

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

Tradenomi AMK

2017

Tessa Olin (Turun ammattikorkeakoulu), Christian Ehnlund (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu)

KAVIOSTA PÄÄHÄN – TYÖTURVALLISUUDEN MUISTILISTA HEVOSTALLIEN TYÖNANTAJILLE



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma | Tradenomi AMK

Syksy 2017 | 57 s.

Monica Tamminen

Tessa Olin, Christian Ehnlund

KAVIOSTA PÄÄHÄN – TYÖTURVALLISUUDEN MUISTILISTA HEVOSTALLIEN TYÖNANTAJILLE

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi torjumalla työtapaturmia, ennaltaehkäisemällä ammattitauteja ja vähentämällä työstä työntekijöille aiheutuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Opinnäytetyö syntyi tarpeesta neuvoa hevostallien työnantajia toimimaan lain mukaan työsuojeluun liittyvissä asioissa. Toiminnallisena opinnäytetyönä luotiin ”Kaviosta päähän – työturvallisuuden muistilista hevostallien työnantajille”. Se toteutettiin Powerpointilla, jotta sitä oli helppo jakaa sosiaalisessa mediassa. Siitä tehtiin helposti lähestyttävä, nopeasti luettava ja selkokieleninen. Tavoitteena oli opastaa työnantajat työturvallisuutta koskevan tiedon lähteille. Muistilistassa työnantajia neuvottiin työterveyshuoltoon, työaikakirjanpitoon, työsopimukseen, vuosilomakirjanpitoon, työtapaturmien torjuntaan sekä työehtosopimukseen liittyen.

Etelä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueella tarkastettiin 1.1–25.8.2015 yhteensä 28 hevostallien työnantajaa. Tarkastuksilla työnantajille annettiin viranomaisohjeistusta asioista, joita ei oltu hoidettu työelämän lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Näistä asioista tehtiin yhteenveto, jonka tarkoituksena oli havaita asiat, joista työnantajia oli useimmin huomautettu. Niiden pääteltiin olevan asioita, joissa hevostallien työnantajat tarvitsivat lisää osaamista. Tätä osaamista vahvistamaan luotiin opinnäytetyön produkti.

Johtopäätöksenä todettiin, ettei olemassa oleva työturvallisuuteen liittyvä materiaali ole tavoittanut hevostallien työnantajia siinä määrin, että näillä olisi ollut riittävästi osaamista hoitaa asiat työpaikalla lain edellyttämälle tasolle. Muistilistalle oli siten selkeä tarve. Muistilistaa voi hyödyntää myös muiden toimialojen työnantajat, sillä lainsäädäntö on kaikille sama.

ASIASANAT:

työsuojelu, työturvallisuus, työsuojelutarkastus, työnantajavelvoitteet, hevostallit, valvontahanke

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business

2017 | 57 pages

Monica Tamminen

Tessa Olin, Christian Ehnlund

“HOOF ON THE HEAD” – OCCUPATIONAL SAFETY CHECKLIST FOR EQUINE EMPLOYERS

The responsibility of the occupational safety and health authority is to improve the working environment and working conditions to protect and maintain the working ability of employee by preventing occupational diseases and accidents at work as well as reducing psychical and mental health caused to employees.

The thesis was based on the need to guide the equine employers to act according to the legislation in the matters relating to occupational safety. It is a functional thesis and implemented in the Powerpoint format, so that it would be easy to share in social media. The checklist became easy to approach, fast to read and it is plain language. Its aim was to guide employers to the sources of information on occupational safety. In the checklist, the employer was advised about occupational health care, working time records, employment contracts, annual holiday records, work accident prevention and collective agreements.

From 1 January to 25 September 2015, a total of 28 equine employers were inspected by the Occupational Safety and Health Inspectorate of the Southern Finland Regional Administration. During the inspections, the employers were given authority guidelines on issues that were not handled in accordance with the legislation. A summary of these issues was made to find out the things in which the employers had the most authority guidance – in other words the issues in which equine employers needed more knowledge. The thesis' product was created to strengthen this knowledge.

It was concluded that the existing occupational safety material has not reached the equine employers to such an extent that they would have enough knowledge to handle the workplace issues at the level required by the legislation. That is why there was a clear need for the checklist. Since the legislation is the same for all, employers from other sectors can use the checklist as well.

KEYWORDS:

occupational safety, labour inspectorate, employers responsibilities and obligations, equine employers, inspection project

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS	3
2.1 Opinnäytetyön rakenne	3
2.2 Keskeiset käsitteet	4
3 TYÖSUOJELU SUOMESSA	6
3.1 Työsuojelun historia	6
3.2 Työsuojelun tarkoitus	7
3.3 Työsuojelun valvonta	8
3.4 Hevostallien valvontahanke Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueella	9
4 TYÖTURVALLISUUS HEVOSTALLEILLA	11
4.1 Tapaturmat hevosalalla	12
4.2 Turvallisuuden hallinnan hyödyt työnantajalle	13
5 TARKASTUSTEN TOTEUTTAMINEN HEVOSTALLEILLA	15
5.1 Aineiston keruu ja tarkastettavat asiat	15
5.2 Tarkastuksilla annetut velvoitteet työnantajille	18
5.3 Muistilistalle valikoitujen asiakokonaisuuksien valintaprosessi	19
5.4 Kaviosta päähän – muistilista hevostallien työnantajille	20
6 MUISTILISTAN ASIOIDEN TAUSTAT	25
6.1 Työterveyshuollon järjestäminen	25
6.2 Työaikakirjanpito	27
6.3 Työterveyshuollon työpaikkaselvitys	28
6.4 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	30
6.5 Työnteon keskeiset ehdot tai kirjallinen työsopimus	30
6.6 Vuosilomakirjanpito	32
6.7 Työtapaturmien torjunta	33
6.8 Yleissitovan työehtosopimuksen (TES) noudattaminen	36
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	38

LIITTEET

- Liite 1. Tiedote hevostallien valvonnasta
- Liite 2. Farmi-lehden artikkeli hevostallien valvonnasta (2/2015)
- Liite 3. Tarkastuslista
- Liite 4. Tarkastuksilla tehdyt havainnot ilmenneistä puutteista
- Liite 5. Hevostalleilla havaitut korjausta edellyttävät asiat ja niiden prosenttimääräinen osuus tarkastetuista yrityksistä (=otanta)
- Liite 6. Hyödyllisiä linkkejä
- Liite 7. Kaviosta päähän – työturvallisuuden muistilista hevostallien työnantajille

1 JOHDANTO

Useat hevostallien työnantajat ovat vuosia harrastaneet lajia ennen oman hevostallin perustamista. Tietoa ja taitoa hevosista ja hevosten hyvinvoinnista on karttunut, mutta työnantajavelvoitteista ei niinkään. Tallitoiminnan laajentuessa palkataan avuksi työntekijä tai työntekijöitä, kun yrittäjän oma aika ei enää riitä kaikkien tekemiseen. Työntekijää palkatessaan työnantajan tulisi olla tietoinen monista työsuhteeseen ja työsuojeluun liittyvistä määräyksistä, joista selvän ottaminen voi olla työn takana. Tietoa on löydettävissä, mutta lainsäädännön tulkinta ja soveltaminen, ei aina ole helppoa.

Hyvän työntekijän löydyttyä sovitaan monesti suullisesti työn aloittamisesta ja palkasta, jonka jälkeen kaikki muu sujuu omalla painollaan, kunnes tulee eteen ongelmatilanne, ristiriita tai työtapaturma. Mikäli työnantaja ei ole tietoinen omista velvollisuuksistaan, voi niistä joutua oppimaan ns. vaikeimman kautta eli asiaa saatetaan joutua käsittelemään tuomioistuimessa asti. Tuomioistuinkäsittely voi käydä työnantajalle kalliiksi, puhumattakaan henkisestä kuormituksesta, jota riitely tai asioiden jälkikäteinen selvittely voi aiheuttaa.

Etelä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle alkoi syksyllä 2014 tulla yhteydenottoja hevostallien työntekijöiltä. Yhteydenottojen aiheet koskivat hevostallien työturvallisuudessa havaittuja puutteita sekä työsuhteissa ilmenneitä epäkohtia. Vastuualueella oli käynnissä alkutuotantohanke, jonka yhteydessä päätettiin aloittaa hevostallien laajempi tarkastaminen. Työsuojelutarastukset olivat osa työsuojeluviranomaisen tekemää viranomaisaloitteista valvontaa, jonka tarkoituksena oli tapaturmien torjunta sekä työsuhteen vähimmäisehtojen ja työsuhteasioiden valvonta harmaan talouden torjumiseksi. Tavoitteena oli saada työnantajat itse toimimaan terveellisemmän ja turvallisemman työn ja työolosuhteiden puolesta sekä neuvoa ja ohjeistaa heitä näissä asioissa.

Tarkastuksia tehtäessä alkoi vaikuttaa siltä, että hevostallien työnantajilla oli muita alkutuotantohankkeessa valvottuja toimialoja enemmän tarvetta viranomaisohjaukselle eli asiat hevostalleilla eivät olleet lain edellyttämällä tasolla. Heräsi

kysymys siitä, miten hevostalliyrittäjien mielenkiinto saataisiin suunnattua työturvallisuusasioihin ja kuinka heitä voitaisiin paremmin ohjeistaa tiedon lähteille, jotta he oma-aloitteisesti hoitaisivat työsuojelulliset asiat työpaikoilla lain edellyttämälle vähimmäistasolle. Näiden pohjalta alkoi hahmottua käsitys opinnäytetyöstä, jossa valvontahavaintoja purettaisiin tarkemmin. Tässä työssä tarkastelemme, missä työturvallisuuteen liittyvissä asioissa hevostallien työnantajilla on havaittu eniten osaamisvajetta työsuojeluvalvonnan näkökulmasta. Tavoitteenamme on lisäksi edistää hevostallien työnantajien osaamista koskien työturvallisuutta, jotta nämä voivat välttyä ikäviltä tilanteilta, joita riidat ja asioiden jälkikäteinen selvittely työelämässä voivat aiheuttaa.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, missä työsuojeluun liittyvissä asioissa hevostallien työnantajat tarvitsevat lisää osaamista tehtyjen työsuojelutarkastusten näkökulmasta, sekä toteuttaa saadun tiedon perusteella produkti, jolla edistetään työturvallisuuteen liittyvän tiedon leviämistä hevostallien työnantajien keskuuteen. Produktin tarkoituksena oli luoda yksinkertainen, nopeasti ja helposti luettavissa oleva muistilista, joka johdattelisi hevostallien työnantajat työturvallisuutta koskevan tiedon lähteille. Muistilistan oli tarkoitus lisäksi olla sellainen, jota olisi helppo jakaa kohderyhmälle sosiaalisessa mediassa Slidesharen ja Facebookin avulla. Muistilistalle oli tarkoitus valita ne asiat, joista hevostallien työnantajat eivät tehtyjen työsuojelutarkastusten perusteella olleet riittävän tietoisia.

Alkutuotantohanke käynnistyy työsuojelun vastuualueella todennäköisesti uudelleen vuoden 2018 alusta, joten opinnäytetyön tuotoksena syntyvä muistilista valmistuu juuri sopivasti ennen sitä. Muistilistaa päästään jakamaan hevostallien työnantajille jo ennen hankkeen käynnistymistä, jolloin sen avulla tavoitetut työnantajat voivat laittaa muistilistalla olevat asiat kuntoon omassa yrityksessään. Muistilistasta hyötyy lisäksi muiden toimialojen työnantajat, joita työturvallisuus- ja työsuhdeasiat yhtä lailla koskevat.

2.1 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytteen teoriaosuus muodostuu toiminnallisen opinnäytteen kontekstin eli työsuojeluvalvonnan ja hevosalan esittelystä sekä hevostalleilla esiintyneiden tapaturmien kuvaamisesta. Työsuojeluvalvonnan erityisyyden vuoksi päätimme lyhyesti avata sen historiaa sekä nykyisyyttä, jotta lukija ymmärtää kontekstin, jonka pohjalta selvitys on tehty. Työssä esitellään yleisesti työsuojeluhallinto ja sen tavoitteet. Lukijan on hyvä ymmärtää, että työsuojelutarkastukset ovat osa viranomaistoimintaa, joka perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikkojen työsuojeluyhteistoiminnasta.

Hevosalaa on kuvattu tapaturmatilastojen näkökulmasta, jotta lukija ymmärtää, miksi työturvallisuusasiat ovat erityisen tärkeitä ja miksi niihin tulee panostaa. Työsuojeluvalvonnalla pyritään vähentämään työtapaturmia ja erityisesti vakavia sellaisia, joita vuosittain myös hevosaloilla tapahtuu.

Valtion työsuojeluorganisaatio on esitelty vain siltä osin kuin se on ollut tarkoituksenmukaista. Organisaatio on jatkuvassa muutoksessa ja sen tarkempi avaaminen ei siksi ole relevanttia. Tällä hetkellä Suomi on jaettu viiteen työsuojelun vastuualueeseen. Tämä opinnäytetyö tehtiin Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueella toteutetun valvonnan pohjalta. Työ vastuualueiden yhdistämiseksi yhdeksi kokonaisuudeksi on parhaillaan käynnissä. Uudistuksen yhtenä tarkoituksena on viranomaisvalvonnan yhtenäistäminen läpi Suomen.

Opinnäytteen tärkeimpinä lähteinä on käytetty työsuojelun vastuualueelta saatua materiaalia koskien hevostallien tarkastuksia. Lisäksi lähteinä on käytetty eri viranomaisilta saatua tilastotietoa, alaan ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta sekä tarkastuksilla konkreettisesti tehtyjä havaintoja.

