

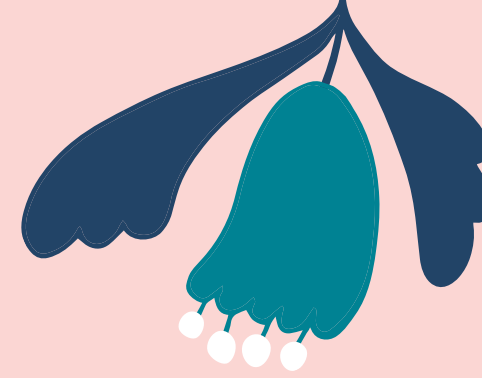
Valtakunnalliset lastensuojelupäivät®

8.–9.10.2024



VÄLITÄ
ja
VAIKUTA

–
Vaikuttavaa lastensuojelua
rakentamassa





Konstantin Laakkonen

Työsuhdeasioiden päällikkö

OTM, varatuomari

Työsuhde-edunvalvonnasta ja aluetoiminnasta vastaaminen sekä toiminnan kehittäminen, yksikön vastaava

Mitä Talentia tekee?

- Talentia on Suomen ainoa sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö
- 26 000 jäsentä: sosionomeja ja sosiaalityöntekijöitä pääosin
- Jäsenten suurimmat työnantajat: Hyvinvointialueet, kunnat, yksityinen sosiaalipalveluala ja varhaiskasvatusala, sosiaalialan järjestöt
- Palkkaedunvalvonta sopimuskohtaisesti ja paikallisesti (Juko): SOTE-sopimus, KVTES, yksityisen sosiaalipalvelualan TES, Yksityisen varhaiskasvatusalan TES
- Vero- ja tulopolitiikka, työlait, työhyvinvointi jne: Akava
- Sosiaalialan lainsäädäntö
- Varhaiskasvatuksen lainsäädäntö
- Koulutuspolitiikka
- Alueellinen, kansallinen ja kansainvälinen taso



Onko puhuminen lastensuojelusta laillista?

Perustusoikeudellinen sananvapaus

- Lastensuojelun työntekijöillä on sama perustuslaillinen oikeus sananvapauteen kuin muillakin ja lisäksi erityinen rooli heikoimmassa asemassa olevien hyvinvoinnin turvaamisessa.
- Hallintolain ja julkisuuslain mukaan viranomaisten toiminnan on oltava avointa, jotta taataan riittävät vaikutusmahdollisuudet.
- Mistä voi puhua?
 - Resurssit
 - Ilmiöt (jos kohde ei ole tunnistettava)
 - Palveluiden saatavuus, asiakasmäärät ja palveluiden järjestäminen jne

Perustusoikeudellinen yksityisyyden suoja

- Yksittäisistä tapauksista ei puhuta!
- (myös mm. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen käsittelystä)
- Salassapitovelvoite koostuu kolmesta toisiaan täydentävästä osa-alueesta:
 - asiakirjasalaisuudesta: asiakirjaa tai sen kopiota tai tulostetta ei saa näyttää, luovuttaa tai antaa muulla tavoin sivullisen nähtäväksi tai käytettäväksi
 - vaitiolo-velvollisuudesta
 - jatkuu vielä senkin jälkeen, kun virka- tai palvelussuhde taikka toimeksianto on päättynyt
 - pitää sisällään kaikki muut tiedon luovuttamistavat kuin edellä mainitut
 - koskee myös tallentamattomia tietoja
 - hyväksikäyttökiellosta: tietoa ei saa käyttää omaksi tai toisen hyödyksi tai toisen vahingoksi.

Mitä tarkoitetaan lojaliteettiperiaatteella?

Työntekijän lojaliteettivelvoitteen mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

- Työntekijän tulee ottaa toiminnassaan huomioon myös työnantajan etu, eikä hän saa esimerkiksi vahingoittaa työnantajan omaisuutta tai vaarantaa epäasiallisella käyttäytymisellä työnantajan mainetta ja asiakassuhteita.
- Lojaliteettivelvollisuus ulottuu myös työntekijän vapaa-aikaan.
- Työntekijän työnkuvalla ja asemalla on arvioinnissa merkitystä, ja mitä vastuullisemmassa asemassa työntekijä on, sitä pienempi teko voi rikkoa lojaliteettivelvoitetta.

Lojaliteettiperiaate jatkuu..

Jos ”rivityöntekijä” kertoo totuus pohjaisia ja asiallisesti esitettyjä näkemyksiä työn organisoinnista eikä henkilöi kritiikkiä, maalita työnantajaa tms, ei kyse ole epäasiallisesta käyttäytymisestä eikä lojaliteettiperiaatetta ole yleensä rikottu.

- Työnantaja ei voi myöskään ulottaa direktiota työntekijään siten, että keskustelu jostain aiheesta kokonaan etukäteen kielletään.
- Sanavapaus huomioon ottaen työntekijä tai viranhaltija voivat siten pääsääntöisesti esittää kriittisiäkin näkemyksiä työnantajan linjauksista, resurssien käytöstä tai suunnitelmista.

Myös oikeuskäytäntö asiasta on yleensä varsin työntekijämyönteinen.

