

**HALLINNOLLINEN TYÖTURVALLISUUS – TYÖNANTAJA- JA
ESIMIESVASTUU METSÄALAN TYÖTURVALLISUUSASIOISSA**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Evo, metsätalouden koulutus

Kevät, 2019

Minna Ritakallio

Metsätalouden koulutus
Evo

Tekijä	Minna Ritakallio	Vuosi 2019
Työn nimi	Hallinnollinen työturvallisuus – Työnantaja- ja esimiesvastuu metsäalan työturvallisuusasioissa	
Työn ohjaaja	Miika Näsi	

TIIVISTELMÄ

Työturvallisuus on tärkeä osa työntekoa. Työturvallisuus on työpaikan oma-aloitteista turvallisuuden hallintaa ja ehkäisyä. Toimiva työturvallisuus on kannattavaa ja parantaa työilmapiiriä. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin työturvallisuuden työnantaja- ja esimiesvastuuseen metsäalalla. Työssä esiteltiin työturvallisuuden lainsäädäntöä ja kerrottiin työnantajan sekä esimiehen vastualueet. Lisäksi työssä haastateltiin metsäalan ammattilaisia Teemu Tolppaa ja Valtteri Pirttimaata sekä vaivakuntalan asiantuntijoita Tuomo Jaakkolaa ja Salla Lind-Kohvakkaa.

Opinnäytetyön tilaajana oli Metsäteho Oy. Työn tavoitteena oli laatia materiaalipaketti, johon on koottu selkeästi lainsäädännön ja työnantajavelvoitteiden asettamat vastuut metsäalan yritykselle ja niissä toimiville esimiehille. Opinnäytetyöstä luotiin opas aiheesta. Työn tarkoituksena oli tiedottaa metsäalan työnantajille ja esimiehille työturvallisuuden vastuista ja velvollisuuksista.

Tutkimuksessa havaittiin, että suuremmissa metsäalan yrityksissä on usein työturvallisuusohjeistukset, kun taas pienemmissä yrityksissä ei välttämättä ole turvallisuustietämystä tai tarkkoja työturvallisuusohjeistuksia. Haasteena on se, että työnantajalla ei välttämättä ole esimestä tarkistamassa työturvallisuuden toteutumista. Osa pienistä yrityksistä on kuitenkin hoitanut hyvin työturvallisuuden toteutumisen. Turvallisen työntöön onnistumiseen voi vaikuttaa etsimällä vaaran paikat ja suunnittelemalla työtehtävän toteuttamisen.

Avainsanat Työturvallisuus, metsätalous, työnantajavastuu, työsuojelu

Sivut 42 sivua, joista liitteitä 13 sivua

Degree Programme in Forestry

Evo

Author	Minna Ritakallio	Year 2019
Subject	Administrative Occupational Safety - Employer and Managerial Responsibility for Forestry Occupational Safety	
Supervisor	Miika Näsi	

ABSTRACT

Occupational safety is an important part of work. Occupational safety is workplace-based safety management and prevention at the workplace. Functional occupational safety is more profitable and improves the working atmosphere. This thesis focuses on the employer's and supervisor's responsibility for occupational safety. Responsibilities are explained and challenges are faced in managing occupational safety. Forest industry professionals Teemu Tolppa and Valteri Pirttimaa and insurance experts Tuomo Jaakkola and Salla Lind-Kohvakka were interviewed. The occupational safety legislation is presented clearly.

The thesis is commissioned by Metsäteho Oy. The aim of the thesis is to create a material package, which summarizes the responsibilities set by legislation and employer obligations for the forest company and its supervisors clearly. The purpose of the thesis is to inform employers and supervisors of the forest sector about the responsibilities and obligations of occupational safety.

Big companies in the forestry industry have their own occupational safety guidelines, but smaller companies do not have safety guidelines. However, some small businesses have taken good care of health and safety at work. Small companies do not have enough information and the employer does not have a supervisor checking the implementation of occupational safety. The success of safe work can be affected by finding places of danger and by planning a job.