2.2 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyössä käytetään käsitteitä viranomaisvalvonta, työsuojelutarkastus tai tarkastus, velvoitteet, viranomaisohjaus sekä työsuojelu- tai työturvallisuus. Viranomaisvalvonnalla tarkoitetaan viranomaisen eli tässä tapauksessa Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen toteuttamaa lakisääteistä viranomaisvalvontaa työpaikoilla. Viranomaisvalvonnan tarkoituksena on varmistaa, että työ Suomessa on terveellistä, turvallista ja reilua. Merkittävin osa edellä mainitun työsuojeluviranomaisen toimintaa ovat työsuojelutarkastukset tai yksinkertaisemmin tarkastukset, joita toteutetaan työpaikoilla sekä asiakirjojen perusteella. Tarkastuksilla valvotaan, että työnantajat noudattavat työelämän lainsäädäntöä. Mikäli tarkastaja huomaa työpaikalla epäkohdan eli lainsäädännön vastaisen tilan, antaa hän työnantajalle veloitteen hoitaa asia kuntoon. Veloitteiden eli toimintaohjeiden ja kehotusten avulla työnantajalle annetaan viranomaisoh-

jausta siitä, mitkä asiat on saatettava lainsäädännön edellyttämälle tasolle. Viranomaisohjauksella tarkoitetaan siten yksinkertaisesti niitä huomautuksia, joita työnantajille annetaan silloin, kun jotakin asiaa ei ole työpaikalla hoidettu lain edellyttämällä tavalla. Työsuojelulla viitataan yleisesti kaikkeen työturvallisuutta edistävään toimintaan kuten työpaikkojen työturvallisuustoimintaan, työterveydenhuoltoon, työsuhdelakeihin ja työsuojelun yhteistoimintaan. Työturvallisuus on siten osa laajaa työsuojelutoimintaan, josta työnantajien on oltava tietoisia.

3 TYÖSUOJELU SUOMESSA

3.1 Työsuojelun historia

Työsuojelutoiminnan historia Suomessa ulottuu 1800-luvun lopulle, jolloin annettiin keisarin asetus teollisuusammateissa olevain työntekijäin suojelemisesta. Asetuksella tavoiteltiin sekä työntekijöiden fyysisen turvallisuuden turvaamista, että taloudellisten ja henkisten asioiden huomioon ottamista työpaikoilla. Sisällön olennaisen osan muodostivat määräykset työaikarajoituksista sekä tehtaiden työturvallisuudesta ja niiden työskentelyolosuhteista. Merkittävä uudistus oli ammattientarkastajien ammattikunnan muodostuminen, jota pidetään suomalaisen työsuojeluorganisaation syntyä. Vuonna 1930, jolloin teollisten työpaikkojen työolot olivat kurjia, säädettiin Suomessa ensimmäinen työturvallisuuslaki. (Saloheimo 2016, 6-7.)

Suomi ratifioi vuonna 1949 Kansainvälinen työjärjestön (engl. International Labour Organization, ILO) yleissopimuksen nro 81, joka määrittelee työsuojelutoiminnan järjestämisen reunaehdot. (Saloheimo 2016, 13). Yleissopimuksen nro 81 mukaan edellytykset työsuojeluvalvonnalle ovat seuraavat:

- sen tulee olla puolueetonta ja riippumatonta suhteessa työnantajiin ja työntekijöihin
- poliittiset kysymykset eivät saa vaikuttaa valvonnan sisältöön ja toteuttamiseen
- sen tulee olla yhden keskushallinnon viranomaisen ohjauksessa
- sen tulee toimia työmarkkinaosapuolten kanssa yhteistyössä
- resursseja tulee olla riittävä määrä ja tulee varmistaa tarvittava pätevyys ja osaaminen

Suomalainen työsuojelutoiminta muuttui 1970-luvulla, kun Tampereelle perustettiin Sosiaali- ja terveysministeriön alainen keskusvirasto, Työsuojeluhallitus. Työsuojelun valvontalaista säädettiin ja aikaisemmasta ammattientarkastajiin perus-

tuneesta järjestelmästä luovuttiin. Työpaikkatason työsuojelu käynnistyi ja työpaikoille alettiin valita työsuojelupäälliköitä ja työsuojeluvalltuutettuja. Työsuojeluhallituksesta tuli työsuojelun keskeinen valvova viranomainen. Sen tukena toimivat silloisen lääninjoon mukaiset työsuojelupiirit. Työsuojeluhallinto siirtyi työministeriön alaisuuteen 1980-luvulla. Työsuojelupiireissä työsuojelun valvontaa alkoivat hoitaa valtion virkamiehet eli työsuojelutarkastajat, kun aiemmin tehtävää oltiin hoidettu kunnissa. (Saloheimo 2016, 9-10.)

Työsuojelun organisaatiossa tapahtui merkittävä muutos 1990-luvun alussa, jolloin työsuojeluhallitus lakkautettiin ja työministeriöön perustettiin uusi työsuojelosasto. Samaan aikaan työsuojelupiireistä tuli itsenäisiä ministeriön alaisia virastoja. Työsuojeluhallinto siirrettiin Sosiaali- ja terveysministeriöön 1997. Kaksituhattaluvun alussa työsuojelupiirejä yhdistettiin ja vuoden 2010 alussa aluehallintouudistuksen myötä kahdeksasta työsuojelupiiristä muodostettiin viisi työsuojelun vastuualuetta: Etelä-Suomen, Itä-Suomen, Lounais-Suomen, Länsi- ja Sisä-Suomen sekä Pohjois-Suomen vastuualueet, jotka toimivat aluehallintovirastojen yhteydessä. (Saloheimo 2016, 9-10.)

Tätä kirjoittaessa työsuojelun vastuualueita valmistellaan uudistukseen, jonka myötä vastuualueiden on tarkoitus yhdistyä yhdeksi toimijaksi. Tällä pyritään muun muassa yhtenäistämään eri alueiden valvontaa.

3.2 Työsuojelun tarkoitus

Työsuojelun tarkoituksena on ehkäistä, vähentää ja poistaa työstä ja työoloista aiheutuvia tapaturmia, ammattitauteja sekä terveydelle haitallista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Suomessa työsuojelu kattaa työn turvallisuuden ja terveellisyyden lisäksi myös palvelussuhteen ehdot, henkisen hyvinvoinnin, johtamisen ja organisaation toimivuuden sekä tuottavuuden ja yhteistoiminnan. Hyvät työolot edistävät työssä jaksamista, tuottavuutta ja kilpailukykyä. Työsuojelu- ja työhyvinvointipolitiikalla halutaan muun muassa vähentää sairauspoissaoloja ja

pysyvän työkyvyttömyyden riskiä, kehittää työoloja ja ylläpitää työ- ja toimintakykyä. Lisäksi työsuojelun yhtenä tärkeänä tehtävänä on harmaan talouden torjunta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset, joissa määritellään Suomen työsuojelulliset tavoitteet vuodelle 2020. Näitä tavoitteita ovat ammattitautien määrän väheneminen 10 prosentilla, työpaikkatapaturmien taajuuden aleneminen 25 prosentilla sekä työn aiheuttama koetun fyysisen ja henkisen kuormituksen määrän väheneminen 20 prosentilla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Päävastuu työolojen kehittämisestä on työpaikoilla. Työnantajalla on laissa säädetty vastuu työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Myös kustannukset, jotka työsuojelutoiminnasta ja työympäristön parantamisesta aiheutuvat, kuuluvat työnantajalle. Työntekijöiden on omalta osaltaan huolehdittava omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työsuojeluhallinto, työterveyshuolto ja muut asiantuntijapalvelut tukevat työpaikkojen omaa työsuojelutoimintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

3.3 Työsuojelun valvonta

Nykyisin Sosiaali- ja terveysministeriö valmistelee ja kehittää työsuojelun lainsäädäntöä ja työsuojelupolitiikkaa sekä vastaa työsuojelun kansainvälisestä yhteistyöstä. Ministeriö lisäksi ohjaa aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueita. Yhdessä nämä muodostavat Suomen työsuojeluhallinnon. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.) Työsuojelun vastuualueet toimivat alueillaan toimivaltaisina viranomaisina työsuojelun valvonnassa. Valvonnan tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi torjumalla työtapaturmia, ennaltaehkäisemällä ammattitauteja ja vähentämällä työstä työntekijöille aiheutuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työsuojelu 2016.)

”Työsuojelun valvontalaista” eli laista työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädettiin vuonna 1973. Nykyisellään voimassa oleva

valvontalaki on vuodelta 2006. Laissa säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Lain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. (TsValvL 44/2006.) Laki määrää, miten työsuojeluhallinto toimii ja miten työsuojelun valvonta järjestetään. Työsuojelu on siten lakisääteistä toimintaa, jolla järjestetään työympäristö työntekijälle turvalliseksi ja terveelliseksi. (Mertanen 2016, 9.)

Yksinkertaistettuna työsuojelun vastuualueen tarkastajat kiertävät käytännössä työpaikoilla valvomassa, että työnantajat noudattavat työelämän lainsäädäntöä. Tarkastajat haastattelevat työpaikalla työnantajan ja työntekijöiden edustajia sekä havainnoivat työympäristöä ja -olosuhteita. Tällä tavalla kerättiin myös tämän opinnäytteen perustana oleva aineisto, joka koostui hevostalleilla tehtyjen tarkastusten yhteenvedosta.

Valvontaa toteutetaan myös erilaisten työnantajan toimittamien asiakirjojen perusteella kuten esimerkiksi työtodistuksen, työaikakirjanpidon tai työterveyshuoltosopimuksen perusteella. Tällaista asiakirjoihin perustuvaa valvontaa toteutetaan toimistolta käsin ja sitä kutsutaan asiakirjatarkastukseksi. Työsuojelun tehtävänä on myös neuvoa ja ohjeistaa sekä työnantajia että työntekijöitä työelämän lainsäädäntöön liittyvissä kysymyksissä. Neuvonta ja ohjaus ovat kaikille maksutonta. Työsuojeluviranomaisten valvontaan kuuluu noin kahdenkymmenen lain ja sadan alemman asteisen säädöksen valvominen osittain tai kokonaan. (Mertanen 2015, 145-146.)

3.4 Hevostallien valvontahanke Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueella

Työsuojelun vaatimukset vaihtelevat työpaikoittain, sillä eri aloilla esiintyy erilaisia riskitekijöitä. (Mertanen 2016, 9). Hevostalleilla esiintyvät riskitekijät poikkeavat esimerkiksi ravintola- tai toimistotyön riskeistä. Tästä syystä myös eri toimialoille

suunnattu työsuojeluvalvonta poikkeaa toisistaan. Samoja asioita ei valvota jokaisella tarkastuksella, vaan tarkastettavat asiat on harkittu etukäteen toimialojen yleiskuvausten, aiemmin tarkastuksilla tehtyjen havaintojen, riskiperusteisuuden ja työelämän kehityksen perusteella.

Hevostallien valvontahanke toteutettiin osana laajempaa alkutuotantohanketta, jossa työpaikkavalvontaa kohdistettiin maa- ja metsätalouden toimialoille. Tästä syystä tarkastuksilla käsiteltäviä asioita oli etukäteen pohdittu laajemmasta näkökulmasta kuin vain hevostalleilla esiintyvien vaarojen ja haittojen näkökulmasta. Mikäli valvottavia asioita olisi pohdittu ainoastaan hevostalleilla esiintyvien riskien perusteella, voisi olettaa, että tarkastettavat asiat olisivat olleet pitkälti saman sisältöisiä, kuin mitä ne olivat koko alkutuotantohankkeella. Alkutuotantohankkeessa valvottiin kemikaaliturvallisuuden hallintaa, mutta hevostalleilla kemikaalien käyttöä ei juuri näyttänyt esiintyvän, ellei työnantaja harjoittanut hevostallitoiminnan lisäksi maanviljelyä. Tarkastuksilla käytettiin valvonnan tukena alkutuotantohankkeelle laadittua tarkastuslistaa, joka löytyy liitteestä 3.

Valvonnan alkaessa hevostallien työnantajia tiedotettiin tulevista tarkastuksista etukäteen vastualueen omilla internetsivuilla sekä hevosalan järjestöjen Suomen Ratsastajainliiton ja Suomen Hippoksen kautta. Tiedote julkaistiin sekä suomen- (liite 1) että ruotsinkielellä. Valvonnan käynnistyttyä Farmi-lehdestä oltiin yhteydessä työsuojelun vastuualueelle. Lehden toimittaja kirjoitti hevostallien valvonnasta artikkelin (liite 2). Etukäteistiedottamisella pyrittiin valvonnan laajaan vaikuttavuuteen siten, että työnantajat tiedon saatuaan ryhtyisivät laittamaan asioita työpaikalla kuntoon, vaikka tarkastaja ei paikan päälle tulisikaan.

4 TYÖTURVALLISUUS HEVOSTALLEILLA

Hevosala tarjoaa elinkeinon, työtä ja harrastusmahdollisuuksia niin maaseudulla, kunnissa kuin kaupungeissa. Suomessa on noin 16 000 tallia ja ala työllistää yli 15000 henkilöä. Hevosia Suomessa on noin 74 200. Suomen Ratsastajainliiton jäsentalleja oli Etelä-Suomen ja Hämeen alueella vuonna 2016 yhteensä 153. (Suomen Ratsastajainliitto 2017). Alueet vastaavat yhdessä suunnilleen sitä maantieteellistä aluetta, jolla hevostallien tarkastukset Etelä-Suomessa toteutettiin.

Tutkittaessa tarkastettujen hevostallien toimialaluokituksia eli TOL-luokituksia, havaittiin, että niitä käytettiin laajasti. Hevostallien tarkkaa määrää Etelä-Suomen alueella on siksi vaikea määritellä toimialaluokitusten perusteella. Hevostallitoimintaa harjoitettiin muun muassa seuraavien toimialaluokkien alla: 01110 Viljakasvien (pl. riisin), palkokasvien ja öljysiemenkasvien viljely, 74201 Yhdyskuntasuunnittelu, 85510 Urheilu- ja liikuntakoulutus, 93190 Muu urheilutoiminta sekä 93299 Muualla luokittelematon huvi- ja virkistystoiminta.

Suomessa sattuu vuosittain noin 120000 työtaturmaksi luokiteltavaa onnettomuutta. Vuonna 2014 lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta korvattiin 122902 työtaturmaa, joista 116331 palkansaajille ja 6572 yrittäjille. Palkansaajien työpaikkatapaturmia korvattiin 98743 ja työmatkatapaturmia 17587. Kokonaismäärä oli kaikkiaan 5,7 % vähemmän kuin vuonna 2013 ja 8,6 % vähemmän kuin vuonna 2012. Tapaturmavakuutuslaitosten liiton (TVL) ennakoarvion mukaan vuonna 2014 työpaikkatapaturmissa kuoli 20 palkansaajaa. (TVL 2017, 6, 10.)

