thesis

53 pages + 4 pages of appendices

Supervisor

Päivi Ollila, Senior Lecturer

Commissioned by

Kouvola Parish Union

March 2011

Keywords

occupational safety, unreasonable treatment, harassment,
workplace bullying, responsibilities, rights, obligations

This thesis describes the management system of the Kouvola Parish Union in situations where harassment, unreasonable treatment or workplace bullying is found in the workplace. The juridical aspects are mainly covered by the Occupational Health and Safety Act. The employer is required by law to ensure that there is no harassment or other unreasonable treatment causing health hazards or danger at the workplace. Those in superior positions are responsible for promoting physical and psychological safety and well-being in the workplace.

The author of this thesis participates in the everyday working life of the organisation. Study material included statistics on working conditions within the church and an assessment of dangers and hazards compiled by the Parish Union. Representatives of both the employer and employees as well as experts in the field also provided great help in preparing the thesis, among others, Commission for Church Employers, occupational health care, occupational safety centre and the Chapter. In addition, Finnish legislation, literature and electronic sources were used.

The theoretical section consists of the most essential legislation concerning harassment and unreasonable treatment, as well as contracts and other regulations the employer and office-holding employees must apply when working at Kouvola Parish Union. Moreover, the rights, obligations and responsibilities of the employer and employees are charted, as well as the role of the superior, employee, co-determination personnel and other participants in situations where harassment or unreasonable treatment has occurred.

The most important aim of the thesis was to emphasise the responsibility of management and the superior, increase their knowledge of their juridical obligations and consequences, and further develop the problem-solving methods of the organisation. The thesis proved that a clear set of rules and handling practice are needed for situations involving harassment or unreasonable treatment. Early intervention also has financial worth, because harassment and unreasonable treatment have an effect on the number of sick days and possibly the efficiency of the workplace.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	7
2	TUTKIMUKSEN KOHDE	9
3	KOUVOLAN SEURAKUNTAYHTYMÄN ORGANISAATIO	9
4	HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU ELI TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN	10
	4.1 Kiusaamisen määritelmä	10
	4.2 Mikä ei ole työpaikkakiusaamista	11
	4.3 Case työpaikkapappi	12
5	TILASTOJEN TULKINTAA	13
	5.1 Suomi ja muut EU-maat	13
	5.2 Case tilastoihin liittyen	13
	5.3 Kirkon alan työolobarometrit	14
	5.4 Kysely seurakuntayhtymässä	16
6	ESIMIEHEN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET	18
	6.1 Keskeinen lainsäädäntö	18
	6.2 Työturvallisuuslaki	19
	6.2.1 Yleinen huolehtimisvelvollisuus	19
	6.2.2 Työsuojelun toimintaohjelma	19
	6.2.3 Väkivallan uhka	20
	6.2.4 Häirintä tai epäasiallinen kohtelu	20
	6.3 Työsopimuslaki	20
	6.4 Kirkkolaki	21
	6.5 Kirkkojärjestys	21
	6.6 Virkasääntö	21
	6.7 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	22
	6.8 Case, tasa-arvo	22
	6.9 Työterveyshuoltolaki	24
	6.10 Yhteistoiminta	24

7	TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET	24
7.1	Oikeudet	24
7.1.1	Yhdenvertainen kohtelu	24
7.1.2	Oikeus olla joutumatta häirinnän kohteeksi työssään	25
7.1.3	Yksityisyyden suoja	26
7.1.4	Työstä pidättäytyminen	26
7.1.5	Oikeus työsuhteen purkamiseen	26
7.1.6	Työntekijän muut oikeudet	27
7.2	Työntekijän velvollisuudet	27
7.2.1	Työntekijän yleiset velvollisuudet	27
7.2.2	Kirkon virka- ja työehtosopimus	28
8	TOIMIJOIDEN ROOLI, VALVONTA JA SEURANTA	28
8.1	Esimiesten vastuullinen toiminta	28
8.1.1	Työturvallisuusvastuujako paikallisseurakunnissa ja seurakuntayhtymässä	29
8.1.2	Puuttumisvelvolliset työnantajan edustajat huonon kohtelun tapauksissa	30
8.2	Yhteistoimintasopimus ja yhteistoimintahenkilöstön vastuu ja rooli	31
8.3	Työterveyshuollon rooli	33
8.4	Ammattijärjestöjen luottamusmiehet	35
8.5	Aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue	36
9	SEURAAMUKSET KIUSAAJALLE	37
9.1	Yleistä	37
9.2	Huomautus ja varoitus työsopimussuhteiselle	37
9.2.1	Huomautus työsopimussuhteiselle	37
9.2.2	Varoitus työsopimussuhteiselle	38
9.3	Huomautus ja kurinpitorangaistus viranhaltijalle	39
9.3.1	Huomautus viranhaltijalle	39
9.3.2	Kurinpitomenettely ja tuomiokapitulin tutkinta	39
9.3.3	Kurinpitorangaistus	41
9.3.4	Case työturvallisuusrikos	41

9.4 Kirkkolakiin tulevat muutokset	43
10 RIKOSVASTUU	44
11 MENETTELYTAPAOHJEET HÄIRINNÄN JA EPÄASIALLISEN KOHTELUN TILANTEISSA	45
11.1 Yleistä	45
11.2 Esimiehen toimintamalli	46
11.3 Kiusatun toimintamalli	47
12 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JAYHTEENVETO	48
LÄHTEET	50
LIITTEET	
Liite 1. Lomake yhteydenoton alkukartoituksesta	
Liite 2. Esimiehen toimintamalli epäasiallisen kohtelun tilanteissa	
Liite 3. Kiusatun toimintamalli epäasiallisen kohtelun tilanteissa	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihe syntyi minulle työlähtöisesti joutuessani selvittämään käytännön menettelytapoja ongelmien ratkaisuisissa sekä ohjeistamaan esimiehiä asioihin puuttumisessa. Selkeitä menettelytapoja ei ollut yhteenkoottuna. Ongelma- ja ristiriitatilanteissa esimiehet kokevat itsensä usein avuttomiksi ja reagoivat asioihin liian myöhään. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteissa keinot ovat myös usein kadoksissa. Asioita vähätellään ja silmät suljetaan, koska se on helpompaa kuin asioiden selvittäminen ja niihin puuttuminen. Aiheen valintaan vaikutti myös vilkas uutisointi henkisestä väkivallasta seurakunnissa. Sitä revitellään lehtien palstoilla kirkon työolobarometrien perusteella. Jollakin tavalla tämä aihe askarrutti kovasti lähinnä juridisesta näkökulmasta katsottuna, ja heräsi kysymys, että tiedostetaanko tämä vastuu seurakuntayhtymän johtamisjärjestelmissä.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu -ilmaisua käytetään työturvallisuuslaissa, mutta yleisemmin käytännössä puhutaan työpaikkakiusaamisesta. Työpaikkakiusaaminen on ilmiönä vanha ja se on tiedostettu jo viime vuosikymmeninä. 1980-luvun puolivälissä akateeminen kiinnostus työpaikkakiusaamista kohtaan nousi esille, kun saksalaissyntyinen ruotsin yliopiston professori Heinz Leymann keräsi ensimmäisen empiirisen aineiston kiusaamisesta. Suomessa kiinnostus työpaikkakiusaamisen heräsi 1997 tehdyn työolotutkimuksen myötä. Tämän tutkimuksen jälkeen ihmiset ovat tulleet tietoiseksi kiusaamisilmiöstä. Lainsäädäntöön työpaikkakiusaamista koskeva säännös tuli vasta vuonna 2003, kun uuteen työturvallisuuslakiin lisättiin häirintää ja epäasiallista kohtelua koskeva säännös. (Kess & Kähönen 2009, 1.)

Yleisradion Taustapeilissä marraskuussa 2010 oli keskustelun aiheena työpaikkakiusaaminen. Tässä ohjelmassa olivat vieraina Työterveyslaitoksen johtava asiantuntija ja Maarit Vartia ja kiusaamiskokemuksensa pohjalta kirjan kirjoittanut Ilona Korhonen. Vartia kommentoi haastattelussa, että *”koulutetut, kypsät aikuiset käyttäytyvät kuin kinastelevat pienet lapset ja ehkä vielä huonommin. Hiekkalaatikon kiistoihin mennään vielä väliin, mutta työpaikkakiusaamiseen ei usein edes puututa.”* Kiusaamisen hiljainen hyväksyntä hänen mukaansa voi työpaikoilla muuttua myötäilyksi ja jopa edistää kiusaamista. Hän myös esitti kysymyksen, että *”miksi me sallimme tämän väkivallan työpaikoillamme?”* (Työpaikkakiusaaminen on henkistä väkivaltaa 2010.)

Työ hallitsee suurta osaa ajastamme. Tämän vuoksi tasapainoinen työilmapiiri ja viihtyminen työssä ovat tärkeitä elementtejä. Kessin (2009, 2) mukaan kiusaaminen on 2000-luvulla lisääntynyt erityisesti julkisella sektorilla ja sitä esiintyy yleisesti sosiaali-, terveys- ja opetustoimissa sekä seurakunnissa. Monenlaiset rakennemuutokset, epävarmuus, henkilöstövähennykset sekä uudenlaiset tehokkuus- ja säästövaatimukset ovat uusia ilmiöitä julkisella sektorilla. Seurakunnissa, kuten muissakin työpaikoissa, johtajilta ja esimiehiltä vaaditaan uusia moderneja johtamistaitoja. Henkilöstöltä vaaditaan uudenlaisia ryhmä- ja tiimityötaitoja, yhteistyökykyjä ja vuorovaikutustaitoja, yhteen hiileen puhaltamista sekä muutosten vaatimaa uutta osaamista.

Kiusaamisen vaikutukset eivät pelkästään rajoitu kiusaajaan ja kiusattuun vaan koko työyhteisöön. Yhteisöllisiä seurauksia voi olla huonontunut ilmapiiri, joka vaikeuttaa normaalin työrutiinin hoitamista. Kiusaaminen lisää myös muiden stressiä ja työtyytymättömyyttä ja työpaikka voi jakautua leireihin aiheuttaen jännitteitä työyhteisöön. Pitkät sairauslomat ja tehottomuus tulevat yhteisölle pitemmän päälle kalliiksi, joten niin kiusaamis- kuin muihinkin ristiriitatilanteisiin kannattaa suhtautua vakavasti. Myös ennenaikaiset eläköitymiset aiheuttavat lisäkustannuksia niin työyhteisöille kuin kansantaloudelle. (Kess ym. 2009, 6.)

Uuden työturvallisuuslainsäädännön 1.1.2003 voimaantulon jälkeen asiasta on uutisoitu vilkkaasti. Lain mukaan työntajan on huolehdittava, että työpaikalla ei esiinny häirintää tai epäasiallista kohtelua, josta on työntekijän terveydelle haittaa. Lain voimaantulon jälkeen työpaikoilla on otettu käyttöön uusia pelisääntöjä ja työsuojelun toimintamalleja. Myös työterveyshuollon rooli lakisääteisessä työterveyshuollossa on korostuneempi kuin aikaisemmin. Ongelmana on kuitenkin se, että lainsäännöksiä ei tunneta eikä vastuuta ymmärretä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on korostaa johdon ja esimiehen vastuuta, lisätä juridista tietoutta velvollisuuksista ja seuraamuksista sekä kehittää kohteena olevan organisaation toimintatapoja ongelmien ratkaisuisissa. Esimiehen on tärkeää tiedostaa omat oikeutensa ja velvollisuutensa puuttua asioihin. Lisäksi on hyvä tuntee työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet työyhteisössä.

2 TUTKIMUKSEN KOHDE

Opinnäytetyössäni käyn lävitse epäasiallisen kohtelun ja häirinnän keskeistä lainsäädäntöä, työturvallisuuslakiin liittyviä käsitteitä sekä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia kiusaamistilanteissa ja niiden ehkäisemisessä seurakuntayhtymän näkökulmasta. Häirinnän ja työpaikkakiusaamisen osalta käyn lävitse keinoja, miten asioihin puututaan ja menettelytapoja epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Tarkoitus on myös avata työterveyshuollon roolia, joka on hyvin oleellinen prosessin kulussa terveydellisten ongelmien selvittämisessä. Tilanteet työpaikalla voivat olla monimutkaisia, ja ne koetaan usein epämiellyttäväiksi, kuormittaviksi ja loukkaaviksi. Ristiriitatilanteet tulee aina selvittää suurempien ongelmien ehkäisemiseksi.

Tutkijana olen mukana organisaation toiminnassa, joten käytännön tilanteet ovat tulleet tutuiksi ja helpottavat tutkimustyötä. Suurena apuna tutkimuksen valmistelussa on seurakuntien sidosryhmät, joihin urani aikana olen ollut lukuisissa yhteyksissä. Kirkon työolobarometrien seuranta ja seurakunnan omien työolokartoitusten valmistelu on osa työtehtäviäni.

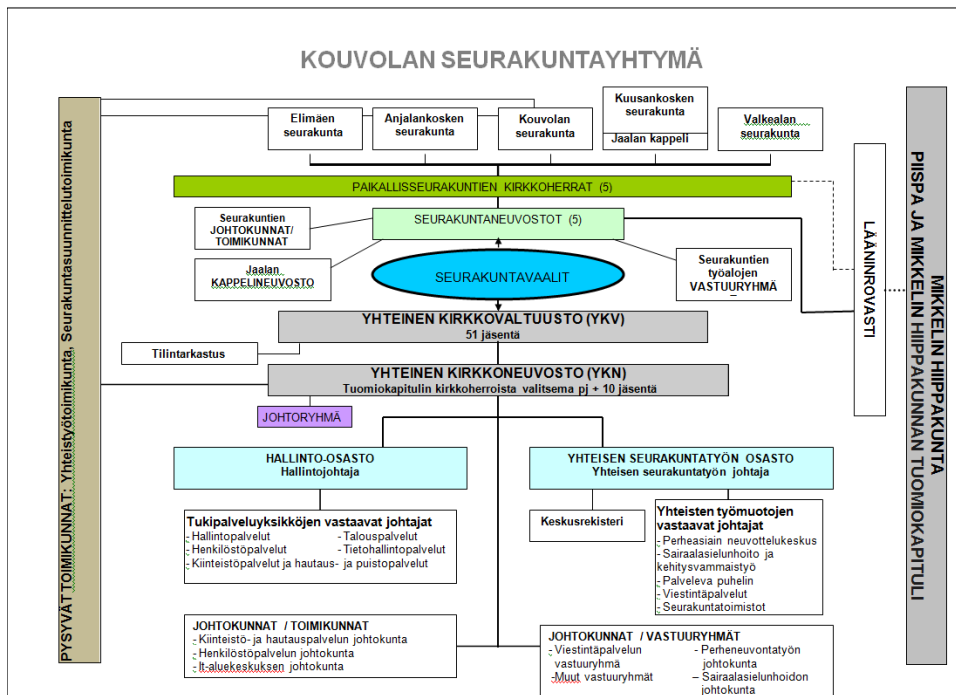
Opinnäytetyössäni tutkimusote on pääosin juridinen käyttäen hyväksi aiheeseen liittyvää voimassa olevaa lainsäädäntöä. Lisäksi tarkastelen tutkimuksessa muutamia oikeustapauksia ja käytännön esimerkkejä.

3 KOUVOLAN SEURAKUNTAYHTYMÄN ORGANISAATIO

Kouvolan seurakuntayhtymän viisi seurakuntaa (Anjalankoski, Elimäki, Kouvola, Kuusankoski ja Valkeala) ovat toiminnallisesti itsenäisiä yksiköitä. Paikallisseurakuntia johtavat kirkkoherrat. Lisäksi paikallisseurakunnissa on väliportaan johtoa, joilla on myös työnjohdollinen vastuu. Paikallisseurakunnissa ylintä päätösvaltaa käyttää neljän vuoden välein vaaleilla valittu seurakuntaneuvosto.