Keywords Occupational safety, forestry, employer responsibility, health and safety at work

Pages 42 pages including appendices 13 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	AINEISTO JA MENETELMÄT	2
2.1	Tutkimusmenetelmät.....	2
2.2	Aikaisemmat tutkimukset	3
3	JOHTAMINEN TYÖTURVALLISUUDESSA JA TYÖSUOJELUSSA.....	3
3.1	Työturvallisuuden lait.....	4
3.2	Alempiasteiset säädökset.....	6
3.3	Työnantajan vastuita ja velvollisuuksia.....	8
3.4	Perehdyttäminen	9
4	ENNALTAEHKÄISY JA RISKIEN HALLINTA	10
4.1	Tapaturmat ja ammattitaudit	11
4.2	Työterveyshuolto	12
4.3	30-60-90-malli	12
4.4	Vakuutukset	13
5	HAASTATTELUIDEN TULOKSET	13
5.1	Metsäyritykset.....	14
5.2	Vakuutusyhtiöt	16
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	18
6.1	Tulosten tarkastelu.....	18
6.1.1	Metsäyritykset.....	18
6.1.2	Vakuutusyhtiöt	19
6.2	Pohdinta	19
6.3	Yhteenvedo ja jatkotutkimukset.....	20
	LÄHTEET.....	22

Liitteet

- Liite 1 Tapaturmavakuutuskeskuksen tilasto tapaturmien aiheuttajasta
- Liite 2 Haastattelukysymykset
- Liite 3 Johtamisen vastuut ja velvollisuudet työturvallisuudessa -opas

1 JOHDANTO

Metsäalalla työskentelee noin 25 000 henkilöä. Yksityisiä koneyrittäjiä on noin 1 500 ja yksityiset yrittäjät työllistävät noin 5 000 työntekijää. Kuljetuspuolella on noin 1 000 yrittäjää, jotka työllistävät noin 2 000 työntekijää. Metsäalan työterveyshuollossa haasteena ovat pienet yritykset ja työntekijöiden työnteko yksin. Työterveyshuoltoa tulee kehittää sopivammaksi metsäalalle. Kehittäminen tulee aloittaa neuvomisen lisäämisestä sekä yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyöstä. (Arvaja, Kalliokoski, Kosomaa, Merivirta, Nyberg, Peltonen & Savinainen, 2013.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään työnantajan ja esimiehen vastuusta työturvallisuudessa metsäalalla. Työturvallisuus on tärkeä osa työntekoa ja se on työpaikan oma-aloitteista turvallisuuden hallintaa. Työturvallisuutta ohjaa työturvallisuuslaki 738/2002. Työsuojelu on työnantajan ja työntekijän yhteistyötä, jonka avulla työturvallisuutta parannetaan ja valvotaan.

Työturvallisuudesta huolehtiessaan työnantajalla ja esimiehellä on muitakin velvollisuuksia ja oikeuksia. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu noudattaa lakeja ja sopimuksia, kohdella työntekijöitään tasapuolisesti, antaa kirjallinen sopimus työntekijöiden keskeisistä ehdoista työntekijöilleen, edistää hyvää ilmapiiriä sekä työntekijän suoriutumista työssä että ammatillista kehitystä. Työnantajan oikeuksiin kuuluu tulkinta-oikeus, työnjohto-oikeus sekä lain puitteissa päättää työntekijän palkkaamisesta ja irtisanomisesta. Esimiehen velvollisuuksiin kuuluu noudattaa työnantajan ohjeita, toimia työnantajan edustajana, johtaa, auttaa ja antaa mahdollisuus työntekijöiden menestyä työtehtävissään, huolehtia työturvallisuuden toteutumisesta ja puuttua epäkohtiin. (Työsuojeluhallinto, 2015-2019a.)