Työturvallisuuteen hevostalleilla liittyy useita eri osatekijöitä, jotka yhdessä vaikuttavat kokonaisuutena turvallisuuden hallintaan. Tallin huono ilmanlaatu, pöly, kosteus ja veto voivat aiheuttaa ongelmia siinä missä työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus. Vaaratekijöitä voivat aiheuttaa hevosten hoitotilanteet, työn tekeminen ergonomisesti väärin, talliympäristössä esiintyvät vaaranpaikat, liikkuminen liikenteessä ja pelastautuminen hätätilanteissa. Näitä vaara- ja häirtatekijöitä

työnantajien tulisi ennalta tunnistaa ja tehdä tarvittavat toimet niiden poistamiseksi tai välttämiseksi. Työntekijöiden perehdyttäminen turvalliseen työskentelytapaan on tähän liittyen erityisen tärkeää. (Piminäinen 2005, 20, 24, 34, 44, 48, 53.)

4.1 Tapaturmat hevosalalla

Kattavaa ja täysin yksiselitteistä tilastoa hevosalleilla sattuneista tapaturmista ei ole saatavilla. Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen Melan mukaan kuitenkin prosentuaalisesti eniten onnettomuuksia sattuu hevosten kuljetuksen, talutuksen tai valjastuksen yhteydessä ja toiseksi eniten valmennuksessa, ravissa, ratsastuksessa ja ajo-opetuksessa. Tapaturmia sattui myös kengityksen ja hoitotoimenpiteiden yhteydessä. (Piminäinen 2005, 4.)

Hevosalleja ei tarkastuksilla käytyjen keskustelujen perusteella mielletä aina kovin vaarallisiksi työpaikoiksi, mutta Tapaturmavakuutuskeskuksesta (2017) saadun tiedon mukaan 2010-luvulla hevosalleilla on sattunut kuolemaan johtaneita työtapaturmia seuraavissa tilanteissa:

- 1) *Agrologi-harjoittelijan työtehtävänä oli viedä hevonen n. 1-2 km:n päässä olevalle laitumelle. Ratsastus oli kielletty. Tallilta lähdettäessä harjoittelija oli kiellosta huolimatta noussut ratsaille. Jonkun ajan päästä hevosen havaittiin olevan vapaana ja harjoittelija löytyi tieltä istumasta valitellen kovaa pääkipua. Hän ei käyttänyt ratsastuskypärää. Harjoittelija menehtyi sairaalassa kahden päivän kuluttua saamiinsa vammoihin.*
- 2) *Maatalouden ammattioppilaitoksessa kaksi opiskelijaa oli viemässä traktorilla vettä hevoslaitumelle. Traktorin edessä olleella telineellä oli kuution vesisäiliö ja takana vastapainona iso muokkauslaite. Laitumelle tullessa toinen opiskelija avasi sähköpaimenen portin ja toinen ohjasi traktorin laitumelle. Jostain syystä portin avannut opiskelija kaatui traktorin etupyörän eteen ja menehtyi välittömästi saamiinsa vammoihin.*

- 3) *Maatalouslomittaja oli lenkillä lämminverihevosella. Hän oli valjastanut hevosen ravikärryjen eteen. Hän oli valinnut ajoreitin, joka kulki kaksi kertaa vilkasliikenteisen rautatien ylitse. Oltuaan 50 metrin päässä ylikäytävästä, hevonen vauhkoontui ja juoksi puolipuomin lävitse ohikulkeneen junan kylkeen. Maatalouslomittaja menehtyi välittömästi törmäyksessä.*
- 4) *Työssäoppimisjaksolla ollut opiskelija joutui hevosten runtelemaksi. Opiskelija oli ollut työparinsa kanssa kuljettamassa osaa tilan hevosista ulkotarhauksesta tallille. Samaan aikaan ulkotarhaukseen jääneet hevoset olivat päässeet vapaaksi sähköttömällä nauhalla rajatusta aitauksesta ja lähteneet kulkemaan vapaina kuljetuksessa olleiden hevosten perässä. Yksi vapaana olleista hevosista oli yllättäen lähtenyt laukalle ja muut hevoset olivat seuranneet perässä, jolloin opiskelija oli jäänyt hevosten alle.*

Työtapatilastojen vuoden 2015 ennakkotietojen mukaan työtaturmia hevosten ja hevoseläinten kasvatuksen luokituksessa sattui vuosien 2010-2015 aikana yhteensä 123. Näistä 61 oli sattunut Etelä-Suomen aluehallintovirastoa vastaavalla maantieteellisellä alueella. Kaikista työtaturmista 99 oli sattunut eläintä hoidettaessa. Yhteensä 47:ssä työtaturmassa vamma oli aiheutunut henkilön sormiin tai jalkaan (mukaan lukien polvet). Kuten jo aiemmin mainittiin, on tilastoa kuitenkin pidettävä ainoastaan suuntaa antavana, sillä hevostallit voivat olla myös jonkun muun toimialaluokituksen alla. (Tapaturmavakuutuskeskus 2017.)

Edellä mainitut tilastot avaavat karua todellisuutta siitä, ettei hevostallit työpaikoina ole vaarattomia. Siksi on erittäin tärkeää, että tieto työturvallisuuteen liittyvistä asioista leviäisi laajassa mittakaavassa myös hevostallien työnantajille.

4.2 Turvallisuuden hallinnan hyödyt työnantajalle

Työn vaarojen selvityksestä ja arvioinnista on säädetty työturvallisuuslaissa ja jokaisella työpaikalla on oltava ajan tasalla oleva, järjestelmällisesti toteutettu

vaarojen selvitys ja arviointi, jonka perusteella on tehty toimenpiteet työturvallisuuden parantamiseksi työpaikalla. Aiheeseen palataan myöhemmin kohdassa ”Työtapaturmien torjunta”. Sen lisäksi, että työnantaja haluaa noudattaa lakia, on monia muitakin syitä sille, miksi työturvallisuuteen kannattaa panostaa.

Tekemällä vaarojen selvityksen ja arvioinnin lain edellyttämällä tavalla, työpaikalla voidaan ennaltaehkäistä työtapaturmia ja vähentää näin työtapaturmista aiheutuvia poissaoloja ja kustannuksia työnantajalle. Tehokkaalla työsuojelutoiminnalla, jonka osana vaarojen selvitys ja arviointi on työpaikalla toteutettu järjestelmällisesti, on todettu olevan näkyviä vaikutuksia tuottavuuden ja kilpailukyvyn lisääntymiseen, tuloksellisuuteen ja kannattavuuteen, kustannusten väheneeseen, työilmapiirin paranemiseen, osaamisen ja työmotivaation kehittymiseen sekä yrityksen normaalin toiminnan sujumiseen häiriöttä sekä laadun parantamiseen. (Kämäräinen ym. 2009, 8-9.)

5 TARKASTUSTEN TOTEUTTAMINEN HEVOSTALLEILLA

5.1 Aineiston keruu ja tarkastettavat asiat

Seuraavassa kuvataan, miten toiminnallisen opinnäytetyön perusteena käytetty tarkastusaineisto kerättiin ja miten siitä tehdyn yhteenvedon pohjalta päädyttiin valitsemaan aiheet itse produktiin eli muistilistalle, joka tämän toiminnallisen opinnäytteen tuotoksena syntyi.

Prosessin kuvaamisen tarkoituksena on tutkimustyyppisesti välittää lukijalle tieto siitä, mitä aineiston keruussa tehtiin ja miten toiminnallinen opinnäytetyö kirjaimellisesti suoritettiin. Selvityksessä olemme pyrkineet olemaan tarkkoja pidättäytyen kuitenkin epäolennaisista yksityiskohdista, jotka eivät ole olleet toiminnallisen opinnäytetyön menetelmän osalta tarkoituksenmukaisia. (Hirsjärvi ym. 2008, 255 & Vilkka ym. 2003, 56.)

Lukijan on hyvä havaita, että itse aineiston keruu tai tarkastusten tekeminen ei ollut toiminnallisen opinnäytetyön menetelmän keskiössä, eikä näin ollen niiden osalta ole edes pyritty toteuttamaan perinteisten tutkimusmenetelmien tarkkuutta. Mikäli tiedon kerääminen olisi yhdistetty toiminnalliseen opinnäytetyöhön, olisi se todennäköisesti kasvattanut työn määrää siinä määrin, ettei se enää olisi ollut kohtuullinen. Viranomaisvalvontaa ei myöskään voi toteuttaa kuin viranhaltijat.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei perinteisesti esitellä tutkimuskysymyksiä eikä tutkimusongelmaa silloin, kun toteutustapaan ei ole kuulunut selvityksen tekeminen. Kysymysten asettelu saattaa opinnäytetyön tekijälle täsmentää kuitenkin sitä, mitä ollaan tekemässä. (Hirsjärvi ym. 2008, 255 & Vilkka ym. 2003, 30.) Tehtävämme ei ollut itse selvityksen tekeminen tai aineiston keruu, vaan olemassa olevan aineiston, tarkemmin kuvattuna tarkastuksilla annetun viranomaisohjauksen yhteenvedon analysointi. Analysoinnin tuloksena saimme tietoomme ne asiat, joissa hevostallien työnantajia oli tehdyn työsuojeluvalvonnan näkökulmasta useimmin huomautettu ja näin ollen todennäköisesti vähiten osaamista.

Pohdimme siten, mitkä asiat työsuojeluvalvonnan näkökulmasta olivat niitä, joissa hevostallien työnantajat tarvitsisivat lisää osaamista, miten hevostallien työnantajien mielenkiinto saataisiin suunnattua työturvallisuusasioihin ja miten heitä voitaisiin helposti ohjeistaa työturvallisuutta koskevan tiedon lähteille.

Toiminnallisen opinnäytetyön aiheen rajaus toteutettiin siten, että itse tarkastusten tekemiseen strukturoituina haastatteluina ja systemaattisena havainnointina ei menty pintaa syvemmälle. Tarkastusasiat tulivat annettuina, eikä niihin tai ylipäättään viranomaisaloitteisen valvonnan toteuttamiseen voitu vaikuttaa. Tästä syystä huomiota kiinnitetään tarkastuksilla annetun viranomaisohjauksen yhteenvedon analysointiin ja sen perusteella ilmeneviin epäkohtiin, joista hevostallien työnantaja huomautettiin. Muistilistan asiasisältö muodostui siten tarkastuksilla annetun viranomaisohjauksen pohjalta.

Toiminnallisen opinnäytetyön produktin eli oppaan aiheiden valinnan perustana olevan aineiston tarkastukset hevostalleilla toteutettiin ajalla 1.1–25.8.2015. Tarkastettuja hevostalleja oli yhteensä 28. Tarkastukset toteutettiin haastatteleamalla sekä työnantajan että työntekijöiden edustajia. Lisäksi tarkastuksilla tehtiin työpaikkakierros, jonka aikana tarkastaja havainnoi työympäristön turvallisuutta. Tarkastuksen tukena käytettiin strukturoitua lomaketta eli tarkastuslistaa, jonka laatiminen ei ollut osa opinnäytettä. Tarkastuslista oli laadittu työsuojelun vastuualueella valvonnan tueksi (liite 3). Tarkastuksilla käsiteltiin seuraavat asiat:

- työpaikan perustiedot
- työterveyshuollon järjestäminen, työpaikkaselvitys ja toimintasuunnitelma
- terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä
- vaarojen selvittäminen ja arviointi
- kemiallisten vaarojen hallinta
- työaikakirjanpito
- työajan tasoittumisjärjestelmä
- työvuoroluettelo
- palkkalaskelman antaminen
- yleissitovan työehtosopimuksen noudattaminen (vähimmäispalkkamääräykset)

- vuosilomakirjanpito
- määräaikainen työsuhde
- työnteon keskeiset ehdot (työsopimukset).

Koska tehtävämme ei ollut määritellä lomakkeelle merkittyjä tarkastettavia asioita, emmekä niihin voineet vaikuttaa, päädyimme rajaamaan tarkastuslistaa koskevan syvemmän teoreettisen tarkastelun tämän opinnäytteen ulkopuolelle. Aineiston keruun osalta pohdimme yleisellä tasolla sen menetelmäluonnetta, josta oli nähtävissä merkkejä liittyen systemaattiseen havainnointiin, joka tavallisimmin tehdään tarkasti rajatuissa tiloissa tai luonnollisissa tilanteissa, kuten työpaikoilla. (Hirsjärvi ym. 2008, 210).

Olenlaisin piirre systemaattisessa havainnoinnissa on luokitteluskeemojen laattaminen ja niiden asiantunteva käyttö. Havainnoijan eli tässä tapauksessa tarkastajan on siten pitänyt saada tehtävään koulutus, jotta hän on osannut toteuttaa oikealla tavalla havainnointia tehdäkseen niistä lopulta johtopäätökset. Tarkastajien on havainnoitava asioita siten, että lopputuloksena syntyy samat havainnot huolimatta siitä, kuka havaintoja on tekemässä. Tämä on yksi systemaattisen havainnoinnin ongelmia eli miten saada havainnoijat koulutetuksi siten, että he luokittelevat valittuja kohteita samalla tavalla. Hevostallitarkastusten ongelmana tätä ei havaittu, sillä kaikki tarkastukset toteutti yksi ja sama tarkastaja eli havainnoija. (Hirsjärvi ym. 2008, 210.)

Systemaattisessa havainnoinnissa käytetään tyypillisesti erilaisia ”tsekkauslistoja” havainnoinnin apuvälineinä, jotta itse havainnot onnistuttaisiin tekemään ja tallentamaan mahdollisimman tarkasti ja systemaattisesti. (Hirsjärvi ym. 2008, 210). Tehdyillä tarkastuksilla tarkastajan apuvälineenä oli ennakoon laadittu tarkastuslista (liite 3), johon tarkastaja merkitsi havaintonsa. Näiden havaintojen pohjalta tarkastaja kirjoitti työnantajalle tarkastuskertomuksen, josta kävi ilmi ne puutteet, joita tarkastaja oli havainnut työpaikalla. Tarkastaja oli koulutettu ymmärtämään lainsäädännön vähimmäisvaatimukset, joiden edellytettiin olevan kunnossa. Mikäli näin ei tarkastajan havaintojen perusteella ollut, annettiin työnantajalle viranomaisohjausta eli toimintaohje tai kehoitus, asian korjaamiseksi (ks. Tarkastuksilla annetut velvoitteet työnantajille).