Seurakuntayhtymän ylintä valtaa käyttää yhteinen kirkkovaltuusto, joka päättää yhtymän talouden päälinjoista. Myös yhteisen kirkkovaltuuston jäsenet valitaan seurakuntavaaleilla. Seurakuntayhtymän yhteinen kirkkoneuvosto johtaa yhtymän toimintaa, taloutta ja hallintoa. Se toimii myös yhteisen kirkkovaltuuston valmistelu- ja täytännönpanoelimenä. Yhteinen kirkkovaltuusto valitsee yhteisen kirkkoneuvoston.

Yhtymä huolehtii seurakuntien taloudesta kokonaisuudessaan, henkilöstöhallinnosta, yhtymän yhteisestä hallinnosta, kiinteistöistä, hautausmaista, kirkonkirjojen pidosta, viestinnästä ja yhteisistä seurakunnallisista työmuodoista. Kouvolan seurakuntayhtymän perussäännössä on määritelty yhtymän tehtävät. Yhtymän hallinto jakautuu hallinto-osastoon, josta vastaa hallintojohtaja sekä yhteisen seurakuntatyön osastoon, josta vastaa yhteisen seurakuntatyön johtaja. Lisäksi toimintayksiköillä on omat vastuulliset esimiehet. Kuvassa 1 on esitelty Kouvolan seurakuntayhtymän organisaatio 1.1.2009.



Kuva 1. Kouvolan seurakuntayhtymän organisaatio 1.1.2009 (Organisaatiokaavio 2009)

4 HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU ELI TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

4.1 Kiusaamisen määritelmä

Kiusaamista ei ole määritelty lainsäädännössä, mutta työturvallisuuslaissa kiusaaminen ilmaistaan termillä häirintä. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL määrittelee oppaassaan henkilöstön edustajille työpaikkakiusaamisen seuraavasti: *Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan pitkäaikaista, toistuvaa ja niin vakavanlaatuista kielteistä käyttäytymistä, että se vaarantaa työntekijän terveyden. Se ilmenee usein tarkoituksel-*

lisenä, jatkuvana ja järjestelmällisenä työntekijää alistavana toimintana tai käyttäytymisenä (Rissanen & Mironen 2006, 69).

Oulun yliopiston toimintaohjeissa häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemisestä (2009, 3) on myös selkeästi määritelty mitä kiusaaminen on. Yliopiston toimintaohjeiden mukaan kiusaaminen ilmenee usein *tarkoituksellisena, jatkuvana ja järjestelmällisenä sortamisena, epäoikeudenmukaisena kohteluna, työntekijää alistavana toimintana tai käyttäytymisenä, jota vastaan kiusattu on puolustuskyvytön. Kiusaaminen on huonoa kohtelua, jossa henkilö pyritään alistamaan pitkähkön ajan kuluessa. Huonoa kohtelua voivat olla lain ja hyvän tavan vastaiset teot ja käyttäytyminen. Kiusaaminen voi ilmetä monella tavalla ja sen tunnistaminen on usein hyvin vaikeaa.*

Tom Rissanen ja Anne Mironen ovat oppaassaan (2006, 6) määritelleet esimerkein työpaikkakiusaamista. Kiusaaminen voi olla toistuvaa kielteistä työntekijän henkilöön sekä yksityiselämään kohdistuvaa arvostelua, jatkuvaa alistamista, nöyryyttämistä ja syyllistämistä, työnteon jatkuvaa perusteetonta arvostelua tai vaikeuttamista, järjettömien tai edellytykset ylittävien tai alittavien tehtävien antamista, työyhteisöstä eristämistä, henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamista.

4.2 Mikä ei ole työpaikkakiusaamista

Työyhteisössä voi esiintyä monenlaisia ristiriitoja ja vuorovaikutusongelmia, mutta aina ei välttämättä ole kysymys työpaikkakiusaamisesta. Joskus on vaikea vetää rajaa asioihin, koska henkilökohtaiset tunteet ja tuntemukset voivat olla hyvin pinnalla. Siksi myös asioiden selvittäminen ja käsitteleminen on ehdottoman tärkeää, jotta asiat eivät paisu liian suuriksi.

Työnantajan toimivaltaa työpaikalla säätelevät lait, normit ja hyvät tavat sekä työnjohto-oikeus. Työnjohto-oikeudet ja -velvollisuudet ja niistä aiheutuvat toimet eivät ole työpaikkakiusaamiseksi luonnehdittavaa häirintää. Työnjohto-oikeuteen kuuluvat mm. töiden suunnittelu, tehtävien jakaminen, työn johtaminen ja valvonta. Myös työnantajalla on oikeus määrätä tehtävien laadusta, laajuudesta, työtavoista sekä menettelytavoista. (Piho, Brax, Lehtimäki, Lehtinen, Virta & Hämäläinen 2007, 5.)

Työpaikkakiusaamista eivät ole ihmisten väliset erimielisyydet ja näkemuserot, vaikka ne voidaan kokea loukkaaviksi ja työilmapiiriä huonontaviksi. Ahdistusta ja epävarmuutta voi aiheuttaa myös työyhteisön ongelmien käsittely, mutta sekään ei ole kiusaamista. Esimies voi tarvittaessa toimivaltansa puitteissa antaa käskyjä ja määräyksiä ja tehdä työnjakoa sekä työtä koskevia työnjohdollisia päätöksiä. Myöskään huomautuksen tai varoituksen antaminen ei ole epäasiallista kohtelua, jos siihen on ryhdytty asiallisin perustein. Työnantaja voi myös määrätä työntekijän työterveyshuoltolain tarkoittamaan työkyvyn arviointiin, kun työnteossa ilmenevistä ongelmista on ensin keskusteltu työntekijän kanssa. Perustellusta syyistä voi työntekijöitä myös kohdella eri lailla. (Rissanen ym. 2006,4.)

4.3 Case työpaikkapappi

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon verkkopalvelusivuilla työpaikkapappi Pekka Martinsuo on ottanut kantaa työpaikkakiusaamiseen. Kiusatuksi joutuminen on stressaava tilanne, koska se koettelee itsetuntoa, luo turvattomuutta ja alemmuudentunnetta. Työpaikkapappi kannustaa rohkeasti puuttumaan kiusaamistilanteeseen ja selvittämään, mistä on kyse. Tilanteen selvittäminen vähentää ennakkoluuloja ja pelkoja sekä antaa tilaa avoimelle kanssakäymiselle. Martinsuo on törmännyt kiusaamiseen työpaikoilla yli kymmenen vuoden aikana lukuisia kertoja. Kiusaaminen voi Martinsuon mukaan olla hyvinkin arkipäiväistä toimintaa, jossa työntekijän toimintaa hankaloitetaan ja vähätellään eri tavoin. Kiusaamisilmiöön liittyy myös leimaamista, ohittamista ja eristämistä, jotka ovat kohteeksi joutuvalla vaikeita kokemuksia. Martinsuon kokemuksen mukaan kiusaamisen kohteeksi voi joutua helposti tehtävissään ahertava ahkera työntekijä, joka on valmis ottamaan lisää työtä ajattelematta omaa jaksamistaan ja osaamata pitää puoliaan. (Martinsuo 2010.)

Nykyinen työelämä arvostaa henkilöitä, joilla on hyvät sosiaaliset valmiudet ja jotka ovat paljon esillä. Ongelmat eivät ratkea itsestään ja niiden ratkaisuun tarvitaan selkeitä pelisääntöjä. Kyse on kuitenkin koko työyhteisön asiasta, ja se vaatii myös yhteistä vastuunottoa. Ei siis kannata sietää liian kauan tilanteen nostattamia häpeän, voimattomuuden ja raivon tunteita. Kiusaamistilanteissa useimmilla työpaikoilla voi ottaa yhteyttä työsuojeluvastaaviin, luottamusmiehiin ja tarvittaessa työsuojelupiiriin. Käytettävissä ovat myös työterveyshuollon palvelut. Kiusaamisen sijaan Martinsuo toivoo työpaikoille lisää yhteishenkeä. (Martinsuo 2010.)

5 TILASTOJEN TULKINTAA

5.1 Suomi ja muut EU-maat

Tutkimusten mukaan Suomessa on työpaikkakiusaamista enemmän kuin muissa EU-maissa, mistä Yleisradio uutisoi marraskuussa 2008. Suomen jälkeen työpaikkakiusaamista on eniten Hollannissa, Irlannissa, Belgiassa ja Ranskassa. Muualla Pohjoismaissa lukemat ovat pienemmät kuin Suomessa. Ruotsissa on tilannetta parannettu merkittävästi. Ruotsissa on työpaikkakiusaamisesta keskusteltu jo pitkään. Kiusaaminen on tyypillistä kunnan ja valtion naisvaltaisilla aloilla, kuten terveydenhoidossa, sosiaaalialalla ja opetustoimessa. Tilastokeskuksen mukaan kiusaamista on aloilla, joissa on kiire, suuria muutoksia tai työpaikka on epävarma. Monella suomalaisella työpaikalla on luotu hyvän kohtelun pelisäännöt, joiden ideana on ehkäistä työpaikkakiusaamista. Pelisäännöistä huolimatta kohennusta ei ole juuri tapahtunut. (Suomi on työpaikkakiusaamisen kärkimaa 2008.)

5.2 Case tilastoihin liittyen

Vapaa toimittaja Jaakko Kilpeläinen kirjoitti Uuden Suomen puheenvuoro -palstalla ja hämmästeli otsikoita: joka viidettä on kiusattu työpaikalla, Suomi on työpaikkakiusaamisen ykkösmaa ja työpaikkakiusaamisesta kärsii yli satatuhatta ihmistä. Hän oli otsikoista kiusaantunut. Jaakko Kilpeläinen on itse työskennellyt kymmenissä eri työpaikoissa, erilaisissa työyhteisöissä, satojen tai tuhansien ihmisten kanssa eikä hän muistanut kokeneensa eikä näkevänsä, mikä näyttäisi kiusaamiselta. Hän epäili tilastojä, joissa joka viidettä töissä käyvää suomalaista on kiusattu ja hämmästeli, että onko hän vain sokea vai ovatko ihmiset herkkähipiäisiä. (Kilpeläinen 2010.)

Jaakko Kilpeläinen oli pari vuotta aikaisemmin haastatellut Uudenmaan työsuojelupiirin henkilökuntaa. Haastattelun mukaan työsuojelupiiriin oli vuosien ajan tullut noin viisisataa ilmoitusta vuodessa häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Ilmoituksista parisataa oli aiheuttanut yhteydenoton ilmoittajan työpaikalle. Epäasiallisesta kohtelusta aiheutuneita rikosepäilyjä työsuojelupiirissä oli ollut kymmenen kappaletta vuonna 2001, ja vuonna 2007 rikosepäilyjen määrä oli vähentynyt kahteen. Viidestä sadasta ilmoituksesta siis kaksi oli johtanut rikosepäilyyn. (Kilpeläinen 2010.)

Tilastokeskus ja muut tutkimuslaitokset kartoittavat kiusaamista kyselyillä, että oletko kokenut kiusaamista työpaikallasi. Jokainen kyllävastaus ilmeisesti merkitsee, että kiusaamistilastot saavat yhden uuden kiusatun ja pahoinvoinnista revittelevät tiedotusvälineet saavat myytyä itseään. Työsuojelutarkastajat arvioivat, että kiusaamisena voidaan kokea aivan normaalit, jokaisella työpaikalla toisinaan tapahtuvat riidat ja erimielisyydet sekä esimiehen velvollisuuksien hoitamisesta mm. puuttumalla pitkäksi venähtäneisiin kahvitaukoihin tai työntekijän toistuvaan myöhästelyyn. (Kilpeläinen 2010.)

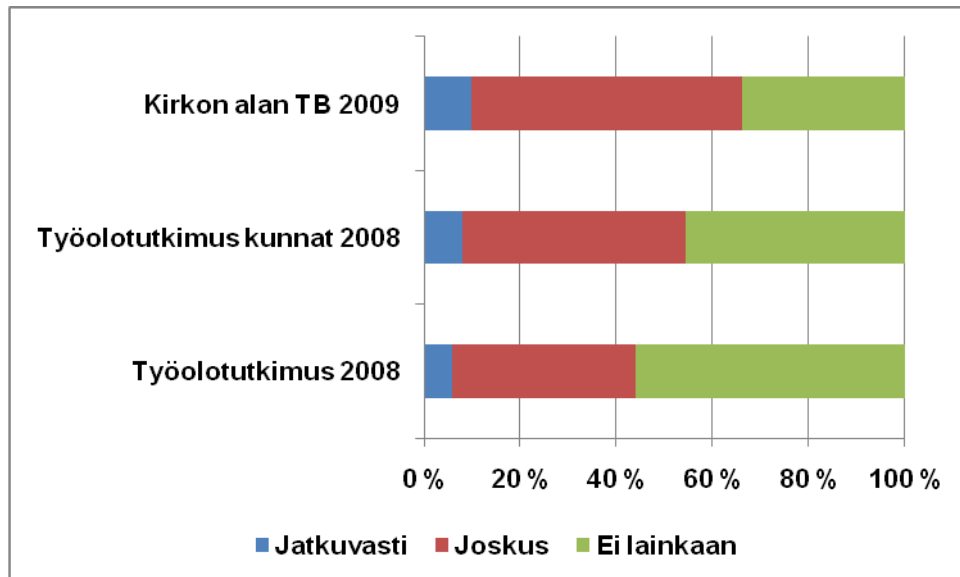
5.3 Kirkon alan työolobarometrit

Kirkon alan työolobarometria varten oli haastateltu 523 kirkon työntekijää marras-joulukuussa 2009. Tutkimuksen toteutti Tilastokeskus Kirkon työmarkkinalaitoksen, Kirkon tutkimuskeskuksen ja Työturvallisuuskeskuksen sekä kirkon pääsopijajärjestöjen toimeksiannosta. (Kirkon alan työolobarometri 2009, 4.)

Kirkon alan työolobarometreissa 2009 työpaikalla esiintyvää työpaikkakiusaamista koskeva kysymys sisälsi määrittelyn siitä, mitä työpaikkakiusaamisella tai henkiselällä väkivallalla tarkoitetaan. Näin kyselystä saatiin vertailukelpoinen koko maan ja kuntien palkansaajien kyselyn kanssa. Kyselyssä henkiselällä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitettiin työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitättöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Kysymys oli, että esiintyikö vastaajan mielestä työpaikalla tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta): ei lainkaan/joskus/jatkuvasti? (Kirkon alan työolobarometri 2009, 42.)

Työolobarometrin 2009 mukaan kirkon työntekijöistä 10 prosenttia arvioi työpaikalla esiintyvän työntekijöiden, asiakkaiden tai molempien aiheuttamaa työpaikkakiusaamista tai henkiseksi väkivallaksi tulkittavaa käyttäytymistä jatkuvasti. Yli puolet (57 %) arvioi, että sitä on joskus ja kolmannes (34 %) arvioi, että työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa ei ole lainkaan. Vastaavasti kunta-alan työolotutkimuksessa 2008 palkansaajista 8 prosenttia arvioi työpaikkakiusaamista olevan jatkuvasti, 46 prosenttia joskus ja 45 prosenttia ei lainkaan. Koko maan työolotutkimuksessa 2008 työpaikkakiusaamista arvioi 6 prosenttia olevan jatkuvasti, 38 prosenttia joskus ja 56 prosenttia ei lainkaan. Kuva 2 havainnollistaa prosentuaalista jakaumaa kirkon alan, kuntien

ja koko maan työolotutkimuksista. Koko maan tilastojen mukaan naiset kokivat kiusaamista useammin kuin miehet. Perimmäinen syy voi olla, että naisvaltaisilla aloilla on jatkuva kiire, työ voi olla heikosti organisoitua ja keskustelukulttuuri puutteellista. (Kirkon alan työolobarometri 2009, 42 - 43.)



