



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Nea Uusivuori

Työturvallisuusvelvoitteiden kattavuus kivijalkamyymälän lähityössä covid-19-pandemian aikaan

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2021

Tekijä Otsikko	Nea Uusivuori Työturvallisuusvelvoitteiden kattavuus kivijalkamyymälän lähityössä covid-19-pandemian aikaan
Sivumäärä Aika	40 sivua + 1 liitettä Huhtikuu 2021
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Kristiina Suihko
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella vähittäiskauppa-alan kivijalkamyymälän myyjän työtä työnantajan ja työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden kattavuuden ja suojelutehon näkökulmasta covid-19-pandemian aikana. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen yleisten koronaa koskevien suositusten ja rajoitusten toteutumista myymäläympäristössä peilaten näitä ohjeistuksia työsuojeluun myyjän lähityössä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli myös selvittää sitä, miten Työterveyslaitoksen antamat suositukset palvelualojen covid-19-tartuntojen ehkäisemiseksi linkittyvät työturvallisuuslakiin.</p> <p>Opinnäytetyö eteni työsuojeluun liittyvien lakien selvittämisestä kohdistuen kasvokkain asiakaspalvelussa työskentelevien myyjien terveysturvallisuuteen. Kartoituksen pääpaino oli työturvallisuuslaissa ja niissä työnantajan ja työntekijän työturvallisuusvelvoitteissa, jotka keskeisimmin määrittelevät myymälätyön turvallisuutta ja terveyttä.</p> <p>Työ on luonteeltaan laadullinen tutkimus ja työssä aineiston keruun menetelmänä käytettiin puolistrukturoituja avoimia haastatteluja. Haastattelut toteutettiin yritys X:n kahdessa erikoismyymälässä. Haastattelin yritys X:n kahden myymälän esimiehiä ja kahta myyjää.</p> <p>Opinnäytetyön johtopäätöksissä esiin tulevat keskeisimmät työnantajan työturvallisuusvelvoitteet myymälätyössä ja suojautuminen korona-aikana. Näiden lisäksi tärkeimpänä esiin tulevat riskien arviointi ja seuranta sekä niiden jatkuva päivittäminen. Työntekijän tärkeimmät velvoitteet kohdistuvat havaittujen haittatekijöiden ja vaarojen tunnistamiseen ja käsittelemiseen.</p> <p>Turvallisuudentunne ja psykososiaalinen kuormittuminen näyttivät isommilta riskeiltä kuin asiakaskontaktissa tapahtuva altistuminen mahdolliselle tartunnalle myyjän työssä. Myyjän turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat moninaiset seikat määrittävät lähityön terveysturvallisuutta korona-aikana. Opinnäytetyössä kuvattiin lähityön terveysturvallisuutta korona-aikana ja näin työ antaa laajempaa vertailutietoa samantapaisissa olosuhteissa kasvatusten asiakaskontaktissa korona-aikana työskenteleville aloille.</p>	
Avainsanat	työsuojelu, työturvallisuusvelvoitteet, covid-19-pandemia, lähityö, psykososiaalinen kuormittuminen

Author Title	Nea Uusivuori Coverage of occupational safety obligations in the work of the brick and mortar store during the covid-19-pandemic
Number of Pages Date	40 pages + 1 appendices May 2021
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Bachelor of Business Administration (BBA)
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Kristiina Suihko, Senior Lecturer
<p>The aim of the study is to examine the job of a shop assistant in brick and mortar store in the retail sector. The perspective of the coverage and protection effectiveness of the employer's and employee's occupational safety obligations during the covid-19-pandemic. The study deals with the implementation of the National Institute for Health and Welfare's general recommendations and restrictions on coronavirus in the store environment, mirroring these guidelines for occupational safety and health in the shop assistant's contact work. The study also aims to study how recommendations issued by the Finnish Institute of Occupational Health to prevent covid-19-infections in service sectors are linked to the Occupational Safety and Health Act.</p> <p>The study progresses from the study of occupational safety and health laws to the health safety of salespeople working in customer service. The main focus of the survey is the Occupational Safety and Health Act and the employer's and employee's occupational safety obligations, which essentially define the safety and health of store work. The study is qualitative in nature, and semi-structured open interviews were used as a method for collecting material at work. The interviews were conducted at company X's two specialty stores. I interviewed the supervisors and two vendors of company X's two stores.</p> <p>The conclusion of the study clarifies the most important employer's occupational safety obligations in store work and protection during the coronavirus epidemic. In addition to these, the most important issues are the assessment and monitoring of risks and their continuous updating. The employee's main obligations are to identify and address the identified harms and hazards.</p> <p>A sense of security and psychosocial stress seem to be greater risks than exposure to possible infection in customer contact in the shop assistant's work. The many factors affecting the shop assistant's sense of security determine the health safety of contact work during the coronavirus epidemic. The study describes the health safety of contact work during the coronavirus epidemic, and thus provides broader comparative information in similar circumstances in face-to-face customer contact with sectors working during the coronavirus epidemic.</p>	
Keywords	occupational safety and health, occupational safety obligations, covid-19 pandemic, contact work, psychosocial stress

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Taustaa	1
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimuskysymykset ja metodi	3
1.3	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet	4
2	Covid-19-tartuntojen ehkäisemisen tausta	6
3	Työturvallisuuslaki, työsuojelu ja työterveyshuolto	10
3.1	Työturvallisuuslaki ja sen tarkoitus	10
3.2	Työnantajan yleiset velvollisuudet työturvallisuuslaissa	10
3.3	Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset	12
3.4	Työterveyshuoltolaki	13
4	Työturvallisuusvelvoitteet myymälätyössä pandemia-aikaan	14
4.1	Työnantajan työturvallisuusvelvoitteet ja huolehtimisvelvoite	14
4.2	Työntekijän työturvallisuusvelvoitteet ja oikeus pidättäytyä työstä	15
5	Työturvallisuuden hallinta myymälätyössä Covid-19-pandemian aikana	16
5.1	Työturvallisuus myymälätyössä	16
5.2	Koronan torjunta kivijalkamyymälässä, riskien arviointi ja toimenpiteet	17
5.3	Tartuntatautilain muutoksen tuomat lisävelvoitteet myymälätyössä	19
6	Psykososiaalinen kuormitus työturvallisuusvelvoitteissa	20
6.1	Psykososiaaliset kuormitustekijät	20
6.2	Turvallisuuden merkitys	23
7	Opinnäytetyön toteutus	25
7.1	Haastatteluaineisto	25
7.2	Tutkimuskysymykset ja laadullinen sisällönanalyysi	28
7.3	Työn luotettavuuden arviointi	30
8	Työn tulokset	32
8.1	Laadullisen sisällönanalyysin tulokset	32
8.1.1	Lähityön psykososiaalinen kuormittavuus korona-aikana	32
8.1.2	Työturvallisuusvelvoitteiden toteutuminen myymäläympäristössä korona-aikana	33

8.1.3	THL:n ja TTL:n ohjeistusten käyttöönotto ja AVI:n paikalliset rajoitukset	33
8.1.4	Uudet toimintamallit myymälässä	34
8.1.5	Työterveyshuollon rooli korona-aikana	35
8.1.6	Analyysin johtopäätökset	35
8.2	Työn kirjalliseen lähdeaineistoon perustuvat tulokset	36
9	Johtopäätökset	38
	Lähteet	41
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelukysymykset	

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Yhteiskunnan toimivuuden ja huoltovarmuuden takaamiseksi covid-19-pandemian aikana kriittisiin toimialoihin kuuluvat myös elintarvikehuolto ja vähittäiskauppa. Suurimman riskin saada covid-19-tartunta on työntekijöillä, joiden työ sisältää fyysisiä kontakteja ja vuorovaikutusta monien ihmisten kanssa. Kivijalkamyymälöissä perinteinen myyjän asiakaspalvelutyö edustaa pandemian haavoittuvampaa työntekijäryhmää. Vähittäiskaupan toimintamuodot kehittyvät digitalisaation myötä ja esimerkiksi ruokakauppojen keräys- ja kuljetustoiminnot maksukäytäntöineen monipuolistuvat ja yleistyvät. Samoin elintarvikkeiden hakuautomaatit postipakettipalveluiden tavoin ja robotiikka. Kuitenkaan kaikki ihmiset eivät pysty huolehtimaan välttämättömien tarvikkeiden hankinnasta digitaalisesti, henkilökohtainen fyysinen asiointi ei poistu. Asiakas tarvitsee fyysisen asiakaspalvelijan, esimerkiksi kassatyöntekijän tai myyjän.

Myyjän työn turvallisuus ja terveellisyys ovat sidoksissa työturvallisuusvelvoitteisiin. Työpaikan työsuojelu on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimintaa. Suomen työsuojelun lainsäädäntökehys pohjautuu Euroopan yhteisön puitedirektiivin työsuojelua koskevien vähimmäisvaatimusten lisäksi kansallisiin säädöksiin, viranomaisohjeisiin ja suosituksiin. Koronan etenemisen myötä kevään 2020 määräaikaisesta valmiuslain voimassaolosta lähtien viranomaisten ohjeistus on täsmentynyt prosessinomaisesti. Maaliskuussa 2021 Suomi oli poikkeusolojen julistamisen myötä kolmen viikon sulutilassa 8.3.–28.3.2021. Tartuntalain väliaikaisen muutoksen 22.2.–30.6.2021 myötä osa työturvallisuutta koskevia suosituksia on muuttunut Aluehallintoviraston työsuojeluvastuualueen paikallisesti päättämiksi velvoitteiksi kiihtymis- ja leviämisalueilla. (Ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2021b.)

Vähittäiskaupan työympäristö on muuttunut viihtymistä luovasta asiointista koronatarunnalta suojaavaksi ohjeistusympäristöksi. Olemme kauppojen asiakkaina tottuneet jo käsien desifointipisteisiin. Visiireistä on siirrytty kasvomaskeihin ja hengityssuojaimiin niin myyjillä kuin asiakkailla. Turvaväli- ja yskimisohjeistukset kerrataan niin kuvin kuin kuulutuksin. Työnantajat tihentävät työyhteisön hygienia- ja velvollisuuskoulutuksiaan ja päivittävät työturvallisuussuunnitelmiaan, vaarojen selvityksiään ja riskiarviointejaan. Asiakkaat tarkkailevat toistensa hygieniakäyttäytymistä. Välinpitämätön asenne viivyyttää pandemiasta selviämistä. (Ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2021b.)

Työnantajan ja työntekijän sopeutuminen ja joustavuus pandemian haittavaikutusten estämisessä ja kestävydessä muodostuu yhteistyöstä. Ammattitautivaaran lisäksi korona on lisännyt psykososiaalista ja taloudellista kuormitusta. Nuoret naispuoliset työntekijät ovat enemmistönä vähittäiskauppojen myyjän työssä, sosioekonominen asema on usein heikko. Riskiryhmään kuuluvat, raskaana olevat ja osatyökykyiset myyjäntyössä toimivat työntekijät tarvitsevat yksilöllisiä ratkaisuja ja riskiarviointia. Työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen vaativat työnjohdon jatkuvaa suunnitelmien ja riskiarviointien päivytystä pandemiasta selviämiseen. Työsuojeluvaltuutettu voi velvoittaa flunssaoireisen työntekijän kotiin. Voiko myyjäntyötä henkilökontaktissa tekevä pidättäytyä työstä, jos tuntee terveystensä vaarantuvan suojaustoimista huolimatta? Yritys voi olla esimerkiksi niin pieni, ettei työtehtävän vaihto onnistu. (Ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2021b.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan sitä, millaisia työturvallisuusveloituksia vähittäiskaupan myyjän työssä, työntekijän ja työnantajan on noudatettava covid-19-pandemian aikaan. Ja millaisia suosituksia lähityössä pitää noudattaa. Työhön tuodaan mukaan myös tarkastelua työntekijän työstä pidättäytymisestä. (Ks. Työturvallisuuslaki 2002, luku 4, 18 §, 23 §.) Poikkeusaika eli tämänhetkinen globaali koronapandemia asettaa työelämään uusia haasteita. Poikkeustilanne on Suomessa aiheuttanut sen, että työntekoon ja työpaikoille on tullut muutoksia työntekoon liittyviin käytäntöihin. Yleinen suositus on ollut, että etätyötä tulisi suosia ja turhia ihmiskontakteja välttää. Tätä viranomaisen antamaa suositusta ei kuitenkaan pysty toteuttamaan kaikilla asiakaspalvelualan työpaikoilla, joilla työntekoa ei voida siirtää toiseen paikkaan. Tällaisia työpaikkoja ovat muun muassa vähittäiskaupan kivijalkamyymälöiden työt. (Ks. Pölkki 2020; Työterveyslaitos 2020.)

Kun tehokkain keino estää virustartuntoja työpaikoilla on ihmiskontaktien välttäminen, niin myös kysymykseksi herää se, asettuvatko esimerkiksi vähittäiskauppojen myyjät suositusten edessä eriarvoiseen asemaan. Esimerkiksi myymälässä työskentelevin myyjien työ on paikasta riippuvaista ja myymälätyötä ei voida siirtää etätyönä tehtäväksi. Tämä asettaa työntekijän sellaiseen asemaan ja tilanteeseen, jossa työntekijällä ei ole oikeutta valita työntekoa paikkaan. Työturvallisuus on kuitenkin jokaisen työntekijän oikeus, ja siitä huolehtiminen kuuluu jokaisen työnantajan velvollisuuksiin. (Ks. Pölkki 2020.)

Tässä opinnäytetyössä ei kuitenkaan perehdytä tarkemmin eriarvoisuuden kysymykseen vaan pyritään tuomaan esiin koronapandemian aikaan tärkeimmät työturvallisuusvelvoitteet ja työturvallisuuteen liittyvät asetukset, joita myymälässä työskentelevien työntekijöiden sekä työnantajien on noudatettava. (Ks. Pölkki 2020.) Tässä työssä ei tulla käsittelemään kaikkien vähittäiskaupan myyjien työtä alatoimialoittain, vaan käytetään käsitettä ”myyjä”, tarkoittaen kaikkia vähittäiskaupan myyjiä, jotka työskentelevät myymäläympäristössä. Työssä ei myöskään oteta huomioon vähittäiskaupan verkkokaupassa tapahtuvaa myyntityötä tai verkkokaupan myyjiä ja asiakaspalvelijoita. (Ks. Kaupan liitto 2020.)

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet, tutkimuskysymykset ja metodi

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella vähittäiskauppa-alan kivijalkamyymälän myyjän työtä työnantajan ja työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden kattavuuden ja suojelehtehon näkökulmasta covid-19-pandemian aikana. Opinnäytetyössä käytetään laadullista tutkimusmenetelmää ja työ käsittelee Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen yleisten koronaa koskevien suositusten ja rajoitusten toteutumista myymäläympäristössä peilahten näitä ohjeistuksia työsuojeluun myyjän lähityössä. Opinnäytetyö pyrkii myös tutkihtaan sitä, miten Työterveyslaitoksen antamat suositukset palvelualojen covid-19-tartuntojen ehkäisemiseksi linkittyvät työturvallisuuslakiin. (Ks. Valtioneuvosto 2020, Työterveyslaitos 2020a.)

Opinnäytetyön tutkimusongelmat ovat kiteytetty seuraaviin kahteen kysymykseen: Ovatko työnantajan ja työntekijän työturvallisuusvelvoitteet riittäviä Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen ohjeiden, suositusten ja rajoitusten näkökulmasta suojaamaan kivijalkamyymälän myyjää covid-19-virustartunnalta? Miten Työterveyslaitoksen palvelualoja koskevat covid-19-torjuntaohjeet linkittyvät työturvallisuuslakiin?

Tämä opinnäytetyö vastaa seuraaviin neljään tutkimuskysymykseen, joita ovat seuraavat:

1. Mitkä ovat tärkeimmät työturvallisuusvelvoitteet myyjän lähityössä covid-19-pandemian aikana?
2. Miten myyjän työnantaja toteuttaa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Työterveyslaitoksen covid-19-virusinfektion torjuntaohjeet työturvallisuustoimissa?

3. Mitä täydennyksiä myymälän työsuojeluun on tarvittu covid-19-pandemian aikana?
4. Miten myyjän terveysturvallisuus toteutuu työturvallisuustoimissa korona-aikana?

Tässä opinnäytetyössä käytettävä menetelmä on laadullinen eli kvalitatiivinen. Lähestymällä tutkittavaa ilmiötä useista näkökulmista, voidaan tavoittaa monipuolista tietoa ja siten lisätä ymmärrystä ilmiön luonteesta ja siihen liittyvistä syy-seuraussuhteista. Laadulliseen tutkimukseen rinnastetaan usein aineistolähtöisyys. Tutkimus ei kuitenkaan koskaan ole täysin yksisuuntaista tai mustavalkoista, sillä myös laadullisessa tutkimuksessa on enemmän tai vähemmän mukana määrällisiä eli kvantitatiivisia vaikutteita. Työssä oikeudellista teoriaa käytetään oleellisena pohjana opinnäytetyölle. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a).

1.3 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Tässä luvussa esittelen työn keskeisimpiä käsitteitä, joita käytän työssä ja esitän niiden määritelmät. Käsitteet ovat tekstissä lihavoitu.

Työturvallisuus lyhyesti tarkoittaa sitä, että työpaikan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot ovat turvalliset ja työympäristö toimii moitteettomasti. (Työturvallisuuskeskus b.)

Työturvallisuuslaki on nimensä mukaisesti työturvallisuutta sääntelevä laki. Työturvallisuuslaissa säädetään tapaturmista, ammattitaudeista, työn henkistä kuormittavuudesta, väkivallan uhasta, häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta työpaikoilla. (Saloheimo 2016, 2.)

”**Työsuojelu** on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa, jolla huolehditaan siitä, että työpaikalla on turvallista ja terveellistä tehdä työtä.” (Työturvallisuuskeskus b.)

Terveysturvallisuus on tartuntataudeilta ja biouhkilta suojautumista niitä ehkäisemällä ja torjumalla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

Vähittäiskauppa on tuotteiden myymistä kuluttajille eli henkilöille. Vähittäiskauppias ostaa tuotteita valmistajilta tai tukkukaupan kautta jälleen myytäväksi. Vähittäiskaupoiksi

luetaan muun muassa päivittäistavarakauppa, tavaratalokauppa tai vähittäiskaupan erikoiskaupat, joita ovat esimerkiksi apteekit, hygieni- ja kosmetiikkakaupat, rautakaupat, kodin tekniikka, vaatteet ja jalkineet, urheilukauppa, kultasepät, kukat ja kasvit, kirjat ja paperitavara sekä veneet ja veneilytarvikkeet. (Kaupan liitto 2020.)