5.2 Tarkastuksilla annetut velvoitteet työnantajille

Tarkastajan tehtävänä oli haastattelun ja havainnoinnin perusteella muodostaa käsitys siitä, oliko tarkastettavat asiat työpaikalla hoidettu lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Kuten jo aiemmin mainittiin, mikäli tarkastaja havainnoi, ettei tarkastettava asia ollut lain edellyttämällä tavalla kunnossa, antoi tarkastaja työnantajalle asiasta toimintaohjeen tai kehotuksen. Liitteestä 4 käy ilmi tarkastetut asiat sekä lukumäärät työnantajille annettujen velvoitteiden kokonaismääristä. Luku sisältää sekä annetut toimintaohjeet että kehotukset. Annettujen velvoitteiden yhteislukumäärä käy ilmi liitteen 4 kohdasta ”korjattavaa”.

Toimintaohje annettiin asiasta, jonka tarkastaja havaitsi lainsäädännön vastaiseksi. Kehotus annettiin asiasta, jonka tarkastaja havaitsi lainsäädännön vastaiseksi ja josta aiheutuva vaara tai haitta oli vähäistä suurempi. (Tarkastuskertomus 2015 & Mertanen 2015, 146.)

Toiminnallisen opinnäytteen produktin eli muistilistan tekemisen näkökulmasta ei sinänsä ollut merkittävää, oliko annetut velvoitteet toimintaohjeita vai kehotuksia, sillä tarkoituksena oli saada selville ne asiat, joista työnantajia oli useimmin huomautettu. Tästä syystä ei ollut relevanttia selvittää erikseen, kuinka suuri osa annetuista velvoitteista oli toimintaohjeita ja kuinka suuri osa kehotuksia. Oleellisempaa oli havaita, kuinka paljon yhteensä velvoitteita oli jouduttu antamaan. Näin saatiin käsitys siitä, kuinka paljon puutteita eri asioissa oli kokonaisuutena havaittu.

Liitteestä 5 käy annettujen velvoitteiden lukumäärien lisäksi ilmi prosenttiosuudet eli kuinka monella prosentilla tarkastetuista hevostallien työnantajista kyseisessä asiassa oli havaittu korjattavaa. Jotta saimme käsityksen siitä, mistä asioista työnantajia oli eniten huomautettu, järjestimme asiat prosenttien mukaan järjestykseen suurimmasta pienimpään. Näin pystyimme havaitsemaan, mitkä olivat ne asiat, joista työnantajia oli useimmin huomautettu ja missä asioissa oli siten eniten korjattavaa. Tarkastuksilla työnantajien kanssa käytyjen keskustelujen pe-

rusteella asioita ei oltu hoidettu lain edellyttämällä tavalla, koska lain edellytyksistä ei oltu tietoisia. Yhdelläkään tarkastuksella ei näyttäytynyt, että työnantaja olisi tahallisesti jättänyt asiat hoitamatta.

5.3 Muistilistalle valikoitujen asiakokonaisuuksien valintaprosessi

Kuten aiemmin mainittiin, liitteessä 5 on kuvattu työpaikoilla korjattavaa vaatineet asiat prosentuaalisessa järjestyksessä suurimmasta pienimpään. Näin ollen ensimmäisenä listalla on se asia, jossa tarkastetuilla työpaikoilla useimmin havaittiin puutteita. Valitsimme muistilistassa käsiteltäviksi aiheiksi näistä kahdeksan merkittävintä eli ne, joista työnantaja oli eniten huomautettu. Näiden asioiden voitiin siten katsoa olleen niitä, joissa hevostallien työnantajilla näyttäytyi eniten osamisen puutetta tehdyn viranomaisvalvonnan näkökulmasta. Näitä asioita olivat työterveyshuollon järjestäminen, työaikakirjanpito, työterveyshuollon työpaikkaselvitys, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työnteon keskeiset ehdot, vuosilomakirjanpito, työtapaturmien torjunta ja yleissitovan työehtosopimuksen noudattaminen.

Päädyimme rajaamaan produktin ulkopuolelle seuraavat asiat, joista oli annettu velvoitteita, mutta nähdäksemme niin vähän, ettei niiden käsittely muistilistalla ollut tarkoituksenmukaista. Muistilistalla käsiteltävien asioiden ulkopuolelle rajattiin siten työajan tasoittumisjärjestelmä, työvuoroluettelo, terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä, kemiallisten vaarojen hallinta, määräaikaiset työsopimukset sekä palkkalaskelman antaminen. Tarkastuksilla tehtyjen havaintojen perusteella työajan tasoittumisjärjestelmää ei juuri hevostalleilla käytetty. Työvuoroluettelot oli annettu työntekijöille lähes kaikilla työpaikoilla ja palkkalaskelmat annettiin palkanmaksun yhteydessä. Määräaikaisia työsopimuksia ei tarkastetuilla hevostalleilla juurikaan esiintynyt. Työt, joissa oli käytettävä kemiallisia aineita, hoidettiin yleensä omistajan itsensä toimesta (esim. tallin desinfiointi kerran vuodessa).

Edellä kuvatun prosessin mukaisen aineiston analyysin lopputuloksena saatiin selvitettyä ne työturvallisuuteen liittyvät asiat, joissa hevostallien työnantajilla havaittiin eniten korjaamisen tarvetta. Tehdyn johtopäätöksen mukaan hevostallien työnantajilla oli siten sekä puutteita työturvallisuuteen liittyvässä osaamisessa sekä neuvonnan tarvetta erityisesti näissä valikoiduissa asioissa.

5.4 Kaviosta päähän – muistilista hevostallien työnantajille

Toimiminen työnantajana voi olla haastavaa. Kaiken tarpeellisen tiedon hankkiminen voi tuntua turhautavalta ja joskus suorastaan ylitsepääsemättömältä. Työnantajan voi olla vaikea hahmottaa, miksi joitain asioita pitää tehdä tietyllä tavalla. Toisaalta lakitekstien tulkitseminen ja käytäntöön soveltaminen voi olla vaikeaa, jollei omaa oikeustieteellistä koulutusta. Tällaisiin haasteisiin vastaa työturvallisuusasioihin perustuva muistilista hevostallien työnantajille.

Muistilistan tarkoituksena on helpottaa hevostallien työnantajia keräämällä yhteen yleisimmiksi työsuojelun ongelmakohtiksi havaitut asiat helposti ymmärrettävään, yksinkertaiseen muotoon, joka opastaa työnantajan helposti ja nopeasti tarvittavan tiedon lähteille. Muistilista yksinkertaisuudessaan perustuu ajatukseen siitä, että työnantajan olisi hyvä huomioida vähintäänkin nämä oppaassa esitellyt asiat työturvallisuuden hallitsemiseksi. Se perustelee yksinkertaisesti, miksi työnantajan kannattaa toteuttaa siinä mainitut asiat sekä huolehtia siitä, että ne on lainsäädännön edellytysten mukaisesti työpaikalla hoidettu. Muistilistan silmäily ei kestä muutamaa minuuttia pidempää. Se sisältää linkit internet-sivuille, jossa lukija pääsee perehtymään aiheeseen syvällisemmin.

Muistilista on tehty käyttämällä PowerPoint-ohjelmaa ja sen ulkoasuun on panostettu lisäämällä siihen kuvia. Työturvallisuuden hallinnan punainen lanka on yksinkertaisuudessaan pyritty kiteyttämään muutamiin sanoihin, joiden toivotaan herättävän lukijan mielenkiinnon aiheeseen. Opinnäytetyön teoriaosuudessa on pyritty tarkemmin avaamaan lain edellytyksiä helposti ymmärrettävissä olevassa

muodossa, joskin myös itse lain pykälät on otettu mukaan. Muistilista on suunniteltu työnantajille näkökulmasta: ”Huomioi työturvallisuuden osalta edes nämä, niin olet jo hyvin kärryillä”.

Muistilista on koostettu seitsemästä diasta, jotka löytyvät liitteestä 7. Diojen tausta-analyysit ja tarkemmat ohjeet on selostettu luvussa 6. Ensimmäinen dia on kansi, jonka tarkoituksena on huomiota herättävällä otsikolla ja värikkäällä ulkonäöllä kiinnittää lukijan huomio. Toisen dian tarkoituksena on saada lukija huomioimaan työterveyshuollon tehtävän merkitys osana työturvallisuuden hallintaa (ks. 6.1, 6.3 ja 6.4). Kolmannen dian tarkoituksena on havahduttaa lukija työaikakirjanpidon pitämisen (ks. 6.2) ja neljännen dian kirjallisten työsopimusten tekemisen tärkeyteen (ks. 6.5). Viidennellä dialla muistutellaan vuosilomakirjanpidon pitämisestä (ks. 6.6). Kuudes dia avaa lukijalle vaarojen selvitystä ja arviointia prosessina (ks. 6.7). Seitsemännessä diassa muistutetaan lukijaa työehtosopimuksen olemassaolosta, jota hevostalleilla on sovellettava (ks. 6.8). Jokaisella dialla on linkit viranomaisten ylläpitäville sivuille, josta kyseisestä asiasta saa helposti ja nopeasti lisätietoa. Tämä helpottaa hevostallien työnantajien tutustumista aiheeseen. Lisätietoja ei tarvitse itse lähteä etsimään, vaan muistilista ohjaa lukijan tiedon lähteille mutkattomasti.



TYÖTERVEYSHUOLTO - PYSYTÄÄN TERVEINÄ



- Työkykyinen työntekijä on tuottava työntekijä.
- Työterveyshuollolla pidetään henkilöstö terveenä ja työkykyisenä.
- Samalla saat työpaikkaselvityksen ja toimintasuunnitelman varmistamaan valoisan tulevaisuuden.
- Työterveyshuollon voit hankkia yksityiseltä tai julkiselta taholta.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto/jarjestaminen>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

TYÖAIKAKIRJANPITO – EROON PALKKAKIISTOISTA



- Työaikakirjanpidolla vältetään palkkaan liittyvät erimielisyydet ja varmistetaan työntekijöiden jaksaminen.
- Ei turhia riitoja työtunneista tai -ajoista.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L7P37>

VUOSILOMAKIRJANPITO – MUISTETAAN LADATA AKKUJA, ETTEI MATKA JÄÄ KESKEN



- Väsyneestä työntekijästä on enemmän haittaa kuin hyötyä.
- Työteho laskee ja työtapaturmien riski kasvaa.
- Vuosilomakirjanpidolla varmistetaan henkilöstön jaksaminen ja korkealaatuinen työpanos.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162#Pidp452981648>

TYÖSOPIMUS – SITÄ SAA MITÄ TILAA

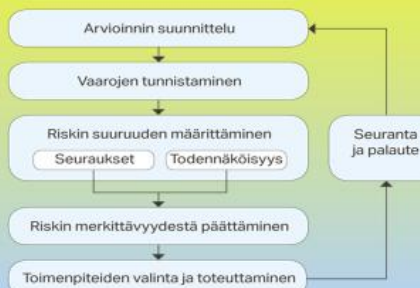


- Laadithan aina kirjallisen työsopimuksen ennen työsuhteen alkua.
- Työsopimus on kuin molemminpuolinen takuukuitti, jolla varmistetaan yhteiset pelisäännöt.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P4>

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosopimus>

TYÖTAPATURMIEN TORJUNTA – EI KAVIOSTA PÄÄHÄN KIITOS



- Turvallinen työympäristö on kaikkien etu ja työtapaturmien ehkäiseminen säästää huomattavasti kustannuksia.
- Seuraamalla alla olevaa prosessikaaviota ja hyödyntämällä valmiita lomakkeita homma käy kivuttomasti.

https://ttk.fi/files/3157/RiskiArvi_21_STMlomakkeet2003.pdf

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi>

TYÖEHTOSOPIMUS – TUNTEMALLA TES:IN VÄLTÄT OIKEUSPROSESSIN



- Hevostalleilla noudatetaan Maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta.
- Sieltä löytyy työsuhteisiin sovellettavat vähimmäisehdot.

<http://tyonantajat.fi/fi/tyoehtosopimukset>

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus>

6 MUISTILISTAN ASIOIDEN TAUSTAT

Työnantajille on asetettu useita eri velvoitteita lainsäädännön, alemman asteisten normien ja erilaisten sopimusten kautta. Seuraavassa esitellään kahdeksan työnantajiin kohdistuvaa lakisääteistä velvoitetta, jotka valikoituivat hevostalleille tehtyjen tarkastusten ja niillä useimmin esiintyneiden puutteiden perusteella. Näitä ovat työterveyshuollon järjestäminen, työaikakirjanpito, työterveyshuollon työpaikkaselvitys, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työnteen keskeiset ehdot, vuosilomakirjanpito, työtapaturmien torjunta ja yleissitovan työehtosopimuksen noudattaminen. Näihin tutustumalla hevostallien ja miksei myös muiden toimialojen työnantajat pääsevät hyvin alkuun tutustuessaan työnantajille lainsäädännössä asetettuihin työturvallisuutta koskeviin velvollisuuksiin. Opinnäytteen liitteestä 6 löytyy hyödyllisiä linkkejä, joiden avulla asioihin voi perehtyä syvemmin.

6.1 Työterveyshuollon järjestäminen

Työterveyshuoltolain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Lakisääteinen työterveyshuolto on järjestettävä aina silloin, kun työturvallisuuslakia sovelletaan. Toisin sanoen työterveyshuoltolain 1 luvun 2 §:ssä säädetään, että lakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia. Työturvallisuuslain 1 luvun 2 §:ssä säädetään lain yleisestä soveltamisalasta siten, että lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön. (TTL 738/2002.) Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työnantaja voi halutessaan tarjota työntekijöille myös sairaanhoidollisia tai muita työterveyshuollon tarjoamia palveluita (Mertanen 2015, 28-29).