Kuva 2. Työpaikalla tapahtuva kiusaaminen koko kirkon osalta (%) ja vertailu koko maan ja kunta-alan työolotutkimuksiin (%) (Kirkon alan työolobarometri 2009, 42)

Työolobarometrin 2009 mukaan hautausmaantyöntekijöistä 70 prosenttia arvioi muita useammin työpaikallaan esiintyvän työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa joskus ja 10 prosenttia jatkuvasti, kun taas kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä 50 prosenttia arvioi kiusaamista esiintyvän joskus ja 11 prosenttia jatkuvasti. Hallinnossa 59 prosenttia arvioi kiusaamista esiintyvän joskus ja 11 prosenttia jatkuvasti. Seurakuntatyössä 57 prosenttia vastaajista arvioi kiusaamista olevan joskus ja 8 prosenttia jatkuvasti.

Kirkon työntekijöiden piirissä aikaisempiin vuosiin verrattuna kiusaaminen on pienentynyt. Tällä hetkellä niitä, jotka kokevat kiusaamista työpaikalla on kirkon työntekijöistä 5 prosenttia. Nykyisessä kirkon työpaikassaan aikaisemmin kiusaamista kokeneita, jotka eivät koe sitä enää, on 21 prosenttia. Koko maan palkansaajista työolotutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamista kokee tällä hetkellä 4 prosenttia ja kuntien palkansaajista 7 prosenttia. Koko maan palkansaajista 13 prosenttia ja kunta-alan 18

prosenttia on kokenut kiusaamista nykyisessä työpaikassaan aiemmin. (Kirkon alan työolobarometri 2009, 43 - 44.)

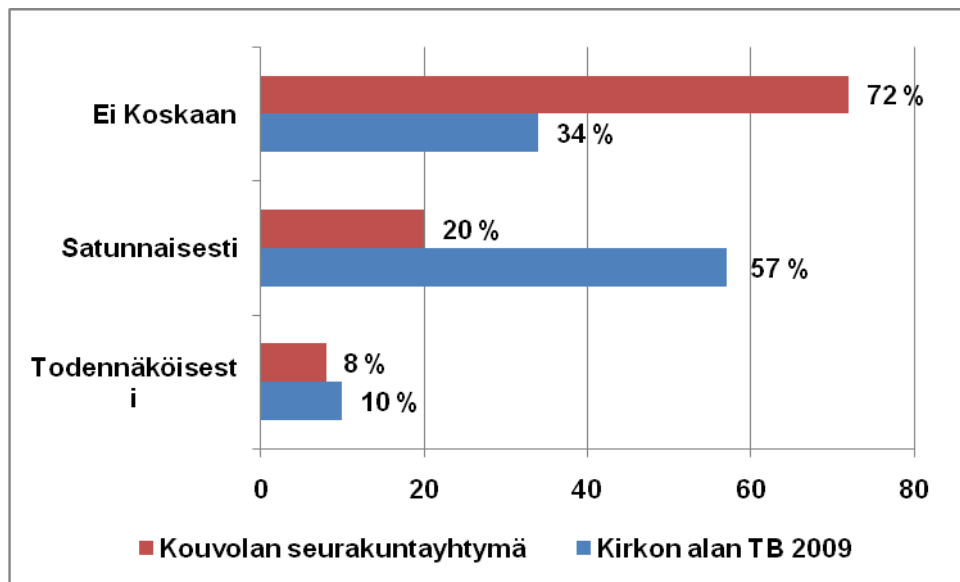
Tutkimuksen mukaan esimiehet kirkon piirissä ovat aiempaa harvemmin kiusaajina. Heidän osuutensa kiusaajina on laskenut vuodesta 2003, jolloin yli puolet, 57 prosenttia, koki esimiehen kiusaajaksi, kun vastaava luku vuonna 2009 oli 38 prosenttia. Useimmiten kiusaaja on työtoveri. Seitsemän kymmenestä ilmoittaa kiusaajan olevan työtoverin. Niiden osuus on pienempi, jotka katsovat kiusaajien olevan joko alaisia, luottamushenkilöitä tai asiakkaita. Apua kiusaamiseen on haettu useimmiten työtovereilta, esimiehiltä ja työterveyshuollosta. (Kirkon alan työolobarometri 2009, 44.)

Kirkon alan työolobarometrissa (2009, 54) oli luettavissa, että kirkon työntekijät ovat nyt tyytyväisempiä työhönsä kuin aiemmin ja kokevat työnsä merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Muutos voi johtua siitä, että työpaikkakiusaaminen on tuotu julkiseen keskusteluun ja kiusaaminen tunnistetaan aiempaa helpommin. Keskustelukulttuuri ja vuorovaikutustaidot ovat muuttuneet avoimemmiksi ja viestintä on kehittynyt. Nyt keskustellaan työtehtävistä ja työn tavoitteista aikaisempaa enemmän, joten myös työpaikkakiusaamisen kokemukset ovat tämän myötä muuttuneet myönteisempään suuntaan.

5.4 Kysely seurakuntayhtymässä

Kouvolan seurakuntayhtymässä toteutettiin vaarojen ja haittojen arviointi touko-kesäkuussa 2010. Kysely lähetettiin 300 työntekijälle. Kyselyyn vastasi 190 työntekijää, noin 63 prosenttia henkilöstöstä. Kysely tehtiin työturvallisuuskeskuksen lomakkeen pohjalta. Henkinen kuormittuminen -otsikon alla oli kysymys häirinnästä, epäasiallisesta kohtelusta eli työpaikkakiusaamisesta. Vastaukseen oli kolme vaihtoehtoa: onko epäasiallinen kohtelu, häirintä eli kiusaaminen ollut työntekijän mielestä satunnaista, todennäköistä vai epätodennäköistä. Kysymyksessä häirinnällinen käyttäytyminen tarkoitti sekä työyhteisöä että asiakkaita. Lisäksi vastaajalla oli mahdollisuus havainnoida ja kuvata tapahtunutta. Myöhemmin ajateltuna kysymystä olisi pitänyt hiukan avata, jotta vastaaja olisi paremmin ymmärtänyt kysymyksen sisällön. (Työpaikkakysely 2010.)

Kouvolan seurakuntayhtymässä kyselyn perusteella epäasiallista kohtelua, häirintää, työpaikkakiusaamista koki satunnaisesti 24 prosenttia vastanneista (39 työntekijää), todennäköisesti 9 prosenttia (15 työntekijää) ja epätodennäköisesti/ei koskaan 67 prosenttia (110 työntekijää). Näihin kysymyksiin vastanneita oli 164 henkilöä ja 26 henkilöä jätti tämän kysymyksen vastaamatta, joten voitaneen katsoa, että hekin kokivat työpaikkakiusaamisen epätodennäköiseksi. Tulkinnan perusteella epäasiallista kohtelua, häirintää eli työpaikkakiusaamista koki satunnaisesti 20 prosenttia, todennäköisesti 8 prosenttia ja epätodennäköisesti 72 prosenttia työntekijöistä. Kyselyn perusteella voitaneen todeta, että tilanne Kouvolan seurakuntayhtymässä on kirkon alan työolokyselyyn verrattuna parempi, kuten kuva 3 osoittaa. (Työpaikkakysely 2010.)



Kuva 3. Kouvolan seurakuntayhtymän ja koko kirkon työolokyselyn vertailua (Työpaikkakysely 2010)

Kyselyssä oli mahdollisuus myös kuvailla millaista epäasiallista kohtelua ja häirintää työntekijä oli kokenut ja kenen taholta. Kyselyn 190 vastanneesta 6 työntekijää kommentoi, että on kohdannut häirintää ja epäasiallista kohtelua esimiehen tai toisen työntekijän taholta sekä esimies työntekijän taholta. Edellä mainittuihin ongelma- ja ristiriitatilanteisiin on puututtu. Selvityksen mukaan useimman kohdalla häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemus oli syntynyt uusista työjärjestelyistä ja kulttuurimuutoksesta aikaisempaan. Työturvallisuuslain mukaisesta häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ei näissä tapauksissa ollut kysymys. (Työpaikkakysely 2010.)

Lisäksi yllättävän monessa vastauksessa oli, että työntekijä oli kohdannut työssään ulkopuolisen asiakkaan aiheuttamaa väkivaltaa tai sen uhkaa. Aggressiiviset päihde- ja mielenterveysasiakkaat muodostavat työntekijöille työturvallisuusriskin. (Työpaikkakysely 2010.)

Kouvolan seurakuntayhtymässä on sovittu, että kevään 2011 aikana toteutetaan uusi laajempi ilmapiiirikysely, koska tunnuslukuja säännöllisesti seuraamalla ja niihin reagoimalla voidaan kehittää myös johtamisjärjestelmiä. Työyhteisö lähti lisäksi mukaan Työterveyslaitoksen toteuttamaan Innostuksen Spiraali -tutkimus- ja kehittämishankkeeseen 2011 - 2016. Hankkeen tarkoituksena on kartoittaa työyhteisön työhyvinvoinnin ja voimavarojen kokonaiskuvaa, toteuttaa kehittämishankkeita ja seurata työhyvinvoinnin kehitystä.

6 ESIMIEHEN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

6.1 Keskeinen lainsäädäntö

Työelämässä ristiriitatilanteisiin tarvitaan monenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Juridinen näkökulma auttaa ja velvoittaa työnantajaa puuttumaan asioihin ja ryhtymään toimiin ongelmien ratkaisemiseksi. Työturvallisuus käsittää fyysisen työturvallisuuden lisäksi myös psyykkisen työturvallisuuden, mikä monissa työyhteisöissä on vielä havaitsematta. Ristiriitatilanteista ei selviä ainoastaan puhumalla pehmeistä arvoista tai antamalla riittävästi suosituksia ja menettelytapaohjeita. Ristiriitatilanteiden ja varsinkin työpaikkakiusaamisen ehkäiseminen ja selvittäminen perustuu lainsäädäntöön sekä työyhteisön jäsenien oikeuksiin että velvollisuuksiin. Jokaisella työntekijällä ja myös esimiehellä on oikeus häiriöttömään työympäristöön. (Kess ym. 2009, 47).

Seuraavana on lista keskeisimmästä häirintään ja epäasialliseen kohteluun eli työpaikkakiusaamiseen ja siihen puuttumiseen liittyvästä lainsäädännöstä, säännöistä ja sopimuksista, joihin voidaan vedota ja joita voidaan käyttää hyväksi asioiden käsittelyssä ja päätöksenteossa Kouvolan seurakuntayhtymässä:

työturvallisuuslaki (738/2002, työsopimuslaki (55/2001), kirkkolaki (1054/1993), kirkkojärjestys (1055/1993), laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), yhdenvertaisuuslaki (21/2004), työterveyshuoltolaki (1383/2001), rikoslaki (39/1889),

laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004), laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2010 - 2012, Kouvolan seurakuntayhtymän virkasääntö (ykv 3.6.2009; tkli 24.8.2009).

6.2 Työturvallisuuslaki

6.2.1 Yleinen huolehtimisvelvollisuus

Työturvallisuuslain (TyöturvL) 2. luvun 8. pykälän mukaan työnantajan on järjestelmällisesti seurattava työoloja ja työyhteisön tilaa sekä kehitettävä niitä. Yleinen huolehtimisvelvollisuus tarkoittaa, että työnantaja on velvollinen ja vastuullinen huolehtimaan oma-aloitteisesti työntekijän turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Työpaikkakiusaamistapauksessa tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja ei voi jättää toimintaansa pelkästään reklamoinnin varaan vaan työnantajan on tarkkailtava tilanteita ja puututtava niihin oma-aloitteisesti. Lähiesimiehestä lähtien jokainen esimiesasemassa oleva on velvollinen puuttumaan työpaikkakiusaamiseen omilla valtuuksillaan. Ylempi esimies ei voi paeta omaa toimintavelvollisuuttaan, jos alempi esimies toimii väärin tai jättää asian hoitamatta. (Kess ym. 2009, 48). Työturvallisuuslain 8. pykälän mukaan työnantajalla on jatkuva tarkkailuvelvollisuus, jotta kiusaamisasioihin puututtaisiin riittävän ajoissa.

6.2.2 Työsuojelun toimintaohjelma

Työnantaja on velvollinen laatimaan työsuojelun toimintaohjelman (TyöturvL 2:9), jossa myös henkiseen työsuojeluun: työilmapiiriin, sisäisen ja ulkoisen häirinnän ehkäisemiseen ja häirintätapausten selvittämiseen, on ratkaisukeinot sekä seuraamukset. Kouvolan seurakuntayhtymässä työsuojelun toimintaohjelma on hyväksytty yhteisessä kirkkoneuvostossa 30.9.2010. Toimintaohjelma valmisteltiin vaarojen ja haittojen arvioinnin perusteella, josta on säädetty työturvallisuuslaissa. Kouvolan seurakuntayhtymän työsuojelun toimintaohjelman (2010, 3) mukaan *"työhyvinvointia tulee edistää ja tukea huolehtimalla henkilöstön terveydestä, turvallisuudesta ja viihtyvyydestä poistamalla työhön ja työympäristöön vaikuttavat ruumiilliset ja henkiset rasitustekijät."*

6.2.3 Väkivallan uhka

Työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. (TyöturvL 5:27.) Väkivallan uhkaa voidaan ehkäistä erilaisilla turvallisuus- ja valvontalaitteilla. Lisäksi on hyvä olla menettelyta-
paohjeet uhkaavien tilanteiden estämiseksi.

Yleistynyt alkoholin ja huumeiden käyttö on lisännyt useimmilla työaloilla varsinkin diakoniatyössä väkivaltatilanteita Kouvolan seurakuntayhtymässä. Näihin tilanteisiin on pyritty vaikuttamaan asentamalla hälytyssummereita työpisteisiin ja miettimällä tarkoin poistumistiet sekä rakentamalla peruskorjauksien yhteydessä myös varaulos-
käyntejä. Ohjeistusta on myös jaettu työntekijöille väkivaltaisen asiakkaan kohtaamis-
tilanteeseen.

6.2.4 Häirintä tai epäasiallinen kohtelu

Työturvallisuuslain mukaan, *jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen ter-
veydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua,
työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toi-
miin epäkohdan poistamiseksi* (TyöturvL 5:28). Laissa ei määritellä häirintää eikä
epäasiallista kohtelua, koska ne yleensä ovat tunnistettavissa. Työturvallisuuslain so-
veltamisoppaan (2007, 55) mukaan *häirintä on esimerkiksi sanoin, toimin ja asentein
loukkaavaa käyttäytymistä, joka jatkuvana tai säännöllisenä aiheuttaa haittaa tai vaa-
raa kohteen terveydelle. Epäasiallinen kohtelu voi taas olla henkilön työsuorituksen
jatkuvaa ja perusteetonta arvostelua, mustamaalaamista tai työyhteisöstä eristämistä.*
Häirintä ja epäasiallinen kohtelu tarkoittavat myös sukupuolista häirintää tai ahdiste-
lua, josta työntekijän terveydelle aiheutuu vakavaa haittaa.

6.3 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki koskee työsopimussuhteessa olevia työntekijöitä. Kirkon virka- ja
työehtosopimuksessa on sekä viranhaltijoita että työsopimussuhteisia koskevia määrä-
yksiä. Työsopimuslain (TyöSopL) 2. luvun 1. pykälän mukaan työnantajan yleinen
velvollisuus on kaikin puolin edistää suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työnteki-
jöiden keskinäisiä suhteita. Lisäksi työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä

voi suoriutua työstään myös muutostilanteissa, jotka koskevat yrityksen toimintaa, työntekijän tehtäviä ja työmenetelmiä tai näitä kehittäessä.

6.4 Kirkkolaki

Kirkkolain (KL) 6. luvussa ja 4. pykälässä säädetään terveydentilaa koskevista tarkastuksista ja selvityksistä. Työnantajalla on oikeus määrätä viranhaltija tai virkaa hakeva henkilö hänen terveydentilansa toteamiseksi tarkastuksiin ja tutkimuksiin viranhoidon edellytyksen selvittämiseksi eli työkyvyn selvittämiseksi.