Vähittäiskaupan myyjä työskentelee esimerkiksi päivittäistavarakaupassa, tavaratalossa tai muussa vähittäiskaupan myymälässä, jossa myydään tuotteita kuluttajille. (Kaupan liitto 2020).

Vakiintunutta termiä **myymälätyö** käytän kuvailllessani myymäläympäristössä tehtävää työtä. Myymälätyöksi voi kutsua esimerkiksi tavaratalossa, hypermarketissa, supermarketissa, valintamyymälöissä tai muissa päivittäistavaramyymälöissä tehtävää työtä. (Päivittäistavarakauppa ry.)

Lähityö on työpaikalla tapahtuvaa työtä. Lähityön vastakohta on etätyö. (Yle 2020.)

Biologiset tekijät ovat biologisia eliöitä ympäristössä. Niitä voivat olla bakteerit, hiiva- ja homesienet, virukset, loiset tai prionit. Biologiset tekijät ovat usein ihmisen havaitsemattomissa, joten niiden aiheuttamaa vaaraa on vaikea ennakoida. (Työterveyslaitos 2020b.) Koronavirus kuuluu biologisten tekijöiden luokkaan 3. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020.)

”**Suosituks** eivät ole velvoittavia. Jokainen ihminen päättää itse niiden noudattamisesta.” (Valtioneuvosto 2021c.)

Linjaukset ovat toimintaohjeita, jotka velvoittavat ihmisiä. (Valtioneuvosto 2021c.)

”**Rajoitukset** ovat ihmisten oikeuksia rajoittavia päätöksiä, jotka perustuvat lainsäädännössä annetun julkisen vallan käyttöön.” Rajoitukset kullakin alueella ovat kytköksissä alueen tartuntatilanteeseen ja siihen, onko maakunta perus-, kiihtymis- vai leviämisvaiheessa. Myös hallituksen hybridistrategiassa määritetyillä tasoilla on merkitystä. Maaliskuussa 2021 Suomi on 2-tasolla. (Valtioneuvosto 2021c.)

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat tekijöitä, jotka liittyvät työn sisältöön, työn organisointiin, järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen ja, joista voi aiheutua haitallista kuormitusta. (Työturvallisuuskeskus 2015, 65.)

2 Covid-19-tartuntojen ehkäisemisen tausta

Maailman terveysjärjestö World Health Organization julisti maaliskuussa 2020 koronavirus covid-19 maailmanlaajuiseksi pandemiaksi. Euroopan komissio ja jäsenvaltioidensa terveysviranomaiset työskentelevät WHO:n kanssa yhteistyössä tartuntojen torjumiseksi. EU:n keskeiset tahot koronataartuntojen torjumisessa ovat Euroopan tautien ehkäisy- ja valvontakeskus ECDC ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto EU-OSHA työyhteisöjen osalta. Yhteiskunnan toimivuuden kannalta ja taudin leviämisen kuittamiseksi yritysten ja työyhteisöjen rooli on merkittävä rokotusten maailmanlaajuisen saatavuuteen asti, ehkä tämän jälkeenkin virusmuunnosten jäädessä kiertämään koko maapallolla. (OSHWiki 2020.)

Ensimmäisen kerran koronavirus covid-19 tunnistettiin Kiinan Wuhanissa tammikuussa 2020. Korona-infektion itämisaika on 2–14 vuorokautta. Joidenkin asiantuntijoiden mukaan itämisaika koronaviruksella olisi lyhyempi ja karanteeniaika vaihtelee 10–14 vuorokauteen. Riskiryhmiin kuuluvat iäkkäämmät eli yli 70-vuotiaat ja immuunijärjestelmältään heikentyneet ihmiset tai pitkäaikaissairaat ihmiset, joilla on esimerkiksi krooninen keuhkosairaus, syöpä tai diabetes. Tavallisin tartuntareitti on pisaratartunta henkilön yskiessä, aivastaessa tai puhuessa äänekkäästi. Pisaroiden levitessä pinnoille ja toisen henkilön koskettaessa samaa pintaa sekä kasvojaan, voi infektio tarttua. Samoin aerosolitartunta suljetussa sisätilassa on tartuntareitti, varsinkin jos henkilö on lähikontaktissa yli 15 minuuttia alle kahden metrin etäisyydessä ja ilmanvaihto ei ole tehokas. (OSHWiki 2020.)

EU-OSHA-keskus, jonka suomalainen yhteistyötaho on Työterveyslaitos, kehottaa jäsenmaiden yrityksiä tekemään covid-19-pandemiaa varten varautumissuunnitelman ja liiketoiminnan jatkuvuussuunnitelman. Niitä yrityksiä, joilla ei ole työterveyspalveluja tukenaan, EU-keskus ohjeistaa seuraamaan kansallisten terveysviranomaisten ja paikallisten työsuojeluviranomaisten ohjeita. (OSHWiki 2020.) Suomi heräsi pandemian ehkäisyssä konkreettisiin, koko yhteiskuntaa koskeviin päätös-, rajoitus- ja suositustoimiin maaliskuussa 2020, jolloin valtioneuvosto tasavallan presidentin kanssa totesi poikkeusolot 16.3.–13.4. 2020. Toimivaltaiset viranomaiset tekivät päätöksiä valmiuslain, tartuntatautilain ja muun lainsäädännön mukaisesti. (Valtioneuvosto 2020).

Sosiaali- ja terveysministeriö antoi 24.3.2020 ohjeet työntekijöille, jotka ovat alttiimpia covid-19-taudin vakavammalle muodolle (Sosiaali- ja työterveysministeriö 2020a.) Työterveyslaitos laati käytännön toimenpiteet työpaikoille siitä, mitä työnantajien on tehtävä työntekijöiden terveyden suojelemiseksi (Työterveyslaitos 2021). Suomessa siirryttiin ke-säkuun 2020 alussa hybridistrategiaan (testaa, jäljitä, eristä, hoida) ja annettiin ohjeet tartuntatautilain mukaisista toimista yleisvaarallisen tartuntataudin karanteeni-, eristä-mis- ja työstä poissaolokäytännöistä sekä oikeudesta tartuntatautipäivärahaan. (Sosi-aali- ja työterveysministeriö 2020d.)

Kevään rajoitustoimien ansiosta, yli 70-vuotiaiden tehokkaiden suojelutoimien, rajoitus-ten ja hygieniatoimien myötä koronatartunnat vähenivät kesän tullessa vuonna 2020. Poikkeusoloja jatkettiin 16.6.2020 asti, jonka jälkeen valmiuslain perusteella annetut oh-jeet eivät olleet enää voimassa. Syksyn mittaan ihmisten palatessa töihin ja kouluun ko-ronatartunnat lähtivät taas nousuun, epidemian toinen aalto alkoi. Työsuojelussa ja -tur-vallisuudessa tarvittiin uusia toimia etätyösuositusten lisäksi. Tartuntatautilain mukaisesti paikalliset aluehallintovirastot sovittavat yhteen ja valvovat covid-19-tartuntataudin tor-juntaa ja säännösten toteutumista. (Sosiaali- ja työterveysministeriö 2020a.)

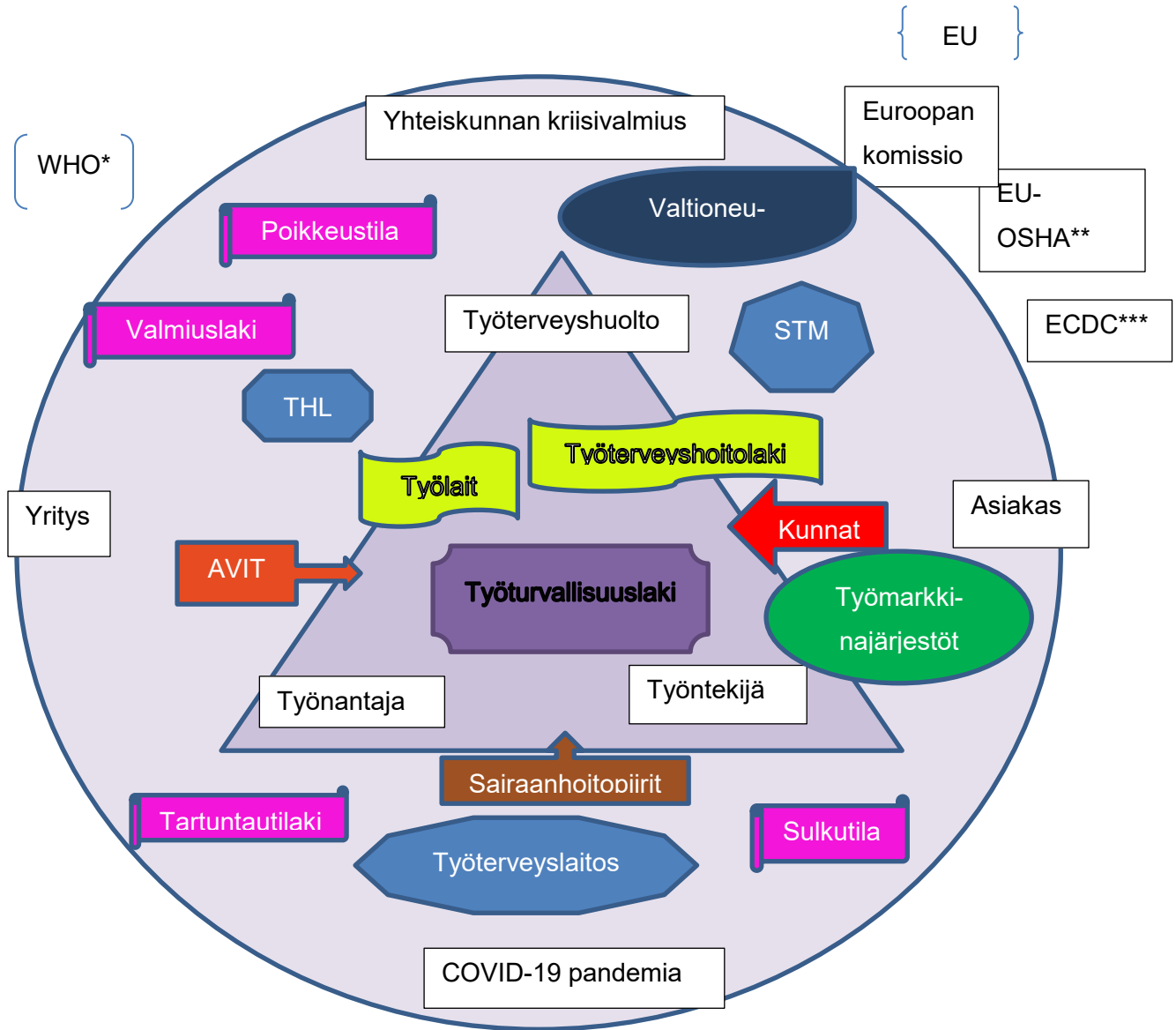
Myös kunnat ja sairaanhoitopiirit toteuttavat omilla paikallisilla päätöksillään rajoitus- ja suojaustoimia sovittaen päätökset siihen, missä vaiheessa alue on: perus-, kiihtymis- ja leviämisvaihe. Määrittelyvaihetta ohjaavat eri epidemiologiset tunnusluvut. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a.) Lokakuussa 2020 sosiaali- ja terveysministeriö ohjeisti kaikkia kiihtymis- ja leviämistasolla olevia alueita ottamaan käyttöön kaikki toimivallassaan ole-vat, hybridistrategian toimeenpanosuunnitelmassa olevat keinot. (Sosiaali- ja terveystmi-nisteriö 2020b.) Joulukuussa 2020 valtioneuvosto päivitti hybridistrategian toimintasuun-nitelman virusmuunnosten luoman koronainfektion nopeamman leviämisen uhan vuoksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021a.)

Tartuntatautilain väliaikaisen muutoksen 22.2.–30.6.2021 luomat toimivaltuudet antoivat aluehallintoviranomaisille mahdollisuuden esimerkiksi sulkea yksityisen elinkeinoharjoit-tajan toimitiloja, jos lakisääteiset soveltamisedellytykset täyttyvät. Samoin tartuntalain muunnos toi yrityksille velvollisuuden ohjeistaa asiakkaitaan konkreettisesti 2 metrin tur-vaväleistä, pintojen puhdistamisesta, käsihygieniasta, aivastus- ja yskimishygieniasta ja maskisuosituksesta. Hybridistrategian toimenpidetasolle 2 siirryttiin helmi- ja maaliskuun vaihteessa, jonka seurauksena sosiaali- ja terveysministeriö voi Terveiden ja hyvinvoin-

nin laitoksen lausunnon perusteella ohjata ja määrätä kaikille alueille, käyttöön otettavaksi leviämisvaiheen toimenpiteet ja suositukset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021a, 2021c.) Kunnan ympäristöterveydenhuollon ja elintarvikevalvonnan työntekijät alkoivat tehdä tarkistuskäyntejä yksittäisissä liiketiloissa ja päivittäistavarakaupoissa. Maaliskuussa poikkeustila otettiin uudestaan käyttöön ja sulkutila julistettiin kolmeksi viikoksi 8.3.–28.3.2021. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021b.)

Työsuojelun rooli ja työturvallisuusvelvoitteet ovat täsmentyneet pandemian edetessä. Työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta ohjaa sosiaali- ja terveysministeriön strategiset linjaukset. Painopisteitä ovat tulevaisuuden haasteet, jotka liittyvät työsuojeluun, työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Turvallisten ja terveellisten työolosuhteiden ja toiminta- ja työkyvyn sekä työllistymiskyvyn edistäminen vaativat huomiota. Maailmanlaajuinen covid-19-infektio edustaa työsuojelun haastetta, joka ei ole enää tulevaisuutta. Pandemia on keskuudessamme, jokaisen työntekijän ja työnantajan on joustavasti pystyttävä päivittämään omaa toimintatapaansa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021a, c.)

Hahmottelemani kuvio 1. kuvastaa työsuojelun monimuotoisuutta työyhteisöissä covid-19-pandemian aikaan.



Kuvio 1. Työsuojelu työyhteisössä covid-19-pandemian aikana.

*WHO, Maailman terveysjärjestö (OSHwiki 2020.)

**EU-OSHA, Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (OSHwiki 2020.)

***ECDC, Euroopan tautien ehkäisy- ja valvontakeskus (OSHwiki 2020.)

3 Työturvallisuuslaki, työsuojelu ja työterveyshuolto

3.1 Työturvallisuuslaki ja sen tarkoitus

Työturvallisuuslakia sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Lakiin kuuluvat henkilöturvallisuuden kaikki vaarat niiden laadusta tai lähteestä riippumatta. Työturvallisuuslaissa säädetään vaarojen arvioinnista työympäristön suunnittelusta ja työpaikan rakenteiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Laissa säädetään myös työpaikkaväivallasta sekä yksintyöskentelyn työskentelyyn liittyvistä vaaroista sekä työntekijän turvallisuusvelvoitteista ja myös turvallisuuden järjestämisestä yhteisillä työpaikoilla. (Saloheimo 2016, 18.) Lakiin kuuluu työympäristön puitedirektiivin mukaiset vaarojen torjunnan yleisperiaatteet ja niiden joukkoon myös yleinen työympäristön parantamisen tavoite. Työolojen parantamisen säännöksellä kiteytetään työturvallisuuslain tarkoitus ja tavoite sekä ohjataan lain soveltamista työpaikoilla. Lain tarkoitus on tavoitella työympäristön ja työolosuhteiden parantamista sekä turvata ja ylläpitää työntekijöiden työssä jaksamista. Tavoite on työolojen jatkuva parantaminen. (Saloheimo 2016, 28.)

Työturvallisuuslain tarkoitus on tehdä työympäristöstä turvallinen ja tähdätä parantamaan olosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja sen ylläpitämiseksi. Lain tarkoitus on myös torjua ja ehkäistä tapaturmia, ammattitauteja ja työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden terveyttä uhkaavia haittoja. Työturvallisuuslakia sovelletaan kaikkeen työhön, jossa osapuolet tekevät työsopimuksen, virkasuhteeseen tai julkkisoikeudellisen palvelussuhteen töihin. Työturvallisuuslaki velvoittaa osapuolina olevia työnantajaa ja työntekijää. Lakia sovelletaan myös vuokratyössä. Kun työnantaja käyttää työvoimaa, joka on toisen palveluksessa kuten vuokratyövoimaa, on tällä velvollisuus noudattaa työturvallisuuslain työnantajaa koskevia säädöksiä kyseisen työn aikana. Työnantajan on pidettävä huolta vuokratyöntekijän työhön perehdyttämisestä ja työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin kouluttamisesta sekä tiedottaa yhteistoiminnasta ja työterveyshuoltoa koskevista järjestelyistä. (Nieminen 2021, 148.)

3.2 Työnantajan yleiset velvollisuudet työturvallisuuslaissa

Työnantajalle määritellään yleiset velvollisuudet työturvallisuuslaissa. Näistä ensimmäinen on huolehtimisvelvoite. Huolehtimisvelvoite on riskienarviointia. ”Työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi.” Tämän toimintaohjelman tulee ottaa huomioon työpaikan ja työoloihin liittyvät kehityskohdat sekä työympäristön tekijöiden vaikutukset

työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyys. Tätä kutsutaan työsuojelun toimintaohjelmaksi. Työnantajan on myös otettava huomioon vaarojen arviointi ja selvittäminen ottaen huomioon työn ja toiminnan luonne. Työnantajan on huolellisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta ja muusta työympäristöstä koituvat haitalliset ja vaaralliset tekijät sekä tilanne, jossa niitä ei voi poistaa. Tällöin työnantajan on punnittava tekijöiden merkitystä henkilöstön turvallisuudelle ja terveydelle. (Nieminen 2021, 149.)

Tällaisia työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä huomioon otettavia asioita ovat:

1. vaara menettää terveys tapaturman tai muun vaaraa tai haittaa terveydelle aiheuttavan tilanteen tai tekijän takia
Tällaisia myymälätyötä pandemiatilanteessa koskevia vaaratilanteita käsittelevä seuraavassa kappaleessa.
2. kaikki tapaturmat, ammattitaudit ja työstä aiheutuvat sairaudet sekä vaaraa aiheuttavat tilanteet
3. työntekijän ikään, sukupuoleen ja ammattitaitoon liittyvät tekijät mukaan lukien työntekijän henkilökohtaiset edellytykset
4. työn kuormittavuus
5. mahdollinen lisääntymisterveyttä uhkaava haitta tai vaara sen heikkenemisestä tai menettämisestä
6. kaikki muut vastaavat seikat (Nieminen 2021, 149.)