Opinnäytetyön tilaajana oli Metsäteho Oy. Metsäteho Oy on puunhankinnan tutkimus- ja kehitysyhtiö. Metsäteho Oy:n tavoitteena on tutkia ja kehittää puunhankintaa sekä edistää puuhuollon toimintaedellytyksiä. (Metsäteho Oy. 2019.) Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia selkeä materiaalipaketti, johon on koottu lainsäädännön ja työnantajavelvoitteiden asettamat vastuut metsäalan yritykselle ja niissä toimiville esimiehille. Opinnäytetyöstä tehtiin opas, jota voi hyödyntää työturvallisuuden vastuuasioissa. Työn tarkoituksena oli tiedottaa metsäalan työnantajia ja esimiehiä työturvallisuuden vastuista ja velvollisuuksista.

2 AINEISTO JA MENETELMÄT

Opinnäytetyön aineistona käytettiin lakia, työturvallisuusjulkaisuja ja -kirjoja. Aineistoon tutustuttaessa havaittiin, että metsäalalla työturvallisuusohjeita on melko vähän. Isoilla yrityksillä on omat työturvallisuus- ja työsuojeluohjelmansa, mutta pienemmillä yrityksillä ei välttämättä ole ohjelmia. Opinnäytetyö toteutettiin keräämällä tietoa laista ja haastattelemalla metsäalan ammattilaisia Teemu Tolppaa ja Valtteri Pirttimaata sekä vakuutusalan asiantuntijoita Tuomo Jaakkolaa ja Salla Lind-Kohvakkaa.

2.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön alkuseminaari järjestettiin Heurekaassa 7.11.2018 Ute-liaisuudella uuteen -tapahtumassa. Tapahtuman järjesti Metsäteho Oy ja Metsämiesten säätiö. Opinnäytetyötä tehdessä aluksi tutustuttiin lainsäädäntöön ja julkaisuihin työturvallisuuden vastuualueista. Tämän jälkeen tehtiin suunnitelma opinnäytetyön sisällysluettelosta ja aloitettiin kirjoittamaan esittelemällä työturvallisuuslakia 738/2002.

Opinnäytetyön kirjoittamisen ohessa käytiin haastattelemassa asiantuntijoita ja metsäalan ammattilaisia. Haastattelut tehtiin vuonna 2019 tammi-helmikuussa. Haastattelut tehtiin pääasiassa kasvokkain, osa puhelimitse. Haastateltavia oli vain neljä, koska opinnäytetyö perustuu enemmän työturvallisuuslakiin ja haastattelut pidettiin täydentävinä tietoina. Ensimmäiseksi haastateltavaksi saatiin vakuutusalan asiantuntija Tuomo Jaakkola, joka toimii yritysasiakkuuspäällikkönä. Toiseksi haastateltiin metsäalan ammattilaista Teemu Tolppaa. Teemu Tolppa toimii operaatioesimiehenä. Kolmantena haastateltavana oli Valtteri Pirttimaa, joka on metsäalan ammattilainen. Valtteri Pirttimaa työskentelee metsäkoneenkuljettajana ja toimii puunkorjuuta harjoittavan yrityksen hallituksessa. Viimeiseksi haastateltiin Salla Lind-Kohvakkaa, joka on vakuutusalan asiantuntija. Salla Lind-Kohvakka toimii Development Managerina.

Haastattelukysymykset ovat opinnäytetyön liitteessä 2. Vakuutusyhtiölle suunnattujen kysymysten avulla haluttiin saada selville, mitä kehitettävää on työturvallisuuden vastuualueissa ja työturvallisuudessa. Lisäksi haluttiin saada selville, mitä työnantaja tai esimies ei tiedä työturvallisuuden vastuistaan ja mitä haasteita pienillä yrityksillä on. Tapahturmiin liittyvillä kysymyksillä pyrittiin selvittämään kehityskohteet metsäalan yrityksissä. Tutkimuskysymyksillä pyrittiin saamaan selville myös, kuinka vakuutusyhtiö neuvoo metsäalan yrityksiä.