Kurinpitomenettelystä säädetään kirkkolain 23. luvussa. Luvun 8. pykälän mukaan viranhaltijalle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä taikka käyttäytyy virka-asemaansa sopimattomalla tavalla, voidaan määrätä kurinpitorangaistus, joita ovat kirjallinen varoitus, virantoimituksesta erottaminen vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi sekä viraltapano. Kirkkolain (KL 6:8b) mukaan virkasuhde voidaan lakkauttaa ilman irtisanomista sinä päivänä, kun viranhaltija on kurinpitomenettelyssä päätetty panna viralta.

Viranhaltija voidaan pidättää virantoimituksesta, jos viranhaltija on saanut rikossyytteen ja kurinpitomenettelyn tai on näiden edellyttämässä tutkinnassa. Virantoimituksesta voidaan lisäksi pidättää, jos viranhaltija kieltäytyy terveydentilaa koskevista tarkastuksista, viranhaltijalla on viranhoidon haittaava sairaus tai vamma. (KL 6:9.)

6.5 Kirkkojärjestys

Kirkkojärjestyksessä (KJ) on virkatehtävien suorittamisesta ja viranhaltijan käyttäytymisestä määrätty, että viranhaltijan on suoritettava virkatehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä. Viranhaltijan on myös noudatettava työnjohto- ja työnvalvontamääräyksiä sekä käyttäydyttävä virka-asemansa edellyttämällä tavalla. Esimies voi antaa huomautuksen kirjallisesti tai suullisesti, jos määräyksiä ei noudateta. (KJ 6:3.)

6.6 Virkasääntö

Viranhaltijan velvollisuuksista on määräyksiä myös Kouvolan seurakuntayhtymän virkasäännön 17. pykälässä, jonka mukaan viranhaltijan velvollisuus on hoitaa virka-

tehtävänsä ja noudattaa työnjohto- ja työnvalvontamääräyksiä sekä käyttäytyä asemansa edellyttämällä tavalla.

6.7 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Yhdenvertaisuuslain (YhdevertaisuusL) 6. §:n mukaan kielletään syrjintä iän, etnisen ja kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun perusteella, mikä liittyy henkilöön. Lain tavoitteena on turvata ihmisten samanlainen kohtelu.

Lisäksi sukupuolten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (Tasa-arvoL 6. §) säädetään miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. Työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee tasa-arvolain mukaan toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Kouvolan seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto on vahvistanut kokouksessaan 25.11.2010 Kouvolan seurakuntayhtymän tasa-arvosuunnitelman, jonka tavoitteena on, että esimiehet ja työntekijät tuntevat tasa-arvolain tarkoituksen ja velvoitteet sekä toteuttavat tasa-arvoa työssään. Keskeisiä tavoitteita on, ettei työpaikoilla esiinny sukupuolista häirintää ja palvelussuhteen aikana iän tai sukupuolen perusteella olevaa syrjintää. Naisilla ja miehillä tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssä sekä edetä uralla.

6.8 Case, tasa-arvo

Korkein hallinto-oikeus on vuonna 2008 tehnyt päätöksen (KHO 2008:8), joka koskee papin vaalikelpoisuutta kirkkoherran vaalissa Turun arkkihiippakunnassa. Hiippakunnassa oli auki kirkkoherran virka, johon hiippakunnan tuomiokapituli ei kelpuuttanut pappia vaalikelpoiseksi. Tuomiokapitulissa pidetyssä haastattelussa pappi oli ilmoittanut, ettei hän vakaumuksensa perusteella voi toimittaa jumalanpalvelusta naispappin kanssa. Tuomiokapituli katsoi, että hakija ei ollut valmis hoitamaan virkaansa kuuluvia tehtäviä ja velvollisuuksia ja että häneltä puuttui kirkkojärjestyksen (KJ) 6. luvun 24. pykälän 1. momentin 3. kohdan mukaiset edellytykset hoitaa kirkkoherran virkaa kyseisessä seurakunnassa. Hakija ei saanut vaalisijaa ja katsoi, että hänet oli syrjäytet-

ty uskonnollisen vakaumuksen perusteella ja teki valituksen tuomiokapituliin. (KHO 2008:8.)

Tuomiokapituli totesi, että hakijalla ei ollut oikaisuvaatimuksessa esitetty mitään sellaista, mikä olisi antanut tuomiokapitulille aiheen muuttaa aikaisempaa päätöstään ja ettei oikaisuvaatimus aiheuttanut tuomiokapitulin toimenpiteitä. Hakija valitti asiasta Turun hallinto-oikeuteen, ja hän vaati valituksessaan, että Turun arkkihiippakunnan tuomiokapitulin päätös kumotaan. Turun hallinto-oikeus ilmoitti päätöksessään, että tuomiokapituli ei ole ylittänyt toimivaltaansa eikä päätös ole muutenkaan lainvastainen. (KHO 2008:8.)

Seuraavaksi hakija vei asian korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Korkein hallinto-oikeus hylkäsi valituksen ja päätti, että Turun hallinto-oikeuden päätöstä ei muuteta. Perusteluna päätökseen oli, että kirkolliskokouksen päätös papinviran avaamisesta naisille merkitsi sitä, että tasa-arvolain säädökset tulivat koskemaan myös Suomen evankelisluterilaista kirkkoa. Tasa-arvolaki asettaa viranomaisille ja työnantajalle velvollisuuden edistää tasa-arvoa. (KHO 2008:8.)

Tuomiokapituli ei ole pitänyt papin uskonnollista vakaumusta syynä jättää hänet ilman vaalisijaa. Vakaumus ja siihen perustuva syrjivä menettely on erotettava toisistaan. Vakaumus ja mielipide voidaan sinänsä hyväksyä, mutta syrjivää menettelyä ei voida hyväksyä silläkään perusteella, että se johtuu henkilön vakaumuksesta. Yhteistyövelvoitetta eri sukupuolta edustavien pappien välillä ei voi vakaumukseen vedoten kiertää työvuoroja järjestelemällä. (KHO 2008:8.)

Korkein hallinto-oikeus katsoi, että hakijan perustuslaissa säädettyä uskonnon ja omantunnon vapautta ei ole loukattu eikä hänen oikeuttaan ilmaista vakaumusta ja mielipidettä. Tuomiokapituli ei ole pitänyt papin uskonnollista vakaumusta syynä sille, ettei häntä ole todettu kelpoiseksi vaaliehdokkaaksi. Ratkaisevana seikkana on ollut se, että papilta on todettu puuttuvan kirkkoherran viran hoitamiseen tarvittavat edellytykset. Nämä edellytykset häneltä puuttuvat, koska hän on ilmoittanut kieltäytyvänsä yhteistyöstä jumalanpalveluksessa naispuolisen papin kanssa. (KHO 2008:8.)

6.9 Työterveyshuoltolaki

Työantaja on velvollinen järjestämään lakisääteisen työterveyshuollon työterveyshuoltolain (TyötervHL) 12. pykälän perusteella hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Työterveyshuollon ammattilaiset ovat tärkeitä asiantuntijoita työhyvinvoinnin parantamisessa. Yksi tärkeimmistä työterveyshuollon tehtävistä on työn ja työolosuhteiden terveellisyyden selvittäminen ja arviointi, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn arviointi ja seuranta, toimenpide-ehdotusten tekeminen sekä työntekijän että työnantajan neuvonta ja ohjaus.

6.10 Yhteistoiminta

Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa ja sen seurakunnissa yhteistoimintaa sääntelee yhteistoimintasopimus. Sopimusta sovelletaan työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan ja työsuojelun yhteistoimintaan. Yhteistoimintasopimus on evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain mukainen yleissopimus. Sopimuksen tarkoitus on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta, mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työtä ja työpaikkaa sekä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoimintaa edistämällä kehitetään samalla kestäväää ja tuloksellista toimintaa sekä henkilöstön työhyvinvointia. (Kirkon virka- ja työehtosopimus 2010 - 2012, 192 - 193.)

7 TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

7.1 Oikeudet

7.1.1 Yhdenvertainen kohtelu

Työntekijän oikeudet työpaikalla johtavat juurensa perusoikeuksista. Jokaisen tulee saada yhdenvertaista ja tasapuolista kohtelua. Tasa-arvon tulee tasa-arvolain mukaan olla tavoitteellista ja suunnitelmallista ja sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä on kiellettyä. Työsopimuslain (TSL) 2. luvun 2. pykälään sisältyy myös syrjinnän kieltävä lainkohta. (Kess & Kähönen 2009, 75 - 76.)

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että työntekijän kohtelu on syrjimätöntä. Syrjimättömyyttä on mm., että työntekijälle annetaan työ sopimuksessa sovittuja tai muuten tehtävänkuvan mukaisia tehtäviä ja hänen osaamistaan arvostetaan. Epäasiallinen kohtelu voi konkretisoitua, kun työntekijälle annetaan täysin erilaisia tehtäviä kuin on sovittu. Häirintää voi olla henkilön koskemattomuuden tarkoituksellinen tai tosiasiallinen loukkaaminen luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. (Anetjärvi ym. 2009, 219.)

Joskus voi syntyä tilanteita, että rakennemuutoksessa työtehtävät muuttuvat, jolloin esimiesten tulee neuvotella työntekijän kanssa tehtävänkuvauksesta, ettei synny syrjivää tilannetta. Myös harkinnanvarainen palkkaus voi synnyttää ristiriitoja, kun esimiehet arvioivat työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia. Näissäkin tilanteissa työnantajalla tulee olla selkeät ohjeet ja pelisäännöt. Samankaltainen kohtelu tarkoittaa esimerkiksi, että soveltamisohjeita tulkitaan kaikkien osalta samalla tavalla.

Kouvolan seurakuntayhtymän perustamisvaiheesta 1.1.2009 lukien kuuden kulttuurin yhteensovittaminen on vaatinut uusien pelisääntöjen luomista ja soveltamisohjeiden tarkentamista. Seurakunnissa on ollut hyvin erilaiset toimintatavat, joiden yhdenmukaistaminen vie aikaa. Työntekijät ovat tarkkoja, että kohtelu on yhdenmukaista ja syrjimätöntä seurakuntayhtymän eri osa-alueilla.

7.1.2 Oikeus olla joutumatta häirinnän kohteeksi työssään

Työntekijällä on oikeus olla joutumatta kiusaamisen tai muun epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kohteeksi työssään tai työpaikallaan. Työntekijällä on myös oikeus, että työnantaja ryhtyy välittömästi toimiin, kun työntekijä on tehnyt ilmoituksen epäasiallisesta kohtelusta. Esimiehen tulee tutkia, onko kyse lain tarkoittamasta epäasiallisesta käytöksestä. Aina ei ole suinkaan kysymys kiusaamisesta, mutta esimiehen tulee tutkia ja dokumentoida asia. Asioihin suhtaudutaan joskus hyvin tunnepitoisesti, joten keskustelun avaaminen ja asian läpikäyminen on tärkeää. Työpaikan ilmapiirissä ristiriidat ovat kiusallisia. Joskus työntekijän on vaikea puhua asiasta, koska pelkää leimautumista. (Kess ym. 2009, 78 - 79.)

7.1.3 Yksityisyyden suoja

Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (YksTL) 2. luvun 5. pykälässä säädetään terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä. Terveydentilaa koskevia tietoja, jotka ovat luottamuksellisia, saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat ja tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai panevat niitä toimeen. Työntekijän poissaolon syytä ei saa kertoa muille työyhteisön jäsenille, jos työntekijä ei ole siihen antanut lupaa. Työntekijän työnantajalle luovuttama lääkärin todistus tai -lausunto saadaan kuitenkin luovuttaa yhteisön työterveyshuoltoon, jollei työntekijä ole kieltänyt luovuttamista. Työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista henkilötiedoista.

7.1.4 Työstä pidättäytyminen

Työturvallisuuslain mukaan työntekijällä on oikeus keskeyttää työnsä, jos hänelle tai muille työntekijöille voi aiheutua vaaraa hengelle tai terveydelle. Asiasta on kuitenkin ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle. Työntekijällä on oikeus pidättäytyä niin kauan työnteosta, kun työnantaja on poistanut vaaratekijän. Työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tässä tapauksessa työnantajalle pidättäytymisestä aiheutuvaa vahinkoa. (TyöturvL 4:23.)

Kessin (2009, 82) mukaan kyseessä voi olla tilanne, jossa työntekijä on joutunut tappouhkauksen tai seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Laki ei edellytä, että vaara johtuisi työnantajan sopimusrikkomuksesta tai työturvallisuusmääräysten rikkomisesta. Tässä tappouhkauksen tai seksuaalisen häirinnän tilanteessa työntekijä suojautuu vaaralta.

7.1.5 Oikeus työsuhteen purkamiseen

Työntekijällä on oikeus purkaa työ sopimus ilman irtisanomisaikaa, jos työnantaja rikoo tai laiminlyö työ sopimuksesta tai laista johtuvia työsuhteen olennaisia velvoitteita niin vakavasti, että työsuhteen jatkamiseen ei ole enää edellytyksiä. (TSL 8:1.) Purkuperusteena voi olla työturvallisuuden vaarantaminen, loukkaava käytös, kiusaaminen tai, että työnantaja määrää työntekijän tehtäviin, jotka selvästi poikkeavat työntekijän työntekovelvoitteen mukaisista tehtävistä. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 326.)

7.1.6 Työntekijän muut oikeudet

Työntekijällä on oikeus saada asiansa käsitellyksi viipymättä, kun hän on tehnyt ilmoituksen häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta (TyöturvL 28. §). Laissa ei ole suoraan mainittu, kuinka nopeasti esimiehen tulee reagoida ilmoitukseen.

Kiusatulla on oikeus tehdä rikosilmoitus tai tutkintapyyntö kiusaamiseen liittyvästä väkivallasta huolimatta siitä, että menettelyohjeissa saattaa olla toisenlaiset toimintatavat. Työnantaja ei saa painostaa työntekijää olla kääntymättä poliisin puoleen. (Kess ym. 2009, 82.)

7.2 Työntekijän velvollisuudet

7.2.1 Työntekijän yleiset velvollisuudet

Työntekijällä on velvollisuus totella työnantajaa ja noudattaa työnantajan ohjeita työn tekemiseen liittyvissä asioissa (TyöturvL 18. §). Työntekijällä on myös lojaliteettivelvollisuus, toisin sanoen velvollisuus olla vahingoittamatta työnantajan toimintaa esim. arvostelemalla julkisesti. Työturvallisuusvelvoite koskee työntekijääkin ja pohjautuu huolellisuuteen sekä vaaratekijöiden poistamiseen ja niistä ilmoittamiseen. (Antola ym. 2009, 121.)

Kessin (2009, 88 - 89) mukaan työntekijä voi joutua korvausvelvolliseksi ilmoitusvelvollisuuden rikkomisesta, mikäli ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä syntyy vahinkoa työntekijälle itselleen tai sivullisille. Vaikka työsopimuslain 3. luvun 2. pykälän 2. momentin mukainen ilmoittamisvelvollisuus perustuu pääosin fyysisiin koneisiin ja laitteisiin liittyviin vikoihin, niin myös psyykkisistä vaaroista ilmoittaminen kuuluu työntekijän velvollisuuksiin. Käytännössä häirinnän ilmoittaminen voi olla työntekijälle vaikeaa. Ilmoittamisen vaikeus voi johtua myös siitä, millaisessa asemassa kiusattu ja kiusaaja ovat työyhteisössä. Mikäli lähiesimies on kiusaaja, voi ilmoituksen tehdä ylemmälle esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle. Kiusatun tulee myös ilmoittaa kiusaajalle, ettei hyväksy epäasiallista kohtelua, ja vaatia kiusaajaa lopettamaan.

7.2.2 Kirkon virka- ja työehtosopimus

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES) 3. pykälässä on työntekijöiden tehtäviä ja käyttäytymistä koskevia määräyksiä. Työsopimussuhteisen työntekijän on suoritettava hänelle annettu työ huolellisesti, noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja työn suoritustavan, laadun ja laajuuden sekä ajan ja paikan suhteen toimivaltansa mukaisesti antaa. Työntekijän on vältettävä menettelyjä, jotka saattaisivat aiheuttaa vahinkoa työnantajalle.