Mikäli työnantajalla ei ole riittävää asiantuntemusta estää vaara ja haittatekijöitä, poistaa niitä tai korvata niitä vähemmän vaarallisilla ja haitallisilla tekijöillä on työnantajan käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita tämän velvollisuuden täyttämiseksi. Työnantajan tulee hallita ensimmäisen momentin selvitys ja arviointi ja näitä tulee päivittää ja tarkistaa kun olosuhteet muuttuvat olennaisesti. Työnantajalle kuuluu velvollisuus siirtää esimerkiksi raskaana oleva työntekijä tälle soveltuvimpiin työtehtäviin, mikäli työolosuhteista voi aiheutua sikiölle tai työntekijälle vaaraa eikä vaaratekijää voida poistaa. Työnantajan on myös suunniteltava työympäristöä korona-aikaan myymälässä. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi tauotusta on jaksotettava, ettei työympäristö vaarannu työntekijöiden kesken. Työnantajan velvoitteisiin kuuluu myös työn suunnittelu. Suunnittelussa on huomioitava työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, fyysiset ja henkiset sekä työn kuormitustekijöitä, mikäli työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle voi niistä aiheutua haittaa tai vaaraa. (Nieminen 2021, 150.)

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävää opetusta ja ohjausta. Esimerkiksi korona-aikaan työnantajan on perehdytettävä työntekijät riittävän hyvin suojaustoimenpiteisiin ja esimerkiksi työpaikan pintojen puhdistamiseen ja desinfiointiin. Työnantajan on myös pidettävä huoli, että esimerkiksi koronan aikaan työntekijöille annettua opetusta ja ohjausta täydennetään sitä mukaa, jos ja kun hallitus määrää uusia ohjeita tai muutoksia esimerkiksi myymälätyötä koskeviin suojaustoimenpiteisiin. Työnantajan on myös pidettävä huoli siitä, että työntekijöillä on riittävät henkilösuojaimet, apuvälineet ja muut laitteet käytössä. Koronapandemian aikaan on tärkeää, että työnantaja hankkii työntekijöiden käyttöön riittävästi hengityssuojaimia, desinfiointiainetta ja mahdollisesti käsineitä työssä käytettäväksi. (Nieminen 2021, 150.)

3.3 Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset

Tässä luvussa käsittelen työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset, joita erityisesti myymälätyössä ja sen työolosuhteissa tulee ottaa huomioon covid-19-pandemian aikaan. Työpaikan dynaaminen turvallisuus ja terveellisyys on oleellista covid-19-pandemian aikaan myymälätyössä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020c.) Työpaikan rakennemateriaalien, erilaisten varusteiden ja laitteiden pitää olla turvallisia ja terveellisiä ja niitä pitää pystyä käsittelemään ja nostelemaan sekä niiden tulee olla helposti puhdistettavissa. Työpaikan työskentelypaikkojen, kulkukäytävien, ulosmenoteiden, pelastusteiden ja työskentelytasojen sekä kaikkien alueiden, joissa työntekijät työskentelevät ja liikkuvat, on oltava turvallisia ja hyvässä kunnossa. Työpaikalla on aina oltava asialliset turvamerkinnot ja muut merkinnät, esimerkiksi pandemian aikaan turvaväleistä ja ohjeita asiakkaille, kuinka myymälöissä tulee toimia ja menetellä asiainnoin aikana. (Nieminen 2021, 152.)

Työpaikan ilmanvaihto ja työhuoneen tilavuuden säännös velvoittaa siihen, että työpaikalla on oltava puhdasta hengitysilmaa ja tehokas ilmanvaihto. Tämä on oleellista pandemia-aikaan ja asia, joista työnantajan tulee olla tietoinen ja havaitessaan puutteita tulee ne poistaa välittömästi. ”Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan tilavuudesta ja ilmanvaihdosta.” (Nieminen 2021, 148.) Työntekijän altistuminen hänen terveyttään ja turvallisuuttaan haittaavalle biologiselle tekijälle tulee rajoittaa niin mitättömäksi, ettei tällaisista tekijöistä voi aiheutua haittaa taikka vaaraa työntekijän terveydelle, turvallisuudelle tai lisääntymisterveydelle. Valtioneuvosto voi antaa asetuksen, joka sisältää tarkempia ohjeita biologisista tekijöistä sekä niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta, kestosta ja torjuntatoimenpiteistä. (Nieminen 2021, 153.)

Näin ollen sosiaali- ja terveysministeriö voi asetuksellaan antaa tarkempia säännöksiä muun muassa biologisten altisteiden haitalliseksi tunnistetuista ominaisuuksista. Koronavirus on biologinen tekijä ja sosiaali- ja terveysministeriö on antanut tästä asetuksen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a, 1–5.)

Työnantajan pitää kirjata luetteloon vakavan vaaran tai vakavan sairauden ihmisille aiheuttavista biologisista tekijöistä ja työntekijöistä, jotka ovat tälle työpaikalla altistuneet. Luetteloa on säilytettävä vähintään kymmenen vuotta altistumisesta. Jos altistuminen voi johtaa pysyviin tai piileviin tartuntoihin tai sellaisiin, joita ei voida määrittää ennen sairauden kehittymistä tai, joilla on pitkä itämisaika ennen kuin sairaus kehittyy ja jotka voivat johtaa uusiutuviin sairauksiin hoidosta huolimatta ja aiheuttavat vakavia jälkivaikutuksia, työnantajan on säilytettävä luetteloa altistuneista työntekijöistä kuitenkin neljäkymmentä vuotta altistumisen päättymisen jälkeen. (Nieminen 2021, 153.)

3.4 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on säätää työnantajan velvollisuuksista, joita ovat työterveyshuollon järjestäminen ja työterveyshuollon sisällön ja sen toteuttamisen hallitseminen. Lain tarkoituksena on edistää yhteistoimintaa työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon välillä ja ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä pyrkiä edistämään työn terveellisyttä ja turvallisuutta yhteistoiminnan avulla. Täten huolehditaan työntekijöiden terveydestä myös työn eri vaiheissa. Työterveyshuoltolaki koskee kaikkea työtä, jossa työnantajan on noudatettava työturvallisuuslakia. (Nieminen 2021, 260.)

Työterveyshuoltolain luvussa 2 määritellään velvollisuuksia, joita työnantajalla on. Niihin kuuluu muun muassa työterveyshuollon mahdollistaminen työntekijöille. Työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto, jotta työstä johtuvia vaaroja ja haittoja voitaisiin ehkäistä ja torjua tehokkaasti. Näin työnantaja suojelee ja edistää työntekijöiden turvallisuutta työkykyä ja terveyttä. Covid-19-pandemian aikaan on erityisen tärkeää, että työntekijä saa asianmukaista hoitoa työterveyshuollon asiantuntijoilta. Työnantajalla on velvollisuus myös hyödyntää kattavasti työterveyshuollon ammattilaisia ja erikoisasiantuntijoita niin työterveyshuollon suunnitteluun sekä kehittämiseen koskeviin asioihin kuin työterveyshuollon toteuttamiseksi. (Nieminen 2021, 260.)

4 Työturvallisuusvelvoitteet myymälätyössä pandemia-aikaan

4.1 Työnantajan työturvallisuusvelvoitteet ja huolehtimisvelvoite

Työnantajan tulee huolehtia työturvallisuudesta kokonaisuudessaan ja tämän on huolehdittava, ettei työntekijä joudu tapaturman tai terveydellisen vaaran uhan alle. Työnantajan on esimerkiksi siirrettävä lasta odottava työntekijä sellaisiin työoloihin, jotka soveltuvat tälle paremmin raskauden ajaksi, jos työ voi aiheuttaa raskaana olevalle vaaraa. (Nieminen 2021, 26.) Työturvallisuuslaki asettaa työnantajan huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta työssään ja turvallisista toimintatavoista sekä työ- ja suojavälineistä sekä niiden käytöstä ja koulutuksesta. (Työturvallisuuslaki 2002, 2 luku 8 §.)

Työnantajan velvollisuuteen kuuluu huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Huolehtimisvelvoitteen sisältö ja laajuus määräytyvät kuitenkin työpaikkakohtaisesti, jolloin velvoitetta määriteltäessä on otettava huomioon työn ja työolosuhteisiin liittyvät seikat. (Korte & Hyttinen 2019.) Työsuojelu tarkoittaa kaikkea toimintaa, jolla edistetään ja ylläpidetään työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä lisäksi myös työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä. Työturvallisuus on yksi osa työsuojelussa. Työturvallisuuden toteuttaminen on ensisijaisesti työnantajan vastuulla. (Korte & Hyttinen 2019.)

Huolehtimisvelvoitteen sisältö ja laajuus määräytyvät työpaikkakohtaisesti, jolloin velvoitetta määriteltäessä on otettava huomioon työn ja työolosuhteisiin liittyvät seikat. Työnantajalle kuuluu niin sanottu yleinen huolehtimisvelvoite, josta säädetään työturvallisuuslain 8 pykälässä. Tähän velvoitteeseen työnantajalle kuuluu työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen. Tämä velvoite koskee työtä, työolosuhteita ja muuta työympäristöä. Työnantajan on otettava huomioon myös työntekijän henkilökohtaiset edellytykset ja niihin liittyvät tekijät. (Työsuojeluvastuuopas 2020.)

Epätavalliset ja ennakoimattomat olosuhteet, joihin työnantajalla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa, rajaavat huolehtimisvelvollisuuden laajuutta. Tällaisia voivat olla poikkeukselliset tapaukset, joihin ei voida varautua tai joita ei voida välttää. Velvoite koskee työnantajaa tavalliseen tapaan myös pandemia-aikaan. Työnantajan pitää suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa tarvittavat tehtävät ja muutokset työympäristön ja työolosuhteiden parantamiseksi. Työturvallisuuslain 8 § 3 momentti sisältää nämä yleiset periaatteet,

joita työnantajan on mahdollisuuksien mukaan noudatettava. Työnantajan on noudatettava seuraavia periaatteita mahdollisuuksiensa mukaan. Vaara- ja haittatekijöiden syntyminen on estettävä ja pyrittävä poistamaan, mikäli tämä ei ole mahdollista, niin tulee ne korvata vähemmän vaaraa ja haittaa aiheuttavilla. Yleisellä tasolla vaikuttavat työsuojelun toimenpiteet tulee toteuttaa välittömästi ennen yksilöllisiä toimenpiteitä. Uusin tekniikka sekä muut mahdolliset keinot otetaan huomioon. (Hietala & Hurmalainen & Kainanto 2021, 85.)

Kuten tavallisesti myös koronapandemian aikaan tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee olla ajan tasalla ja jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisöä ja työtapojen turvallisuutta. Koronaviruspandemian vuoksi työnantajan tulee tarjota työntekijöilleen tarvittavat suojavälineet ja henkilösuojaimet sekä pyrkiä tekemään työympäristöstä mahdollisimman turvallinen työn asettamien mahdollisuuksien mukaan. Korona-aikaan työnantajan on oltava perillä uusimmista hallituksen rajoituksista ja asetuksista sekä suojavälineitä koskevasta lainsäädännöstä. Työnantajan on oltava tietoinen tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksista työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. (Hietala & Hurmalainen & Kainanto 2021, 85.)

4.2 Työntekijän työturvallisuusvelvoitteet ja oikeus pidättäytyä työstä

Työntekijän on työolot ja työtehtävät huomioon ottaen noudatettava huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on osaltaan huolehdittava muidenkin turvallisuudesta omansa lisäksi. Työntekijän on esimerkiksi ilmoitettava viipymättä työnantajalle, jos hän havaitsee vikoja tai puutteita. Työntekijän tulee välttää kaikkea häirintää ja epäasiallista kohtelua, josta aiheutuu terveydellistä ja turvallisuutta uhkaavaa vaaraa muita työntekijöitä kohtaan. (Nieminen 2021, 22.)

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava esimerkiksi työn menetelmissä tai työvälineissä ilmenevistä vioista. Työntekijän on myös esimerkiksi ilmoitettava, jos henkilösuojaimissa on vikaa tai jokin puutteellinen ominaisuus, joka voi aiheuttaa vaaran covid-19-viruksen leviämiseksi. Työntekijän on oman ammattitaitonsa ja mahdollisuuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa vaara tai vika taikka puutteellisuus sekä työntekijän pitää tehdä tästä ilmoitus siinäkin tapauksessa, vaikka hän olisi korjannut tai poistanut puutteen tai vian. Tässä vaiheessa työnantajan on puolestaan kerrottava ilmoittaneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle siitä, millaisiin toimenpiteisiin voidaan kyseisessä asiassa ryhtyä. (Nieminen 2021, 23.)

Työntekijän tulee huolella ja annettujen ohjeistusten mukaisesti käyttää työnantajan tälle antamia henkilönsuojaimia ja muita varusteita. Työntekijän tulee käyttää työvälineitä ja esimerkiksi vaaraa aiheuttavia aineita työnantajalta saamiensa ohjeiden mukaisesti sekä käyttää niitä oikein ammattitaitonsa ja työkokemuksensa ohella. Työntekijän on huolehdittava, ettei turvallisuus- ja suojalaitetta saa kytkeä pois päältä ilman erityistä syytä. Jos jokin turvallisuuslaite joudutaan kytkemään tilapäisesti pois päältä, on työntekijän kytkettävä laite takaisin käyttöön niin pian kuin mahdollista. (Nieminen 2021, 151.)

Työntekijä voi pidättäytyä työstään, jos tämä kokee, että työstä voi aiheutua vakavaksi katsottua vaaraa työntekijän terveydelle tai muiden työntekijöiden terveydelle tai hengelle. Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työn tekemisestä tällaisessa tilanteessa. Työntekijän tulee kuitenkin ilmoittaa tästä välittömästi työnantajalle ja työnantajan on pyrittävä poistamaan työn vaaratekijä ja huolehtimaan, että työn voi tehdä turvallisesti. Työntekijän oikeus työstä pidättäytyminen jatkuu niin kauan kuin työnantaja on poistanut vaaratekijän. On myös huolehdittava, ettei työstä pidättäytyminen rajoita työntekoa laajemmin. Työstä pidättäytyessä on pidettävä huolta, ettei se aiheuta vaaraa tai siitä aiheutuva muu vaara on mahdollisimman vähäinen. Työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan aiheutuvaa vahinkoa, jos työntekijä pidättäytyy työstä turvallisuuteensa ja vakavaan vaaraan vedoten. (Nieminen 2021, 151.)

5 Työturvallisuuden hallinta myymälätyössä Covid-19-pandemian aikana

5.1 Työturvallisuus myymälätyössä

Lähityö kivijalkamyymälässä vaihtelee fyysisen rasittavuuden, psykososiaalisen kuormituksen, työympäristötekijöiden, epäasiallisen kohtelun ja vaarojen suhteen palvelualoittain ja työpaikoittain. Työympäristö on muuttunut merkittävästi pandemian aikana, varsinkin kasvokkain tapahtuvassa asiakaspalvelutyössä. Pandemia aiheuttaa paineita niin työnantajille, työntekijöille kuin asiakkaillekin. Työturvallisuuskeskuksen mukaan yksityisillä palvelualoilla esimiesten ja työtovereiden tuki on motivoiva hyvinvointitekijä, samoin asiakkailta saatu positiivinen palaute. Työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimivat käytänteet luovat perustan myös pandemian leviämisen torjumiseen. (Työturvallisuuskeskus 2020c.)

Covid-19-virusinfektio on luokiteltu ryhmään 3 eurooppalaisessa työpaikkojen biologisten tekijöiden vaaraluokittelussa. Valtioneuvosto on antanut 15.11.2020 asetuksen muutoksen työntekijöiden suojelemiseksi biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta. Työnantajan on pidettävä luetteloa koronalle altistuneista työntekijöistä, jos altistus on tapahtunut työpaikalla. Työnantaja on velvollinen selvittämään ja arvioimaan työssä esiintyvät biologisten tekijöiden vaarat. Riskienarviointia ja niiden selvittämistä tulee lisätä, mikäli olosuhteet muuttuvat tai niissä tapahtuu biologisille tekijöille altistavia muutoksia, kuten esimerkiksi virusvarianttien lisääntymistä alueella. Vaarojen arviointi tietoisesti on säilytettävä ja annettava pyynnöstä työsuojeluviranomaiselle. Työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistaminen työsuojelun hallintaan on työnantajan oikeudellinen velvoite. (Työterveyslaitos 2020b.)

Vain kaikkien työyhteisöön kuuluvien tahojen yhteistoiminnalla, riskien ennakoinnilla ja päivittyvällä arvioinnilla voidaan hallita työympäristön riskejä tehokkaasti. Työterveyslaitos on suositellut 15.3.2021, että työpaikoille perustetaan varautumisryhmä, joka koordinoi varautumista koronatilanteeseen ja on vastuussa varautumissuunnitelman päivityksestä, viestinnästä, työjärjestelyistä, siivouksen järjestämisestä sekä valtakunnallisten ja paikallisten viranomaisten muuttuvien ohjeiden seurannasta ja sairaustapauksista. (Työterveyslaitos 2020b.)

5.2 Koronan torjunta kivijalkamyymälässä, riskien arviointi ja toimenpiteet

Jotta työnantaja voi vastata työpaikan terveellisyydestä ja turvallisuudesta, hänen on oltava tietoinen haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden hallinnasta. Työnantaja huolehtii myös siitä, että työntekijöillä on tiedot ja taidot tehdä työnsä turvallisesti. Työntekijöiden on noudatettava saamiaan ohjeita ja määräyksiä sekä huolehdittava omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työnantaja voi velvoittaa myös hengityksensuojainten tai kirurgisten maskien käyttämisen, koska käyttö kuuluu työturvallisuustoimiin tilannekuvasta riippuen. Maskien käyttö ei saa johtaa hygieniakäytännöistä tai turvaväleistä luistamiseen. Työterveyshuolto tukee työnantajaa etenkin riskien ennaltaehkäisyssä, riskiryhmiin kuuluvien työntekijöiden suojaamisessa ja henkisen kuormituksen arvioinnissa. (Työterveyslaitos 2021a, c.)