Metsäyritysten kysymyksien avulla pyrittiin selvittämään, miten työturvallisuuden vastuualueet on järjestetty haastateltavien yrityksessä ja miten vältyttäisiin työtapaturmilta. Lisäksi kysyttiin, kuinka usein

tapaturmia tapahtuu yrityksessä, jotta saataisiin selville, kuinka yleisiä työtapaturmat ovat metsäalan yrityksissä. Riskienarviointiin liittyvällä kysymyksellä haluttiin saada selville, kuinka paljon yritys ajattelee työturvallisuutta ja miten riskienarviointia on yrityksissä tehty. Viimeisellä kysymyksellä haluttiin selvittää, mitä neuvoa vakuutusyhtiöstä on annettu metsäalan yrityksille.

Haastattelujen ja lainsäädännön selvittämisen jälkeen tehtiin pohdintoja haastatteluista ja kirjattiin ne opinnäytetyöhön. Pohdintojen jälkeen etsittiin tietoa kirjallisuudesta, jotka olivat oleellisia aiheen kannalta. Loppuvaihe oli tulosten ja pohdinnan kirjoittamista opinnäytetyöhön. Opinnäytetyön valmistuttua tehtiin materiaalipaketti, joka toimii oppaana metsäalan työnantajille ja esimiehille.

2.2 Aikaisemmat tutkimukset

Työturvallisuudesta on tehty monia oppaita. Metsäalalla työturvallisuusoppaita on melko vähän, kun vertaa siihen, kuinka laaja metsäala on. Pelkästään työnantaja- ja esimiesvastuusta työturvallisuudesta on muutamia, esimerkiksi Vesa Ullakonoja, oppaassaan Työturvallisuuslaki – soveltamisopas (2014), kertoo neuvoja, kuinka soveltaa työturvallisuuslakia ilman lakimiehen apua. Mikael Söderholmin rakennusalan opinnäytetyössä (2012), Pientalorakennuttajan työturvallisuusvastuut, tavoite oli sama kuin tämän opinnäytetyön.

Aiempiin aiheesta tehtyihin opinnäytetöihin tutustuttaessa havaittiin, että työturvallisuudesta löytyy monia opinnäytetöitä. Maiju Straniuksen ja Riikka Värisen opinnäytetyössä (2013), Metsässä sattuu ja tapahtuu: metsäalan työterveysongelmat työterveyshoitajan näkökulmasta, kerrottiin metsäalan terveysongelmista ja niiden ennaltaehkäisemisestä. Mitro Toivanen kertoo opinnäytetyössään, Työturvallisuus metsäympäristössä (2014), että työturvallisuuden vastuualueet ovat kasvaneet työntekijöillä.

3 JOHTAMINEN TYÖTURVALLISUUDESSA JA TYÖSUOJELUSSA

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta, kuten työturvallisuuslaissa 738/2002 on säädetty. Työturvallisuuslaki on astunut voimaan vuonna 2002. Lakia voi soveltaa työssä, mutta sitä tulee noudattaa. Työturvallisuuslain tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää turvallista työntekoa, ennalta ehkäistä tapaturmia ja ammattitauteja sekä työstä tai työympäristöstä aiheutuvia työntekijän fyysisiä ja henkisiä terveydenhaittoja. Työturvallisuuslaki koskee työsopimuksen perusteella tehtävää työtä ja virkasuhdetta sekä siihen verrattavissa julkisoikeudelliseen palvelusuhteessa tehtävään työhön. Laki ei koske

ammattuurheilua ja tavanomaista harrastustoimintaa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, luku 1.) Työturvallisuuslain lisäksi on muita lakeja ja säädöksiä, jotka ohjaavat turvallisen työnteon toteutumista. Seuraavissa luvuissa käydään läpi lyhyesti metsäalan keskeisiä työturvallisuuslakeja ja säädöksiä.