Tarkastuksista tehdyn yhteenvedon analyysistä kävi ilmi, että lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon järjestämisen velvollisuudesta ei hevostallien työnantajat aina olleet tietoisia. Joillain työnantajilla oli sellainen mielikuva, että

työterveyshuolto on järjestettävä, mikäli työntekijöitä on 12 tai enemmän. Tämä ei pidä paikkaansa. Palkattaessa työntekijää, tulee työnantajan huomioida, että velvollisuuksiin työnantajana kuuluu lakisääteisen työterveyshuollon järjestäminen työntekijöille, vaikka vain sille yhdelle. Kuten edellä mainittiin, työnantajan päätettäväksi jää, haluaako hän lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden lisäksi tarjota työntekijöilleen sairaanhoidollisia palveluita, jotka voidaan työterveyshuoltosopimukseen halutessa liittää. Työterveyshuoltolaki edellyttää, että kirjallinen työterveyshuoltosopimus on työpaikalla työntekijöiden nähtävillä. Siitä työntekijät näkevät, mihin työterveyshuollon palveluihin he ovat oikeutettuja. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 25 § & Mertanen 2015, 28-29.)

Työterveyshuollon järjestämiseen liittyvät puutteet havaittiin tehdyssä analyysissä merkittävimmäksi epäkohdaksi tarkastetuilla työpaikoilla. Työpaikoista 58,3 %:lla havaittiin puutteita työterveyshuoltoon liittyen. Yrityksistä 42,3 % ei ollut järjestänyt työterveyshuoltoa työntekijöilleen lainkaan. Muilta osin havaitut puutteet koskivat työterveyshuoltosopimuksen nähtävänä pitoa. Tehtyjen havaintojen perusteella vaikutti siltä, ettei työterveyshuollon järjestämisvelvollisuudesta tiedetty tai ettei tiedetty, missä sopimusta säilytettiin, vaikka sen olisi pitänyt olla työpaikalla työntekijöiden nähtävillä.

Työterveyshuoltolain 5 luvun 23 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä säädetään työterveyspalvelujen järjestämisestä, on tuomittava työterveyspalvelujen laiminlyömisestä sakkoon. On myös hyvä huomioida, että rangaistus työturvallisuusmääräysten rikkomisesta sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisesta ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta säädetään rikoslaisissa. Rikoslain mukaan työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus esimerkiksi juuri työterveyshuoltolain 5 luvun 23 §:ssa. Käytännössä työterveyshuollon järjestämisen noudattamatta jättämisestä voidaan siten tuomita sakkorangaistus, mikäli työnantaja ei ole rikkonut muita työturvallisuusmääräyksiä ja

työterveyshuollon järjestämisen noudattamatta jättäminen katsottaisiin työturvallisuuden kannalta vähäiseksi. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 23 §; RL 39/1889, 47:1.)

Työterveyshuoltoa järjestäessään työnantajan on hyvä pyytää tarjouksia useilta eri työterveyshuollon palveluita tarjoavilta tahoilta sopivimman ja kilpailukykyisimmän sopimuksen saamiseksi. Tämä on tyypillisin tapa hoitaa työterveyshuollon järjestäminen. Julkisella sektorilla on velvollisuus tarjota työterveyshuollon palveluita yrityksille, mutta lisäksi palveluita tarjoavat lukuisat yksityiset tahot. (Mertanen 2015, 28.)

6.2 Työaikakirjanpito

Työaikalain 7 luvun 37 §:ssä säädetään, että työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korotusosat. Työaikalain 1 luvun 2 §:stä löytyvät poikkeukset soveltamisalasta eli toisin sanoen ne perusteet, joiden täytyessä työaikakirjanpitoa ei välttämättä tarvitsisi pitää. (TAikaL 605/1996, 2 §.) Näihin poikkeuksiin liittyviä kysymyksiä ei esitellä tässä opinnäytteessä, sillä lainsäädännön lähtökohta on, että työaikakirjanpitoa on pidettävä. Vaikka työaikalain voimassa ollessa voitaisiin poiketa tältä osin, tulisi työnantajan kuitenkin työturvallisuuslain näkökulmasta selvittää ja tunnistaa mm. työajoista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät ja arvioida niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. (Mertanen 2014, 28).

Tarkastuksista tehdyn yhteenvedon analyysissä havaittiin, että 57,1 %:lla työnantajista esiintyi puutteita työaikakirjanpidon pitämisessä ja näistä 46,4 %:lla työaikakirjanpito puuttui kokonaan.

Työaikakirjanpidon pitäminen lain edellyttämällä tavalla turvaa työnantajaa esimerkiksi tilanteissa, joissa työnantajalla ja työntekijällä on erimielisyyksiä koskien mahdollisia palkkasaatavia. Työaikakirjanpidon avulla työnantaja voi selkeästi

osoittaa, milloin työntekijä on ollut työssä ja mitä korvauksia työntekijälle on tehty työstä maksettu. Jos työaikakirjanpidon pitämistä on laiminlyöty, tuomioistuimien yleensä luottaa työntekijän tekemiin merkintöihin koskien tehtyä työaika, jotka työntekijä esittää esimerkiksi ylityökorvausta koskevan kanteensa perusteeksi. Työnantajan on hyvä huomioida lisäksi, että hän on velvollinen antamaan työntekijälle kirjallisesti työaikakirjanpidon työntekijää itseään koskevat merkinnät, mikäli työntekijä niitä pyytää. (Työsuojelu 2015 & Hietala ym. 2014, 203-205.)

Työaikalain 8 luvun 42 § mukaan rangaistus työaikakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta työntekijän vahingoksi laiminlyö työaikakirjanpidon, pitää sitä väärin, muuttaa, kätkee tai hävittää sen taikka tekee sen mahdottomaksi lukea, on tuomittava työaikasuojelurikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. (TAikaL 605/1996, 42 §; RL 39/1889, 47:2; Hietala ym, 2014, 224-227.)

Työnantaja voi itse päättää, millä tavalla ja minkälaisin välinein hän toteuttaa työaikalain edellyttämän työaikakirjanpidon pitämisen työpaikalla. Olennaista on, että työaikakirjanpidosta on nähtävissä kaikki ne tiedot, joita laissa edellytetään ja että työaikakirjanpitoa säilytetään laissa edellytetyn määräajan päättymiseen asti. Määräaika määritellään työaikalain 8 luvun 38 §:ssä. (Hietala ym, 2014, 203, 205.)

6.3 Työterveyshuollon työpaikkaselvitys

Työterveyshuoltolain 3 luvun 12 § mukaan työnantajan järjestettäväksi säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnin. Sopiessaan työterveyshuollon järjestämisestä, työnantaja ja työterveyshuolto sopivat työpaikkakäynnistä, jonka perusteella työterveyshuolto tekee työpaikalle kirjallisen työterveyshuollon työpaikkaselvityksen yhteistyössä työpaikan kanssa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12 §.)

Tarkastuksista tehdyn yhteenvedon analyysissä havaittiin, että 50 %:lla työnantajista ei ollut esittää voimassa olevaa kirjallista työterveyshuollon työpaikkaselvitystä. Kuten aiemmin mainittiin, puuttui työterveyshuolto kokonaan 42,3 %:lta työnantajista, joten näille ei työterveyshuolto ollut voinut tehdä työpaikkaselvitystä, kun ei ollut sopimustakaan. Osa työnantajista oli ehtinyt järjestää työterveyshuollon ennen tarkastusta, mutta työterveyshuolto ei vielä ollut ehtinyt tehdä työpaikkaselvitystä työpaikalle. Tämä selittää eron työpaikkaselvitysten puuttumisessa suuremmalta prosentilta työnantaja verrattuna työterveyshuollon järjestämisen puutteisiin.

Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto selvittää työn ja työpaikan olosuhteet sekä arvioi niiden terveydellisen merkityksen työntekijöille. Siitä käy ilmi työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto lisäksi ehdottaa toimia työolojen parantamiseksi ja työkyvyn edistämiseksi. Työpaikkaselvityksestä käy ilmi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat tekijät työpaikalla sekä tieto siitä, miten työnantajan tulee toimia vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Työpaikkaselvityksestä löytyvät myös perusteet terveystarkastusten tekemisestä työntekijöille. (Työsuojelu 2017 & Mertanen 2015, 32.)

Saatuun kirjallisen työterveyshuollon työpaikkaselvityksen työterveyshuollosta, on työnantajan laitettava se työntekijöiden nähtäville työpaikalle. Valtioneuvoston asetuksen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 6 §:ssä säädetään, että työpaikkaselvitystä tehtäessä on hyödynnettävä työnantajan omaa riskinarviointia. Riskinarvioinnista kerrotaan lisää kappaleessa ”Tapaturmien torjunta”. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 25 & Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013, 6 §.)

Työterveyshuollon työpaikkaselvitys tehdään aina työterveyshuoltoa aloitettaessa ja se tarkistetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa päivitettäessä,

työpaikan työolosuhteiden muuttuessa olennaisesti tai työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella. Työpaikkaselvitys on päivitettävä kuitenkin 3-5 vuoden välein. (Koivikko ym. 2014, 4.)

6.4 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työterveyshuoltolain 3 luvun 11 §:n mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvi-tyksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain. (Työterveys- huoltolaki 1383/2001, 11 § & Mertanen 2015, 33.)

Tarkastuksista tehdyn yhteenvedon analyysissä havaittiin, että 42,3 %:lla työn- antajista ei ollut lainkaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Tämä on seu- rausta siitä, ettei työnantaja ollut järjestänyt työterveyshuoltoa lainkaan, kuten jo aiemmin mainittiin.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma perustuu työterveyshuollon tekemään työpaikkaselvitykseen ja todettuihin terveysriskeihin. Työpaikan oman riskien ar- vioinnin tulokset otetaan huomioon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. (Riskien arvioinnista lisää kohdassa ”Tapaturmien torjunta”.) Työterveyshuollon toiminta- suunnitelman sisältö on siten työpaikan tarpeesta lähtevää ja siinä todetaan oleelliset toimenpiteet työntekijöiden työkyvyn tukemisessa sekä työkykyongel- mien ehkäisyssä. Mikäli työnantaja tarjoaa lakisääteisen ennaltaehkäisevän työ- terveyshuollon lisäksi työntekijöilleen sairaanhoidollisia palveluita, ilmenee näi- den lisäpalveluiden laajuus ja sisältö toimintasuunnitelmassa. (Koivikko ym. 2014, 5-6.)

6.5 Työnteon keskeiset ehdot tai kirjallinen työsopimus

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan,

kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jollei ehdot käy ilmi kirjallisesta työ-sopimuksesta. Työnteon keskeisistä ehdoista on käytävä ilmi seuraavat asiat (laissa on lisäksi kohta 12, joka koskee ulkomaankomennuksia):

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
- 2) työnteon alkamisajankohta
- 3) määräaikaisen työ-sopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika
- 4) koeaika
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työnteko-paikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksu-kausi
- 9) säännöllinen työaika
- 10) vuosiloman määräytyminen
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste.

Työsopimuslaki mahdollistaa työ-sopimuksen tekemisen suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Kun työ-sopimus on tehty suullisesti, on edellä listatut tiedot annettava työntekijälle kirjallisesti. Vain ja ainoastaan suullisen työ-sopimuksen tekeminen ei työ-sopimuslain perusteella ole sallittua, mikäli työ-suhde on tehty tois- taiseksi voimassa olevaksi tai yli kuukauden pituiseksi määräajaksi. Tästä poike- ten vuokratyössä olevalle työntekijälle on tämän pyynnöstä annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määrä- ajaksi. (TSL 55/2001, 1:3, 2:4 & Hietala ym, 2016, 162.)

Tarkastuksista tehdyn yhteenvedon analyysissa havaittiin, että 40 %:lla työpai- koista ei ollut tehty kirjallisia työ-sopimuksia työntekijöiden kanssa eikä myöskään työnteon keskeisiä ehtoja ollut kirjallisesti työntekijöille tiedoksi annettu, vaikka työsuhteen keston perusteella näin olisi kuulunut toimia.

Tarkastuksilla käytyjen keskustelujen perusteella ne työnantajat, joilla työnteon keskeiset ehdot olivat kunnossa, kokivat helpoimmaksi tavaksi tehdä työsopimukset kirjallisesti. Tällöin molemmille osapuolille jää oma allekirjoitettu versio todisteeksi siitä, mitä on yhteisesti työsuhteen ehdoista työsuhteen alkaessa sovittu. Kirjallisten työsopimusten tekemistä suositellaan myös Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksessa, jota hevostalleilla tulee noudattaa (Maaseutuelinkeinojen TES, 2015). Työehtosopimusta käsitellään lisää kohdassa ”Yleissitovan työehtosopimuksen noudattaminen”.

Työsopimuslain 13 luvun 11 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo velvollisuutta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, on tuomittava työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon. (TSL 55/2001, 13:11 & Hietala ym, 2016, 654.) Työnantaja voi joutua hankalaan tilanteeseen, mikäli työsuhteen ehtoja ei ole kirjallisesti sovittu. Tällöin mahdollisessa työsuhdetta koskevassa riitatilanteessa työnantajan on vaikea näyttää toteen, mitä työsuhteen ehdoista tosiasiallisesti on sovittu. (Hietala ym, 2016, 164.)

6.6 Vuosilomakirjanpito

Vuosilomalain 6 luvun 29 §:n mukaan työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista (vuosilomakirjanpito). Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet. (Vuosilomalaki 162/2005, 6:29 & Spoof, 2017, 239.)

Tarkastuksista tehdyn yhteenvedon analyysissä havaittiin, että 32 %:lta työnantajista puuttui vuosilomakirjanpito kokonaan. Yhdellä tarkastuksella kävi lisäksi ilmi, että työnantaja ei ollut lainkaan antanut työntekijöille heille vuosilomalain perusteella kuuluvaa lomaa.