Riskien arviointi on jatkuvaa, päivittäistä toimintaa työpaikalla. Koronariskien hallinnassa on oleellista myymälän suunnitelma ennakkoon siitä, miten vaarat ja haitat tunnistetaan, miten riskien suuruus arvioidaan ja mitkä ovat toimenpiteet. Toimenpiteiden vaikutuksia seurataan ja arvioidaan. Tartuntariskien välttäminen ja vähentäminen työpaikalla lähtee

teknisistä ja organisatorisista toimenpiteistä. Jos vaaroja ei voida poistaa, on vaarat minimoitava. Työnantajan päätoimet covid-19-virusinfektion torjumiseksi myymälässä ovat työn järjestelyissä, turvaväleissä, hygieniassa ja ilmanvaihdosta huolehtimisessa sekä tarvittaessa hengityksensuojainten tai kasvomaskien edellyttämisessä. (Työterveyslaitos 2020b.)

Valtakunnalliset Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen hygienia- ja toimintaohjeet kuuluvat kivijalkamyymälän rutiineihin: Koronavilkku-sovelluksen lataaminen puhelimiin, suojaleksien asentaminen, ilmanvaihdosta huolehtiminen, fyysinen etäisyys toimipisteissä, kahden metrin turvavälit, oikea/puhdas maskin käyttö, käsien peseminen ja suojakäsineet, oikeaoppinen yskimis- ja aivastushygienia. Oireiden ilmaantuessa testaus ja poisaolo työpaikalta sekä ilmoittaminen työnantajalle, jos oireita ilmaantuu. Organisoitavia toimenpiteitä ovat työntekijöiden koulutus, perehdyttäminen ja valvonta, ryhmittäminen, epätavallisten työaikojen salliminen, kuvalliset ja selkeät ohjeet niin työntekijöille kuin asiakkaille, tehostettu siivous ja päivitetty siivousohjeet. Työturvallisuuskeskus on laatinut työpaikoille raksi ruutuun -tyyppisen tarkistuslistan, joka viitoittaa toimenpiteitä. Työturvallisuuskeskuksen sivuilla on myös tarkat ohjeet riskien arvioinnin toteuttamisesta työpaikoilla. Toimenpiteiden arviointi, avoin tiedottaminen ja raportointi pitävät koko työyhteisön sitoutuneena työturvallisuuden ja -terveyden kehittämiseen päivittäin. (Työterveyslaitos 2021a, b.) (Työturvallisuuskeskus 2020d.)

Työnantajan työturvallisuusvelvoitteista riskien arviointi ja seuranta covid-19-virusinfektion torjumiseksi on laajentanut merkittävästi myymälöiden riskien arviointityötä. Työterveyslaitoksen laatimat palvelualoja koskevat toimintaohjeet covid-19-tartuntojen ehkäisemiseksi niin yrityksille, työntekijöille kuin työterveyshuollolle ovat yksityiskohtaisia. Toimintaohjeet työnantajalle ovat kattavia lähtien siitä, miten työntekijöiden tulee menetellä oireiden ilmaannuttua tai miten tartuntojen selvitys ja jäljitys toimii sekä miten ohjeistaa työntekijöitä karanteenikäytännöissä. Työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa, kun hän on esimerkiksi hankkinut siivoustyön itsenäiseltä toiselta yritykseltä alihankintana. Tällöin työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että siivousalan itsenäinen työntekijä on tietoinen kaikista työturvallisuusvelvoitteista ja käytänteistä yhteisellä työpaikalla. Kun kyseessä on esimerkiksi ostoskeskus, jossa on monta eri yritystä, puhutaan yhteisten vaarojen työpaikasta ja yhteiset työturvallisuuskäytänteet tulee tarkastella yhteistyössä. (Työterveyslaitos 2021b.)

Työntekijöiden yksilöllisten riskitekijöiden selvittäminen vaatii yhteistyötä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa. Riskiryhmiin kuuluvat iäkkäät, jo yli kuudenkymmenen vuoden ikä lisää jonkin verran todennäköisyyttä sairastua koronaan vakavasti, sydämen tai keuhkojen toimintaa heikentävistä perussairauksista kärsivät henkilöt ja vastustuskykyä heikentäviä sairauksia kuten syöpää sairastavat. Päivittäin tupakoivia pidetään myös riskiryhmänä, samoin tietyssä raskauden vaiheessa olevia. Myös työsuojelun asiantuntijoiden arviointia voidaan tarvita altistumisien ehkäisemiseksi. Suomessa ei pidetä virallista rekisteriä siitä, missä ammatissa koronaan on sairastuttu, vaikka terveydenhuollon palveluja käytettäessä ammatti kirjataan. (Työturvallisuuskeskus 2020d.)

Sosiaali- ja terveyspalveluiden lähityössä saadut tartunnat ovat olleet keväällä 2020 suurimpia. Norjalaistutkimusten mukaan syksyllä 2020 tartuntoja on ollut paljon taksinkuljettajilla ja baarityöntekijöillä. (Valkama 2020.) Keväällä 2021 Terveyden ja hyvinvoinnin laitos uutisoi, että hoitoalalla ei ole ollut koko vuonna 2020 merkittävästi enempää koronartartuntoja kuin muilla työikäisillä. Vähittäiskaupassa asiakaskohtaamiset ovat merkittävästi lyhyempiä kuin sosiaali- ja terveydenhoitoalalla. Joidenkin työpaikkakohtaisten tietojen perusteella on käynyt ilmi, että fyysisissä asiakaskontakteissa viruksen tarttuminen on ollut harvinaista, covid-19-tartunnoista suurin osa on tapahtunut asiakaspalvelijoiden vapaa-ajalla tai taukotiloissa. Häiriökäyttäytyminen on kaupanalalla jonkin verran lisääntynyt korona-aikana. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

5.3 Tartuntatautilain muutoksen tuomat lisävelvoitteet myymälätyössä

Tartuntatautilain määräaikainen muutos 22.2.–30.6.2021 toi alueellisille ja paikallisille viranomaisille fyysisten kontaktien välttämiseen perustuvia valtuuksia, jotka antavat mahdollisuuden puuttua nopeasti elinkeinonharjoittajan toimintaan. Hallituksen hybridistrategian toimintasuunnitelman mukaisesti torjuntatoimet on porrastettu niin, että alueellisen tilanteen mukaan velvoitteita ja rajoituksia voidaan tiukentaa epidemian leviämisen estämiseksi, jos aikaisemmat toimet eivät ole riittäviä. Perustasolla kaikissa yksityisissä ja julkisissa asiakastiloissa yleiset hygieniatoimet ovat velvoittavia. Asiakkaille on annettava toimintaohjeet käsien puhdistuksesta, maskisuosituksesta ja turvavälien pitämisestä tartuntojen leviämisen estämiseksi sekä mahdollisuus käsien puhdistamiseen. Siivousta ja pintojen puhdistamista tulee tehostaa ja asiakaspaikat on ryhmiteltävä tarpeeksi väljästi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021c.)

Kiihtymisvaiheessa alueviranomainen tai kunta voi päättää tartuntatautilain 58 §:n mukaisesti toiminnan järjestämisestä niin, että lähikontakteja ei tosiasiallisesti synny. Elinkeinoharjoittaja voi itse päättää sopivat keinot velvollisuuden toteutumiseksi, esimerkiksi rajoittaa asiakasmäärää tai tehdä tilaratkaisuja. Samoin vaaditaan kirjallinen, asiakkaiden nähtävillä oleva suunnitelma siitä, miten lähikontaktit vältetään. Tällöin myymälässä työskentelevän on myös valvottava asiakkaiden käytöstä. Leviämisvaiheessa kunta tai aluehallintoviranomainen voi sulkea laissa määritellyt esimerkiksi kauppakeskusten yleiset tilat kahdeksi viikoksi merkittävien tartuntaketjujen leviämisen estämiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021a 1–3, c.)

6 Psykososiaalinen kuormitus työturvallisuusvelvoitteissa

6.1 Psykososiaaliset kuormitustekijät

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työhön, sen organisointiin, järjestelyyn ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Nämä tekijät voivat olla työntekijää haitallisesti kuormittavia ja pitkään jatkuessaan ne voivat olla myös terveydellinen vaara työntekijälle. Epäsuotuisissa olosuhteissa ja hallitsemattomina nämä tekijät voivat johtaa myös muihin työn vaaratekijöihin. Psykososiaalinen kuormitus on olennainen osa työstä aiheutuvaa kokonaiskuormitusta ja sen on oltava osa kattavaa riskienarviointia. Kuormitustekijät ovat yhteisiä kaikille työpaikoille, mutta osa on yleisempiä joillekin muille toimialoille tai työtehtäviin. Työn johtamisen kuormitustekijöinä voivat olla esimerkiksi töiden puutteellinen organisointi, esimiehen läsnäolon puute, johtamistapoihin liittyvät asiat tai esimiehen velvollisuuksien laiminlyönti. (Työturvallisuuskeskus 2015, 65.)

Psykososiaalisiin kuormitustekijöihin kuuluvat yksipuolinen työ eli jatkuvasti yksitoikkoinen ja liian vähän vaihteleva työ, joka kyllästyttää ja laskee vireystilaa. Työn laadulliset vaatimukset kuten hyvin vaikeat, laajat ja monimuotoiset työtehtävät voivat kuormittaa työntekijää. Työtehtäviin kuuluva vastuu voi pitää sisällään vastuun toisen ihmisen turvallisuudesta tai terveydestä. Tällainen vastuu saattaa kuormittaa haitallisesti, jos se on epätasapainossa päätöksentekovallan ja käytettävien resurssien kanssa. Jatkuva valppaana oleminen voi johtaa väsymiseen ja heikentää keskittymiskykyä ja voi olla yksi kuormitustekijä työssä. (Työturvallisuuskeskus 2015, 65.)

Liiallinen tiedon käsittely ja suurien ja muuttuvien tietomäärien omaksuminen kuormittaa työntekijän kognitiivisia toimintakykyjä eli muistia, tarkkaavaisuutta ja oppimiskykyä.

Huonosti hallittu ja liiallinen tiedon määrä voi heikentää tunnetta työn hallinnasta ja aiheuttaa psyykkistä kuormitusta. Työn jatkuva keskeytyminen, joka saa ajatukset jatkuvasti pois tehtävästä työstä, voi hankaloittaa työn tekemistä ja siihen keskittymistä sekä hyvään tulokseen pääsemistä. Työtehtäviin sisältyvät koronaan liittyvät vuorovaikutustilanteet voivat kuormittaa emotionaalisesti ja vaikeuttaa työstä palautumista, jos ne ovat toistuvasti vaikeita ja raskaita. Tämä on haitallisesti kuormittavaa, mikäli vuorovaikutustilanteissa herääviä negatiivisia tunteita ei ole mahdollisuutta ottaa esiin ja käsitellä työyhteisössä tai esimiehen kanssa keskustellen. Väkivallan uhka työpaikalla tarkoittaa työssä uhkaavaa fyysistä väkivaltaa. Työpaikkaväkivaltaa voi kohdata työpaikalla tai se voi kohdistua työn ulkopuolelta. (Työturvallisuuskeskus 2015, 66.)

Työnjako, tehtäväkuvat ja tavoitteet voivat luoda haitallista kuormitusta, jos työntekijä ei ole tietoinen siitä, mitä hänen työtehtävänsä sisältävät ja mitkä ovat työn tavoitteet. Haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa myös erilaiset koronapandemian muutostilanteet sekä ristiriitaiset tavoitteet, tehtävät ja odotukset. Kun vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat olemattomat tai niitä ei ole, voi työntekijä kuormittua haitallisesti, jos työntekijöille ei anneta mahdollisuutta vaikuttaa työn tahtiin ja järjestelyihin. Jos työn määrä ja työtahti ylittävät työntekijöiden mahdollisuudet suoriutua niistä ja tämä aiheuttaa töiden kasaantumista, poikkeustilanteet kuten poissaolot ja lomat kuormittavat, määräajat ylittyvät tai työt joudutaan tekemään niin, että työn laatu kärsii. Kova työtahti ja määrä- ja aikapaine voivat pitkään jatkuessaan ilman riittävää palautumista olla työntekijän terveydesturvallisuudelle haitallista. (Työturvallisuuskeskus 2015, 66.)

Myös työajat voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta. Työstä ja työnkuvasta riippuen esimerkiksi pitkät työpäivät, kokonaistyöaika, peräkkäiset työvuorot, epäsäännölliset työajat ja niiden ennakoimattomuus sekä työn sidonnaisuuden aiheuttama kuormitus ja lisäksi huonot palautusmahdollisuudet voivat aiheuttaa kuormitusta. Liikkuvan työn kuormituksella tarkoitetaan viestintä- ja yhteistyövälineiden mahdollistamaa työtä, joka on paikasta ja ajasta riippumatonta. Kuormitusta voivat aiheuttaa muun muassa fyysiset ja sosiaaliset työympäristöt, työ- ja vapaa-ajan epäselvät rajat sekä matkustaminen esimerkiksi aikavyöhykkeiden yli. Työsuhteen epävarmuus on kuormitustekijä koska määräaikaiset työsuhteet, pätkätyö ja muutokset työsuhteessa sekä vaara työn päättymisestä voi olla kuormittavaa. (Työturvallisuuskeskus 2015, 67.)

Työolot ja -välineet ja virussuojaus voivat olla haitallisesti kuormittavia. Epäkohdat fyysisessä työympäristössä, kuten kova melu jos työ on keskittymistä vaativaa, tai pelko altistua mahdolliselle virukselle ja turvattomuuden tunne voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta. Esimerkiksi työvälineiden vaikeakäyttöisyys tai niihin liittyvät ongelmat voivat olla kuormittavia. Yksintyöskentely etenkin yksin toimivien työntekijöiden kohdalla voi lisätä tiedonkulun ongelmia, väkivallan uhkaa sekä kohottaa tapaturmariskiä. (Työturvallisuuskeskus 2015, 67.)

Esimiehen ja työyhteisön tuella tarkoitetaan tietotukea, joka kattaa neuvonnan, ehdotukset, tukea uudelleenarviointiin, käytännön avun, arvostuksen ja henkisen tuen saamisen. Vähäinen tuki tai sen puuttuminen voivat vaikuttaa heikentävästi työntekijöiden hyvinvointiin. Yhteistyö, joka ei toimi työntekijöiden ja esimiehen välillä sujuvasti, voi vaikeuttaa työstä suoriutumista ja heikentää työntekijöiden hyvinvointia. Yhteistyö voi olla mitätöntä tai liian pinnallista sekä tiedonvälitykseen voi liittyä ongelmia. Työntekijöitä tulisi tiedottaa työhön, työympäristöön ja yritykseen liittyvistä muuttuneista asioista ja sen pitäisi olla riittävää ja laadullisesti hyvää. Haasteita tiedonkulkuun voivat tuoda muun muassa erilaiset muutos- ja poikkeustilanteet. (Työturvallisuuskeskus 2015, 67.)

Epäasiallista ja häiritsevää kohtelua ovat esimerkiksi epäkohteliaat, väheksyvät, pilkkaavat ja vihjailevat viestit sekä puheet, työnteon arvosteleminen ja tahallaan vaikeaksi tekeminen, työyhteisöstä ulkopuolelle jättäminen sekä toistuva uhkaileminen ja seksuaalinen häirintä. Syrjivää kohtelua on työntekijän eriarvoinen kohtelu. Eriarvoisesti kohteleminen esimerkiksi sukupuolen, iän, kansalaisuuden, uskonnon, terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden perusteella on väärin. Kuormitusta voivat aiheuttaa toistuva tai jatkuva epätasapuolinen ja epäjohdonmukainen kohtelu. (Työturvallisuuskeskus 2015, 68.)

Jos työntekijä kuormittuu työstään niin paljon, että se vaarantaa hänen terveyttään vakavalla tavalla niin työnantajan tulee puuttua työn aiheuttamiin haitallisiin kuormitustekijöihin. Työturvallisuuslain luvun 5 § 25 velvoittaa työnantajaa ryhtymään toimiin haittatekijän välttämiseksi tai vähentämiseksi heti työntekijältä tiedon saatuaan. (Työturvallisuuslaki 2002, 5 luku § 25.)

On selvää, että työn tulee olla turvallista, oli kyseessä globaali pandemia-aika tai normaali tila. Työn turvallisuuden ei tulisi vaarantua missään tilanteessa. Sellaisia tilanteita

ei myöskään toivota, joissa tulevaisuuden haasteisiin ei olla varauduttu tarpeeksi tehokkaasti. Ennakoiminen ja vaaraa aiheuttaviin tilanteisiin valmistautuminen tulee isompaan rooliin koko yhteiskunnassa tulevaisuudessa. Tiedottaminen ja koulutus tulee nostaa isompaan rooliin ja kiteyttää osaksi kaikkien työntekijöiden osaamista, kaikilla työpaikoilla. Tiedotuksella tarkoitan esimiehen harjoittamaa tärkeää tiedottamista koskien työn turvallisuutta ja terveellisyttä sekä yhteistoimintaa, mitkä ovat työpaikan turvallisuutta ja yleistä viihtyvyyttä ylläpitäviä tekijöitä. Työntekijöille tärkeää voisi olla myös harjoitella keskinäistä viestintää varsinkin haastavissa tilanteissa ja pidempiaikaisissa vaaraa aiheuttavissa tilanteissa kuten pandemiatilanteissa. (Työturvallisuuskeskus 2015, 60–65.)

6.2 Turvallisuuden merkitys

Työnteon tulee tuntua turvalliselta. Turvallisuudentunne on perusta sille, että työnteosta voi nauttia ja esimerkiksi työnimun voi saavuttaa helposti. Nämä ovat taas edellytyksiä tehokkaalle työlle, jossa työntekijä viihtyy pitkään. (Manka & Manka 2016, 41.) Nämä asiat taas motivoivat työntekijää ja motivaatio kantaa työhön sitoutumisen kannalta pitkälle. Työntekijän sitoutuminen työhön on etu myös työnantajalle. Vallitsevassa ajassa työntekijöiden mielessä voi käydä monenlaisia vaikeitakin ajatuksia. Tärkeitä kykyjä etenkin pandemia-aikana on luottamus tulevaisuuteen ja kykyyn selviytyä haasteista ja takaiskuista sekä kyky tunnistaa ja käsitellä vaikeita tunteita. Samaan aikaan myös muutostensietokykyä koetellaan. (Ruutu 2020, 37–38.)