3.1 Työturvallisuuden lait

Metsäalan keskeiset työturvallisuuslait ovat

- Työturvallisuuslaki 2002/738
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44
- Laki nuorista työntekijöistä 1993/998
- Työaikalaki 1996/605
- Vuosilomalaki 2005/162
- Työterveyshuoltolaki 2001/1383
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki 2015/459
- Kemikaalilaki 2013/599
- Laki kasvinsuojeluaineista 2011/1563
- Panostajalaki 2016/423
- Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2006/1233
- Laki työntekijöiden lähettämisestä 2016/447

(Työturvallisuuskeskus, n.d.a).

Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44 tarkoituksena on varmistaa työsuojelun säännösten toteutuminen. Tavoitteena on edistää ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä sekä ennalta ehkäistä terveydelle aiheutuvia vaaroja ja haittoja. Työsuojelu on työnantajan, työntekijän ja työsuojeluviranomaisen yhteistyötä. Työsuojeluviranomainen valvoo lainsäädännön toteutumista ja tarvittaessa edistää työnantajan ja työntekijän välistä yhteistyötä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, luku 1.)

Lainsäädännössä on erikseen säädetty nuorista työntekijöistä. Nuorella työntekijällä tarkoitetaan alle 18-vuotiasta, joka suorittanut oppivelvollisuutensa ja on työsuhteessa. 14-vuotiaan kanssa saa tehdä työsopimuksen kevyeen työhön, joka ei vahingoita koulunkäyntiä. Lain tarkoituksena on suojata nuoria työnteossa, että se ei vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta hänen ikäänsä ja voimiensa nähden. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, luku 1–3.)

Työajalle ja vuosilomalle on omat lait. Työaikalaki 1996/605 koskee aikaa, jolloin työntekijä on työnantajan käytettävissä. Työaikalain tarkoituksena on suojella työntekijää työajan puitteissa. Laissa määritetään päivittäinen ja viikoittainen enimmäistyöaika sekä ylityö, lepoajat ja

työajan kirjanpitovelvoite. (Minilex, n.d.) Vuosilomalain 2005/162 tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus levätä ja toipua työn aiheuttamasta rasituksesta. Loma ansaitaan työtä tekemällä lomanmääräytymiskauden aikana (1.4.–31.3.). Työntekijälle maksetaan loma-ajasta palkka, joka vastaa hänen säännönmukaista palkkaansa. (Vuosilomalaki 162/2005.)

Työterveyshuoltolain 1383/2001 avulla varmistetaan, että työnantaja järjestää työntekijöilleen työterveyshuollon. Työterveyshuollon avulla työntekijän terveyttä edistetään työuran eri vaiheissa, tapaturmia ja sairauksia ehkäistään ja hoidetaan, työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveyttä parannetaan ja työyhteisö toimintaa kehitetään. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 §1.) Työtapaturma- ja ammattitautilaissa 2015/459 säädetään työntekijän oikeudesta saada korvausta työtapaturmasta ja ammattitaudista, ja työnantajan oikeudesta vakuuttaa itsensä työtapaturman ja ammattitaudin sattuesssa (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015 §1).

Kemikaalilain 2013/599 tarkoituksena on terveyden ja ympäristön suojeleminen kemikaalien aiheuttamilta vaaroilta ja haitoilta (Kemikaalilaki 599/2013 §1). Kasvinsuojeluaineille on säädetty samankaltainen laki. Lain kasvinsuojeluaineista 2011/1563 tavoitteena on varmistaa kasvinsuojeluaineiden kestävä ja asianmukainen käyttö sekä niiden käytöstä johtuvien riskien vähentäminen (Laki kasvinsuojeluaineista 1563/2011 §1).

Panostajalaissa 2016/423 säädetään panostajan oikeuksista ja velvollisuuksista, panostajan pätevyyskirjan myöntämisen, uusimisen ja peruuttamisen edellytyksistä sekä pätevyyskirjan voimassaolosta. Laissa myös säädetään panostajan pätevyyskirjojen rekisteristä ja tietojen luovuttamisesta rekisteristä. Panostaja on henkilö, jolla on voimassa oleva panostajan pätevyyskirja ja suorittaa räjäytystyötä. (Panostajalaki 423/2016 § 1 ja § 2.)