8 TOIMIJOIDEN ROOLI, VALVONTA JA SEURANTA

8.1 Esimiesten vastuullinen toiminta

Työnantaja ja työnantajan edustaja ovat vastuussa työturvallisuuslain, annettujen säännösten ja muun työsuojelulainsäädännön noudattamisesta. Työturvallisuusmääräysten rikkomisesta seuraa rangaistus ja mahdollinen vahingonkorvaus. Työnantajan ja esimiehen rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuusvelvoitteiden rikkomisesta toteutuu, jos teko on oikeudenvastainen, syyllisyys on osoitettavissa tai jos löytyy syyte yhteys tapahtumaan. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2009, 19 - 20.)

Työsuojelurikkomus on laiminlyöntirikos, ja tällaisessa tapauksessa vastuussa on se henkilö, joka työnjaon mukaan olisi ollut velvollinen huolehtimaan työturvallisuusmääräyksistä ja niiden noudattamisesta. Työnantajan työturvallisuusvastuu on yleensä organisaation sisäinen ja sitä ei voida siirtää, vaan jokainen esimies tai työnantajan edustaja vastaa oman toimivaltansa mukaan asioista. Esimiehen vastuu rajoittuu asioihin, joissa hän oman harkintansa ja valtuuksiensa mukaisesti tekee päätöksiä. Jos ylin esimies estää työsuojelua parantavat toimenpiteet, ei niitä esittänyt esimies ole enää vastuussa epäkohtien aiheuttamista tapaturmista. (Hietala ym. 2009, 23 - 24.)

Laki asettaa työnantajalle laajan yleisen työsuojelun huolehtimisvelvoitteen turvallisuuden johtamisesta. Kouvolan seurakuntayhtymän työsuojelun toimintaohjelmaan sisältyvät sisäiset ohjeet ja suunnitelmat sekä kehittämiskohteet työsuojelun tehostamiseksi. Työsuojelun toimintaohjelmassa tähdennetään, että työsuojelu tulee näkyä entistä selvemmin päivittäisenä työtehtävänä eikä erillisenä organisaationa. Esimiehiä kehoitetaan entistä tehokkaammin puuttumaan asioihin. Seurakuntayhtymässä esimiehille

on järjestetty ja järjestetään esimies- ja johtamisvalmennusta. Lisäksi on sisäisiä ohjeita ja suunnitelmia esimiestyön helpottamiseksi: ohje hyvän kohtelun edistämisestä työyhteisössä, käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi, ohjeita väkivallan uhan hallintaan, henkilöstöstrategia ja tasa-arvosuunnitelma. (Työsuojelun toimintaohjelma 2010.)

Filosofian tohtori Juhani Tarkkonen on tutkimuksessaan kiinnittänyt huomiota kunta- ja seurakuntaorganisaatioiden vakaviin organisaatiokulttuurisiin ongelmiin. Työhyvinvointia ja kehittämistä ei ole ymmärretty, osattu tai haluttu johtaa normaalijohtamisen keinoin läpi työorganisaation. Kehittäminen ja muutosten tekeminen sysätään tai on saattanut ohjautua esikunta-asemassa oleville toimijoille ja lähinnä henkilöstöhallinnon asiantuntijoille tai työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille. Työorganisaatio voi hoitaa työhyvinvointia järkiperaisesti ainoastaan siten, että työhyvinvoinnin koko aluetta johdetaan tavoitteellisesti ja vuorovaikutteisesti läpi koko työorganisaation. (Tarkkonen 2008, 36.)

8.1.1 Työturvallisuusvastuujako paikallisseurakunnissa ja seurakuntayhtymässä

Vastuu seurakuntayhtymän yleiseen organisaatioon liittyvästä työturvallisuudesta ja aineellisista edellytyksistä on viime kädessä yhteisellä kirkkovaltuustolla. Kirkkovaltuusto hyväksyy ohje- ja johtosäännöt, joten se hyväksyessään varmistaa, että tehtävien jako on asianmukaisesti organisoitu. Esimiesten valinta ei kuulu kirkkovaltuuston päätösvaltaan, mutta kirkkovaltuusto päättää virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta. Työturvallisuuden aineellisista edellytyksistä huolehtiminen kuuluu myös kirkkovaltuuston päätösvaltaan, koska kirkkovaltuusto hyväksyy rakennushankkeet ja talousarvion sekä talous- ja toimintasuunnitelmat. (Hirvonen 2007, 4.)

Yhteinen kirkkoneuvosto huolehtii kirkkovaltuuston käsittelyyn tulevien asioiden valmistelusta ja talousarvioita valmistellessaan huolehtii myös työturvallisuuden edellytyksistä. Paikallisseurakuntien seurakuntaneuvostot vastaavat seurakuntien toiminnasta ja talousarviolausuntojen kautta omalta osaltaan huolehtivat työturvallisuuden edellytyksistä. (Hirvonen 2007, 5.)

Kirkkoherra vastaa ensisijaisesti työturvallisuusasioista paikallisseurakunnissa. Kirkkoherran alaisia ovat mm. papit, kanttorit, diakonian viranhaltijat, nuorisotyönohjaajat

ym. organisaatiossa mainitut hengellistä työtä tekevät viranhaltijat ja työntekijät. Lisäksi organisaatiossa on väliportaan johtoa, jolla on myös vastuu alaisten turvallisuudesta.

Seurakuntayhtymän hallinnossa turvallisuusasioista ylin vastuu on yhtymän johdolla ja heidän alaisillaan väliportaan esimiehillä ja lähiesimiehillä. Seurakuntayhtymä on oma työnantajansa, mutta perussäännön kautta esim. talous-, henkilöstö- ja kiinteistöhallinto on määrätty seurakuntayhtymän tehtäväksi. Seurakuntayhtymän esimiehet vastaavat työturvallisuustehtävistä samoin kuin paikallisseurakuntien esimiehet. He valvovat työyhteisön sosiaalisia suhteita, tilojen ja välineiden turvallisuutta ja huolehtivat alaistensa perehdyttämisestä. (Hirvonen 207, 6.)

8.1.2 Puuttumisvelvolliset työnantajan edustajat huonon kohtelun tapauksissa

Seurakuntayhtymässä puuttumisvelvollisia ovat työnantajan edustajat, kun epäasiallista kohtelua havaitaan työpaikalla. Työnantajan edustajia ovat ylin johto ja väliportaan esimiehet sen mukaisesti, miten organisaatiossa vastuut on määritelty.

Paikallisseurakunnissa puuttumisvelvollisia ovat kirkkoherrat sekä väliportaan johto ja esimiehet organisaation ja vastuiden mukaisesti. Hirvosen (2007, 7) mukaan kirkkoherra on puuttumisvelvollinen, kun hänen alaisensa kohtelee epäasiallisesti työtoveriaan ja tämä tekee asiasta ilmoituksen kirkkoherralle. Kirkkoherran alaisia ovat paikallisseurakuntien hengelliset työntekijät muun muassa papit, kanttorit, diakonian viranhaltijat, nuorisotyönohjaajat, lapsityönohjaajat sekä muut hengellisen työn viranhaltijat. Kirkkoherran tulee ristiriitatilanteissa käyttää työnjohtovaltaansa johtamalla neuvotteluja asian ratkaisemiseksi. Kirkkoherra voi myös antaa epäasialliseen kohteluun syyllistyneelle huomautuksen kirkkojärjestyksen (KJ 6:3) perusteella, jos viranhaltija ei käyttäydy virka-asemansa edellyttämällä tavalla, ei hoida virkatehtäviä asianmukaisesti ja viivytyksettä tai ei muutoin noudata työnjohto- ja työnvalvontamääräyksiä.

Mikäli epäasiallinen kohtelu jatkuu toimenpiteistä huolimatta, asian jatkokäsittely riippuu siitä, onko kysymyksessä pappi vai joku muu hengellistä työtä tekevä. Pappien ja lehtorien osalta epäasiallista kohtelua koskevista asioista kirkkoherra tai yhtymän johto voi kannella hiippakunnan tuomiokapituliin. Muiden viranhaltijoiden osalta kurinpitomenettelystä päättää seurakuntaneuvosto paikallisseurakunnissa ja yhteinen

kirkkoneuvosto yhtymän organisaatiossa. Seurakuntaneuvosto tai yhteinen kirkkoneuvosto voi antaa muulle viranhaltijalle kuin papille kurinpitorangeistuksen tai irtisanoa hänet kirkkolain 6. luvun 8a. §:n nojalla. Viranhaltijan tulee edellä mainitussa tapauksessa olennaisesti toimia vastoin virkavelvollisuuksia, mistä esimies on todistettavasti antanut huomautuksen. (Hirvonen 2007, 7.)

Hirvosen (2007, 7) mukaan seurakunnan ja seurakuntayhtymän luottamuselimillä ja kirkkoherralla ei ole oikeutta irtisanoa pappia, vaikka papin virassa toimiva harjoittaa epäasiallista kohtelua tai häirintää. Kirkkoherra voi tehdä kantelun tuomiokapitulille ja esittää kurinpitorangeistusta tai viraltapanoa mikäli kirkkoherran toimenpiteet asian ratkaisemiseksi eivät tehoa. Yhtymän papeista yhtymän johto tai yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja voivat tehdä kantelun tuomiokapituliin epäasiallisen kohtelun tapauksissa tai muissa virkavelvollisuuksien rikkomistapauksissa.

8.2 Yhteistoimintasopimus ja yhteistoimintahenkilöstön vastuu ja rooli

Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa ja sen seurakunnissa työnantajan ja sen henkilöstön väliseen yhteistoimintaan ja työsuojelun yhteistoimintaan sovelletaan Kirkon yhteistoimintasopimusta. Edustuksellista yhteistoimintaa varten seurakunnassa on työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä ja asiantuntemuksen hankinnassa sekä yhteistyössä työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikön tulee toimia työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan järjestämisessä, ylläpitämisessä ja kehittämisessä alkuunpanijana. (Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2010 - 2012, 198.)

Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaan seurakunnassa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, on työntekijöiden valittava keskuudestaan neljän vuoden toimikaudeksi työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Paikallisesti voidaan sopia, että seurakunnan eri henkilöstöryhmiä tai toiminnallisia kokonaisuuksia varten voidaan samoin lukumääräedellytyksin valita omat valtuutetut ja kullekin heistä kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä yhteistyötoimikunnassa. Työsuojeluvaltuutetun tulee kiinnittää huomiota edustamiensa työntekijöiden työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin ja omaaloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan sekä työsuojelusäännöksiin. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osallistua tarpeen mukaan työsuoje-

lua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijana tutkimuksiin, jos tutkimukseen osallistuminen katsotaan tarpeelliseksi. (Kirkon virka- ja työehtosopimus 2010 - 2012, 198.)

Työpaikan työsuojeluorganisaatiolla on tärkeä rooli ja se on avainasemassa kiusaamis- ja häirintätilanteiden estämisessä. Lisäksi työsuojeluorganisaatio toimii konkreettisten tilanteiden apuna. (Kess ym. 2009, 119.)

Yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita Kirkon virka- ja työehtosopimukseen (2010 - 2012, 193 - 194) sisältyvän Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaan ovat:

- 1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;*
- 2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;*
- 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat;*
- 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;*
- 5) työturvallisuuslaissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;*
- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot;*
- 7) työterveyshuollon järjestämisen periaatteet ja toiminnan suunnittelu sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi;*
- 8) työpaikan työsuojelutiedotuksen periaatteet ja työpaikalla tarvittavan työn turvallisuutta ja terveellisyttä käsittelemän koulutuksen tarve; sekä*
- 9) edellä 1—8 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.*

Työsuojeluhenkilöstö ei ole vastuussa yhteisön työturvallisuusasioista, lukuun ottamatta esimiesasemassa olevia henkilöitä. Työsuojelupäällikkö on työnantajan edustajana vastuussa työsuojeluyhteistoiminnan toteuttamisesta työyhteisössä. Yrityksen työsuojeluhenkilöstöä, jotka kuuluvat myös yhteistyötoimikuntaan ovat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja -varavaltuutetut sekä luottamusmiesedustajat. Työsuojeluyhteistoimintaa varten asetettu organisaatio ei kuitenkaan vähennä työnantajan ja esimiesten vastuuta. Työsuojeluorganisaatio, seurakuntayhtymässä yhteistyötoimikunta, toimii yrityksen toimintaa tukevana järjestelmänä. (Hietala ym. 2009, 29.)

Kouvolan seurakuntayhtymässä on kolme työsuojeluvaltuutettua, jotka toimivat oman varsinaisen työnsä ohella valtuutettuina. Jokaisella työsuojeluvaltuutetulla on kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutetut jakaantuvat alueittain ja he kaikki kolme kuuluvat yhteistyötoimikuntaan. Lisäksi työntekijöiden edustajina yhteistyötoimikunnassa toimivat kolme varavaltuutettua ja kolme työntekijäjärjestöjen pääluottamusmiestä. Työnantajaa toimikunnassa edustavat työsuojelupäällikkö, kirkkoherrojen keskuudessaan valitsema edustaja ja yhteisen kirkkoneuvoston valitsema johtavassa asemassa oleva viranhaltija. Yhteistyötoimikuntaan kuuluu 12 jäsentä.

8.3 Työterveyshuollon rooli

Työterveyshuollon toiminnasta on säädetty työterveyshuoltolaissa (TyöTervHL), jonka mukaan työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi ammattihenkilöitä apunaan käyttäen. Työterveyshuolto on ehkäisevää terveydenhoitoa ja sen tavoite on edistää työntekijöiden toimintakykyä ja terveyttä sekä työympäristön turvallisuutta ehkäisemällä näin työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia. Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus on kaikilla työnantajilla työpaikan koosta riippumatta. Velvollisuus ei kuitenkaan sisällä sairaanhoidon järjestämistä, mutta työnantaja voi työterveyshuoltolain 14. pykälän mukaan järjestää sairaanhoito- ja muita terveydenhoitopalveluja työntekijöille. (TyöTervHL.)

Kirkon pääsopijapuolet ovat sairaanhoitopalvelujen toteuttamiseksi hyväksyneet suositussopimuksen sairaanhoidon järjestämisestä seurakunnassa. Myös Kouvolan seurakuntayhtymässä on tätä suositussopimusta noudatettu ja hyväksytty sopimus työterveyshuollon kanssa sairaanhoidon järjestämisestä.

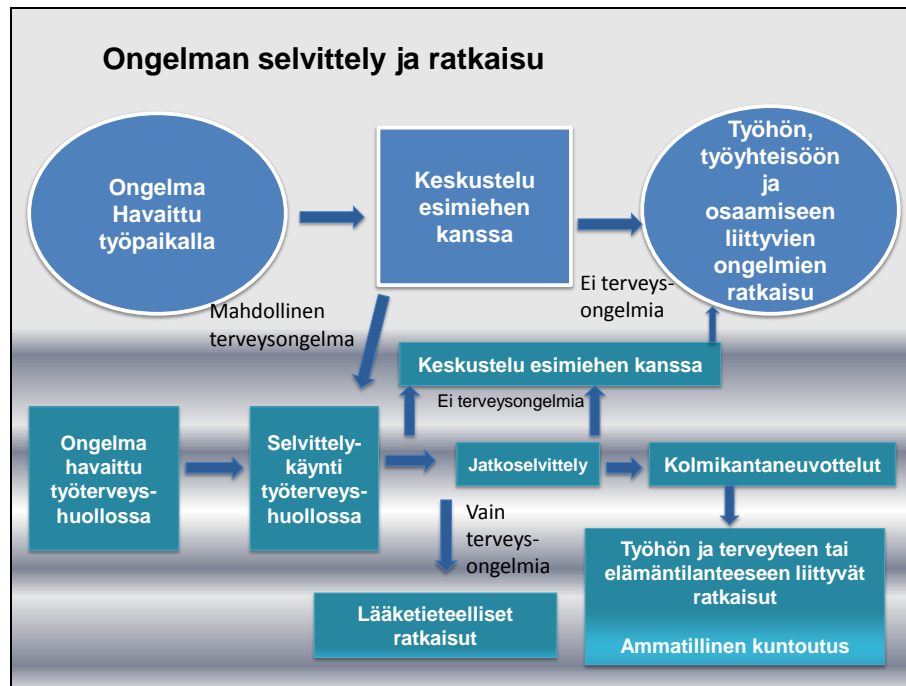
Työterveyshuollon rooli lakisääteisten palvelujen kehittämisessä on viime vuosina laajentunut. Työurien pidentämiseen tähtäävät toimet vaativat, että työelämän olosuhteita tulee parantaa ja työterveyshuollon toimintaa uudistaa. Ennaltaehkäisevä toiminta on työterveyshuollon keskeisin tavoite työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistämiseksi: työstä ja työpaikasta johtuvien sairausriskien hallinta, työikäisen väestön työkyvyn ja terveyden edistäminen sekä varhaisen tuen mallin kehittäminen. Varhaisen tuen tasolla keskeistä on työssä selviytymisessä ilmenevien ongelmien ja oireiden tunnistaminen, korjaaminen ja työkyvyn sekä työkyvyttömyyden seuranta, muun muassa sairauspoissaoloja seuraamalla. Yksi suuri kehitettävä alue on tehostettu tuki, johon tulevaisuudessa joudutaan yhä tiiviimmin paneutumaan työyhteisön ja työterveyshuollon yhteistyönä. Näitä tehostettuja tukitoimintoja ovat työhönpaluun tukeminen pitkän sairausloman jälkeen, uudelleensijoitukset, työkokeilut, ammatillinen ja lääkinnällinen kuntoutus sekä osatyökyvyttömyyseläkejärjestelyt. (Pekka, Kaartinen, Träskelin & Forma 2010, 53.)