Vuosilomalaisissa säädetään mm. vuosiloman pituudesta, vuosilomapalkasta, lomakorvauksesta ja vuosilomien antamisesta. Vuosilomalaki antaa mahdollisuuden sopia joistain vuosilomalain säädöksistä toisin työehtosopimuksilla. Tästä syystä hevostalliyrittäjän on hyvä tutustua vuosilomalain lisäksi Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen määräyksiin koskien vuosilomia. Esimerkiksi lomaltapaluurahan maksamisesta on sovittu ko. työehtosopimuksella, joka velvoittaa kaikkia alan työnantaja yleissitovuutensa vuoksi. Toisin kuin monesti erehdytään uskomaan, laissa ei ole säännöksiä koskien loma-/lomaltapaluuhoja. (Vuosilomalaki 162/2005 & Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2017.)

Rangaistus vuosilomakirjanpitoa koskevasta laiminlyönnistä tai väärinkäytöksestä säädetään rikoslain 47 luvun 2 §:ssä. Sen mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta työntekijän vahingoksi laiminlyö työaika- tai vuosilomakirjanpidon, pitää sitä väärin, muuttaa, kätkee tai hävittää sen taikka tekee sen mahdottomaksi lukea, on tuomittava työaikasuojelurikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. (Spoof 2017, 241.)

6.7 Työtapaturmien torjunta

Työturvallisuuslain 10 § mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioiden ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;

3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja

4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. (TTL 738/2002, 10 §, 8 § & Mertanen 2014, 23, 28-29.)

Tarkastuksista tehdyn yhteenvedon analyysissä havaittiin 28 %:lla työnantajista puutteita vaarojen selvityksessä ja arvioinnissa sekä vaarojen arvioinnin perusteella työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavien toimenpiteiden suunnittelussa ja toteuttamisessa. Työnantajille toimitettiin tarkastusilmoituksen yhteydessä Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston ”Vaarojen selvitys ja arviointi”-lomakkeet. Mikäli näitä lomakkeita ei olisi toimitettu työnantajille etukäteen, olisi puutteita saattanut olla useammalla työnantajalla. Lomakkeet ovat löydettävissä Työturvallisuuskeskuksen sivuilta www.ttk.fi -> Työn vaarojen selvitys ja arviointi. Lisäksi työnantajille toimitettiin tarkastusilmoituksen yhteydessä ”Pienyrityksen työympäristö tuloksen tekijänä 2014”, joka on löydettävissä täältä https://www.yrityssuomi.fi/documents/10179/60819/Pienyrityksen_tyoymparisto_tuloksen_tekijana_2014.pdf/580dd9af-3a9c-41ae-a4a8-3ea51d7cd551. Uusin versio opasta löytyy internetistä nimellä ”Pienyrityksen tietopaketti 2017 – Työsuhteet ja työympäristö”.

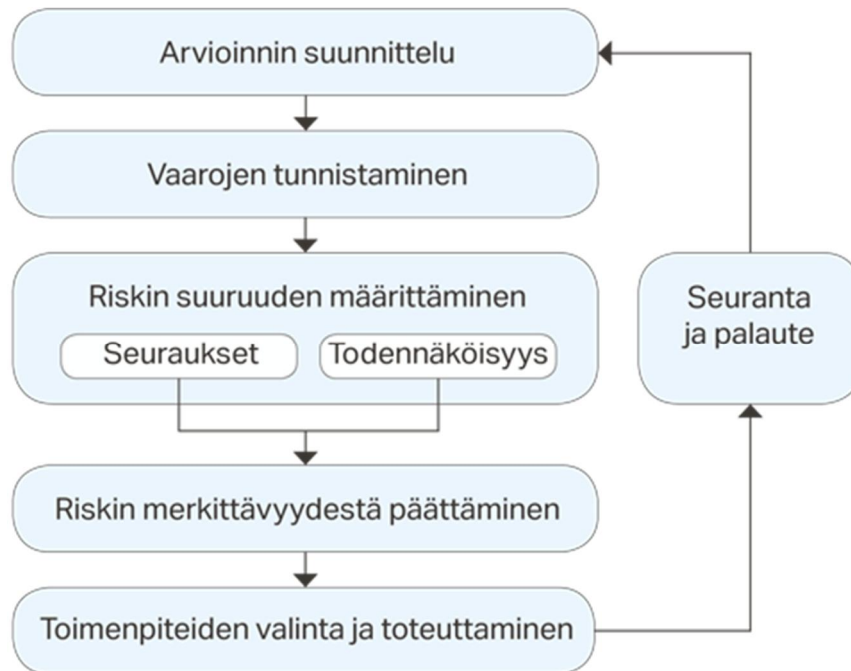
Lain edellyttämän vaarojen selvittämisen ja riskien arvioinnin avulla työnantaja saa selville, esiintyykö työoloissa sellaisia puutteita, joita täytyy korjata. Työnantajalla on lain mukaisesti laaja huolehtimisvelvollisuus työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Vaarojen ja haittojen selvittäminen on osa huolehtimisvelvollisuutta. Turvallisuusjohtamisen tai turvallisuuden hallinnan tulisi näyttäytyä koko organisaation toiminnassa, eikä erillisenä osa-alueena, joka ei kosketa kaikkia. Turvallisuusajattelu tulisi omaksua siten osaksi työnantajan toimintaa sen kaikilla tasoilla. Kun työpaikan vaarat on tunnistettu, on työnantajan

arvioitava niistä aiheutuvat riskit. Riskin suuruus määritellään tapahtuman seurausten vakavuuden ja todennäköisyyden perusteella. Mitä vakavammaksi arvioidaan vaaran tai haitan seuraus ja mitä todennäköisemmäksi sen tapahtuminen, sitä suuremmasta riskistä on kyse. (Työsuojelu 2017 & Mertanen 2014, 29.)

Työnantajan on otettava arvioimansa riskit hallintaan ja alennettava ne sellaiselle tasolle, että työsuojelua koskevien lakien ja säännösten vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja työntekijät vaarantuvat työssä mahdollisimman vähän. Lähtökohtana on, että työnantaja poistaa työhön liittyvät riskit, mutta aina tämä ei ole mahdollista. Tällöin työnantajan on suunniteltava ja toteutettava toimenpiteet riskin ennaltaehkäisemiseksi ja vaikutusten vähentämiseksi. (Työsuojelu 2017 & Mertanen 2014, 29-30.)

Työnantaja vastaa vaarojen selvittämisen ja arvioinnin toteuttamisesta ja on vapaa valitsemaan menetelmän, jota prosessissa halutaan käyttää ja mikä sopii työpaikalle parhaiten. Vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa voi hyödyntää edellä mainittuja STM:n työsuojeluosaston lomakkeita, nettiselaimessa toimivaa Arkiarvia (<http://www.arkiarvi.fi/>) tai muita tarkoitukseen sopivia lomakkeita ja ohjelmia. Selvittämisessä voi hyödyntää lisäksi mm. Sosiaali- ja terveysministeriön ja Työturvallisuuskeskuksen laatimaa Riskien arviointi työpaikalla -työkirjaa, joka on löydettävissä sähköisesti internetistä osoitteesta (https://ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf). (Työsuojelu 2017 & Mertanen 2014, 29.)

Jos työnantajalla itsellään ei ole riittävää asiantuntemusta arvioinnin tekemiseen, on siinä käytettävä apuna ulkopuolista asiantuntijaa kuten esimerkiksi työterveyshuoltoa. Vaarojen arvioimisen prosessi on hyvä suunnitella huolellisesti etukäteen. Suunnitteluvaiheessa kannattaa huomioida myös se, miten työnantaja aikoo huolehtia työympäristön jatkuvasta seurannasta ja tarkkailusta sekä arvioinnin päivittämisestä. Vaarojen selvitys ja arviointi päivitetään tyypillisesti kerran vuodessa, olosuhteiden muuttuessa tai muutoin tarvittaessa. (Työsuojelu 2017 & Mertanen 2014, 29-31.)



Kuva 1. Riskien arvioinnin vaiheet. (Työsuojelu 2017)

6.8 Yleissitovan työehtosopimuksen (TES) noudattaminen

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu työelämää säätelevään lainsäädäntöön kuten esimerkiksi aiemmin mainittuihin työsopimus-, työaika- ja vuosilomalakiin sekä työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen sekä paikallisen tason yhteistyöhön. Työntekijä- ja työnantajaliitot sopivat työ- ja virkaehtosopimuksista, joissa sovitaan työsuhteen ehdoista sovellettavaa lakia yksityiskohtaisemmin. Laissa määritellään ne asiat, joista työ- ja virkaehtosopimuksin voidaan toisin sopia. (Työsuojelu 2017.)

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa työehtosopimukset yleissitovaksi. Yleissitovat työehtosopimukset velvoittavat myös järjestäytymättömiä eli työnantajaliittoon kuulumattomia työnantajia. Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön. Hevostalleilla on yleissitovuuden perusteella noudatettava Maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta.

Tarkastuksista tehdyn yhteenvedon analyysissä havaittiin, että 16 % työnantajista ei maksanut työntekijöilleen työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa. Muilta osin työehtosopimuksen määräyksiä ei valvottu. Työehtosopimukseen liittyvästä toiminnasta ja niiden valvonnasta voisi tehdä kokonaan oman tutkimuksensa. Työehtosopimusten maailmaan ei tässä opinnäytteessä mennä tämän syvemmälle, koska sen avaaminen veisi tilan tämän opinnäytteen tarkoitukselta tehden opinnäytteen rajauksesta epärelevantin ja liian työlään. Olennaista on ymmärtää työehtosopimuksen olemassaolo ja että hevostallien työnantajien on sitä sovellettava työsuhteiden vähimmäisehtona yleissitovuudesta johtuen.

Hevostallien työnantajan on maksettava työntekijälle maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa. Mikäli näin ei toimita, ottaa työnantaja tietoisin riskin siitä, että muodostuneita palkkasaatavia on maksettava jälkikäteen joko omasta tahdosta tai tuomioistuimen määräämänä. Palkan maksamatta jättämistä ei sinänsä ole kriminalisoitu, mikäli siihen ei liity erityistä palkkasyrjintää, mutta mahdollisten palkkasaatavien suuruus voi kasvaa pienelle yrittäjälle kohtuuttoman suureksi, mikäli saatavien lisäksi joudutaan maksamaan viivästyskorkoja, oikeudenkäyntikuluja ja mahdollisia vahingonkorvauksia. Tästä syystä on aina tarkastettava palkanmaksun perusteet ja palkan vähimmäismäärä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tehdyillä työsuojelutarkastuksilla annettujen viranomaisohjausten näkökulmasta havaittiin, että hevostallien työnantajien tietotaidoissa koskien työturvallisuusmääräyksiä ja työsuhdeasioita oli parannettavaa. Tämä hankkeen alkumetreillä havaittu hypoteesi vahvistui aineistosta tehdyn analyysin valmistuttua. Näin ollen johtopäätöksenä voitaneen todeta, ettei olemassa oleva työturvallisuuteen liittyvä materiaali ole tavoittanut hevostallien työnantajia siinä määrin, että työnantajilla olisi ollut riittävästi osaamista hoitaa työturvallisuusasiat työpaikoilla vähintään lain edellyttämälle tasolle. Muistilistalle, joka sekä ulkonäöltään että luettavuudeltaan saisi työnantajat kiinnostumaan työturvallisuudesta, voitiin siis nähdä selkeä tarve.

Opinnäytteestä voisi tehdä jatkotutkimuksen, jossa selvitettäisiin, onko nyt valmistunut muistilista todellisuudessa onnistunut herättämään hevostallien työnantajien mielenkiinnon työturvallisuusasioita kohtaan ja onko se koettu hyödyllisenä. Ainakin se antaa mahdollisuuden lyhyellä vilkaisulla kiinnittää huomiota siihen, miten omassa yrityksessä asiat ovat ja tulisiko joitain asioita selvittää vielä tarkemmin, jotta niiden tiedetään olevan lain mukaisesti hoidettu. Koska lainsäädäntö on kaikille sama, voi muidenkin toimialojen työnantajat hyödyntää muistilistaa, vaikkakin sen nimi puhuttelee nimenomaisesti hevostallien työnantajia. Muistilista on käyttökelpoinen myös hevostallien työntekijöille, jotka yhtä lailla tarvitsevat työturvallisuuteen ja työsuhteisiin liittyvää tietotaitoa.

Tarkastuksista tehdyn yhteenvedon osalta jää arvailujen varaan, kuinka paljon enemmän viranomaisohjausta tarkastuksilla olisi jouduttu antamaan, mikäli tarkastusilmoituksen mukana ei työnantajille olisi toimitettu erilaista materiaalia, joihin tutustumalla työnantaja pystyi hoitamaan asioita työpaikalla kuntoon jo ennen varsinaista tarkastusajankohtaa. Tarkastaja oli tehnyt havaintoja siitä, että osa työnantajista oli selkeästi näin toiminut. Tämän todettiin olevan hyvä asia, sillä tarkastajan tehtävä ei ole tuomita työnantajaa, vaan nimenomaan ohjeistaa ja neuvoa toimimaan oikein niissä asioissa, joissa työnantajalla itsellään ei ole ollut osaamista.