Lain tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2006/1233 säädöksen tarkoituksena on edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista. Lailla pyritään ehkäisemään harmaata taloutta. Työn tilaajan tulee selvittää, että sopimuskumppani täyttää lakisääteiset velvoitteet. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1233/2006.)

Lain työntekijöiden lähettämisestä 2016/447 tarkoituksena on turvata ulkomaille lähetetyille työntekijöille oikeudenmukaiset työehdot ja yrityksille tasapuoliset kilpailun edellytykset. Lain tavoitteena on se, että viranomaiset saavat tarvittavat tiedot helpommin valvontaa varten. (Laki työntekijöiden lähettämisestä 447/2016.)

3.2 Alempiasteiset säädökset

Lakiin on lisätty tarkentavia ja täydentäviä säädöksiä. Näitä ovat valtioneuvoston asetus (VNA), valtioneuvoston päätös (VNp) ja sosiaali- ja terveysministeriön asetus (STMa). Näitä metsäalan työturvallisuuteen säädettyjä ovat

- VNA puunkorjuutyön turvallisuudesta 2001/749
- VNp henkilösuojaimista 1993/1406
- VNp henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 1993/1407
- VNA työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 2008/403
- VNp näyttöpäätetyöstä 1993/1405
- VNp käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä 1993/1409
- VNA nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 2006/475
- STMa nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 2012/189
- STMa nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 2012/188
- VNA räjäytys- ja louhintatyön turvallisuudesta 2011/644
- VNA panostajien pätevyysasiakirjoista 458/2016
- VNA räjähteiden valmistuksen ja varastoinnin valvonnasta 2015/819
- VNA vaarallisten aineiden kuljetuksesta tiellä 2002/194
- VNA kemiallisista tekijöistä työssä 2001/715
- STMa CLP-asetuksen liitteessä VI tarkoitetuista kemikaaleista 2010/5
- STMa kemikaaleja koskevien tietojen toimittamisesta 2008/553
- VNA terveystarkastuksista erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 2001/1485

(Työturvallisuuskeskus, n.d.a).

Valtioneuvoston asetuksessa puunkorjuutyön turvallisuudesta 2001/749 säädetään puunkorjuutyömaan suunnittelusta, turvallisuudesta ja velvollisuuksista. Asetuksella varmistetaan turvallisuus metsässä työskentelyssä. (Valtioneuvoston asetus puunkorjuutyön turvallisuudesta 749/2001.)

Valtioneuvoston päätös henkilösuojaimista 1993/1406 ja valtioneuvoston päätös henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 1993/1407 säättävät, millaisia henkilösuojaimia tulee käyttää ja miten. Henkilösuojaimia ovat esimerkiksi korvatulpat, turvavyö ja hengityssuojaimet. Henkilösuojaimissa on oltava EY-merkintä, joka merkitään CE-kirjainyhdistelmällä. EY-vaatimusmukaisuusvakuutuksen saamiseen tulee läpäistä vaadittavat vaatimukset. (Valtioneuvoston päätös

henkilönsuojaimista 1406/1993; Valtioneuvoston päätös henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 1407/1993.)

Valtioneuvoston asetuksella työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 2008/403 varmistetaan työvälineiden turvallisuus. Asetuksessa on kirjattu esimerkiksi nostolaitetta koskevat täydentävät vaatimukset. (Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 403/2008.)

Valtioneuvoston päätöksen näyttöpäätetyöstä 1993/1405 tarkoituksena on varmistaa, että työntekijän näkö on otettu huomioon työskentelyssä turvallisuuden ja terveyden kannalta. Näyttöpäättee voi olla esimerkiksi tietokone. (Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä 1405/1993.)

