

24.8.2020

Tytti Oras

Selvityshenkilö Mika Illman

### **Maalittamista koskeva selvitys**

Journalistiliitto kiittää mahdollisuudesta vastata selvitysmiehen kysymyksiin.

Maalittaminen on uudehko, tyypillisesti digitaalisiin ympäristöihin liittyvä ilmiö. Se voi vaikuttaa rajoittavasti median linjavalintoihin tai juttujen aiheisiin (ns. vaientamisvaikutus), jolloin yleisön tiedonsaantimahdollisuudet kaventuvat. Se voi myös olla työturvallisuuslaissa tarkoitettu työhön liittyvä kuormitus- tai uhkatekijä. Kaikki maalittamisen kohteet eivät kuitenkaan ole työturvallisuuslainsäädännön piirissä, eikä kaikki viestintä ole sananvapauslaissa säänneltyä.

Rikoslainsäädäntö on välttämätön, mutta myös erityisen hankala keino säännellä sananvapauden rajoja. Koska sananvapaus on perusoikeus, tulee viestintään liittyvän rikoskynnyksen olla korkea. Rikosnimikkeiden täytyy olla tarkkarajaisia ja täsmällisiä. Lisäksi sananvapauden rajoitukselta edellytetään oikeasuhtaisuutta tavoiteltavaan päämäärään nähden. Sanat ja sanojan tarkoitus ovat aina tulkinnanvaraisia. Näin ollen maalittamisen määritelmä ei välttämättä ole muotoiltavissa yksinomaan teon seurausten tai tekijän oletettujen motiivien pohjalta. Sananvapauteen sisältyy myös oikeus sanoa asioita, jotka järkyttävät tai aiheuttavat mielipahaa, kunhan ei ylitetä sitä, mitä voidaan pitää yleisesti hyväksyttävänä. Sananvapauden osalta laajempi vapaus on usein vapaan yhteiskunnan kannalta turvallisempaa kuin puheen rajoittaminen.

Keskustelun vaimentamiseen tähtäävä maalittaminen on kuitenkin vapaaseen tiedonvälitykseen ja yhteiskuntaan liittyvä uhka. Digitaalisten kanavien ja anonyymien viestimahdollisuuksien myötä keskustelun häiritseminen esimerkiksi maalittamalla on nykytilanteessa mahdollista. Järjestelmälliseen keskustelun häirintään on demokraattisen yhteiskunnan syytä puuttua ajoissa.

Sananvapauden rajoitusten suhteellisuuden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset johtavat siihen, että onkin syytä määritellä keskeiset ongelmakohtat ja puuttua niihin täsmällisin keinoin. Vaikkakin rikoslainsäädännön ohjaava vaikutus voi olla hyvä keino muuttaa asenneilmapiiriä, on rikosprosessi kuitenkin hidas ja raskas työkalu puuttua maalittamisen haitallisiin seurauksiin. Maalittamisilmiö on käytännössä moniulotteinen, joten sen kielteisten vaikutusten vähentäminen edellyttää moniulotteisia toimenpiteitä.

### **Työturvallisuuslainsäädäntö ja journalistit (kysymyskohta I)**

Vastaustemme pohjaksi selvitimme kesällä 2020 toimitusten työsuojeluvaltuutettujen kokemuksia siitä, miten maalittaminen tai muu vastaava häirintä tai uhkailu on otettu huomioon työpaikkojen työsuojelutoiminnassa. Vastauksissa todetaan esim. seuraavaa:

*”Tukea on luvattu, mutta käytännössä mitään valmista mallia ei ole olemassa.”*

Siltasaarekatu 16, 7. krs  
PL 252, FI-00531 Helsinki  
Puh. +358 9 6122 330  
Fax +358 9 605 396  
[www.journalistiliitto.fi](http://www.journalistiliitto.fi)

FI03 8000 1000 0940 87 DABAFIHH

Broholmsgatan 16, 7. vån  
PB 252, FI-00531 Helsingfors  
Tel. +358 9 6122 330  
Fax +358 9 605 396  
[www.journalistiliitto.fi](http://www.journalistiliitto.fi)

FI03 8000 1000 0940 87 DABAFIHH

24.8.2020

Tytti Oras

Tekemämme kyselyn perusteella voi sanoa, että valtaosassa toimituksissa ei ole järjestelmällistä toimintatapaa häirintätilanteisiin. Jos sellainen on, se ei välttämättä ole edes työsuojeluvaltuutettujen tiedossa. Näin ollen on oletettavaa, etteivät myöskään työntekijät tiedä, millaista tukea maalittamisen kohteeksi joutuvalle olisi mahdollisesti saatavilla.