Kouvolan seurakuntayhtymässä on otettu käyttöön varhaisen välittämisen malli, jonka tarkoituksena on työssä selviytymisen ja työssä ilmenevien ongelmien seuraaminen sairauspoissaoloja tarkkailemalla ja niihin puuttumalla jo varhaisessa vaiheessa. Työterveyshuollon ohjausryhmä, johon kuuluvat seurakuntayhtymästä henkilöstöpäällikkö, johtava työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja, kokoontuu säännöllisin välein ja käy sairauspoissaoloraportit lävitse. Keräämällä ja analysoimalla organisaation lyhyiden ja pitkien poissaolojen määrää, voidaan löytää selvitettäviä tilanteita, joihin esimies voi vaikuttaa keskustelemalla työntekijän kanssa. Keskustelun yhteydessä sovietaan jatkotoimista työkyvyn parantamiseksi. Ensisijaisesti pyritään parantamaan asioita työyhteisön omin avuin, mutta tarvittaessa haetaan tukea työterveyshuollosta, työsuojeluhenkilöstöltä tai muulta ulkopuoliselta taholta. Yksi toimista voi olla kolmikantaneuvottelu (työnantajan edustaja, esimies, työntekijä ja työterveyshuolto). Ennen kolmikantaneuvottelua on työntekijän ja lääkärin tapaaminen sekä työkyvyn arviointi. Muita toimenpiteitä voivat olla kuntoutukseen ohjaaminen, työnsisällön ja työnjaon selvittäminen, koulutustarpeen määrittely ja tarvittavat toimenpiteet, työaikajärjestelyt, työyhteisön toiminnan kehittäminen ja ongelmiin puuttuminen. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 194.)

Työpaikkakiusaamista voidaan ennaltaehkäistä juuri sairauspoissaoloja seuraamalla, koska useimmiten sairauspoissaolot voivat lisääntyä kiusaamistapauksissa. Työterve-

yshuollon sairauspoissaolojen seurannan perustana on terveydentilan ja työkyvyn seurantavelvoite. Tarkoituksena on, että mahdollisimman aikaisessa vaiheessa pystytään havaitsemaan oireet ja sairaus sekä saamaan henkilö oikea-aikaisesti hoitoon ja kuntoutukseen. Työpaikan ja työterveyshuollon välisessä yhteistyössä on hyvä sopia hälytysrajoista, jolloin asioihin puututaan. Yhteiset pelisäännöt vähentävät myös vaaraa, että esimiehen puuttuminen katsotaan loukkaavaksi. (Kess ym. 2009, 132 - 133.)

Kouvolan seurakuntayhtymässä varhaisen välittämisen mallissa on selkeät hälytysrajat, jolloin asioihin puututaan. Asiasta on tiedotettu esimiesten lisäksi myös kaikille työntekijöille. Ongelman selvittelystä ja ratkaisusta on olemassa toimintamalli (kuva 4), mikä on tehty Keskinäisen työeläkevakuutusyhtiö Varman asiantuntijalääkäri Mari Antti-Pojan toimintamallin pohjalta.



Kuva 4. Ongelman selvittely ja ratkaisu (Antti-Poika 2006, 12)

8.4 Ammattijärjestöjen luottamusmiehet

Kiusaamistilanteisiin liittyy usein myös työtehtävien uudelleenjärjestelyjä. Muutokset voivat myös vaikuttaa palkkaukseen. Ammattijärjestöjen luottamusmiehet avustavat työntekijöitä työjärjestelyihin ja palkkaukseen liittyvissä tapauksissa. (Rissanen & Mironen 2006, 10.)

8.5 Aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue hoitaa entisen työsuojelupiirin tehtäviä. Aluejako on muuttunut 1.1.2010 lukien ja uudistuksessa kahdeksasta työsuojelupiiristä on muodostettu viisi työsuojelun vastuualueita. Kouvola kuuluu Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueeseen. (Työsuojelun vastuualue 2010.)

Työsuojelun vastuualue valvoo työpaikan fyysisiä ja psyykkisiä olosuhteita. Sekä työnantaja että työntekijä voivat pyytää työsuojelun vastuualueelta apua ongelmatilanteisiin. Työsuojelun vastuualueella on ohjaava ote huonon kohtelun lopettamiseksi, jos työnantajalla on intressiä puuttua tilanteeseen ja saada muutos aikaan, mutta jokin on mennyt pieleen tai tilanteeseen on puututtu virheellisellä tavalla. Tyypillinen virheellinen ratkaisu on esimerkiksi kiusatun työntekijän siirtäminen muihin tehtäviin, vaikka toimet olisi pitänyt kohdistaa häntä huonosti kohdelleeseen lähiesimieheen. Tarkastuksen toimittajan tulee korostaa, että huonon käyttäytymisen lopettaminen on ensisijassa työnantajan velvollisuus ja vastaavasti työnantajalla on oikeus kieltää alaisiaan toimimasta lain edellyttämien velvollisuuksien vastaisesti. Tarkastajan ohjeet saattavat antaa työnantajalle toimenpiteisiinsä tarvittavaa uutta tietoa ja tukea. (Kess ym. 2009, 135 - 136.)

Jos työnantaja ei halua muuttaa omaa käyttäytymistään tai alaistensa toimintatapoja ja vaarantaa näin työntekijän terveyden, tarkastajan tulee määrätä, että työnantaja ryhtyy välittömästi tarpeellisiin toimiin. Mikäli rikkomukseen syyllistyy ylimmän johdon edustaja, niin tarkastajan tulee määrätä hänet lopettamaan työntekijän terveyttä vaarantava toiminta. Siltä varalta, että huono kohtelu jatkuu, tarkastajan on syytä sopia työsuojeluvaltuutetun ja työntekijän kanssa, että rikkomukset dokumentoidaan. Jos työnantaja kiellosta ja käskystä huolimatta laiminlyö toimenpiteet eikä lopeta epäasiallista kohtelua, niin työnantaja todennäköisesti syyllistyy työturvallisuusrikokseen. Jos kiellosta, käsky ja syyteuhka eivät tehoa ja johda toivottuun muutokseen, niin vakavimmissa tapauksissa työnantajan toiminnan muuttamiseksi käytetään hallinnollisia pakkokeinoja. Hallinnolliset pakkokeinot on tarkoitettu valvontaviranomaisen tehokkaimmaksi keinoksi estää työnantajaa jatkamasta työturvallisuusvelvollisuuksien laiminlyöntiä, kun esitutkinta ja syyteharkintavaihe kestävät liian kauan. (Kess ym. 2009, 136 - 137.)

9 SEURAAMUKSET KIUSAAJALLE

9.1 Yleistä

Kess (2009, 139) on kirjassaan käsitellyt kiusaamisen seuraamiskeinoja, joita esimies voi käyttää työpaikkakiusaamistilanteissa. Hänen selvityksessään esimiehen ei tarvitse aina yksittäisissä tapauksissa aloittaa lievimmästä seuraamuksesta, mikäli teko edellyttää ankarampaa seuraamusta.

Työsopimuslaissa ei varsinaisesti ole kuvattu seuraamusjärjestelmää. Kirkon työmarkkinalaitoksen lakimies Timo von Boehm on antanut käytännön ohjeita sähköpostitse ja hänen mukaansa törkeissä tapauksissa voidaan työsuhde purkaa (TyösopL 8. luku), kevyemmässä menettelyssä voidaan antaa joko suullinen tai kirjallinen varoitus (TyösopL 7:2.3) ja käytöksen vielä toistuesssa voidaan irtisanoa, mutta työntekijää tulee kuulla ennen irtisanomisilmoituksen antamista (TyösopL 9. luku).

Kirkkojärjestyksen mukaan (KJ 6:3.3) varoitus on korvattava virkasuhteessa termillä huomautus, koska virkasuhdeterminologiassa varoitus on kurinpitorangaistus, josta ei työsuhteen varoituksessa ole kysymys. Virkasuhteessa myöskään purkaminen ei ole koskaan mahdollista, mutta kirkkolain (KL 6:9) mukaan viranhaltija voidaan pidättää virantoimituksesta. (von Boehm 2010, 1.)

9.2 Huomautus ja varoitus työsopimussuhteiselle

9.2.1 Huomautus työsopimussuhteiselle

Huomautus on työnjohdollinen, johon ei liity irtisanomisuhkaa. Se on ohje vastaisuuden varalle ja yleensä huomautus on suullinen. Esimiehen on hyvä kuitenkin kirjata antamansa huomautukset, koska silloin hän toimii johdonmukaisesti ja tasavertaisesti, mikä on työnantajan velvollisuus. Huomautus soveltuu hyvin lieviin kiusaamistapauksiin, joiden ei oleteta toistuvan. (Kess ym. 2009, 141.)

9.2.2 Varoitus työsopimussuhteiselle

Kirkon työmarkkinalaitoksen lakimies Timo von Boehmin mukaan suullinen varoitus voidaan lievässä tapauksessa tehdä ensimmäisenä puuttumiskeinona, mikä on ns. ”kevyt” toimenpide. Suullisen varoituksen antaa esimies, kun työntekijä on esim. käyttäytynyt epäasiallisesti työkaveria kohtaan. Kyse on lähinnä vain mielipiteen ilmaisemisesta tässä vaiheessa. Suulliseen varoitukseen ei ole muotomääräyksiä, mutta paikalla on hyvä olla varoitettavan lisäksi kaksi muuta henkilöä, esim. ylempi päällikkö, työntekijän luottamusmiesedustaja tai työsuojeluvaltuutettu, jotta myöhemmin varoituksen antaminen voidaan todistaa luotettavasti ja riidattomasti. Suullisen varoituksen tulee olla luonnollisen asiallinen. Koska kysymys on työnjohdollisesta toimesta eikä päätöksestä, niin siitä ei voi valittaa eikä sitä voi riitauttaa. Mahdollinen riitauttaminen voi tulla kysymykseen, kun myöhemmin suullisiin varoituksiin vedoten irtisanotaan. Varoituksia ei voi olla liian monta ennen kuin siirrytään seuraavaan vaiheeseen, jotta työnantaja ei menetä uskottavuutta. (von Boehm 2010,1.)

Kirjallinen varoitus voi olla vielä yhtä kevyt menettely kuin suullinenkin varoitus, mutta annetaan kirjallisessa muodossa. Varoituksesta on kaksi kappaletta, joista työnantajan kappaleeseen työntekijä kuittaa saaneensa varoituksen. Jos työntekijä kieltäytyy kuittauksesta, niin varoituksen antaja ja toinen paikalla oleva kuittaavat ja selostavat työnantajan kappaleeseen tilanteen. Kirjallisessa varoituksessa viitataan työsopimuslakiin (TSL 7:2.3). Varoitusta annettaessa on syytä selostaa suullisesti syy ja todeta, että mikäli käytös toistuu, työntekijä irtisanotaan. Tässä tilanteessa on edelleen kyse työnjohdollisesta toimesta ja työnantajan mielipiteen ilmaisusta. (von Boehm 2010,1.)

Käytöksen vielä toistuessa työnantaja voi irtisanoa työntekijän. Ennen irtisanomista työntekijää on kuultava irtisanomisen perusteista (TSL 9. luku). Seurakunnissa ja seurakuntayhtymässä kuulemisen toteuttaa irtisanomiseen oikeutettu viranomainen tai viranhaltija. Yleensä kuulemisen toteuttaa seurakuntaneuvosto tai yhteinen kirkkoneuvosto. (von Boehm 2010,2.)

9.3 Huomautus ja kurinpitorangaistus viranhaltijalle

9.3.1 Huomautus viranhaltijalle

Huomautus on työnjohdollinen toimenpide, joka annetaan yleensä suullisena. Piispan tehtävistä ja valvontavelvoitteista on kerrottu tarkemmin kirkkolaissa (KL 18. luku). Piispallinen valvonta kohdistuu erityisesti pappien, mutta myös muiden viranhaltijoiden, työntekijöiden ja luottamushenkilöiden toimintaan. Piispalla on kaitsijan ja tarkastajan rooli (KJ 18. luku). Piispa voi antaa huomautuksen papille ja lehtorille sekä voi myös vaikuttaa seurakuntien ja seurakuntayhtymien toimielinten ratkaisuihin. (Halttunen ym. 2008, 171.)

Kirkkojärjestyksen (KJ 6:3) mukaan ”*viranhaltijan on käyttäydyttävä virka-asemansa edellyttämällä tavalla*”. Tämä pykälä koskee kaikkia viranhaltijoita. Esimies voi tämän kirkkojärjestyksen pykälän perusteella antaa alaisilleen viranhaltijoille huomautuksen. Käyttäytyminen virka-asemansa edellyttämällä tavalla on laaja käsite eikä rajoitu ainoastaan työtehtävien hoitamiseen. Esimiehet valvovat alaistensa viranhaltijoiden toimintaa ja lisäksi seurakuntaneuvostot sekä yhteinen kirkkoneuvosto omalta osaltaan alaisiaan viranhaltijoita. Tuomiokapituli puolestaan valvoo pappien ja seurakuntien muiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtävien hoitoa, mistä on säädetty kirkkojärjestyksessä (KJ 19:1). Työnjohdollinen toimenpide viranhaltijan käyttäytyessä epäasiallisesti on huomautus, joka voidaan antaa joko kirjallisesti tai suullisesti. Kysymyksessä ei ole kurinpitorangaistus ja sitä ei merkitä nimikirjaan. (Halttunen ym. 2008, 327 - 328.)

Virkasuhteen irtisanomisperusteet poikkeavat työsopimuslaista. Kirkkolain (KL 6:8a. 2,4) mukaan irtisanomisen syy on erityisen painava. Seurakunnan kirkkoherra ja yhtymän johto ei voi irtisanoa vakinaista pappia, lehtoria tai kanttoria. Virkasuhteen katkaiseminen tahdonvastaisesti on mahdollista vain viraltapanolta tai 68 vuoden eroamisiässä. (Halttunen ym. 2008, 60.)

9.3.2 Kurinpitomenettely ja tuomiokapitulin tutkinta

Kurinpitomenettely on vielä toistaiseksi voimassa kirkon virkamiesoikeudessa. Vakinaisen pappi, lehtori ja kanttori saavat valtakirjan virkaansa eikä heitä voida irtisanoa.

Virkasuhteen tahdonvastainen katkaiseminen on mahdollista vain tilanteissa, joissa tapahtuu viraltapano, eroamisikä on saavutettu tai viranhaltija on pysyvästi työkyvytön. (Halttunen ym. 2008, 223.)