LÄHTEET

- Hietala, H. & Kaivanto, K. 2014. Työaikalaki käytännössä. Helsinki. Talentum.
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2016. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki. Alma Talent.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.
- Koivikko, A.; Mäkinen, P. & Pratsch, H. 2014. Työterveyshuolto – Tavoitteena aktiivinen työterveysyhteistyö. Työturvallisuuskeskus. Tietolehti verkossa.
- Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K., Sillanpää, J. & Soini, S. 2009. Työsuojelun perusteet. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014–31.1.2017. Viitattu 26.8.2015. www.finlex.fi > Yleissitovat työehtosopimukset.
- Mertanen, V. (toim.) 2014. Työturvallisuuslaki. Soveltamisopas. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mertanen, V. (toim.) 2016. Työsuojelun valvonta. Työterveyslaitos. Kuopio: Grano Oy.
- Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Piminäinen, K. 2005. Hevoset ja työturvallisuus – turvallinen työskentely hevosten kanssa. Työturvallisuuskeskus.
- RL 39/1889. Rikoslaki. Annettu 1.1.1891. Viim. muutos 1.12.2017. Viitattu 3.12.2017. www.finlex.fi.
- Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Talentum Pro.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Viitattu 1.7.2015 www.stm.fi/tyosuojelu.
- Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2010:2. Työsuojelu Suomessa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Spoof, M. (toim.) 2017. Työpaikan lakikirja 2017. Helsinki. Edita.
- Suomen Ratsastajainliitto 2017. Tilastotietoa. Viitattu 4.11.2017. <http://www.ratsastus.fi/tilastotieto>.
- TAikaL 605/1996. Työaikalaki. Annettu 23.11.1996. Viim. muutos 1.1.2017. Viitattu 25.8.2015. www.finlex.fi.
- Tapaturmavakuutuskeskus TVK 2017. Työtapaturmatilasto – hevosten ja muiden hevoseläinten kasvatus.
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto TVL 2017. Työtapaturmat – tilastojulkaisu 2015. <http://www.finnsafe.net/fin/images/jasenverkosto/Tilastojulkaisu2015.pdf>.
- Tarkastuskertomus 2015. Tarkastuskertomuksen liite koskien valvontatoimenpiteiden merkitystä.
- TSL 55/2001. Työsopimuslaki. Annettu 1.6.2001. Viim. muutos 1.5.2017. Viitattu 3.12.2017. www.finlex.fi.
- TsValvL 44/2006. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Annettu 1.2.2006. Viim. muutos 1.1.2017. Viitattu 1.7.2016. www.finlex.fi.

TTL 738/2002. Työturvallisuuslaki. Annettu 1.1.2003. Viim. muutos 18.6.2016. Viitattu 25.8.2015. www.finlex.fi.

Työsuojelu 2015. Työaikakirjanpito. Viitattu 25.8.2015 www.tyosuojelu.fi > Työsuhdeasiat.

Työsuojelu 2017. Työpaikkaselvitys. Viitattu 10.7.2017 www.tyosuojelu.fi > Työpaikkaselvitys.

Työsuojelu 2017. Vaarojen arviointi. Viitattu 10.7.2017. www.tyosuojelu.fi > Vaarojen arviointi.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Annettu 1.1.2002. Viim. muutos 1.1.2017. Viitattu 25.8.2015. www.finlex.fi.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällyöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013. Annettu 10.10.2013. Viitattu 26.8.2015. www.finlex.fi.

Vilka, H. & Airaksinen, T. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

VL 162/2005. Vuosilomalaki. Annettu 1.4.2005. Viim. muutos 1.4.2016. Viitattu 3.12.2017. www.finlex.fi.



Etelä-Suomi
Aluehallintovirasto
 Työsuojelun vastuualue

Tiedote

1 (1)

1.1.2015

Hevostallien ja ratsastuskoulujen työntekijöiden työoloihin kohdistuva työsuojelun valvonta vuonna 2015

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelutarkastajat valvovat tehostetusti hevostallien ja ratsastuskoulujen työntekijöiden työoloja vuoden 2015 aikana. Tarkastettavat kohteet valikoituvat satunnaisotoksella.

Tarkastuksen kulku ja tarkastettavat asiat

Ennen tarkastusta tarkastajat ottavat yhteyttä työpaikkaan ja ilmoittavat tarkastuksen ajankohdasta. Työnantajan tulee varata tarkastuksella nähtäväksi asiakirjat, jotka liittyvät tarkastettaviin asioihin.

Tarkastuksilla tarkastetaan muun muassa seuraavat asiat:

- Työterveyshuollon järjestäminen
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Työterveyshuollon työpaikkaselvitys
- Työtapaumien torjunta (vaarojen tunnistaminen ja arviointi)
- Kemiallisten vaarojen hallinta (mikäli kemikaaleja käytetään)
- Yleissitovan työehtosopimuksen noudattaminen
- Työnteon keskeiset ehdot
- Palkkalaskelman antaminen
- Työaikakirjanpito
- Työvuoroluettelo
- Vuosilomakirjanpito
- Määräaikaiset työsuhteet
- Työpaikan esille nostamat asiat

Lisätietoja:

www.tyosuojelu.fi

Tarkastaja Tessa Olin, puh. 0295 016 000 (vaihde), tessa.olin@avi.fi

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue toimii alueellisena työsuojeluviranomaisena. Työsuojelun vastuualue valvoo, että työnantajat noudattavat työelämän lainsäädäntöä ja että työ on mahdollisimman terveellistä ja turvallista.

Postiosoite PL 110, 00521 Helsinki
 Käyntiosoite Ratapihantie 9, 00520 Helsinki

Puhelin 0295 016 000

tyosuojelu.etela@avi.fi
www.tyosuojelu.fi

Työsuojelun vastuualue toimii alueellisena työsuojeluviranomaisena.

TEKSTI: MIMMI VIRTANEN
KUVAT: MIMMI VIRTANEN JA FARMI

Talleilla talikko heilumaan työsuojelun suhteen

Etelä-Suomen aluehallintovirasto valvoo tänä vuonna tehostetusti hevosallien ja ratsastuskoulujen työntekijöiden työoloja. Mitä hevosityrittäjän tulee huomioida työoloihin liittyen, ja miten varmistetaan turvallinen työympäristö?

Suomessa on noin 3 000 hevosalan yritystoimintaa harjoittavaa tallia. Hevosia on noin 75 000, ja hevosala on ollut viime vuodet kasvava. Ratsastus on harrastuksena taas nousussa, ja kysyntää riittää erityisesti Etelä-Suomessa.

Hevosyritykset ovat tavallisesti pieniä yrityksiä, jotka työllistävät vaihtelevasti muutamia työntekijöitä yrittäjien lisäksi. Suurimmissa yrityksissä työntekijöitä voi olla yli kymmenenkin.

Etelä-Suomen aluehallintovirasto valvoo tänä vuonna tehostetusti hevosalan yritysten työntekijöiden työoloja. Valvonta kohdistuu pääosin ratsastuskouluihin, mutta tarkastuksia voidaan tehdä myös ravi- ja myyntitalleille.

– Vuoden 2014 aikana tehtiin tarkastuksia muutamille talleille ja todettiin, että valvontaa tarvitaan, kertoo työsuojelutarkastaja **Tessa Olin**.

jatkuu →



Työnantajalla on velvollisuus hankkia työntekijöille lakisääteinen tapaturmavakuutus. Olin sanoo, että tästä ollaan hyvin tietoisia joka alalla.

Työnantaja, hoida nämä kuntoon!

AVI:n työsuojelutarkastuksilla kiinnitetään huomiota seuraaviin asioihin. On hyvä tarkistaa, ovatko nämä asiat omalla tallilla kunnossa:

- Työterveyshuollon järjestäminen, toimintasuunnitelma ja työterveyshuollon työpaikkaselvitys
- Työtapaturmien torjunta ja kemiallisten vaarojen hallinta
- Yleissitovan työehtosopimuksen noudattaminen
- Työnteon keskeiset ehdot
- Paikkalaskelman antaminen
- Työaikakirjanpito
- Työvuoroluettelo
- Vuosilomakirjanpito
- Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät vaatimukset



Osaavatko kaikki tallin työntekijät ja hevostenhoitajat ensiaputaidot? Ovatko ensiapuvälineet helposti saatavissa ja sijainti kaikkien tiedossa? Näitäkin asioita on hyvä pohtia.

Olin usko, että työnantajavelvoitteita laiminlyödään enemmän tietämättömyydestä johtuvista syistä kuin tahallaan.

– Tallyrittäjien tietotaso vaihtelee. Monesti hevosyrittäjillä on vuosien kokemus hevososalalta, mutta lakisääteisistä työnantajavelvoitteista ei aina olla riittävän tietoisia.

Useimmin tarkastusten yhteydessä havaitut puutteet ovat työaikakirjanpidon puutteellisuus tai puuttuminen kokonaan sekä se, ettei työterveyshuoltoa ei ole järjestetty.

– Työsuojelun päivityksestä voivat työnantajat ja työntekijät kysyä neuvoa ja ohjausta työelämän laidsäädäntöön liittyvissä kysymyksissä. Jos et tiedä tai olet epävarma, älä epäröi ottaa yhteyttä, Olin muistuttaa.

Älä unohda "keskeisiä ehtoja"

Tarkastuksilla kiinnitetään huomiota alan työehtosopimuksen noudattamiseen. Ratsastus-, harraste- ja ravitalleilla sekä ratsastuskouluissa noudatetaan yleisittovaa maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta.

Lain mukaan työ sopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Olin suosittelun työ sopimuksen tekoa aina kirjallisesti.

– Kirjallisella sopimuksella voidaan luotettavasti todistaa, mitä on sovittu. Työ sopimuksessa ei voida sopia lakia tai työehtosopimusta huonommin. Työnantajan kannattaa perehtyä alan työehtosopimukseen.

Jos työ sopimusta ei ole tehty kirjallisesti, työnantajan on annettava ilman eri pyyntöä työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä.

– Monesti suullisen työ sopimuksen tehnyt työnantaja ei ole huomionnut, että työnteon keskeiset ehdot on kuitenkin annettava kirjallisesti.

Työsopimuksen tai selvityksen on sisällettävä vähintään tiedot työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikasta, työn teon alkamisajankohdasta, mahdollisen koeajan pituudesta, työntekopaikasta, työntekijän pääasiallisista työtehtävistä, sovellettavasta työehtosopimuksesta, palkan määrätymisen perusteista ja palkanmaksukaudesta sekä työajasta, vuosiloman määrätymisestä ja irtisanomisajasta.

Jos työssä ei ole pääasiallista tekopaikkaa, on selvitettävä periaatteet, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa. Jos työsuhte on määräaikainen, tälle on mainittava peruste. Myös sopimuksen päättymisaika tai arvio siitä on ilmoitettava.

Kirjallista selvitystä ei tarvitse antaa kuukautta lyhyemmästä määräaikaisesta työsuhteesta. Jos työntekijä on toistuvasti alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa samalla työnantajalla samoin ehdoin, selvitys on annettava kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta.

Tee tallista turvallinen työympäristö

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan velvollisuuksista työturvallisuuden suhteen mainitaan myös työehtosopimuksessa.

Työsuojelutarkastuksen yhteydessä katsotaan, että työnantaja on riittävän kattavasti tunnistanut ja selvittänyt työpaikan tapaturma-

vaarat. Olinin mukaan tässä olisi parantamisen varaa.

– Monilla talleilla turvallisuutta on ajateltu asiakasturvallisuuden näkökulmasta, mutta työntekijän näkökulmasta vaarojen hallinta on jäänyt vähemmälle huomiolle. Työympäristön vaaroja ja haittoja on jatkuvasti tarkkailtava ja tarvittaessa on ryhdyttävä myös toimiin tapaturmien, terveysvaarojen ja muiden vaaratilanteiden torjumiseksi.

Turvallisessa talliympäristössä rakenteet, kuten aitaukset ja rakennukset ovat kunnossa ja tallin yleinen järjestys ja siisteys ovat kohdillaan.

– On hyvä, ettei kulkuväylillä tallissa tai maneesissa ole isoja kynnyksiä, joihin voi kompastua. Kannattaa huomioida myös, että lantalaan on turvallinen yhteys, eikä esimerkiksi synnyputoamisvaaraa tai kottikärryjä ei tarvitse työntää liian korkean lantakasan päälle.

Talviaikaan erityistä huomiota kannattaa kiinnittää pihojen liukkauteen, ja minimoida liukastumisriski hyvällä hiekotuksella.

Kaikessa tekemisessä tulee huolehtia työntekijän ergonomiasta ja työhön on oltava soveltuvat työvälineet. Raskaiden taakkojen kantamista tulee välttää. Ruokinnassa apuna kannattaa käyttää työntö- tai vetokärryjä. Juottamisessa vesiautomaatit tai -letkut vähentävät veden kantamisen tarvetta.

Työhön perehdytys osa turvallisuutta

Hevosten parissa työskentelevien työkokemus, taidot ja ikä vaihtelevat paljon. Ensisijaisen tärkeää on, että työnantaja perehdyttää työntekijänsä työpaikan oloihin ja oikeisiin työmenetelmiin sekä turvallisuusmääräyksiin.

Tähän kuuluu myös hevosten turvallinen käsittely. Usein työtapaturmat talleilla sattuvat hevosten kuljetuksen, talutuksen tai valjastuksen yhteydessä. Yleisimpiä vammojen aiheuttajia ovat potkut ja puremat.

– Työntekijän on osattava turvallisuus huomioiden toimia oikein vaarallisissa, ennalta arvaamattomissa tilanteissa esimerkiksi hevosten päästessä karkuun, Olin selittää.

Työehtosopimuksessa määritetään, että työnantajan tulee hankkia eläinten hoitotyötä tekevä työntekijän käyttöön turvajalkineet, mikäli työturvallisuus sitä edellyttää.

– Monilla talleilla käytetään turvakengkiä. Monesti työterveyshuolto suosittelee tätä tallitöissä.

Olin muistuttaa, että työturvallisuus on yhteistyötä. Työntekijän vastuulla on noudattaa määräyksiä ja ilmoittaa havaitsemistaan puutteista työnantajalle.

– Hevosala on fyysisesti raskasta työtä, jota tehdään rakkaudesta lajiin. Työn fyysisyydestä johtuvista syistä monesti kuulen, ettei tallityöntekijänä olla ”eläkevirassa”. Työturvallisuuteen panostaminen sitouttaa ja motivoi työntekijöitä jaksamaan työssä pidempään. ●

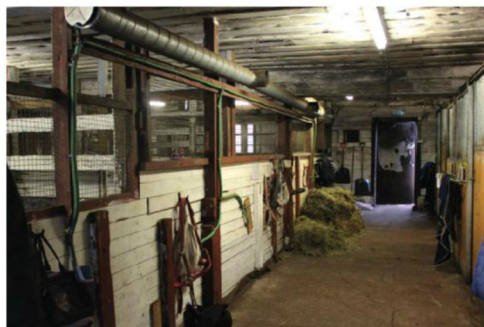
Hyödyllistä tietoa työsuojeluasioista:

TYÖSUOJELUHALLINNON SIVUT www.tyosuojelu.fi

HEVOSYRITTÄJÄ-SIVUT www.hamk.fi/verkkotot/hevosyrittaja

MAKSUTON INNOHORSE-TALLITYÖKALU www.hippolis.fi/innohorse

SUOMEN RATSASTAJAINLIITON SIVUT www.ratsastus.fi



YMPYRÄ-MANEESI

Ei keskijäreitä • Kuumasinkitty teräsrunko
PVC-peite • Myös läpikuultavalla peitteellä



SUUNNITELTU EUROKOODI-NORMIEN MUKAISESTI

Toimitettuja kokoja muun muassa 30 metrin halkaisijalla • 27,7 m • 24 m • 20 m • 18 m



Kupolikattorakenteella myös LIETEALTAAN KUPOLIKATTO

Ossi 050 - 344 8695
myynti@kaaritaivutus.fi
www.kaaritaivutus.fi

Kaaritaivutus

Järeiden kaarten taivuttaja.