- Tosiasiallisesti ongelmana ei ole kuitenkaan niinkään se, onko työnantajalla olisi oikeutta ryhtyä työoikeudellisiin toimiin (esim. irtisanominen), vaan se, että pelkkä uhka työnantajan käytössä olevista keinoista yhdistettynä työnantajan tulkintaetuoikeuteen usein tyrehdyttää kritiikin.

Työntekijän tai viranhaltijan asema voi vaikuttaa lojaliteettivelvoitteeseen

Lojaliteettiperiaatteen soveltamisessa otetaan huomioon työntekijän asema.

- Tämä voi toisinaan rajoittaa mahdollisuutta kyseenalaistaa työnantajan toimintaa
 - Toisaalta asema ajoittain jopa edellyttää huonojen ratkaisujen kyseenalaistamista
 - Virkasuhteessa oleva henkilö täyttää lakisääteisiä velvoitteita ja toteuttaa yhteiskunnan yleistä etua. Toiminta ei niinkään suuntaudu työnantajan taikka esimiehen intressien toteuttamiseen, vaan kansalaisten hyvinvointiin ja oikeuksien sekä velvollisuuksien toteuttamiseen
- Esimerkiksi johtava sosiaalityöntekijä toimii sosiaalihuollon johtavana viranhaltijana virkavastuulla
- Johtavan sosiaalityöntekijän tehtäviin kuuluvat mm. sosiaalityön työprosessien johtaminen ja kehittäminen
 - Johtavalla sosiaalityöntekijällä tulee olla mahdollisuus suorittaa työnsä virkavastuun edellyttämällä tavalla
 - Mikäli työn johtaminen vaarantuu, johtavalla sosiaalityöntekijällä on virkavastuu huomioiden oikeus tuoda esiin niitä seikkoja, jotka voivat vaarantaa asiakasturvallisuuden tai sosiaalityön prosessin - Erityisesti tilanteessa, jossa päätöksiä asiasta ei ole vielä tehty ja tarkoituksena on vaikuttaa tehtävään päätökseen lisätietoa tarjoamalla

Miten vaikutan oikein?

- Esitä mahdolliset työnantajan kannan vastaiset näkemykset korostetun asiallisesti ja
- Perustele kantasi huolella
- Pitäydy faktapohjaisissa tiedoissa
 - Faktapohjaisia tiedot ovat esimerkiksi tilastot, kuten palveluajat, asiakasmäärät, jonojen määrät jne, joissa ei ole mukana merkittävästi tulkintaa ja korkeintaan arvio esimerkiksi toimintojen vaarantumisesta.

Lisäksi tiedon välitykseen ja vaikuttamiseen tulee käyttää ensisijaisesti sisäisiä kanavia ja prosesseja, kuten omavalvontaa ja vasta toissijaisesti julkisia kanavia, jos tarkoituksena on esimerkiksi vaikuttaa päättäjiin

- Huom. jo tehtyjen demokraattisien päätösten kritisointi voi sen sijaan olla tarpeetonta,
 - erityisesti, jos toimii johtavassa asemassa.
- Muista myös työnantajan tulkintaetuoikeus
 - Jos sinua kielletään puhumasta, noudata ohjetta, mutta pyydä kielto kirjallisena ja kysy mihin se perustuu

Apulaisoikeusasiamiehen mukaan Turun kaupungin palveluksessa työskentelevän liikenneinsinöörin sananvapautta loukattiin, kun hän sai kirjallisen huomautuksen tunnin juna-hankkeen arvostelamisesta.

- Työntekijä oli jakanut huhtikuussa 2023 Twitterissä toisen henkilön blogi-kirjoituksen, jossa arvosteltiin Turkuun suunniteltua tunnin junaa.
 - ”Lukemisen arvoinen blogi. Tunnin juna ei kannattaisi rakentaa. Infrakeskeisten megasuunnitelmien sijaan pitäisi junaliikennettä kehittää Suomessa paljon matkustajalähtöisemmin”
- Työntekijä sai kutsun kuulemistilaisuuteen kirjallisen varoituksen antamiseksi. Työntekijä sai lopulta kirjallisen huomautuksen.
 - Asiaa oli perusteltu sillä, että tunnin juna on Turun kaupungin ykkösedunvalvontahanke ja liikenneinsinööri olisi tullut pidättäytyä poikkeavien mielipiteiden ilmaisusta kyseiseen aiheeseen liittyen
 - Lisäksi hänen edellytettiin jatkossa välttävän kaupungin tavoitteiden vastaista kommentointia.
- Kirjallisen huomautuksen saanut liikenneinsinööri kanteli asiasta oikeusasiamiehelle

Apulaisoikeusasiamies katsoi ratkaisussaan, että työntekijän sananvapautta oli loukattu tilanteessa.

- Apulaisoikeusasiamiehen mukaan viesti ei sisältänyt paikkansapitämätöntä, valheellista tai muutenkaan epäasiallista tietoa, vaan **kirjoitus on ollut sävyltään asiallinen**

Ratkaisun mukaan; Viesti on selvästi kuulunut sananvapauden piiriin eikä sananvapauden puuttuminen ole ollut välttämätöntä tavoiteltuun päämäärään eli työnantajan tavoitteen edistämiseen nähden

Kiitos!