Ongelmanratkaisutaidot, ennakointi ja vastoinkäymisiin varautuminen ovat nekin korostuneet vallitsevassa pandemia ajassa. Nämä ominaisuudet ovat osa pysyvyyssuskoa ja ne auttavat käsittelemään vastoinkäymisiä rakentavalla tavalla. Pysyvyyssuskon käsitteellä tarkoitetaan yksilön uskoa ja luottamusta siihen, että hän onnistuu toimimaan ja käyttäytymään toivotulla tavalla ja selviytymään erilaisista haasteista. (Ruutu 2020, 37–38.) Resilienssillä taas tarkoitetaan psyykkistä ominaisuutta, jota katsotaan toisilla olevan enemmän, kun toisilla. Osa ihmisistä selviää lukuisista ongelmista ja haasteista ja osalle taas pienemmätkin koettelemukset voivat olla ylitsempääsemättömiä. (Suomen Mielenterveys ry.)

Psykologinen turvallisuus tarkoittaa sitä, että henkilöt tiimissä tuntevat olonsa turvallisiksi ja kokevat pystyvänsä myös asettumaan haavoittuvaan asemaan toistensa edessä. Tällainen turvallisuus on siis sidoksissa työntekijöiden ympäristöön ja ilmapiiriin, joka ympäristössä vallitsee. Tällaisessa turvallisessa ilmapiirissä työntekijät uskaltavat jakaa omia

mielipiteitänsä ja olla myös eri mieltä asioista joutumatta pelkäämään esimerkiksi nau-runalaiseksi tulemista. Psykologisesti turvallisessa ympäristössä asioita voidaan ottaa avoimesti puheeksi ja toista kuunnellaan, muita kannustetaan ja ollaan vilpittömästi hyväntahtoisia. Tämä on luottamusta, jossa jokaisen ääni on tärkeä ja sitä halutaan kuunnella. (Ruutu 2020, 41–42.)

Psykologisen turvallisuuden merkitys nousee erittäin tärkeään asemaan etenkin pandemia-ajalla myyjän lähityössä ja muillakin työpaikoilla. Jokaiselle sopii yksilöidyt tavat huolehtia turvallisuudestaan mutta sellaisia tilanteitakin voi tulla eteen, että työpaikalla tarpeita joudutaan yksilöimään ja tuomaan tiimeissä työntekijöille sellaisia apuvälineitä, joita ennen ei ole tarvittu tai jotka poikkeavat valtaväestön käyttäytymisestä. Esimerkiksi jokin henkilö voi haluta suojautua visiirillä, kun taas toinen kokee kasvomaskin paremmaksi tavaksi suojautua. Tällaisissa tilanteissa on tärkeää, ettei työpaikan psykologinen turvallisuudentunne järky ja tiimin sisälle ei muodostu epäluottamusta ja huonoa ilmapiiriä. Työelämä muuttuu ja on selvää, ettei tulevaisuutta voi ennustaa. Työelämään saattaa tulla ennakoimattomia asioita ja tilanteita kuten uusi globaali pandemia. Tämän takia on tärkeää luoda sellaista ilmapiiriä ja yhteistoimintaa, johon voi luottaa vaikka muu ympäristö olisikin kaaoksen omaisessa tilassa. (Ruutu 2020, 41–42.)

On tärkeää, että työympäristö ja työelämäntaidot loisivat edellytyksiä mielekkääseen työhön, jossa mielenrauha on läsnä. (Mayor & Risku.) Kun työntekijä kokee huolta tulevaisuudestaan, hänen turvallisuudentunteensa järkkyy. Jos työntekijä esimerkiksi kuulee, että pandemia-aika uhkaa hänen työpaikkansa pysyvyyttä, voi työntekijä alkaa kyseenalaistaa omaa sitoutumistaan työnantajaansa. Jos kyseessä on mahdollinen työpaikan menetys tai lomautus, tämä voi herättää huolta työntekijässä. Työsopimus on ikään kuin myös psykologinen sopimus siitä, että työntekijällä on työpaikka tulevaisuudessakin. Jos jokin tekijä horjauttaa tätä niin sanottua psykologista sopimusta voi työntekijä reagoida vahvasti, sillä hän tuntee pettymystä ja jopa pelkoa oman tulevaisuutensa suhteen. Turvallisuudentunne järkkyy, jos vaarana on se, ettei työntekijälle ole työtä ja tulevaisuutta organisaatiossa. Tällaisessa tilanteessa esimiehen tulee viestiä mahdollisimman hyvin muutoksen syistä työntekijälle. (Pirinen 2015.)

Työn mielekkyys on ollut laskussa ennen pandemia-aikaa. Näkemys työllistymisestä ja oman työpaikan ja talouden muutoksista ovat olleet pessimistisiä vuodesta 2010 lähtien. Negatiivista kehitystä on selitetty sillä, ettei työntekijä enää koe pystyvänsä vaikuttaa

omaan työhönsä ja globalisaatio lisää uhkia. Kukaan ei voi tietää ja olla varma työstään ja työn pysyvyydestä, eivät edes johtajat. (Manka & Manka 2016, 27–28.)

Työn mielekkyyden lisäksi työntekijöiden jaksaminen on ollut huomion kohteena. Työ koetaan rasittavana fyysisesti ja psyykkisesti. On paineita sekä ei ole yhtään erikoista, että työssä paletaan niin sanotusti loppuun. Yksi tärkeimpiä työhyvinvoinnin ominaisuuksia on hallinnan tunne. Tämä on sitä, että työntekijä kokee pystyvänsä vaikuttaa työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. Hallinnan tunnetta järkyttää luonnollisesti sellaiset asiat ympäristössä, joihin kukaan ei voi vaikuttaa. Tällainen tilanne on esimerkiksi globaali pandemia-tilanne. Huolta herättää kuitenkin myös se, että työhyvinvointi on ollut negatiivisessa kehityksessä jo ennen globaalin pandemian alkamista. Yleinen epävarmuus luo stressiä ja pitkään jatkuva stressitaso heikentää työhyvinvointia ja työntekijän työn imua sekä sitoutumista työhön. Tunnepuolen epätasapaino vaikuttaa työhyvinvointiin ja työstä suoriutumiseen, vaikka vaara työn menettämisestä ja pahimmista skenaarioista eivät toteutuisikaan. (Manka & Manka 2016, 32, 64.)

7 Opinnäytetyön toteutus

7.1 Haastatteluaineisto

Työn kannalta oleellista on haastatella myymälätyötä tekeviä työntekijöitä ja esimiestä. Haastatteluilla pyrin saamaan käytännön kokemuksia valottamaan myymälätyötä pandemia-aikaan ja sitä, onko työturvallisuus myymälöissä pysynyt toivotulla tasolla. Haastatteluista käy myös ilmi asioita, joita uusi tilanne on tuonut esiin. Tässä tutkielmassa käytettiin puolistrukturoitua haastattelua aineistonkeruun menetelmänä. Puolistrukturoidut haastattelut koettiin parhaaksi menetelmäksi, jotta haastateltavien kanssa voitiin olla suorassa vuorovaikutuksessa ja kysymyksiä ja vastauksia pystyttiin tarvittaessa tarkentamaan. Haastattelut kuitenkin toteutettiin myös avoimesti haastateltavien kanssa keskustelemalla. (Hyvärinen & Suoninen & Vuori.)

Haastattelu on aineistonkeruun menetelmänä joustava, koska haastattelutilanteessa haastattelijalle syntyy mahdollisuus kysymysten toistamiseen ja selventämiseen. Haastattelulla on mahdollista saada yksityiskohtaisempaa tietoa tutkittavasta asiasta verrattuna esimerkiksi kyselylomakkeella saatavaan tietoon. Haastattelussa etuna on, että haastateltaviksi pystytään valitsemaan henkilöitä, joilla on tarvittavaa kokemusta ja tietoutta tutkittavasta aiheesta. Haastattelun etuna on myös havainnoinnin mahdollisuus,

jossa haastattelijalla on mahdollisuus tulkita haastateltavan eleitä, äänenpainoja ja ilmeitä. Haastattelumenetelmällä voi olla myös ongelmallisia puolia. Ongelmana voi esimerkiksi ilmaantua se, että haastattelijan tulisi olla kokenut ja osata myötäillä haastateltavia samankaltaisissa kokemuksissa. Tämä auttaa haastattelijaa myös tiedonkeruun säätelyssä. (Hyvärinen & Suoninen & Vuori.)

Haastattelu lajeja on useita erilaisia. Haastattelulajeista kaikista muodollisiin on strukturoitu haastattelu eli lomake haastattelu, joka etenee ennalta määriteltyjen kysymyksien mukaan ja tietyssä järjestyksessä. Kaikista haastattelulajeista vapaamuotoisin on avoin haastattelu, jossa voidaan käydä vapaasti keskustelua määriteltyjen teemojen asettamissa rajoissa ilman ennalta valikoituihin kysymyksiin vastaamista. (Vuori a.) Puolistrukturoitu haastattelu asettuu näiden kahden lajin väliin. Puolistrukturoidulle haastattelulle ei ole yhtä ainoa määritelmää mutta sen piirteisiin kuuluu se, että jokin asia on kaikille haastateltaville sama, esimerkiksi kysymysten järjestys ja muotoilu. (Hyvärinen & Suoninen & Vuori.)

Tässä tutkielmassa käytettiin haastattelumenetelmänä puolistrukturoitua menetelmää, jota varten oli luotu suuntaa antava runko haastattelukysymyksistä. Haastateltavien kanssa sovittiin ajankohta haastattelulle puhelimitse ja viestittelyllä. Haastattelu tapahtui vapaamuotoisena keskusteluna, jota johdattivat ennalta suunnitellut kysymykset. Haastattelussa edettiin vapaaseen tahtiin, vaikka haastattelun teemat johtivat tilannetta. Jokaiselle haastattelulle oli varattu aikaa noin yksi tunti. Kaksi haastattelua kesti miltei tunnin mutta kaksi viimeistä haastattelua käytiin noin viidessätoista minuutissa. Tähän vaikutti se, että osa haastateltavista kykeni tiivistämään vastauksensa helposti ja osan kanssa keskustelu piti sisällään enemmän pohdintaa ja taukoja. (Hyvärinen & Suoninen & Vuori.)

Laadullisessa tutkimuksessa oleellista ja tärkeää on, että haastateltavat valitaan tarkasti ja tutkittavaksi valitut sopivat tutkimuksen luonteeseen. Haastateltavilla tulisi olla tietoa tutkielman aiheesta ja heiltä tulisi löytyä kokemusta ilmiöön liittyen. (Juhila b.) Analyysin kannalta tärkeää on, että aineistosta muodostuu tarpeellisen monipuolinen, etteivät tulokset jää liian niukoiksi. Aineiston riittävyttä voidaan tarkastella saturaation näkökulmasta mikä tarkoittaa sitä, että haastateltavilta aletaan saamaan samankaltaisia vastauksia eikä uutta tietoa ole enää saatavissa. Tällöin haastateltavien tulokset alkavat muistuttaa toisiaan. Opinnäytetyössä kiinnitettiin huomiota tiettyyn joukkoon tutkittavia.

Otantatutkimus tarkoittaa, että tutkittavaksi valitaan vain osa jostain joukosta, joka edustaa hyvin koko tutkimuskohteen perusjoukkoa. Laadullisessa tutkimuksessa termin otos sijaan puhutaan harkinnanvaraisesta näytteestä, sillä tarkoituksena on ymmärtää tiettyä ilmiötä tai tapahtumaa. Haastattelemalla jo muutamia henkilöitä, pystytään saamaan merkittävää tietoa tutkimuksen kannalta. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori.)

Tutkielmaan haastateltavat valittiin niin, että saataisiin mahdollisimman kattavaa ja monipuolista tietoa yritys X:n kahdelta työntekijältä ja kahdelta esimiesasemassa työskentelevältä henkilöltä. Nimityksellä yritys X viitataan kohdeyritykseen anonyymiyden säilyttämiseksi. Tutkimuksen haastattelut olen litteroinut ja osittain referoinut. Haastattelut toteutin yritys X:n 1 myymälässä Espoossa 15.4.2021 ja yrityksen 2 myymälässä Helsingissä 16.4.2021. Haastateltaviksi valikoitui yritys X:n myymälä 1:n myymäläpäällikkö sekä kaksi kokoaikaista työntekijää yritys X:n myymälästä 2 sekä myymälä 2:n myymäläpäällikkö. Haastattelut toteutin kauppakeskuksessa sijaitsevan yritys X:n kahdessa myymälässä. Yritys X:n molemmat myymälät sijaitsevat pääkaupunkiseudulla. Molemmat myymälät sijoittuvat vilkkaisiin kauppakeskuksiin.

Yritys X on erikoisliike, jonka valikoimaan kuuluu vähittäiskaupan tavaroita ja esimerkiksi kodin piensisustusta ja viherkasveja. Yritys X:llä on pääkaupunkiseudulla kaksi myymälää, jotka sijaitsevat kauppakeskuksissa. Yrityksen perinteinen myymälä yleensä sijaitsee isojen kehäteiden varsilla ja niihin asiakkaat usein lähtevät suunnitellusti ostoksille. Yritys X:n kauppakeskuksissa olevat myymälät sijaitsevat vilkkailla paikoilla metroon johtavien reittien varrella. Valitsin haastateltaviksi kohteiksi nämä yritys X:n kauppakeskusmyymälät, sillä ne sijaitsevat kauppakeskuksissa, joissa asiakkaita käy paljon ja myös sellaisilla paikoilla, joista julkisia kulkuneuvoja käyttävät asiakkaat kulkevat usein ohi. Molemmat myymälät sijaitsevat kauppakeskuksen sisällä sellaisessa paikassa, jossa myymälä, bussiterminaali ja metrotunneli ovat lähellä toisiaan.

Haastateltaville ennen haastattelua kerroin, että opinnäytetyöni tavoitteena on tarkastella vähittäiskauppa-alan kivijalkamyymälän myyjän työtä työnantajan ja työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden kattavuuden ja suojelutehon näkökulmasta koronapandemian aikana. Kerroin, että tutkimus käsittelee myös Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen yleisten koronaa koskevien suositusten ja rajoitusten toteutumista myymäläympäristössä, peilaten näitä ohjeistuksia työsuojeluun myyjän lähityössä. Kerroin myös, että tutkimuksen toinen tavoite on pyrkiä tarkastelemaan sitä, miten Työterveyslaitoksen antamat oh-

jeistukset palvelualojen covid-19-tartuntojen ehkäisemiseksi linkittyvät työturvallisuuslaikiin. Haastattelun alussa kerroin, että tutkimukseen on oleellista haastatella esimiestä ja työntekijöitä, jotka ovat tehneet myymälätyötä korona-aikaan ja saada heiltä haastattelukysymysten lisäksi vapaata kommentointia pandemia-aikana työskentelystä.

Yritys X oli myös oiva valinta siksi, että kodin somistaminen, vihersisustaminen ja puutarhan ehostus ovat uutisoinnin mukaan pandemia-aikana lisääntyneet. Etenkin myymälä numero 2 on molempien eli myymäläpäällikkö 1:n ja 2:n mukaan vilkastunut pandemia-ajan vaihtelevista rajoituksista ja suosituksista huolimatta. Huomattavissa on, että kodin ehostaminen ja kiinnostus esimerkiksi viherkasveja kohtaan on ollut nousussa. Tämä voi johtua siitä, että kotona vietetään enemmän aikaa ja muuttuviin trendeihin on aikaa kiinnittää huomiota. (Ks. Pesonen-Smith 2021).

7.2 Tutkimuskysymykset ja laadullinen sisällönanalyysi

Laadullinen tutkimus perustuu empiiriseen aineistoon, kuten kokemuksiin, havaintoihin ja analyysiin sisältäen myös teoreettisia kiinnekohtia. Vaikka laadullinen induktiivinen tutkimus lähtee usein liikkeelle aineistosta, niin tutkimusnäkökulman jäsenneltyyn teoriapohjaan kuuluvat alan teoria-aineiston lisäksi myös valittu menetelmä ja analyysitapa paradigmoineen, näkökulma tai uskomusjärjestelmä, joka perustuu ontologisiin, epistemologisiin ja metodologisiin oletuksiin. Paradigmat sisältyvät laadulliseen tutkimukseen, koska todellisuutta käsitellään aina jollakin oletuksella ontologiasta eli todellisuuden luonteesta ja mitä siitä voidaan tietää, epistemologiasta eli mitä tieto on ja mikä on tutkijan ja tutkimuskohteen suhde sekä metodologiasta eli miten tutkija selvittää sen, minkä uskoo olevan mahdollista selvittää. (Juhila a.)

Tässä laadullisessa opinnäytetyössä aineistona toimivat haastattelut kivijalkamyymälöiden myyjien työturvallisuuskokemuksista korona-aikana. Oikeudellinen teoria toimii oleellisena teoriapohjana. Paradigmaattinen näkökulma tässä opinnäytetyössä on lähinnä kokemuksellinen, jolloin todellisuus on moninainen ja subjektiivinen, myyjien subjektiiviset kokemukset ja niiden yksilölliset merkitykset ovat kiinnostuksen kohteina. Tutkija ymmärtää tutkittavien kokemuksia ja perustellut päättelyt ovat elämyksellisiä ja tulkittavia. Luotettavuutta kokemuksellisessa näkökulmassa ilmaisee analyysin vastavuus tutkittavien näkökulman kanssa. (Ks. Jokinen.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan oman toiminnan reflektointi on myös keskeistä. Tutkijan on oltava selvillä ennakkokäsityksistään, suhteestaan tutkimuskohteeseen, aineiston keräämiseen, analyysiin ja tulkintaan. (Juhila b.)

Seuraavaksi esittelen opinnäytetyön tutkimusongelmat, joita ovat:

Ovatko työnantajan ja työntekijän työturvallisuusveloitteet riittäviä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ohjeiden, suositusten ja rajoitusten näkökulmasta suojaamaan kivijalkamyymälän myyjää covid-19-virustartunnalta? Miten Työterveyslaitoksen palvelualoja koskevat covid-19-torjuntaohjeet linkittyvät työturvallisuuslakiin?

Laadullisen sisällönanalyysin pohjana olevat tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä ovat tärkeimmät työturvallisuusveloitteet myyjän lähityössä covid-19-pandemian aikana?
2. Miten myyjän työnantaja toteuttaa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Työterveyslaitoksen covid-19-virusinfektion torjuntaohjeet työturvallisuustoimissa?
3. Mitä täydennyksiä myymälän työsuojeluun on tarvittu covid-19-pandemian aikana?
4. Miten myyjän terveysturvallisuus toteutuu työturvallisuustoimissa korona-aikana?