I

Tarkastuksen päiväys ja aika _____

Tarkastuksella mukana:

Työpaikan perustiedot

Työnantaja		Y-tunnus
Osoite	Puhelin	Sähköposti
Kohdetyöpaikka	Työntekijöitä	Määräaikaista työntekijöitä
Osoite (jos eri)	Ulkomaalaisia työntekijöitä	
Työsuojelupäällikkö / yhteyshenkilö	Puhelin	Sähköposti
Työsuojeluvaltuutettu / työntekijöiden edustaja	Puhelin	Sähköposti
Tapaturmavakuutusyhtiö	Onko järjestäytynyt	

TYÖURIEN PIDENTÄMINEN

	Kunnossa	Korjattavaa
TYÖTERVEYSHUOLTO (hallintajärjestelmä)		
Työterveyshuollon järjestäminen (tarkastettava asia) Kirjallinen työterveyshuoltosopimus on tehty. Kirjallinen työterveyshuoltosopimus on ajan tasalla. Kirjallinen työterveyshuoltosopimus on työpaikalla nähtävillä.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma Kirjallinen toimintasuunnitelma on tehty. Kirjallinen toimintasuunnitelma on päivitetty kuluvana tai edellisenä vuotena. Toimintasuunnitelma ja –päivitykset on käsitelty yhteistoiminnassa työpaikalla.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Työterveyshuollon työpaikkaselvitys Työpaikkaselvitys on tehty. Työpaikkaselvitys on ajan tasalla. Työpaikkaselvitys on työntekijöiden nähtävillä.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä työskenteleville on tehty.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HUOMAA: Työpaikkaselvityksestä tulee varmistaa, että selvitys kattaa kaikki toiminnot, altistustekijät, kuormitustekijät ja että siinä on arvioitu terveysvaarojen ja –haittojen terveydellinen merkitys!		

	Kunnossa	Korjattavaa
TYÖTAPATURMIEN TORJUNTA (hallintajärjestelmä) Työtapaturmien torjunta (tarkastettava asia) Vaarojen selvittäminen ja arviointi (kriteeri) Tapaturmavaarat on tunnistettu, selvitetty ja arvioitu riittävän kattavasti, järjestelmällisesti ja todennettavasti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toimenpiteiden toteutus (kriteeri) Toimenpiteitä on tehty. Käyttöönotto- ja määräaikaistarkastukset on tehty. Sattuneet tapaturmat tutkitaan ja vaaratilanteita seurataan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarkkailu ja seuranta (kriteeri) Seuranta (toimenpide, riski, vastuuhenkilö, aikataulu, tehty -merkintä). Vaaratilanteita, työ- ja menettelyohjeiden noudattamista seurataan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KEMIKAALIEN KAYTTO (hallintajärjestelmä) Kemiallisten vaarojen hallinta (tarkastettava asia) Vaarojen selvittäminen ja arviointi Tunnistettu työssä käytettävät ja työnteon yhteydessä syntyvät haitalliset kemialliset altisteet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toimenpiteiden toteutus Todetut vaaratekijät poistettu tai ryhdytty tarvittaviin toimenpiteisiin haitallisen altistumisen ehkäisemiseksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarkkailu ja seuranta Seurataan työympäristöä sekä työ- ja menettelytapojen noudattamista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kemikaaliluettelo on ajan tasalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käyttöturvallisuustiedotteet; käytössä olevista kemikaaleista ja ajan tasalla olevat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Henkilönsuojaimet; asianmukaiset, varattu käyttöön ja käyttöä valvotaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>Muut tarkastuksessa esille nousseet asiat ja havainnot, tai työpaikalta käsitteilyyn otetut seikat</p>		
<p>Halmeri -itsearvio</p> <p>Mikäli tarkastus perustui työnantajan itsearviointina tekemän Halmeri-lomakkeen vastauksiin, on Halmeri-menetelmässä käsitelty myös seuraavia asiakokonaisuuksia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelutoimikunta - Työsuojeluhenkilöstön koulutus - Tiedottaminen henkilöstölle - Ensiapuvalmius - Opetus ja ohjeet työhön - Esimiesten valvontatehtävät - Työntekijöiden ilmoitus- ja aloitemenettelyt - Vaarojen selvitys ja arviointi - Työsuojelun toimintaohjelma. 		

Tarkastuksilla tehdyt havainnot ilmenneistä puutteista

Taulukossa on lueteltu 1.1–25.8.2015 tehdyillä 28 hevostallitarkastuksella tarkastetut asiat, kriteerit, joiden perusteella arvioitiin, oliko asia kunnossa vai ei, tarkastusten määrä, jossa asia valvottiin, korjattavien asioiden määrä sekä työpaikkojen määrä prosentteina, joissa asia piti korjata.

Aikaväli 1.1-25.8.2015				
Tarkastettava asia	Kriteeri	Tarkastuksia	Korjattavaa	% korjattava
Kemiallisten vaarojen hallinta		23		
	Vaarojen selvittäminen ja arviointi	23		
	Toimenpiteiden toteutus	23		
	Tarkkailu ja seuranta	23		
	Kemikaaliluettelo	23		
	Käyttöturvallisuustiedotteet	23		
Määräaikainen työsuhde		23		
	Määräaikaisten työsuhteiden peruste on kirjattu.	23		
Palkkalaskelman antaminen		23		
	Työnantaja on antanut palkkalaskelman palkanmaksun yhteydessä.	23		
Terveystarkastukset		23	1	4,347826087
	Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä työskenteleville on tehty.	23	1	
Työaikakirjanpito		28	16	57,14285714
	Työaikakirjanpito on todennettavissa.	28	13	
	Työaikakirjanpitoa pidetään reaaliajassa.	28	13	
	Työaikakirjanpidosta on luettavissa työaikain mukaisten ylitöiden kokonaismäärä laskutoimituksilla.	28	16	
	Työaikakirjanpidosta on nähtävissä sunnuntai-, hätä- ja lisätö työaikain mukaisesti.	28	15	
Työajan tasoittumisjärjestelmä		23	3	13,04347826
	Työpaikalla on työajan tasoittumisjärjestelmä.	23	3	
Työnteon keskeiset ehdot		25	10	40
	Työsuhteet on tehty kirjallisesti tai työntekijöille annettu kirjallisesti työsuhteen keskeiset ehdot.	25	10	
Työtapatummien torjunta		25	7	28
	Vaarojen selvittäminen ja arviointi	25	7	
	Toimenpiteiden toteutus	25	7	
	Tarkkailu ja seuranta	25	7	
Työterveyshuollon järjestäminen		24	14	58,33333333
	Kirjallinen työterveyshuoltosopimus on tehty.	24	11	
	Kirjallinen työterveyshuoltosopimus on ajan tasalla.	24	11	
	Kirjallinen työterveyshuoltosopimus on työpaikalla nähtävillä.	24	14	
Työterveyshuollon tosi		26	11	42,30769231
	Kirjallinen toimintasuunnitelma on tehty.	26	11	
	Kirjallinen toimintasuunnitelma on päivitetty kuluvana tai edellisenä vuotena.	26	11	
	Toimintasuunnitelma ja -päivitykset on käsitelty yhteistoiminnassa työpaikalla.	26	11	
Työterveyshuollon työpaikkaselvitys		26	13	50
	Työpaikkaselvitys on tehty.	26	13	
	Työpaikkaselvitys on ajan tasalla.	26	13	
	Työpaikkaselvitys on työntekijöiden nähtävillä.	26	13	
Työvuoroluettelo		23	1	4,347826087
	Työpaikalle on laadittu työvuoroluettelo.	23	1	
Vuosilomakirjanpito		25	8	32
	Työnantajalla on vuosilomakirjanpito.	25	8	
Yleissitovan TES:n noudattaminen		25	4	16
	Työnantaja on noudattanut yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäispalkkamääräyksiä.	25	3	
		5	5	
Kilpaileva toiminta		1	1	
Putoamisvaara		2	2	
Tavaroiden käsittely		1	1	
Vuosiloman antaminen		1	1	

Hevostalleilla havaitut korjausta edellyttävät asiat ja niiden prosenttimääräinen osuus tarkastetuista yrityksistä (=otanta)

Eniten havaittuja puutteita:		%-työpaikoista
1	Työterveyshuollon järjestäminen	58,3
2	Työaikakirjanpito	57,1
3	Työterveyshuollon työpaikkaselvitys	50
4	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	42,3
5	Työnteon keskeiset ehdot	40
6	Vuosilomakirjanpito	32
7	Työtapaturmien torjunta	28
8	Yleissitovan TES:n noudattaminen	16

HYÖDYLLISIÄ LINKKEJÄ

Lista linkeistä, joita hyödyntämällä ensimmäistä työntekijää palkkaava saa kattavasti tietoa sekä työnantajan että työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä työelämän pelisäännöistä. Mukana on linkkejä, jotka helpottavat työnantajavelvoitteiden toteuttamista ja esimerkiksi työsuojeluhallinnon sivuilta löytyy valmiita asiakirjamalleja eri tilanteisiin.

- Työsuojeluhallinnon sivuilla kattavasti tietoa työsuojelusta ja lainsäädännön vähimmäisvaatimuksista <http://www.tyosuojelu.fi/fi/>
- Työsuojeluhallinnon toimintaohjeita erilaisiin ongelmatilanteisiin <http://www.tyosuojelu.fi/fi/toimintaohjeita>
- Ilmaisen työelämän lainsäädännön neuvonnan ja ohjauksen yhteystiedot työnantajille ja työntekijöille <http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhteystiedot>
- Ajantasainen lainsäädäntö Suomessa – kaikki Suomessa voimassa olevat lait <http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/>
- Yleissitovat työehtosopimukset <http://finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>
- Ilmainen työkalu yrityksille työpaikan lakisääteiseen riskienarviointiin <http://arkiarvi.fi/>
- Työsuojelun tarkastuslistat pientyöpaikoille http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tyoturvaluisuuden_edistamiskeinoja/safety_check/sivut/default.aspx
- Kattavasti ja selkeäkielisesti asiaa työturvallisuudesta <http://ttk.fi/>
- Tutkittua tietoa työelämään ja työhyvinvointiin liittyen <http://www.ttl.fi/fi/sivut/default.aspx>
- Työsuhdeopas <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas>

KAVIOSTA PÄÄHÄN


Näin varmistetaan onnistunut ja viihtyisä työympäristö hevostalleilla lainsäädännön puitteissa.



Dia 1

TYÖTERVEYSHUOLTO - PYSYTÄÄN TERVEINÄ

- Työkykyinen työntekijä on tuottava työntekijä.
- Työterveyshuollolla pidetään henkilöstö terveenä ja työkykyisenä.
- Samalla saat työpaikkaselvityksen ja toimintasuunnitelman varmistamaan valoisan tulevaisuuden.
- Työterveyshuollon voit hankkia yksityiseltä tai julkiselta taholta.



<http://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto/jarjestaminen>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Dia 2

TYÖAIKAKIRJANPITO – EROON PALKKAKIIISTOISTA



- Työaikakirjanpidolla vältetään palkkaan liittyvät erimielisyydet ja varmistetaan työntekijöiden jaksaminen.
- Ei turhia riitoja työtunneista tai -ajoista.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L7P37>

Dia 3

TYÖSOPIMUS – SITÄ SAA MITÄ TILAA



- Laadithan aina kirjallisen työ sopimuksen ennen työsuhteen alkua.
- Työsopimus on kuin molemminpuolinen takuukuitti, jolla varmistetaan yhteiset pelisäännöt.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P4>

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosopimus>

Dia 4

VUOSILOMAKIRJANPITO – MUISTETAAN LADATA AKKUJA, ETTEI MATKA JÄÄ KESKEN

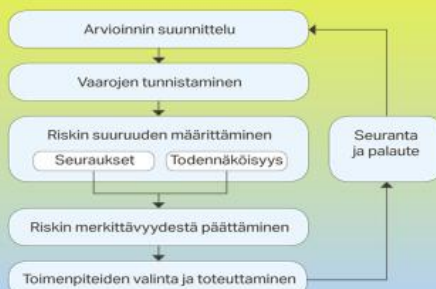


- Väsyneestä työntekijästä on enemmän haittaa kuin hyötyä.
- Työteho laskee ja työtapaturmien riski kasvaa.
- Vuosilomakirjanpidolla varmistetaan henkilöstön jaksaminen ja korkealaatuinen työpanos.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162#Pidp452981648>

Dia 5

TYÖTAPATURMIEN TORJUNTA – EI KAVIOSTA PÄÄHÄN KIITOS



- Turvallinen työympäristö on kaikkien etu ja työtapaturmien ehkäiseminen säästää huomattavasti kustannuksia.
- Seuraamalla alla olevaa prosessikaaviota ja hyödyntämällä valmiita lomakkeita homma käy kivuttomasti.

https://ttk.fi/files/3157/RiskiArvi_21_STMlomakkeet2003.pdf

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi>

Dia 6

TYÖEHTOSOPIMUS – TUNTEMALLA TES:IN VÄLTÄT OIKEUSPROSESSIN



- Hevostalleilla noudatetaan Maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta.
- Sieltä löytyy työsuhteisiin sovellettavat vähimmäisehdot.

<http://tyonantajat.fi/fi/tyoehtosopimukset>

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus>

Dia 7