Esimiesten tuki koetaan erittäin tärkeäksi konkreettisissa häirintätilanteissa, mutta Journalistiliiton tietojen mukaan ilmoitusta esimiehille ei kaikissa tilanteissa silti tehdä. Kaikki eivät ehkä tunne toimintatapoja tai oikeuksiaan työelämässä, ja jotkut taas arvioivat riskin pienemmäksi kuin se onkaan. Henkisen työsuojelun keinot eivät ole tuttuja myöskään kaikille esimiehille. Suurissa mediayrityksissä on kenties laadittu ohjeistus, mutta sitä ei välttämättä tunneta tai osata soveltaa paikallistasolla tai käytännössä. Vaikka asia koetaan tärkeäksi, ei sille ole annettu työyhteisöissä juurikaan aikaa.

Ao. artikkelissa on kuvattu muutaman suuremman mediayrityksen työnantajan näkökulma asiaan.

<https://www.journalisti.fi/artikkelit/2020/5/mediatalot-ohjeistavat-tyntekijit-hirinn-kohtaamiseen-vaihtelevasti-yle/>

Jutusta ilmenee mm., että joka viides yleläinen kertoi yhtiön viime syksynä tekemässä kyselyssä kokeneensa sanallisia vihanilmauksia säännöllisesti. Jutussa haastatellun MTV:n edustajan mukaan poliisille joudutaan ilmoittamaan fyysisistä uhkista pari kertaa vuodessa, mutta asiat ovat yleensä jääneet sillensä.

Työsuojeluvaltuutettujen enemmistön mukaan maalittamista ei ole otettu huomioon työhön liittyvien riskien kartoituksessa. Tilannetta kuvaa esimerkiksi tämä kyselyymme annettu avovastaus:

*”Pienissä lehdissä tuskin, konsernin tasolla varmaankin”*

Vastaus voi selittyä osin myös sillä, että maalittaminen on terminä suhteellisen uusi. Lehtialan työehtosopimukseen on vasta tänä vuonna lisätty erillinen maininta siitä, että työsuojelun yhteistoiminnassa on käsiteltävä mm. häirintätilanteisiin liittyvät ohjeet ja tukitoimet. Journalistiliiton käsityksen mukaan tiettyihin jutunaiheisiin liittyviä uhkia on toimituksissa pyritty ennakoimaan, mutta yleisesti ottaen henkinen työsuojelu tai siihen liittyvien riskien kartoittaminen ei ole alalla saanut aivan sitä painoarvoa, jonka se työturvallisuuslain mukaan vaatisi.

Journalistien työssään kokema häirintä ei aina ylitä rikoskynnystä. Se voi silti olla merkittävä työturvallisuusriski.

Kaksi kolmasosaa kyselyymme vastanneista työsuojeluvaltuutetuista pitää nykyistä työturvallisuuslainsäädäntöä riittämättömänä. Varsinaisena ongelmana näyttäytyy kuitenkin se, ettei lainsäädäntöä tunneta, tai se jää ns. kuolleeksi kirjaimeksi. Ohjeita tai suunnitelmia ehkä laaditaan, mutta käytännössä tiedottaminen, toimeenpano ja seuranta puuttuvat. Paljon jää yksittäisen työntekijän oman harkinnan varaan.

24.8.2020

Tytti Oras

Työturvallisuuslain säännökset tunnistavat sinänsä riittävällä tavalla terveyttä vaarantavan häirinnän. Säännösten yleisluonteisuus voi kuitenkin olla yksi syy siihen, että uhkia ei oteta käytännössä riittävällä tavalla huomioon. Nykyiset työturvallisuuslain säännökset kaipaisivat siten rinnalleen täydentävää, kenties myös tiedottamiseen, toimeenpanoon ja seurantaan liittyvää, konkreettiasolle ulottuvaa sääntelyä.

Työturvallisuuslainsäädännön käytännön soveltamista tulisi siis tehostaa. Myös ennakoiva toiminta työpaikoilla on tärkeää. Henkiseen työsuojeluun ja kuormitukseen liittyvien työturvallisuusvastuiden näkymättömyys käytännön työssä on kiinni myös asenteista ja siitä, miten organisaatiossa annetaan näille asioille aikaa.