Laadullinen sisällönanalyysi ja teemoittelu tarkoittavat lähes samaa, sillä niissä keskitytään siihen, mistä aiheista, asioista tai teemoista aineisto kertoo ja haastateltavat puhuvat. Laadullisen sisällönanalyysin työvaiheena on systemaattinen koodaus. Jos koodaus on aineistolähtöistä, niin tutkija etsii aineistosta avoimin mielin tutkimusaihetta koskevia kiinnostavia seikkoja ja ilmauksia. Jos teoria ohjaa koodausta, niin tutkija valitsee teoreettisen ymmärryksensä kautta ne asiat ja seikat, jotka häntä kiinnostavat. Molempia tapoja voidaan myös yhdistellä. Aineiston vertailun avulla pyritään löytämään yleisempiä johtopäätöksiä eli kiinnitetään huomiota aineistoyksiköiden välisiin eroihin ja samankaltaisuuksiin. Aineiston yksityiskohdista pyritään rakentamaan kokonaiskuva; konkreettista ilmauksista edetään kohti abstraktia käsitettä. Aineiston käsittely voi olla enemmän kuvailevaa, jolloin pysytään lähellä sitä, miten haastateltavat puhuvat tai käsittely voi sisältää myös tutkijan tekemää tulkintaa. Tavoitteena on hahmottaa tutkittavasta asiasta selkeä ja tiivis sanallinen näkymä, jolloin tutkimusongelma täsmentyy. (Vuori.)

7.3 Työn luotettavuuden arviointi

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointia ei voi täysin tukea reliabiliteetin tai validiteetin käsitteisiin, sillä nämä kumpuavat pääsääntöisesti määrällisen tutkimuksen tarpeista. Laadullista tutkimusta tarkastellaan enemmän uskottavuuden ja yleistettävyyden kannalta. Laadullisessa tutkimuksessa uskottavuudella tarkoitetaan, että aineisto on totuudenmukaista. Uskottavuutta lisää esimerkiksi se, että haastateltavien valinnat ovat huolellisesti ja riittävästi perusteltuja. Opinnäytetyön käsitteiden tulisi sopia tutkimusongelmaan ja aineiston pohjalta saatuihin tuloksiin. Yleistettävyydellä taas tarkoitetaan sitä, ovatko tulokset päteviä vain kyseisen opinnäytetyön kannalta vai voiko opinnäytetyön tuloksia siirtää työn ulkopuoliseen vastaavaan asiayhteyteen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.)

Pätevyys laadullisessa tutkimuksessa voidaan ymmärtää uskottavuudeksi ja vakuuttavuudeksi, jos työn ei oleteta suoraan kuvaavan todellisuutta. Uskottavuudeksi ja vakuuttavuudeksi voidaan ymmärtää se, kuinka hyvin tutkijan konstruktiot vastaavat tutkittavien tuottamia merkityksiä ja ovatko ne tuotettu ymmärrettäväksi muille. Tutkimuksella voidaan niin sanotusti vain raapaista tutkittavan ilmiön pintaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.) Reliabiliteetin arviointi tarkoittaa sitä, onko valittu metodi olosuhteisiinsa nähden luotettava ja johdonmukainen. Esimerkiksi haastatteluissa ongelmallista voi olla jonkin haastattelukysymyksen muotoilu, joka voi tuottaa ennalta-arvattavia vastauksia. Epäluotettavia ovat usein annetut sosiaalisesti hyväksyttävät ja stereotyyppiset vastaukset. Asian ongelmallisuus riippuu tutkimuksen luonteesta ja siitä onko tarkalla kieleen suhtautumisella merkitystä tutkimuksen kannalta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c.)

Haastatteluissa esitestaus, harjoittelu ja tekstien perusteltu analysoiminen lisäävät yleensä luotettavuutta. Nauhoittaminen lisää luotettavuutta koska tallenteisiin voidaan palata ja aineistoa analysoida vertaillen. Tämän opinnäytetyön haastattelut on nauhoitettu ja huolellisesti litteroitu. Käsitteet oli myös tärkeää erotella hyvin. Työtä tehdessä tuli ottaa huomioon, että tutkittavat henkilöt eivät välttämättä ole kaikissa tilanteissa yhdenmukaisia ja usein pyrkivät vastaamaan hyväksyttävällä tavalla. Vastaukset voivat olla myös todella rehellisiä ja totuudenmukaisia vaikka ne eivät ulospäin muille siltä kuulostaisikaan. Saatuun tietoon on kuitenkin hyvä suhtautua kriittisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c.)

Luotettavuutta ja pätevyyttä tutkimukseen luovat kriittinen tarkastelu ja arviointi. Peruskysymykset mitä, miksi, miten jne. ovat tärkeitä ja johdattelevat tutkijaa työn eri vaiheissa niihin vastaamalla. Tutkimusta olisi erityisen tärkeää reflektoida, mikä tarkoittaa oman toiminnan kriittistä analysoimista. Näillä voidaan lisätä tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta. On hyvä tarkastella niitä haasteita ja valintoja, jotka ovat tutkimuksen aikana vaikuttaneet tutkimuksen etenemiseen ja saatuihin tuloksiin. Laadullinen tutkimus on aina tutkijan tekemää kokonaiskuvaa tai rakennelmaa tutkittavasta aiheesta tietyillä elementeillä ja joku toinen voi tehdä samoista paloista hieman poikkeavan tuotoksen. Tutkimus on kuitenkin aina vain yhdenlaatuinen näkemys tutkielman ilmiöstä, eikä se tarjoa absoluuttista tietoa ja totuutta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006d.)

Puolistrukturoidut haastattelut toimivat erinomaisesti tämän tutkimuksen aineiston keruussa. Haastateltavien vastaukset olivat totuudenmukaisia ja aitoja. Keskusteleva avoin haastattelutilanne loi haastateltavalle mahdollisuuden korjata ja pohtia vastauksiaan rauhassa. Opinnäytetyön luotettavuutta vahvistaa tarkkaan valittu tutkimuksen kohde ja tavoitteet. Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruun menetelmät sekä laadullinen sisällönanalyysi sopivat tutkimuksen luonteeseen. Anonymisoitu haastattelujen tarkka, selkeä ja monipuolinen litterointi avaavat työn kohdetta ja tavoitetta selkeästi. Edellä mainitut lisäävät opinnäytetyön luotettavuutta. Työn aihe on ajankohtainen ja työssä käytetyt lähteet ovat monipuolisia. (Ks. Kuula-Luumi.)

Etiikka tutkii oikeaa ja väärää sekä hyvää ja paha. Etiikka tarkastelee myös moraalista toimintaa. Tutkimusetiikka on osa hyvää tieteellistä käytäntöä. Eettinen pohdinta liittyy laadullisen tutkimuksen eri vaiheisiin kuten aiheenvalintaan, tuloksiin sekä aineiston arkistointiin. Tutkijan tulee noudattaa eettisiä toimintatapoja tuottaakseen kestävää tietoa ja toimiakseen oikein tutkittaviaan kohtaan. (Ks. Wikipedia 2021.) Tässä opinnäytetyössä on pyritty eettiseen toimintatapaan. Opinnäytetyötä varten haastateltaville kerrottiin työn tarkoitus ja luonne sekä kerrottiin, että työssä kunnioitetaan henkilöiden tietoja ja työ anonymisoidaan. Haastattelusta sovittiin etukäteen ja haastattelun nauhoittamiseen pyydettiin lupa. Nauhoittaminen mahdollisti aineistoon palaamisen, joka lisää luotettavuutta ja pätevyyttä. Opinnäytetyön tulokset on pyritty kokoamaan mahdollisimman selkeästi ja monipuolisesti.

8 Työn tulokset

8.1 Laadullisen sisällönanalyysin tulokset

Opinnäytetyön kohteena oli työturvallisuusvelvoitteiden riittävyys korona-aikana myyjän lähityössä. Aineiston koodausprosessia ohjasivat pääosaltaan tutkimuskysymykset. Haastatteluaineiston litterointikoosteesta etsittiin korona-aikaan liittyviä, myyjän kokemuksia ilmaisevia kiinnostavia seikkoja. Nämä löydökset ryhmiteltiin yhdistävää ominaisuutta edustaviin luokkiin. Näitä pääluokkia olivat lähityön psykososiaalinen kuormittavuus, työturvallisuusvelvoitteiden toteutuminen myymäläympäristössä, Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Työterveyslaitoksen ohjeistusten käyttöönotto ja Aluehallintoviraston paikalliset rajoitukset, uudet toimintamallit myymälässä sekä työterveyshuollon rooli. Psykososiaalisen kuormittumisen pääluokasta olisi voinut vielä luoda alaluokkia työn kirjallisen materiaalin pohjalta. Luokkien aineistokoosteita tehtiin johtopäätöksiä ja luotiin myyjien kokemuksista kokonaiskuva. (Ks. Työturvallisuuskeskus 2015, 65.)

8.1.1 Lähityön psykososiaalinen kuormittavuus korona-aikana

Myymäläpäälliköt, jotka kauppakeskuksissa sijaitsevilla yrityksillä X:n pienissä myymälöissä toimivat myös myyjinä kokivat epävarmuutta ja huolta, koska pandemian alkaessa yrityksessä käytiin yhteistoimintaneuvottelut. Oman ja alaisten työn jatkuminen ja asiakasmäärien lasku toivat taloudellista turvattomuuden tunnetta ja vastuun kasvua. Tautitilanteen ennakoimattomuus sekä huoli läheisten ja perheen hyvinvoinnista lisäsivät huolta henkisestä jaksamisesta.

Hallituksen suunnitelmat liikkumisrajoituksista, jotka olisivat tarkoittaneet erikoisliikkeiden sulkemista, aiheuttivat perustavanlaatuista hämmennystä, nöyryyttä ja itsestäänselvyyksien kyseenalaistamista. Työmäärän lisääntyminen, Teams-kokoukset, muutosten ja vaatimusten lisääntyminen kuormittivat. Päivittäinen ohjeiden, suositusten ja rajoitusten seuraaminen uuvutti, samoin epätietoisuus paikallisten viranomaisten vaatimusten käytännön toteuttamisesta. Turhautumista ja ristiriitaisia tunteita aiheutti myös virallisten suositusten kehotukset pysyä lähinnä kotona ja se, miten vihjata asiakkaille, että kodin sisustamiseen liittyvät ostokset eivät ole elintärkeitä.

Niin myymäläpäällikkö kuin myyjätkin olivat kohdanneet häiriökäyttäytymistä asiakkaiden taholta. Välinpitämättömyys noudattaa maski- ja käsidesisuosituksia, yskimishygieniaa tai kahden metrin turvaväliä kasvattivat myyjien valvontavastuuta. Etuili kassajonossa, suositusten pitäminen ”huuhaana” tai päihteiden alaisena myymälässä asiointi loivat turvattomuuden kokemusta. Vartijoita ei ole kuitenkaan tarvinnut kutsua paikalle kummassakaan myymälässä. Toinen, kauemmin yrityksen X palveluksessa ollut myyjä oli saanut henkilökohtaista, negatiivista palautetta asiakkaalta, koska myyjä oli huomauttanut ohjeiden noudattamisesta. Myyjä oli asiakkaan mukaan ”ollut tympeä” häntä kohtaan. Vähemmän aikaa myyjänä toiminut oli kokenut toisinaan ylimääräistä kiirettä, koska ostoskorit oli puhdistettava jokaisen asiakkaan jäljiltä.

8.1.2 Työturvallisuusvelvoitteiden toteutuminen myymäläympäristössä korona-aikana

Molemmat myymäläpäälliköt ja myyjät kokivat työturvallisuustoimien toteuttamisen korona-aikana olleen hyvällä tasolla. Myymäläpäälliköt olivat toteuttaneet riskien arvioinnin päivityksiä suunnitelmaan omassa myymälässään. Perehdyttämiset, koulutukset, tiedottaminen ja työturvallisuuden uusien ohjeistusten noudattaminen olivat toimineet moitteettomasti niin myymäläpäälliköiden kuin myyjienkin mielestä. Ennen korona-aikaa käytössä ollut myymälöiden työturvallisuuskulttuuri loi hyvän pohjan myös koronaohjeistusten toteuttamiseen.

Riskien arviointisuunnitelmassa on entuudestaan osio kemiallisille ja biologisille vaaratekijöille, johon covid-19-virusinfektio kuuluu. Riskien arviointiasiakirjassa on myös kohta psykologiset kuormitustekijät. Myymäläpäälliköt olivat tunteneet saaneensa vertaistukea alueen muilta myymäläpäälliköiltä, ja kokouksissa aluepäällikön kanssa he ovat voineet selvittää niin psykososiaalisia kuin muita työturvallisuuteen liittyviä ongelmia. Myymäläpäälliköt ovat pyrkineet antamaan kannustusta ja tukea myyjille. Myyjät kokivat jutteluiden muiden työntekijöiden kanssa antaneen motivaatiota henkiseen jaksamiseen. Yrityksen X Suomen työntekijöistä ei ole löytynyt henkilöä työsuojeluvaltuutetuksi, joten myyjien edustus työsuojelun yhteistoiminnassa ei toteudu. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on toiminut totutusti.

8.1.3 THL:n ja TTL:n ohjeistusten käyttöönotto ja AVI:n paikalliset rajoitukset

Molempien myyjien mielestä hygienia-, maski- ja turvaväliohjeet olivat helppoja ottaa päivittäiseen työntekoon mukaan ja neuvoa myös asiakkaille. Kauemmin työssä ollut

myyjä oli käynyt uusien ohjeistusten ensivaiheet läpi keväällä 2020, ja hän kertoi tottuneensa ohjeistuksiin niin, että niistä oli muodostunut rutiini. Myymälässä suojakäsineet olivat olleet käytössä jo ennen koronaa. Jonotustarrat kassojen lattialla muistuttivat turvaväleistä, samoin kassojen reunoissa olevat ohjeet. Vähemmän aikaa myyjänä ollut kertoi suojaustoimien olevan totuttu tapa. Hän oli hankkinut oman visiirin työnantajan tarjoaman visiirin tilalle, koska se oli aiheuttanut päänsärkyä.

Siivousohjeistus tuotti hieman enemmän kiirettä ruuhkaisemmassa myymälässä, koska pintojen puhdistaminen piti sovittaa asiakasmääriin. Ostoskorien puhdistaminen ja ajoittainen desinfiointi sekä pintojen tehostettu puhdistaminen oli työnkuva lisäävä toimi. Myös molemmat myymäläpäälliköt kertoivat Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Työterveyslaitoksen ohjeiden käyttöönoton olleen helppoja ja kaikki mieltävät nämä ohjeet nyt perusasioiksi. Pandemian alkuvaiheessa toinen myymäläpäällikkö koki vaikeaksi esimerkiksi desinfiointiaineen hankkimisen, koska litrahinta oli suuri ja saanti heikkoa.

Toinen myymäläpäällikkö oli ottanut porrastetut kahvitauot käyttöön, kuitenkin niin, että työntekijät saattoivat itse päättää ovatko yksin vain ryhmänä. Työntekijöitä on toisessa myymälässä vain kolme, joten erityisiä järjestelyjä vuorotaukoihin ei ollut. Työvuorojen suunnittelu oli toisinaan vaikeaa muuttuvien rajoitusten takia toisen myymäläpäällikön mielestä. Aluehallintoviraston paikalliset rajoitukset tuottivat vaikeuksia myymäläpäälliköille, koska tartuntatautilain muutoksen myötä helmikuussa 2021 rajoitukset tulivat nopeasti eikä valmiita lomakkeita vaadittuihin myymäläkohtaisiin ohjeisiin ollut heti saatavilla. Tartuntatautilain vaatimat tarkat ja selkeät, myymälässä myös asiakkaille näkyvillä olevien ohjeiden laatiminen oli vaikeaa. Myös kymmenen asiakkaan yhtäaikaisen asioinnin rajoituksen suunnittelu ja toteutus tuotti pohdintaa. Asiakkaita ei kuitenkaan jouduttu estämään tai poistamaan myymälästä vartioihin turvautuen. Oli valmistauduttava myös aluehallintoviranomaisten tarkistuskäynteihin.

8.1.4 Uudet toimintamallit myymälässä

Korona-aika on luonut myymälöihin uusia käyttäytymiseen, puhdistamiseen, järjestelyihin, ennakoimiseen ja jatkuvaan seurantaan liittyviä toimintatapoja, jotka jäänevät osaltaan käyttöön myös koronapandemian lieventyessä. Myymäläpäälliköiden on osattava varautua erilaisiin tilanteisiin ja nopea reagointi on tarpeen. Uuden oppiminen ja muutosten sietokyky vaativat yhteistyötä ja psyykkistä joustavuutta.

Suuremmissa yritys X:n myymälöissä on suositeltu asiakkaille ostoskärryjen käyttöä ostoskoriin sijaan, koska turvavälit muodostuvat tällöin itsestään. Yrityksen X eräs työntekijä oli kehittänyt uuden järjestelyn ostoskoriin puhdistamiseen, mikä oli otettu käyttöön myös ketjun muissa myymälöissä. Yhteishenkeä ilmentää myös myymälöissä olevat yritys X:n vastuullisuutta ilmentävät julisteet. Turvallisuuskäytänteiden selkeä ohjeistus ja myyjien esimerkki maskien käytössä vahvistavat yritys X:n imagoa.

8.1.5 Työterveyshuollon rooli korona-aikana

Yritys X:n aluepäällikkö hoitaa sopimusten teon työterveyshuollon kanssa. Kummatkin myymäläpäälliköt ohjeistavat työntekijöitään ottamaan yhteyttä suoraan työterveyteen, jos koronalle tyypillisiä oireita ilmenee. Käytäntönä on ollut, että oireiset työntekijät viestivät myymäläpäälliköille oireistaan ja jäävät kotiin.

Molemmat haastatellut myyjät eivät ole kokeneet terveyttään uhatuksi. Toinen myyjä sanoi pitävänsä terveydestään hyvää huolto ja lepäävänsä tarvittaessa. Kumpikin myyjä kertoi terveytensä ja turvallisuutensa olevan kunnossa.

Vilkkaamman myymälän myymäläpäällikkö kertoi yhden työntekijänsä vuoksi ottaneensa yhteyttä työterveyshuollon asiantuntijoihin yksilöllisten tukitarpeiden kartoittamisessa. Yhdessä altistumistapauksessa oli myös työntekijä ottanut yhteyttä työnantajan kautta työterveyshuoltoon.