Kirkon kaikilla tasoilla on yhtenäinen säännelty kurinpitomenettely. Raja virkarikoksen ja kurinpitoon johtavan rikkomuksen tai laiminlyönnin välillä ei ole yksiselitteinen. Mikäli virkarikkomus on yleisen lain mukaan tuomittava, niin asiaa ei käsitellä kurinpitomenettelyssä. Vakavat rikokset saatetaan tuomioistuimen käsiteltäväksi (KL 23:2). Tuomioistuimen on ilmoitettava tuomiokapitulille, jos pappia syytetään. Tuomiokapituli voi määrätä asiamiehen, jos se katsoo sen tarpeelliseksi. Jos tuomioistuin on tuominnut muun seurakunnan tai seurakuntayhtymän viranhaltijan rangaistukseen virkarikoksesta tai vapausrangaistukseen muusta rikoksesta, siitä on ilmoitettava viivytyksettä pappia koskevassa asiassa tuomiokapitulille ja muuta viranhaltijaa koskevassa asiassa seurakunnalle tai seurakuntayhtymälle. Ilmoitusta ei tarvitse tehdä, jos käsitellään rangaistusmääräys- tai rikesakkomenettelyä tai asia on tullut vireille tällaisessa menettelyssä. (Halttunen ym. 2008, 223 - 224.)

Tuomiokapituli käsittelee pappien ja lehtoreiden kurinpitoasioita. Muu seurakunnan tai seurakuntayhtymän virassa olevan kurinpitoasia käsitellään seurakuntaneuvostossa tai yhteisessä kirkkoneuvostossa riippuen siitä, onko kyseessä seurakunnan vai yhtymän virka. (KL 23:3.)

Tuomiokapituli määrää kurinpitoasiaa valmistavaa tutkintaa varten tutkinta-asiamiehen ja tuomiokapitulissa käsiteltävää kurinpitoasiaa varten kurinpitoasiamiehen. Tutkinta-asiamiestä tarvitaan vaikeisiin ja mutkikkaisiin viranhaltijoita koskeviin virkavelvollisuuksien rikkomistapauksiin. Kurinpitoasiamiestä tarvitaan, jos seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä viranhaltijalle vaaditaan muuta kurinpitorangeistusta kuin kirjallista varoitusta.

Hirvosen mukaan (2007, 7) tuomiokapituli ei pappeja koskevissa asioissa voi toimia työturvallisuuslain nojalla, koska tuomiokapituli ei ole seurakunnan papiston työnantaja. Mikäli viranomaisella on perusteltua aihetta olettaa papin tai muun viranhaltijan syyllistyneen vakavaan virkarikokseen tai sellaiseen menettelyyn, josta voi seurata kurinpitorangeistus, niin tuomiokapitulilla on huolehdittava valmistavan tutkinnan suorittamisesta. Hiippakunnan tutkinta-asiamies valmistee tutkinnan. Hankittuaan asian

ratkaisemiseksi tarvittavat selvitykset kurinpitoasiamies päättää kurinpitomenettelyyn ryhtymisestä. (KL 23:5.) Vireillepano toimitetaan antamalla vastaajana olevalle viranhaltijalle tiedoksi kurinpitorangeistusta koskeva vaatimus ja asiassa kertynyt aineisto. Vastaajalle varataan tilaisuus selityksen antamiseen. (KL 23:6.)

Mikäli kirkkoherra kohtelee alaisiaan epäasiallisesti, niin hiippakunnan piispalla ja tuomiokapitulilla on kirkkoherraan kohdistuva valvontavelvollisuus kirkkolain nojalla. Piispa ja tuomiokapituli eivät kuitenkaan ole työnjohdollisessa asemassa, mutta näillä on mahdollisuus puuttua kirkkoherran epäasialliseen toimintaan kurinpitomenettelyllä. (Hirvonen 2007, 8.)

9.3.3 Kurinpitorangeistus

Viranhaltijalle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai käyttäytyy virka-asemaansa sopimattomalla tavalla voidaan määrätä kurinpitorangeistus. Kurinpitorangeistuksia ovat kirjallinen varoitus, virantoimituksesta erottaminen vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi sekä viraltapano. (KL 23:8.)

Kirjallisessa varoituksessa lyhyesti kuvataan virkavelvollisuuksien vastainen menettely ja todetaan varoituksen antaminen sen perustella. Virantoimituksesta pidättäminen tarkoittaa, että virantoimitus keskeytetään määräajaksi, jonka aikana viranhaltijalla ei ole oikeutta eikä velvollisuutta hoitaa virkatehtäviään. Lisäksi hänen palkanmaksunsa keskeytetään. Virantoimituksesta pidättämisen jälkeen viranhaltija palaa normaalisti töihin. Viraltapanossa on kysymys virkasuhteen katkaisemisesta kokonaan. Viraltapanu viranhaltija on välittömästi pidätettävä virantoimituksesta odottamatta päätöksen tulemistakin lainvoimaiseksi. Jos viraltapanosta valitetaan ja se raukeaa, niin viranhaltija palaa välittömästi hoitamaan virkaansa. Kurinpitorangeistuksesta tehdään nimikirjaan merkintä, josta on säädetty nimikirjalain (NimikirjaL) 4. pykälässä 2. momentissa. (Halttunen ym. 2008, 228 - 229.)

9.3.4 Case työturvallisuusrikos

Länsi-Suomen syyttäjävirsto oli tehnyt päätöksen 11/84 jättää syyttämättä Turun piispa Kari Mäkistä työturvallisuusrikoksesta ajalta 1.1.2006 - 18.11.2009. Päätöksen mukaan asiassa ei ollut näyttöä rikoksesta tai todennäköisiä syitä syyllisyyden tueksi.

Kanteen olivat tehneet yhdeksän Auran seurakunnan työntekijää. (Länsi-Suomen syyttäjävirsto 2011.)

Mäkisen oli epäilty syyllistyneen työturvallisuusrikokseen Rikoslain (RL) 47. luvun 1. pykälän perusteella, koska hän ei ollut puuttunut työnantajan edustajana Turun arkkihiippakunnan tuomiokapitulin alaisena olevan Auran seurakunnan kirkkoherran aiheuttamiin ongelmiin työyhteisössä. (Länsi-Suomen syyttäjävirsto 2011.)

Lounais-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen lausunnossa todettiin, että työnantajäsite on määritelty rikoslaissa. Työnantajalla tarkoitetaan sitä, joka työsuhteessa tai virka- tai siihen rinnastettavassa julkioikeudellisessa palvelussuhteessa käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa (RL 47:8). Aluehallintoviraston lausunnon mukaan tuomiokapituli oli rikoslain pykälässä mainittu työnantaja, jolla oli mahdollisuus estää tällöisen tilanteen jatkuminen. (Länsi-Suomen syyttäjävirsto 2011.)

Työyhteisössä oli vuosia ollut ongelmia. Auran seurakunnassa oli tehty työsuojelutarkastuksia ja seurakunnassa oli ollut työyhteisökonsultaatioita. Lisäksi piispa oli suorittanut piispantarkastuksen. Rikoksesta epäiltynä ollut kirkkoherra oli esitutkinnassa kiistänyt syyllistyneensä rikokseen. Hän oli myöntänyt, että hänen toiminnassaan oli parantamisen varaa ja hän oli saattanut tehdä virheitä. Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen lausunnossa oli kiinnitetty huomiota kirkkoherran puheisiin, joita hän oli pitänyt työntekijöille. Hän oli puheissaan puhunut oman ja läheistensä hengen riistämisestä. Lisäksi lausunnossa oli todettu jatkuvan huutamisen ja kiroilun saattavan täyttää häirinnän ja epäasiallisen kohtelun määritelmän. Kirkkoherra perusteli tätä vaihetta kotona olevilla vaikeuksilla. Kirkkoherra oli esitutkinnan mukaan yhdessä kokouksessa puhunut sopimattomia, mutta täsmälliset esimerkit häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnusmerkeistä puuttuivat. (Länsi-Suomen syyttäjävirsto 2011.)

Rikoksesta epäilty Mäkinen oli esitutkinnassa kertonut piispana ollessaan olevansa kirkkoherrojen esimies ja tuomiokapitulin puheenjohtaja. Käytännössä hänellä ei kuitenkaan ollut esimiesvaltaa. Järein keino oli ollut piispantarkastus. Työyhteisön huonon tilanteen jatkuminen oli lopulta johtanut tuomiokapitulissa kirkkoherran kurinpitomenettelyyn. (Länsi-Suomen syyttäjävirsto 2011.)

Koska epäasialliseen kohtelun ja häirinnän näytöt jäivät epämääräisiksi esitutkinnan perusteella, niin tultiin siihen tulokseen, että kysymys oli enempikin kirkkoherran johtamistaidon heikkoudesta kuin varsinaisesta rikoksesta. Tuomiokapitulikin oli kaikilla käytössä olevin keinoin pyrkinyt asiaa ratkaisemaan ja kohdistanut kurinpitotoimenpiteitä kirkkoherraa kohtaan, mikä osoitti sitä, että toiminta ei ollut tahallista eikä huolimattontaa. Lounais-Suomen Aluehallintoviraston tulkinta piispan vastuusta työnantajaedustajana perustui rikoslakiin (47:8). Vaikka piispa valvoo kirkkoherrojen toimintaa, niin hän ei vastaa seurakunnan työturvallisuudesta. (Länsi-Suomen syyttäjävirsto 2011.)

9.4 Kirkkolakiin tulevat muutokset

Uusi kirkkolaki on parhaillaan valmistelussa. Lakiin on tulossa muutoksia kurinpitomenettelyyn. Lakimiesasessori Jussi Liljan mukaan kurinpitomenettely poistuu, kun uusi kirkkolain 6. luku tulee voimaan. Järjestelmästä tulee samankaltainen kuin kunnissa ja valtiolla. Kysymyksessä on hallintoviranomaisen päätös, ja valitustie menee samalla tavalla hallinto-oikeuteen kuin nytkin toimitaan. Vakavassa tapauksessa viranhaltija voidaan irtisanoa. (Lilja 2011.)

Mikkelin hiippakunnan lakimiesasessori Jyri Klemolan mukaan uusi lakiteksti on parhaillaan opetusministeriössä valmistelussa. Viimeisimmän tiedon mukaan lakiesitys etenee eduskuntavaalien jälkeen alkusyksystä valtioneuvoston käsittelyyn ja sieltä edelleen eduskuntaan hyväksyttäväksi. Kun lakimuutos tulee voimaan, virkasäännöt ja kurinpitomenettely poistuvat kokonaan. Virkamiesoikeudelliset määräykset sisällytetään kirkkolakiin. Kurinpitomenettelyn tilalle tulee irtisanomismenettely, mikä koskee myös pappeja, lehtoreita ja kanttoreita (Klemola 2011).

Uuden lain mukaan viranhaltija voidaan irtisanoa, jos irtisanomisen perusteena on vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista. Uuden lakiluonnoksen mukaan viranhaltija voidaan myös pidättää virantoimituksesta tutkimuksen ja oikeudenkäynnin ajaksi, mikäli kysymyksessä on virkarikos tai virantoimituksen ulkopuolella tehty rikos. Papin ja lehtorin osalta virantoimituksesta pidättämisen päättää tuomiokapituli ja kirkkoherran osalta piispa. Seurakunnan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää seurakun-

taneuvosto tai yhteinen kirkkoneuvosto. Seurakunnan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä voi väliaikaisesti päättää myös kirkkoherra. (Lilja 2011.)

10 RIKOSVASTUU

Työpaikkakiusaaminen on kielletty rikoslain (RL 47:1) perusteella. Kysymys on työturvallisuusrikoksesta, josta rangaistusseuraamuksena voi maksimissaan olla vuosi vankeutta. Työntajalle on asetettu nimenomainen velvollisuus käytettävissään olevin keinoin estää kiusaamisen jatkuminen siitä tiedon saatuaan (TyöturvL 5:28). Kaikki kiusaamisessa mukana olevat ovat henkilökohtaisesti vastuussa kiusaamisrikoksesta ja lisäksi myös ne, jotka tavalla tai toisella ovat avustaneet kiusaajaa. Kiusaamisen uhri on oikeutettu saamaan henkisestä kärsimyksestään vahingonkorvausta riippuen rikosnimikkeestä.

Rikoslain (RL 47:8.1,2) mukaan työnantajan edustajalla tarkoitetaan ”*työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa tai valvoo työtä*”. Tämä tarkoittaa sitä, että paikallisseurakunnissa ja seurakuntayhtymässä työnantajan edustajia ovat esimiehet ja yhteisen kirkkovaltuuston, yhteisen kirkkoneuvoston sekä paikallisseurakuntien luottamushenkilöt. Hirvosen (2007, 1) mukaan ongelmallista on, että seurakunnissa luottamushenkilöillä on paljon valtaa juoksevissa asioissa, kun taas liikeyrityksissä valtaa käyttää johto. Seurakunnissa tehtävien ja toimivallan jakaantumien luottamushenkilöiden ja esimiesten välillä ei ole yksiselitteistä. Seurakunnissa esimiehiä saattaa ohjata yksi taho ja valvoa toinen. Mille taholle työturvallisuusvastuu kulloinkin kuuluu, ratkaistaan tapauskohtaisesti. Rikoslain (47:8) vastuun voi myös häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteissa kohdistaa mahdollisesti myös tuomikapitulille ja piispalle, jos he laiminlyövät puuttumisen asiaan joko luottamuselimien ilmoituksesta tai tutkintapyyntöstä huolimatta. (Hirvonen 2007, 8.)

11 MENETTELYTAPAOHJEET HÄIRINNÄN JA EPÄASIAALLISEN KOHTELUN TILAN- TEISSA

11.1 Yleistä

Häirinnän ja epäasiallinen kohtelun eli työpaikkakiusaaminen taustalla voi olla hyvin-kin monenlaisia tilanteita, joissa syyt saattavat vaihdella. Työpaikan rakennemuutokset, organisaatiomuutokset ja epätasaiset työjärjestelyt voivat vaikuttaa siihen, että kiusaamista pääsee syntymään. Yhteistyö työntekijöiden kanssa, toimivat suunnittelu-käytännöt ja pelisäännöt, organisaation perustehtävän, toiminnan ja oman työn tavoit-teiden tunteminen sekä selkeä tehtäväkuva vähentävät ristiriitojen syntymistä. Kehi-tysskeskusteluilla voidaan varmistaa, että jokaisella työntekijällä on tehtäviensä hoita-miseen riittävä osaaminen. Työn suunnittelulla voidaan vähentää kiirettä ja ristiriitati-lanteiden syntyä. (Lohi-Aalto 2008, 36 - 37.)

Kiusaamistilanteet selvitetään parhaiten työpaikalla, missä ne ovat syntyneetkin. Sel-vittelyyn pääsääntöisesti osallistuvat myös ne, joita kiusaaminen koskee. Esimiehellä on tärkeä rooli selvittelytilanteissa. Työsuojeluvaltuutettu voi olla työntekijän tukena selvittelyissä. Ulkopuolisia asiantuntijoita kannattaa käyttää vasta, kun työyhteisön keinot ja asiantuntemus on käytetty. (Lohi-Aalto 2008, 38.)

Kouvolan seurakuntayhtymän käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäi-semiseksi (2009) sisältää ongelman kuvauksen, mikä on henkistä väkivaltaa ja kiu-saamista, sukupuolista häirintää tai muuta epäasiallista menettelyä. Suositus hyvän kohtelun edistämiseksi työpaikalla (2009) sisältää ohjeistuksen, jossa ovat esillä seu-raavat asiat: kuka puuttuu ongelmaan, miten siihen puututaan ja mitkä ovat menettely-tavat esimiehen ollessa ongelman aiheuttajana. Kouvolan seurakuntayhtymän menet-telytapaohjeissa puuttumisvelvollinen epäasiallisen kohtelun ja häirinnän eli työpaik-kakiusaamisen tilanteessa on ensijaisesti esimies. Myös epäasialliseen kohteluun jou-tuneen työntekijän ja asiasta tietävien työtovereiden tulee välittömästi ilmoittaa asiasta joko esimiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojelupäällikölle.