Mahdollisten lainsäädäntötoimien lisäksi tarvitaan resursseja työsuojeluvantoon. Myös mielenterveyspalveluiden saatavuutta pitäisi parantaa.

### **Freelancerit maalittamisen kohteina**

Työturvallisuuslainsäädäntöä ei sovelleta lainkaan freelancer-yrittäjiin, jotka ovat kuitenkin osa alan vakiintunutta työvoimarakennetta. Myös lyhytaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät journalistit jäävät usein käytännössä esimerkiksi työterveyshuollon tukitoimien ulkopuolelle.

Työturvallisuuslainsäädäntö ei siis yksin ratkaise maalittamisilmiöön liittyviä ongelmia.

Journalisti-lehden juttu aiheesta avaa sitä, millaisiin käytännön ongelmatilanteisiin freelancer voi joutua.

<https://www.journalisti.fi/artikkelit/2020/5/kun-freelancer-joutuu-haastateltavan-painostamaksi-toimeksiantajan-tuki-on-trk/>

Olennaista olisi saada kaikkiin toimituksiin systemaattinen järjestelmä, jonka mukaisia menettelytapoja voisi soveltaa myös freelancereihin. Tämä ei olisi mahdotonta nykyisinkään, mutta velvoittavuuden puuttuessa tällaisia järjestelmiä ei juurikaan ole.

Lakihanke työhön liittyvän laittoman uhkauksen saattamiseksi yleisen syytteen alaiseksi lisäisi toimeksiantajan mahdollisuuksia tukea freelanceria pahimmissa uhkatilanteissa.

Myös henkilöstön edustajien mahdollisuuksia olla freelancerien tukena olisi syytä pohtia. Tällöin olennaista olisi myös se, että työnantajan edustajalla olisi jonkinlainen reagointivelvoite. Koska freelancerilla ei ole työsuhdeturvaa, ei hänen voi olettaa vaativan toimeksiantajan tukea, ellei siihen ole selkeää velvoitetta olemassa.

24.8.2020

Tytti Oras

## Digitaaliset kanavat ja mm. journalistien maalittaminen (kysymyskohta II)

Ruotsissa voimassa oleva ns. BBS-lainsäädäntö (lag om ansvar för elektroniska anslagstavlor; 1998:112, Bulletin Board System) asettaa tiettyjen sähköisten alustojen ylläpitäjille velvollisuuden valvoa alustalla tapahtuvaa toimintaa (4 §) ja poistaa sellaisia viestejä alustalta, jotka täyttävät erikseen mainitut rikostunnusmerkistöt, tai estää niiden julkiseksi tuleminen (5 §).

Sähköisten alustojen ylläpitäjän vastuun kehittäminen Suomessakin on sinänsä tavoiteltavaa. Tietyillä alustoilla on esiintynyt ilmiötä, jossa keskusteluketjuihin tms. kertyy myös toimittajiin henkilöinä kohdistuvaa, usein nimetöntä, alatyylisiä ja osin lain vastaista parjaamista tai maalittamista. Tällaisen ilmiöön on ollut ilmeisen vaikeaa puuttua. Selkeisiin lainvastaisuuksiin olisi hyvä pystyä puuttumaan nykyistä huomattavasti nopeammin ja tehokkaammin.

On olennaista huomata, että tässä mainitun Ruotsin ns. BBS-lainsäädännön soveltamisala ei kata kaikkea mediaa. Sananvapauslainsäädäntö turvaa Ruotsissa vastuullisesti toimivaa joukkoviestintää. BBS-lainsäädäntö ei ole Ruotsista saamamme arvion mukaan juurikaan haitannut median toimintaedellytyksiä ja tiedonvälitystä.

Ohessa esimerkki BBS-lainsäädännön soveltamisesta Ruotsissa:

<https://www.juridikfronten.org/2019/06/25/unik-dom-om-brott-mot-bbs-lagen-efter-anmalan-fran-juridikfrontens-ordforande/>

Mikäli BBS-tyyppistä lainsäädäntöä harkitaan, on jo valmistelun alkuvaiheessa syytä huolehtia soveltamisalan rajoista, velvoitteiden täsmällisyydestä sekä siitä, että lainsäädäntö on oikeassa suhteessa tavoitteeseensa nähden.