8.1.6 Analyysin johtopäätökset

Konkreettiset työturvallisuustoimet, jotka liittyivät käsidesiin, maskeihin, perusohjeiden laatimiseen ja noudattamiseen, teknisiin järjestelyihin yms. oli helppo tehdä yrityksen X myymälöissä. Ohjeet, suositukset ja rajoitukset vakiintuivat totuttelun jälkeen rutiininaimaisiksi toimenpiteiksi. Siivouskäytänteet lisäsivät hieman työmäärää. Biologisten vaaratekijöiden eli koronaohjeiden päivittäminen myymäläkohtaiseen riskienarviointiasiakirjaan tehtiin.

Psykososiaalisten kuormitustekijöiden käsittely työturvallisuusvelvoitteina jäi vähemmälle. Pienessä myymälässä luontaisesta, työntekijöiden välisestä ajatusten vaihdosta muodostuva sosiaalinen tuki toi henkiseen jaksamiseen voimaa. Asiakaspalvelutyössä vaikeat vuorovaikutustilanteet ja asiakkaiden häiriökäyttäytyminen puitiin myyjien ja myymäläpäällikköiden kesken.

Korona-aika oli tuonut myös myyjinä toimiville myymäläpäälliköille muutenkin lisää työtä ja ongelmia ratkaistavaksi, joten panostaminen aikaa ja resursseja vievään psykososiaalisen kuormittumisen arviointiin ja uusien toimenpiteiden vakiinnuttamiseen ei ollut mahdollista. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa antoi asiantuntijoiden tukea.

Korona-aikaiset kokemukset lähityössä ovat vahvistaneet myymälätyöntekijöiden resilienssiä. Uudet toimintamallit jäänevät käytännöiksi myös koronan jälkeen. Myyjän terveysturvallisuuden toteutuminen koostuu kaikista työturvallisuuden osatekijöistä. Turvallisuuden tunne selittää työturvallisuusvelvoitteiden toteutumista korona-aikana.

8.2 Työn kirjalliseen lähdeaineistoon perustuvat tulokset

Työn kirjallisen lähdeaineiston perusteella, selvitettiin, mitkä ovat tärkeimmät työturvallisuusvelvoitteet myyjän lähityössä covid-19-pandemian aikana. Työpaikan riskien arviointi tarkoittaa työssä esiintyvien vaarojen ja haittojen tunnistamista, suuruuden määrittämistä, merkityksen arviointia sekä toimenpiteiden valintaa, toteuttamista ja seuranta. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa, etenkin riskiryhmään kuuluvien työntekijöiden yksilöllisen suojautumisen varmistamiseksi. Työnantajan velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijöillä on tiedot ja taidot tehdä työnsä turvallisesti: Henkilöstön opastus, ohjeistus, perehdytys, valvonta sekä tiedottaminen koronatartuntojen ehkäisyssä. Työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistaminen työsuojelun hallintaan, yhteistyö koronan torjunnassa. Työntekijöiden on noudatettava saamiaan ohjeita ja määräyksiä sekä huolehdittava omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. (Ks. Työterveyslaitos 2021a, c.)

Työn kirjallisen lähdeaineiston perusteella selvitettiin miten myyjän työnantaja toteuttaa Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen ja Työterveyslaitoksen covid-19-virusinfektion torjuntaohjeet työturvallisuustoimissa. Työpaikoilla on oltava ohjeet niin työntekijöille kuin asiakkaille hygieniakäytänteistä ja turvaväleistä. Toimenpiteitä virustorjunnassa ovat Koronavilkku-sovelluksen lataaminen puhelimiin, suojapleksien asentaminen, ilmanvaihdosta huolehtiminen, fyysinen etäisyys toimipisteissä, kahden metrin turvavälit, oikea ja puhdas maskin käyttö, käsien peseminen ja suojakäsineet, oikeaoppinen yskimis- ja aivastushygienia, oireiden ilmaantuessa testaus ja poissaolo työpaikalta, ilmoittaminen työnantajalle, jos on oireita. Tämä ei ole velvollisuus, mutta työturvallisuuden takaamiseksi välttämätöntä. (Ks. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Työnantaja voi velvoittaa myös hengityksensuojainten tai kirurgisten maskien käyttämisen, koska käyttö kuuluu työturvallisuustoimiin tilannekuvasta riippuen. Maskien käyttö ei saa johtaa hygieniakäytännöistä tai turvaväleistä luistamiseen. Työnantajan on pidettävä luetteloa koronalle altistuneista työntekijöistä, jos altistus on tapahtunut työpaikalla. Työpaikalla saatu tartunta on ammattitauti. Kun olosuhteet muuttavat tai tapahtuu sellaisia muutoksia, jotka voivat altistaa henkilöitä biologisille tekijöille kuten esimerkiksi virusvarianttien lisääntymistä on riskienarviointia ja selvitystä lisättävä ja tarkistettava huolellisesti. Vaarojen arviointi tietoinen on säilytettävä ja annettava pyynnöstä työsuojeluviranomaiselle. (Ks. Työterveyslaitos 2020a, b.)

Mitä täydennyksiä myymälän työsuojeluun on tarvittu covid-19-pandemian aikana? Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen yleiset ohjeet, suositukset ja rajoitukset sekä Työterveyslaitoksen palvelualoja koskevat ohjeet. Maailmanlaajuinen Covid-19-virusinfektio oli uusi asia, jonka torjuntaan työnantaja ei ilman terveyden erityisasiantuntijoita pystynyt puuttumaan. Asetuksen muutoksella covid-19-virusinfektio luokiteltiin ryhmään numero kolme kuuluvaksi biologiseksi tekijäksi. Asteikko on neliportainen. Työnantajan velvollisuus on kartoittaa riskien arvioinnissa biologiset tekijät. Suomen tartuntatautilain muutoksella aluehallintoviranomaiset ja muut paikalliset toimijat saivat toiminta- ja valvontavaltuuksia. Työturvallisuuslaki ei itsessään anna valtuuksia paikallisille toimijoille puuttua yksityisten yritysten elinkeinonharjoittamiseen. (Ks. Työterveyslaitos 2020b.)

Kysymykseen miten myyjän terveysturvallisuus toteutuu työturvallisuustoimissa korona-aikana, työn kirjallinen lähdeaineisto ei anna suoraa vastausta. Työn laadullinen sisälönanalyysi, jossa haastatteluaineistona oli yritys X:n kaksi myymäläpäällikköä ja kaksi myyjää pyrkii tapaustutkimuksen tapaan rajatulla esimerkillä valaisemaan kysymystä ja kuvailemaan myyjien kokemuksia. Tämä kokemuksellinen näkökulma soveltuu pientä ryhmää koskevaan tapaustutkimukseen tarjoten näkymän lähityön arkeen korona-aikana. Terveysturvallisuuden toteutumista olen käsitellyt myyjien kokemusten kautta ja tulokset ovat kohdassa 8.1 keskittyen psykososiaalisten kuormitustekijöiden teemaluokkaan. (Ks. Vuori.)

9 Johtopäätökset

Jos työpaikan työturvallisuuskulttuuri on hoidettu hyvin jo ennen covid-19 pandemian alkamista, niin koronan tuomat lisätoimet tartuntojen torjumiseksi ovat sujuneet myös mallikkaasti. Sosiaali- ja terveysministeriön työpaikkojen hyvinvoinnin, työkyvyn ja tuotavuuden kehittämiseen tähtäävä strategia- ja toimenpideohjelma 2030 tähtää kattavaan työolojen terveellisyyden ja turvallisuuden jatkuvaan kehittämiseen, myös tulevaisuuden yllättävissä muutoksissa. (Ks. Ministry of Social Affairs and Health 2020.) Korona-aika on havainnollistanut, että työpaikoilta vaaditaan nopeaa reagoitua, yhteistä tilannekuvaa, uuden oppimista, tehokasta viestintää, yhteistyötä ja yhteen hiileen puhaltamista sekä luottamusta. Terveysturvallisuus on keskeinen arvo hyvinvoivassa yrityksessä. Jatkuva kehittäminen on olennaista työsuojelussa, jolloin jokainen kivijalkamyymälän myyjä voi tuntea saavansa yksilöllistä tukea ja kannustusta työkykynsä ja osaamisensa kehittämiseen.

Työturvallisuuslaki on perusta työpaikkojen työolojen ja hyvinvoinnin toimivuuteen. Työnjohton tehtävä on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työntekijöiden on noudatettava ohjeita huolellisesti ja ilmoitettava huomaamistaan puutteista sekä käyttäytyttävä asiallisesti työyhteisössään. Henkinen kuormittuminen ja työuupumus ovat lisääntyneet covid-19-pandemian aikana varsinkin lähityötä tekevien keskuudessa. (Ks. Työturvallisuuslaki, Työsuojelulaki.)

Turvattomuuden tunne saattaa liittyä häiriökäyttäytymiseen asiakkaiden taholta tai suojaumiskeinojen puutteisiin asiakaskontakteissa. Turvattomuutta voi myös ilmetä työyhteisön keskinäisissä kontakteissa, esimerkiksi taukotiloissa. Vuoden mittaan suojaumiskeinoista on saatu lisää tietoa ja hengityssuojainten, kirurgisten suu-nenäsuojainten, visiirien tai kasvomaskien käytön tarpeellisuutta arvioidaan yksilöllisesti ja työpaikan oloja vastaavasti. (Ks. Manka & Manka 2016.)

Turvavälit, ilmastoinnin tehokkuus ja hygieniakäytännöt ovat nousseet keskeisimmiksi suojaumiskeinoiksi. Työnantaja voi velvoittaa maskien käytön pakolliseksi työturvallisuustoimenpiteenä. Asiakaspalvelutilanteissa ei kaupanalalla ole havaittu tulleen covid-19-tartuntoja, suurin osa työntekijöiden tartunnoista on tullut työpaikan taukotiloissa tai vapaa-ajalla. Osa suojaumiskeinoja jäänee myös pysyväksi pandemian hellittäessä: suojauspleksien on arvioitu suojaavan myyjää myös mahdollisissa asiakkaan häiriö- tai uhkatilanteessa. (Ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2021a.)

Työnantajan työturvallisuusvelvoitteista covid-19-tartuntojen ehkäisemiseksi tärkeimpiä ovat työpaikan haitta- ja vaaratekijöiden ennakointisuunnitelma: riskien tunnistaminen, riskien suuruuden arviointi ja toimenpiteet riskien poistamiseksi tai minimoimiseksi. Toimenpiteiden vaikutuksia seurataan ja suunnitelmaa päivitetään tarpeiden mukaan. Riskien arviointi on elävä asiakirja. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa etenkin riskiryhmään kuuluvien työntekijöiden yksilöllisen suojautumisen varmistamiseksi korostuu myös työnantajan velvoitteissa. Sydämen ja keuhkojen toimintakykyä heikentävien perussairauksien ja vastustuskykyä alentavien sairauksien lisäksi työntekijöiden mahdollinen raskaus ja päivittäinen tupakointi ovat riskitekijöitä. Jos riskiryhmiin kuuluvien työntekijöiden työtehtäviä ei voida vaihtaa tai muokata, niin henkilökohtaiset suojatoimenpiteet on harkittava terveysasiantuntijoiden kanssa. (Ks. Työterveyslaitos 2021.)

Yksilöllinen tuki työntekijöille on tärkeää korona-aikana. Töistä kieltäytyminen voi olla viimeinen vaihtoehto asiakaspalvelutyötä lähikontaktissa tekevällä myyjällä. Turvattomuuden kokemus on terveyteen heikentävästi vaikuttava ilmiö, kuten psykososiaalinen kuormittavuuskin. Työterveyshuoltosopimukseen liitetty sairaanhoito auttaa työpaikkaa myös altistumisien ja tartuntojen jäljittämisen, testauksessa sekä toimintaohjeissa koronaoireita epäilevien työntekijöiden toiminnassa. (Ks. Työterveyslaitos 2021.)

Työturvallisuusvelvoitteista henkilöstön opastus, ohjeistus, perehdytys sekä valvonta painottuvat koronatartuntojen ehkäisyssä. Työsuojelun yhteistoimintaa testataan epidemian aikana. Covid-19-tartuntojen torjuminen on kestävyyslaji. Turvallinen työilmapiiri luo koko työyhteisöön yhteistä vastuuta ja psykologista turvallisuutta. Ohjeistuksen on oltava selkeää, konkreettista, visuaalista, pitkiä asiakirjoja ei jakseta lukea. Työpaikat oppivat korona-aikana lisää työsuojelusta, seuraavaan mahdolliseen epidemiaan osataan varautua myös tarvikkeiden osalta. (Ks. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020.)

Pandemian alkaessa maaliskuussa 2020 tieto ehkäisutoimista oli työpaikoilla vähäistä. Työturvallisuuslaki tarvitsi lisävahvistuksia. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen yleiset ohjeet, suositukset ja rajoitukset sovellettiin työpaikoille. Lähityö asiakaspalvelussa tarvitsi vielä lisäohjeistusta ja yksityiskohtaisempia toimia. Työterveyslaitoksen palvelualoja koskevat covid-19-tartuntojen ehkäisutoimet sisältävät työnantajalle ja työntekijälle ohjeita, jotka ovat pääosin käytössä myymälöissä. Jotkin Työterveyslaitoksen ohjeista - esimerkiksi, että myyjän tulisi välttää puhumista silloin kun hän on alle kahden metrin etäisyydellä asiakkaasta tai että kuuluvaa äänen käyttöä tulisi välttää tai että tervehtiminen

tulisi tehdä ennemmin nyökkäämällä - harvoin toteutuu. Koska vaara on näkymätön, totuttautumista tarvitaan. (Ks. Työterveyslaitos 2020a.)

Työn tarkoitus oli tarkastella työturvallisuusvelvoitteita siitä näkökulmasta, että ovatko velvoitteet riittäviä suojaamaan kivijalkamyymälän myyjän terveysturvallisuutta korona-aikana. Työturvallisuusvelvoitteiden toteutuminen tarvitsi Terveysten ja hyvinvoinninlaitoksen ja Työterveyslaitoksen palvelualoja koskevien ohjeistusten lisäykset covid-19-tartuntojen torjumiseksi myymäläympäristössä. Uudet käytänteet soljuivat työyhteisön rutiinitoimiksi ja ne lisättiin työnantajan pitämään työsuojelun toimintaohjelmaan. Käytänteet näkyivät riskien arvioinnin kautta työn kohteena olevassa yrityskehityksessä. (Ks. Työturvallisuuskeskus 2015, 14.)

Aluehallintoviraston paikalliset, määräaikaiset rajoitukset tehostivat torjuntatoimia kiihtymis- ja leviämisvaiheessa olevilla alueilla. Myyjien psykososiaalisen kuormittumisen ehkäiseminen oli ongelmallisempaa minimoida työpaikan riskien arvioinnin avulla konkreettisin toimenpitein. Työn kohteena olleessa pienessä myymälässä, jossa työilmapiiri on luonteva ja luottamuksellinen, työntekijöiden psykososiaalinen kuormittuminen käsiteltiin vertaistuen ja myymäläpäällikön kannustuksen avulla. Työterveyshuollon asiantuntijat antoivat luotettavan tuen ja turvan vakavimmissa terveyteen liittyvissä tapauksissa ja toimintatavoissa. Yhdessä eletyt kokemukset kasvattivat myymälän työyhteisön keskinäistä luottamusta, resilienssiä, joustavuutta, soveltamista ja ennakkointia sekä psykologista turvallisuutta työn tekijän havaintojen mukaan. (Ks. Työterveyslaitos 2021.)

Uusia toimintamalleja kehitettiin lähityön arkeen. Myyjän turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat moninaiset seikat määrittävät lähityön terveysturvallisuutta korona-aikana. Työ kuvaa tapauskohtaisesti lähityön terveysturvallisuutta korona-aikana ja antaa näin laajempaa vertailutietoa samantapaisissa olosuhteissa kasvotusten asiakaskontaktissa korona-aikana työskenteleville aloille. Lähityön korona- ja kriisiaikojen psykososiaalisen kuormittumisen tukiprosessien ja toimintamallien kehittäminen palvelualueille olisi jatkotutkimusehdotuksena ajankohtainen. (Ks. Työturvallisuuskeskus 2021.)

Lähteet

Hyvärinen, Matti, Suoninen Eero & Vuori Jaana. Haastattelut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>. Luettu 5.5.2021.

Jokinen, Arja. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/>. Luettu 5.5.2021.

Juhila, Kirsi a. Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>. Luettu 5.5.2021.

Juhila, Kirsi b. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>. Luettu 6.5.2021.

Jyväskylä 2021. Voimassa olevat suositukset ja rajoitukset korona tilanteessa. Päivitetty 19.4.2021. <https://www.jyvaskyla.fi/terveys/korona/voimassa-olevat>. Luettu 17.3.2021.

Kaupan liitto. Kaupan ala. Toimialat. <https://kauppa.fi/kaupan-ala/toimialat/>. Luettu 18.11.2020.

Kuula-Luumi, Arja. Laadullisen aineiston anonymisointi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/laadullisen-aineiston-anonymisointi/>. Luettu 6.5.2021.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy, Helsinki. Luettu 18.4.2021.

Manka, Marjaliisa 2012. Työnilo. 3., painos. Alma Talent Oy, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GAJ-BGXBTDG#kohta:TY\(\(d6\)NULO\(\(20\)historiaan:https:\(//verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/etusivu\(23\)Uusimmat\(/haku\(:ty\(\(f6\)nimu/piste:b9](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GAJ-BGXBTDG#kohta:TY((d6)NULO((20)historiaan:https:(//verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/etusivu(23)Uusimmat(/haku(:ty((f6)nimu/piste:b9). Luettu 19.4.2021.

Mayor, Päivi & Risku, Marjo 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. Alma Talent Oy, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/IAIBEXCTEB#kohta:EL\(\(c4\)M\(\(c4\)N\(\(20\)16\(\(20\)PERUSMOTII-VIA\(\(20\):Rauhallsuus\(\(20\)\(\(\(20\)Mielenrauha\(\(20\):Vahva\(\(20\)rauhallsuuden\(\(20\)tarve\(\(20\)-\(\(20\)halu\(\(20\)olla\(\(20\)stressit\(\(f6\)n\(\(20\)ja\(\(20\)ennakoida\(\(20\)riskej\(\(e4\)\(\(20\)historiaan:https:\(//verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/etusivu\(23\)Uusimmat\(/haku\(:turvallsisuudentunne/piste:b981](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/IAIBEXCTEB#kohta:EL((c4)M((c4)N((20)16((20)PERUSMOTII-VIA((20):Rauhallsuus((20)(((20)Mielenrauha((20):Vahva((20)rauhallsuuden((20)tarve((20)-((20)halu((20)olla((20)stressit((f6)n((20)ja((20)ennakoida((20)riskej((e4)((20)historiaan:https:(//verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/etusivu(23)Uusimmat(/haku(:turvallsisuudentunne/piste:b981). Luettu 19.4.2021.