11.2 Esimiehen toimintamalli

Työntekijän ilmoittaessa esimiehelle epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä työpaikalla, on esimiehen ryhdyttävä toimiin asian selvittämiseksi. Laissa ei ole säädetty tarkkaa aikaa sille, miten nopeasti esimiehen tulisi puuttua saatuun ilmoitukseen. Kess (2009, 99) pitää olennaisena, että ilmoitukseen reagoidaan nopeasti, jotta tilanne ei pääse kehittymään pahemmaksi. Kessin ohje on, että esimies alkaa toimia 14 päivässä siitä, kun esimies sai tiedon kiusaamisesta. Kiusaamistilanteisiin voitaisiin soveltaa samaa aikaa kuin työsopimuslain purkamisperusteeseen.

Seurakuntayhtymän uudessa toimintamallissa esimiehen tulee 14 päivän sisällä puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun tiedon saatuaan. Aluksi osapuolia haastatellaan ja selvitetään, onko kysymys epäasiallisesta kohtelusta, mitkä ovat keskeiset ongelmat ja miten niitä tulisi ratkoa. Esimiehen tulee selvittää ja kirjata kiusaamisen perustana olevat väitteet ja mitä on tapahtunut. Väitteiden tulee olla yksilöityjä. Dokumentointia helpottaa alkukartoituslomakepohja (liitteenä 1). Tämän jälkeen on syytä tehdä tilannearvio ja kuulla myös epäasiallisesti kohtelusta epäiltyä. Kuulemistilanteen hoitaa ensisijaisesti esimies. Kuultava voi pyytää tuekseen neuvottelutilanteeseen luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun. Keskustelut tulee dokumentoida seuraavia käsittelyjä varten. (Lohi-Aalto 2008, 40.)

Lievissä tapauksissa asioista voidaan sopia ja työntekijöitä ohjeistaa. Monesti voi olla kysymys kiireestä, työjärjestelyistä ja työmenetelmistä, joiden vuoksi ristiriidat ovat kärjistyneet ja ne alkavat haitata työntekoa. Ristiriidatilanteet aiheuttavat myös tehotomuutta ja saattavat aiheuttaa sairauslomia.

Mikäli tilanne jatkuu edelleen, järjestetään osapuolten kesken neuvottelu, jossa ovat läsnä esimies ja asianosaiset. Asianosaiset voivat pyytää tueksi tilaisuuteen joko työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen. Esimies voi pyytää työsuojelupäällikön. Mikäli tilanteesta on aiheutunut työterveydellisiä ongelmia, mukaan kutsutaan myös työterveyslääkäri. Neuvotteluissa pyritään kartoittamaan kokonaiskuva, asetetaan tavoitteet, sovitaan ratkaisukeinoista ja parannus- sekä kehittämistoimista. Esimiehen tulee tämän jälkeen seurata tilannetta ja ilmoittaa se myös neuvotteluissa. (Lohi-Aalto 2008, 40.)

Lohi-Aallon (2008, 40) mukaan sovittelua kannattaa jatkaa niin kauan kuin mahdollista. Esimiehen pitää huomioida myös oma jaksamisensa. Hän voi hakea tukea omaan jaksamiseensa ylemmältä johdolta tai työsuojelupäälliköltä. Ristiriitoihin voidaan hakea ratkaisua ulkopuolisilta asiantuntijoilta, kun kaikki omat keinot on käytetty. Tämän tutkimuksen liitteenä on selventävä toimintamalli kaaviona häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin Lohi-Aallon (2008, 41) raportin pohjalta (liite 2). Vakavissa epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tapauksissa otetaan käyttöön seuraamusjärjestelmä, mikä merkitsee sitä, että mietitään työsopimussuhteisten osalta varoituksen antamista ja virkasuhteisten osalta huomautusta tai kurinpitomenettelyä.

11.3 Kiusatun toimintamalli

Seurakuntayhtymän epäasiallisen kohtelun menettelytapaohjeista puuttuu toimintamalli työntekijälle, kun työntekijä kokee häirintää tai epäasiallista kohtelua. Aluehallintovirastojen ja työterveyslaitoksen teettämän raportin mukaan työntekijän ei tule hyväksyä epäasiallista kohtelua, vaan työntekijän tulee heti kertoa häiritsijälleen suoraan, että kokee tämän käyttäytymisen epäasiallisena ja ettei hyväksy hänen menettelyään. Mikäli asiaan ei tule ratkaisua, niin kiusattu voi ottaa mukaan kollegan tai henkilöstön edustajan ja vaatia uudelleen epäasiallisen kohtelun lopettamista. Jos häiritsevä käyttäytyminen jatkuu, niin tulee välittömästi ottaa yhteyttä esimieheen. (Lohi-Aalto 2008, 38.)

Työturvallisuuslain perusteella esimiehen velvollisuus on puuttua terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun. Yhteinen keskustelu esimiehen, kiusatun ja kiusaajan kanssa saattaa ratkaista asian ja oikaista väärinkäsitkset. Kiusatun tulee kysyä neuvoa myös työsuojeluvaltuutetulta, luottamusmieheltä ja työsuojelupäälliköltä. Työsuojeluvaltuutettu on työntekijän edustaja henkisen ja fyysisen työsuojelun asioissa. Työterveyshuolto toimii tarvittaessa työpaikan ja yksittäisten työntekijöiden tukena epäasiallisen kohtelun tapauksissa. (Lohi-Aalto 2008, 38.)

Viimeinen vaihtoehto, jos työnantaja ei asiaan puutu, on ottaa yhteyttä aluehallintovirastoon, jossa työsuojelun vastuualue hoitaa työsuojelun laiminlyöntiasioita. Tämän tutkimuksen liitteenä on selventävä toimintamalli kiusatulle työntekijälle häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin Lohi-Aallon (2008, 39) raportin pohjalta (liite 3).

Lisäksi tukena voi käyttää yhteisen kirkkoneuvoston hyväksymiä menettelytapaohjeita 2009.

12 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JAYHTEENVETO

Tässä tutkimuksessa on korostettu esimiehen vastuuta, kun työpaikalla ilmenee häirintää ja epäasiallista kohtelua eli työpaikkakiusaamista. Tutkimuksessa on selvitetty työpaikkakiusaamisen määritelmä ja valmisteltu toimintamalli eli selkeä työkalu esimiehelle puuttua ongelmiin sekä työntekijälle ilmoittaa ongelmista. Esimiehet kokevat usein epätietoisuutta siitä, miten asioihin on tartuttava ja kuinka nopeasti. Tutkimuksen tarkoituksena on korostaa lain velvoitetta, että asioihin tulee tarttua heti ja ripeästi. Puuttuminen varhaisessa vaiheessa vähentää tehottomuutta ja sairauspoissaoloja. Tutkimuksessa on korostettu esimiehen oikeuksien ja velvollisuuksien lisäksi myös työntekijöiden oikeuksia ja velvollisuuksia työyhteisössä, jotka esimiehen on myös hyvä tiedostaa.

Itselleni tämä tutkimustyö avasi uusia näkökulmia työturvallisuuslainsäädännöstä. Luulen, että tutkimuksestani on hyötyä monessa tulevassa työtehtävässäni ja ohjeistuksen valmistelussa työyhteisölle. Tutkimustyöhön ryhdyttyäni ajattelin työpaikkakiusaamisesta hyvin eri tavalla. Mielestäni asioiden paisuttelu lehdistössä on ollut liioiteltua, johon kyllä kirkon hidas toiminta ristiriitojen käsittelyssä on antanut hyvän maaperän. Seurakuntien hoitamattomat, pitkittyneet ja ratkaisemattomat ongelmat, mm. naispappeuskysymykset, ovat syystäkin olleet esillä lehdistössä. Tämä tutkimus toi selkeästi esiin, että monet ristiriidat työyhteisöissä varsinkin kirkon piirissä johtuvat siitä, ettei asioihin puututa riittävän ripeästi. Lisäksi vakaumus ja tunteet voittavat järjen monissa tilanteissa.

Erityisen haasteelliseksi koin kirkon lainsäädännön, tuomiokapitulin roolin ja vastuun kurinpitoasioissa, kun kysymyksessä on pappi tai lehtori. Pappi on pappisvir kansa takia aina tuomiokapitulin ja piispan alainen. Papinvirassa hän on lisäksi kirkkoherran tai lähiesimiehen alainen. Tosin tuomiokapitulit ovat käyttäneet kurinpitomenettelyä todella vähän sen jäykkyyden ja hankaluuden vuoksi. Kirkkolakiin tuleva muutos kurinpitomenettelyyn on tervetullut.

Monimutkaiseksi vastuut seurakunnissa ja seurakuntayhtymässä tekee se, että työntekijöinä on sekä virkasuhteisia että työsopimussuhteisia. Virka- ja työsopimussuhteisten erot näyttävät käytännön työssä olevan hyvin pienet, mutta ongelmatilanteissa menettelytavat ovat hyvinkin poikkeavat toisistaan. Molempiin sovelletaan kirkon virka- ja työehtosopimusta, mutta työsopimussuhteisiin sovelletaan lisäksi työsopimuslakia ja virkasuhteisiin kirkkolainsäädäntöä. Työturvallisuuslaki vastuineen ja velvollisuuksineen koskee molempia.

Juridisen vastuun ymmärtäminen ja menettelytapojen hallinta työyhteisössä tulee pitkällä tähtäimellä helpottamaan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä muiden ristiriitatilanteiden käsittelyä. Ristiriidat kuuluvat normaaliin elämään, mutta ratkaisemattomina ne kuluttavat koko työyhteisön energiaa ja hämärtävät perustehtävän hoitamista.

LÄHTEET

Anetjärvi, S. & Jakobsson, M. 2009. Seurakunnan henkilöstöhallinto. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Antola, M. Parnila, K. & Sainio, J. 2009. Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki: Kaupakamari.

Antti-Poika, M. 2006. Ongelman selvittely ja ratkaisu. Työkyvyttömyyden ehkäiseminen työpaikalla. Helsinki: Varma. Saatavissa: <https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/TyokyvyttomyydenEhkaiseminenTyopaikoilla.pdf> [viitattu 6.1.2011].

Von Boehm, T. 2009. Työsopimuksen varoitus- ja irtisanomismenettelyn käytännön ohjeita. Sähköposti. 9.7.2010. Helsinki: Kirkon työmarkkinalaitos.

Hietala, H. Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2009. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Talentum Media Oy.

Halttunen, M. Pihlaja, P. & Voipio, R. 2008. Kirkkolainsäädäntö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hirvonen, A. 2007. Evankelisluterilaisten seurakuntien työnantajaorganisaatio. Muistio 20.4.2007. Helsinki: Uudenmaan työsuojelupiiri.

Hyvärinen, P. 2004. Työhyvinvoinnin kehittämistarpeet seurakunnissa. Itä-Suomen työsuojelupiirin työsuojelutoimisto. Saatavissa: http://www.kirkonpalvelijat.fi/dokumentit/kirkonpalvelija/Kirkonpalvelija_2004_3.pdf [viitattu 2.1.2011].

Kess, K. & Kähönen, M. 2009. Häirintä työpaikalla. Helsinki: Edita Publishing Oy.

KHO 2008:8 (FINLEX).

Kilpeläinen, J. 2010. Määrittele työpaikkakiusaaminen. Uusi Suomi 6.11.2010. Saatavissa: <http://jaakkokilpelainen.puheenvuoro.uusisuomi.fi/51165-maarittele-tyopaikkakiusaaminen> [viitattu 8.1.2011].

Klemola, J. 2011. Kirkkolakiin tulevat muutokset. Sähköposti 18.1.2011. Mikkeli: Mikkelin hiippakunnan tuomiokapituli.

Kirkon alan työolobarometri 2009. 2010. Helsinki:Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/files/1537/Kirkon_tyoalabarometri_2009.pdf [4.1.2011].

Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2010 - 2012. 2010. Helsinki:Kirkon työmarkkinalaitos.

Kirkkolaki 26.11.1993/1054.

Hyvän kohtelun edistäminen työpaikalla.2009. Kouvolan seurakuntayhtymä.

Käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi. 2009. Kouvolan seurakuntayhtymä.

Tasa-arvosuunnitelma. 2010. Kouvolan seurakuntayhtymä.

Työpaikkakysely. 2010. Kouvolan seurakuntayhtymä.

Työsuojelun toimintaohjelma. 2010. Kouvolan seurakuntayhtymä.

Virkasääntö. 2009. Kouvolan seurakuntayhtymä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 20.1.2006/44.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Lilja, J. 2011. Kurinpitomenettelyn muutos kirkkolain valmistelussa. Sähköposti 18.1.2011. Lapua: Lapuan hiippakunnan tuomiokapituli.

Lohi-Aalto, P. 2008. Toimintamalleja kiusaamistilanteiden selvittämiseksi työpaikalla. Loppuraportti 21.1.2008. Saatavissa: http://www.tjs-opintokeskus.fi/easydata/customers/opintokeskus/files/pdf_tiedostot/tyopaikkakiusaamisen_selvittaminen_loppuraportti.pdf [viitattu 15.1.2011].

Länsi-Suomen syyttäjävirsto. 2011. Päätös 11/84.

Martinsuo, P. 2010. Työpaikkakiusaamiseen on puututtava heti. Suomen evankelis-luterilaisen kirkko. Saatavissa: <http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/D9C36F3F8F1B0C81C2257091004896AF?OpenDocument&lang=FI> [viitattu 10.1.2011].

Nimikirjalaki 24.11.1989/1010.

Oulun yliopisto.2009. Toimintaohje häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemisestä. Saatavissa: [http://www oulu.fi/tasa-arvo/Ohjeet/KiusaaminenFIwww%20\(2\).pdf](http://www oulu.fi/tasa-arvo/Ohjeet/KiusaaminenFIwww%20(2).pdf) [viitattu 9.1.2011].

Organisaatiokaaviot.2009.Kouvolan seurakuntayhtymä.

Pekka, T. Kaartinen, R. Träskelin, M. & forma, P. 2010. Työterveyshuollon periaatteet, toimintamallit ja yhteistyö. Kunnallinen työterveyshuoltotutkimus. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Piho, L. Brax, T. Lehtimäki, H. Lehtinen, M. Virta, S. & Hämäläinen, J. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. 2.painos 2007. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Rissanen, T. & Mironen, A. 2006. Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen –ohjeita henkilöstön edustajille. (päivitetty 24.10.2006). Saatavissa: http://www.jhl.fi/files/attachments/oppaat/epaasiallinen_kohtelu_hairinta_tyopaikkakiusaaminen_ohjeita_henkiloston_edustajille.pdf [viitattu 8.1.2011].

Tarkkonen, J.2010. Työhyvinvoinnin rakenteelliset tasot. Innosafen koulutustilaisuus 7.4.2010 Kouvolan seurakuntayhtymässä.

Tarkkonen, J.2008. Poliittinen päätöksenteko. Yleisjohtaminen ja henkilöstön työhyvinvointi. Innosafe –tutkimukset 1/2008. (pdf).

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työsuojelun vastuualue. 2010. Aluehallintovirasto. Saatavissa: <http://www.avi.fi/fi/tyosuojelu/Sivut/default.aspx> [viitattu 23.1.2010].

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslain soveltamisopas. 2007. Työterveyslaitos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Suomi on työpaikkakiusaamisen kärkimaa. 2008. Yle Uutiset. Suomi: Yleisradio Oy. Saatavissa: http://yle.fi/uutiset/teksti/kotimaa/2008/09/suomi_on_tyopaikkakiusaamisen_karkimaa_320619.html [6.1.2011].

Työpaikkakiusaaminen on henkistä väkivaltaa. 2010. Yle Taustapeili. Suomi: Yleisradio Oy. Saatavissa: http://yle.fi/radiosuomi/taustapeili/2010/11/tyopaikkakiusaaminen_on_henkista_vakivaltaa_2129833.html [6.1.2011].