Ministry of Social Affairs and Health 2020. Työntekijöiden suojelua biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta tehostetaan. Päivitetty 29.10.2020. <https://stm.fi/en/-/tyontekijoiden-suojelua-biologisten-tekijoiden-aiheuttamalta-vaaralta-tehostetaan>. Luettu 17.3.2021.

Nieminen, Kimmo 2021. Työpaikan lait ja työsuhde opas 2021. 19., uudistettu painos. Alma Talent Oy, Helsinki. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAEBCXETEB#/kohta:3.\(\(20\)Ty\(\(f6\)ntekij\(\(e4\)n\(\(20\)ja\(\(20\)ty\(\(f6\)nantaj\(\(20\)velvollisuudet\(\(20\):3.1\(\(20\)Ty\(\(f6\)ntekij\(\(e4\)n\(\(20\)velvollisuudet\(\(20\):3.1.1\(\(20\)Ty\(\(f6\)ntekij\(\(e4\)n\(\(20\)yleiset\(\(20\)velvollisuudet\(\(20\)/piste:b1048](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAEBCXETEB#/kohta:3.((20)Ty((f6)ntekij((e4)n((20)ja((20)ty((f6)nantaj((20)velvollisuudet((20):3.1((20)Ty((f6)ntekij((e4)n((20)velvollisuudet((20):3.1.1((20)Ty((f6)ntekij((e4)n((20)yleiset((20)velvollisuudet((20)/piste:b1048). Luettu 17.3.2021.

Oshwiki 2020. COVID-19: guidance for the workplace. Updated 23.12.2020. https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_guidance_for_the_workplace#Background_and_scope_of_guidance. Luettu 17.3.2021.

Pantsu, Pekka 2020. Kysely: enemmistö tyytyväisiä että työhön mutta työkavereiden seuraa on ikävä. Yle Uutiset 11.5.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11342625>. Luettu 18.4.2020.

Pesonen-Smith, Anna 2021. Vihersisustamisen buumi jatkuu: Korona-aika nosti kasvien kysyntää räjähdysmäisesti. Helsingin Sanomat 11.4.2021. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000007912010.html>. Luettu 19.4.2021.

Pirinen, Helka 2015. Esimies muutoksen johtajana. Viimeisin päivitys 23.11.2015. Alma Talent, Helsinki. Tietokanta??? [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BABBBXXTBBAED#/kohta:MUUTOKSEN\(\(20\)ELINKAARI\(\(20\)JA\(\(20\)MUUTOSK\(\(c4\)YR\(\(c4\)\(\(20\):Huoli\(\(20\)tulevaisuudesta\(\(20\)/historiaan:https:\(//verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi\(/etusivu\(23\)Uusimmat\(/haku\(:turvallisuudentunne/piste:b183](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BABBBXXTBBAED#/kohta:MUUTOKSEN((20)ELINKAARI((20)JA((20)MUUTOSK((c4)YR((c4)((20):Huoli((20)tulevaisuudesta((20)/historiaan:https:(//verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi(/etusivu(23)Uusimmat(/haku(:turvallisuudentunne/piste:b183). Luettu 19.4.2021.

Päivittäistavarakauppa ry. Myymälätyypit. <https://www.pti.fi/kaupan-toiminta/myymalatyypit/>. Luettu 2.12.2020.

Pölkki, Minna 2020. Kaikki ammattilaiset eivät pääse etätöihin koronavirusta karkuun, palveluolilla on pysyttävä työpaikalla köhivistä asiakkaista huolimatta. Helsingin Sanomat 16.3.2020. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006440612.html>. Luettu 18.11.2020.

Ruutu, Sirkku 2020. Coachin työkalupakki. Alma Talent Oy, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAGBBXETEB#/kohta:OSA\(\(20\)I\(\(\(20\)Coachingin\(\(20\)merkitys:\(4.\(\(20\)Pystyvyyssuuskon\(\(20\)merkitys\(\(20\)ja\(\(20\)voimistaminen/historiaan:https:\(//verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi\(/etusivu\(23\)Uusimmat\(/haku\(:turvallisuudentunne](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAGBBXETEB#/kohta:OSA((20)I(((20)Coachingin((20)merkitys:(4.((20)Pystyvyyssuuskon((20)merkitys((20)ja((20)voimistaminen/historiaan:https:(//verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi(/etusivu(23)Uusimmat(/haku(:turvallisuudentunne). Luettu 18.4.2021.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006a. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampere. Mitä on laadullinen tutkimus. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html. Luettu 1.12.2020. Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006b. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Validiteetti. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html. Luettu 7.5.2021.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006c. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Reliabiliteetti https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html. Luettu 7.5.2021.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006d. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tutkimuksen arviointi -reflektointia https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html. Luettu 7.5.2021.

Saloheimo, Jorma 2016. Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeusturva. Alma Talent Oy, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2002. Uudistettu painos 2016. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAXBBXAUGGFH#kohta:TY\(\(d6\)TURVALLISUUS\(\(20\)/piste:b695](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAXBBXAUGGFH#kohta:TY((d6)TURVALLISUUS((20)/piste:b695). Luettu 18.11.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2017. Suomen terveysturvallisuutta arvioidaan maaliskuussa, mitä se tarkoittaa? <https://stm.fi/-/suomen-terveysturvallisuutta-arvioidaan-maaliskuussa-mita-se-tarκοittaa->. Luettu 5.5.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 15.2.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a. Alueelliset tartuntatautien torjunnan toimenpiteet ja palvelujärjestelmän varautuminen. https://stm.fi/documents/1271139/21429433/STM+ohjauskirje_alueelliset+tartuntatautien+torjunnan+toimenpiteet_10092020.pdf/0a031b18-662a-7792-9d74-d8a8b59a0507/STM+ohjauskirje_alueelliset+tartuntatautien+torjunnan+toimenpiteet_10092020.pdf?t=1600086597294. Luettu 15.2.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b. Epidemian leviämisen estäminen kiihtymis- ja leviämisvaiheessa tai niiden uhattuina olevissa maakunnissa. <https://stm.fi/documents/1271139/21429433/STM+kirje+alueille+181220.pdf/fedecae3-e5b4-3a66-800f-1ea57b0ebf83/STM+kirje+alueille+181220.pdf?t=1608293224539>. Luettu 15.2.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020c. Sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työntekijöille, jotka ovat alttiita koronaviruksen aiheuttaman covid-19-taudin vakavimmille muodoille. https://stm.fi/documents/1271139/21475529/Korona_riskiryhm%C3%A4t_200320_ohje_ty%C3%B6suojelu_final_FI_pohja.pdf/697c798f-3863-bc4a-4bc7-fc2b6da25a42/Korona_riskiryhm%C3%A4t_200320_ohje_ty%C3%B6suojelu_final_FI_pohja.pdf/Korona_riskiryhm%C3%A4t_200320_ohje_ty%C3%B6suojelu_final_FI_pohja.pdf. Luettu 13.2.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020d. Sosiaali- ja terveysministeriön ohje kunnille ja kunta ryhmille. Covid-19-pandemiaan liittyvät työstä poissaolo-, karanteeni- ja eristämistä päätökset. https://stm.fi/documents/1271139/21475529/STM_Kuntainfo_2_2020_korona_karanteeni-ty%C3%A4t%C3%B6kset_02.06.2020.pdf/ab09568c-251b-c3af-dae9-59a04efc1e91/STM_Kuntainfo_2_2020_korona_karanteeni-ty%C3%A4t%C3%B6kset_02.06.2020.pdf?t=1595234826954. Luettu 15.2.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021a. Rajoitustoimenpiteet virusmuutoksen ja epidemian leviämisen estämiseksi. https://stm.fi/documents/1271139/38741793/280121_STM+kirje+rajoitustoimenpiteist%C3%A4+virusmuunnoksen+ja+epidemian+levi%C3%A4misen+est%C3%A4miseksi.pdf/5c797133-ec4d-d8c3-9ee5-7495b1d36044/280121_STM+kirje+rajoitustoimenpiteist%C3%A4+virusmuunnoksen+ja+epidemian+levi%C3%A4misen+est%C3%A4miseksi.pdf?t=1611839746037. Luettu 15.2.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021b. Rajoitustoimenpiteet virusmuutoksen ja epidemian leviämisen estämiseksi – tason 2 käyttöönotto. https://stm.fi/documents/1271139/38741793/01032021_STM+kirje+rajoitustoimenpiteist%C3%A4+virusmuunnoksen+ja+epidemian+levi%C3%A4misen+est%C3%A4miseksi+-+tason+kaksi+k%C3%A4ytt%C3%B6%C3%B6notto.pdf/5f2264bf-d7ce-b74f-2cf3-101d4688c22b/01032021_STM+kirje+rajoitustoimenpiteist%C3%A4+virusmuunnoksen+ja+epidemian+levi%C3%A4misen+est%C3%A4miseksi+-+tason+kaksi+k%C3%A4ytt%C3%B6%C3%B6notto.pdf?t=1614611693608. Luettu 8.3.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021c. Tartuntatautilain muutos vahvistettu alueiden viranomaiset saavat lisää keinoja koronavirus tilanteen hillitsemiseksi. Päivitetty 19.2.2021. <https://stm.fi/-/tartuntatautilain-muutos-on-vahvistettu-alueiden-viranomaiset-saavat-lisaa-keinoja-koronavirustilanteen-hillitsemiseksi>. Luettu 17.3.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021d. Tartuntatautilain muutos on vahvistettu – alueiden viranomaiset saavat lisää keinoja koronavirus tilanteen hillitsemiseksi. Päivitetty 19.2.2021. <https://stm.fi/-/tartuntatautilain-muutos-on-vahvistettu-alueiden-viranomaiset-saavat-lisaa-keinoja-koronavirustilanteen-hillitsemiseksi>. Luettu 15.3.2021.

Suomen Mielenterveys ry. Mitä on resilienssi? <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/sairastuminen-voi-olla-kriisi/mit%C3%A4-resilienssi#:~:text=Resilienssi%20on%20psykkinen%20ominaisuus%2C%20jota,%C3%A4htien%20kasvatuksesta%20ja%20biologisista%20ominaisuuksista>. Luettu 19.4.2021.

TE-palvelut. TE-palvelujen ammattinimikkeet ja -kuvaukset. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/isco.pdf>. Luettu 1.12.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Tarttuminen ja suojautuminen – koronavirus. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus>. Luettu 18.11.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Terveydenhuollon työntekijöillä oli suhteessa saman verran koronatartuntoja kuin muilla työikäisillä vuonna 2020. Päivitetty 12.4.2021. <https://thl.fi/fi/-/terveydenhuollon-tyontekijoilla-oli-suhteessa-saman-verran-koronatartuntoja-kuin-muilla-tyoikaisilla-vuonna-2020?redirect=%2Ffi%2Fajankohtaista>. Luettu 15.3.2021.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020. Kysymyksiä ja vastauksia korosta ja työsuojelusta. Päivitetty 16.4.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/biologiset-tekijat/korona>. Luettu 17.3.2021.

Työterveyslaitos 2020a. Korona ja työ. Ohjeita työpaikoille koronavirusepidemian ehkäisyyn. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirusohjeistus>. Luettu 18.11.2020.

Työterveyslaitos 2020b. Biologiset tekijät. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/altisteet/biologiset-tekijat/> Luettu 5.5.2021.

Työterveyslaitos 2020b. Ohje työpaikoille Covid-19 riskiarvioinnin tekemiseen. Päivitetty 22.1.2021. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-riskien-arviointi>. Luettu 15.3.2021.

Työterveyslaitos 2020c. Ohjeita työpaikoille koronavirusepidemian ehkäisyyn. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirusohjeistus>. Luettu 17.3.2021.

Työterveyslaitos 2020e. Ohje työntekijöille koronavirustartunnan ehkäisyyn. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-tyontekijalle>. Luettu 18.11.2020.

Työterveyslaitos 2021. Ohje työpaikoille Covid-19 riskinarvioinnin tekemiseen. Päivitetty 22.1.2021. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-riskien-arviointi>. Luettu 15.3.2021.
Työterveyslaitos 2021b. Työtterveyslaitoksen toimintaohje työnantajille koronavirusepidemiaan varautumiseksi. Päivitetty 22.3.2021. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-yrityksille>. Luettu 15.3.2021.

Työterveyslaitos. Mitä on resilienssi? <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittamisen/mita-on-resilienssi/>. Luettu 6.5.2021.

Työturvallisuuskeskus 2015. Riskien arviointi työpaikalla–työkirja. https://ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf. Luettu 3.5.2021.

Työturvallisuuskeskus 2020a. Koronapandemian hallinta työpaikoilla. Webinaaritalenne 16.3.2021. <https://ttk.fi/ajankohtaista/koronaseminaari>. Luettu 15.3.2021.

Työturvallisuuskeskus 2020b. Turvallinen ja terveellinen työ varmistetaan työsuojelulla. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu. Luettu 19.11.2020.

Työturvallisuuskeskus 2020c. Työsuojaelu työpaikan arjessa. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet. Luettu 17.3.2021.

Työturvallisuuskeskus 2020d. Työturvallisuus– ja työterveys riskien tunnistaminen ja arviointi. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyon_vaarojen_selvittaminen_ja_arviointi#f54956cb. Luettu 15.3.2021.

Työturvallisuuskeskus 2020e. Yksityiset palvelulat. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/yksityiset_palvelulat#eaac0ee7. Luettu 15.4.2021.

Työturvallisuuskeskus 2021. Mitä koronan jälkeen? <https://ttk.fi/ajankohtaista/tyoturvaluuspaiva>. Luettu 6.5.2021.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L4>. Luettu 1.12.2020.

Työturvallisuuslaki, Työsuojaelulaki 01.01.2003/738. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#a738-2002>. Luettu 5.5.2021.

Valtioneuvosto 2020. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa suomen olevan poikkeusoloissa koronavirus tilanteen vuoksi. Päivitetty

16.3.2020. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeus-oloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>. Luettu 17.3.2021.

Valtioneuvosto 2021a. Hallitus esittää liikkumisvapauden ja lähikontaktien väliaikaista rajoittamista. <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset/liikkumisrajoitukset>. Luettu 15.3.2021.

Valtioneuvosto 2021b. Koronavirusepidemian vaiheet ja torjuntatoimien tasot. <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/koronavirusepidemian-vaiheet-ja-torjuntatoimien-tasot>. Luettu 15.3.2021.

Valtioneuvosto 2021c. Rajoitukset ja suositukset koronaepidemian aikana. <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>. Luettu 15.3.2021.
Vuori, Jaana a. Tapaustutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampere.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/>. Luettu 6.5.2021.

Vuori, Jaana. Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampere.
Wikipedia 2021. Tutkimusetiikka. <https://fi.wikipedia.org/wiki/Tutkimusetiikka>. Luettu 6.5.2021.

Haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset yritys X:n myymäläpäälliköille

1. Miten olet toteuttanut työturvallisuutta covid-19-pandemian aikaan?
2. Onko työturvallisuutta ollut helppo toteuttaa covid-19-pandemian aikaan?
3. Mitä uutta tai huomioitavaa pandemia-aika on tuonut esiin työturvallisuuden toteuttamisessa?
4. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät työturvallisuustoimet covid-19-pandemian aikaan?
5. Mikä on ollut vaikeinta työn turvallisuuden edistämässä covid-19-pandemian aikaan?
6. Oletko kouluttanut ja perehdyttänyt työntekijöitä enemmän työturvallisuustoimiin pandemia-aikana kuin aikaisemmin?
7. Millaisia ohjeita olet työntekijöille antanut, jos tämä havaitsee oireita tai on altistunut covid-19-virukselle?
8. Oletko joutunut valvomaan, että suositukset ja hygieniaohjeet työntekijöillä toteutuvat?
9. Minkälaisia vihjeitä tai kehittämissuhteita työturvallisuuden suhteen työntekijät ovat antaneet?
10. Onko työntekijöiden tauot järjestetty niin, ettei niiden aikana pääse tapahtumaan lähikontakteja?
11. Oletko joutunut ohjaamaan työntekijän työterveyteen työpäivän aikana?
12. Millaisissa asioissa työntekijät ovat olleet korona-aikana yhteydessä?
13. Miten olet ennakoanut riskejä ja ehkäissyt covid-19-viruksen aiheuttamalle taudille altistumisen vaaraa?
14. Onko kukaan työntekijöistä kieltäytynyt työstä terveyteensä vedoten?
15. Mitä korona-aika on sinulle opettanut? Vapaita kommentteja ja kokemuksia?

Haastattelukysymykset yritys X:n kahdelle työntekijälle

1. Millaiseksi olet kokenut työturvallisuuden covid-19-pandemian aikaan?
2. Oletko pystynyt noudattamaan työnantajan antamia ohjeita ja suosituksia ja onko niiden noudattaminen ollut vaikeaa?
3. Oletko joutunut kiinnittämään huomiota erityisesti terveydentilaasi tai omaan työturvallisuuteesi nyt pandemia-aikaan?

4. Ovatko esimiehen antamat ohjeet olleet mielestäsi selkeitä ja riittäviä työntekoon pandemia-aikaan?
5. Oletko saanut ohjausta ja koulutusta terveys- tai turvallisuus toimiin esimieheltäsi?
6. Ovatko pandemia-ajan suoja- ja apuvälineet työntekoon olleet mielestäsi helppokäyttöisiä ja riittäviä?
7. Onko työpaikallasi jossain muussa työturvallisuuteen liittyvässä asiassa ilmaantunut puutteita pandemia-aikaan?
8. Oletko kokenut työn erityisen kuormittavaksi pandemia-aikana verrattuna aikaan ennen pandemiaan? Jos kyllä, miksi?
9. Oletko kohdannut muilta työntekijöiltä tai asiakkailta yleisten ohjeiden ja suositusten laiminlyömistä tai muuta häirintää, joka olisi voinut vaarantaa sinun turvallisuutesi ja terveytesi?
10. Koetko, että työpaikallasi on torjuttu altistumista covid-19-virusinfektiolle riittävän hyvin keinoin?
11. Vapaita kommentteja tai erityisesti mieleen jääneitä kokemuksia työstä pandemia-aikaan.