Valtioneuvoston päätöksessä käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä 1993/1409 on kirjattu työnantajan velvollisuus, opetus ja ohjeet työntekijälle. Painavan tavaran, esimerkiksi paketin, nostaminen tulee tehdä mahdollisimman turvallisesti. Nostaessa painavan tavaran voi vahingoittaa esimerkiksi selän, joka heikentää huomattavasti työntekijän kuntoa. (Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä 1409/1993.)

Nuorille työntekijöille on asetettu esimerkkilista heille soveltuvista kevyistä ja raskaista töistä. Ne ovat listattu valtioneuvoston asetuksessa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 2006/475, Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 2012/189 ja Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 2012/188. Asetuksien avulla suojataan nuorten liika kuormittuminen työnteosta. (Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006; Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 189/2012; Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012.)

Valtioneuvoston asetuksella räjäytys- ja louhintatyön turvallisuudesta 2011/644, Valtioneuvoston asetuksella panostajien pätevyysasiakirjoista 2016/458 ja Valtioneuvoston asetuksella räjähteiden valmistuksen ja varastoinnin valvonnasta 2015/819 on tarkoituksena tehdä räjäytystyöstä turvallista ja vaatia panosten käyttäjiltä tietynlaista ammattitaitoa herkkien aineiden käytössä. Räjäytystyössä käytettävät aineet tulee säilyttää asiallisin keinoin. (Valtioneuvoston asetus räjäytys- ja louhintatyön turvallisuudesta 644/2011; Valtioneuvoston asetus panostajien pätevyysasiakirjoista 458/2016; Valtioneuvoston asetus räjähteiden valmistuksen ja varastoinnin valvonnasta 819/2015.)

Valtioneuvoston asetuksen vaarallisten aineiden kuljetuksesta tiellä 2002/194 tarkoituksena on varmistaa turvallinen vaarallisten aineiden kuljetus. Vaaralliseksi aineeksi luokitellaan muun muassa helposti syttyvä, välittömästi myrkyllinen ja ympäristölle vaarallinen. (Valtioneuvoston asetus vaarallisten aineiden kuljetuksesta tiellä 194/2002.) Vaarallisten aineiden lisäksi alempi asteisia säädöksiä on laadittu kemiallisille aineille. Valtioneuvoston asetuksessa kemiallisista tekijöistä työssä 2001/715 tarkoituksena on suojata työntekijä kemiallisten aineiden aiheuttamilta haitoilta (Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä 715/2001). Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen CLP-asetuksen liitteessä VI tarkoitetuista kemikaaleista 2010/5 tarkoituksena on yhtenäistää käytettyjä kemikaalien merkintöjä Euroopan unionin alueella. Asetus määrää, kuinka aine tulee merkitä ja pakata. CLP-asetuksessa on säädetty, miten kemikaali luokitellaan vaaralliseksi aineeksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.) Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen kemikaaleja koskevien tietojen toimittamisesta 2008/553 tarkoituksena on, että käytettävistä kemikaaleista ilmoitetaan viranomaiselle. Ilmoitus ei koske muun muassa kosmetiikkaa ja vaarattomia aineita. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus kemikaaleja koskevien tietojen toimittamisesta 553/2008.)

Listan viimeisessä, Valtioneuvoston asetuksessa terveystarkastuksista erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 2001/1485, tarkoituksena on sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä oleva työntekijä käy terveystarkastuksessa. Terveystarkastus tulee tehdä ennen työn aloittamista ja työn jatkuessa 1-3 vuoden välein. Erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavia töitä on esimerkiksi yötyö. (Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001.)

3.3 Työnantajan vastuita ja velvollisuuksia

Työnantaja voi jakaa vastuutaan mahdollisten esimiesten kesken (Kuva 1, sivu 9). Pienissä yrityksissä työnantaja vastaa kaikesta työturvallisuudesta. Työnantajalla on laaja huolehtimisvelvollisuus, ja hänen tulee huolehtia, että työnteko ja työpaikka ovat turvallisia. Velvollisuuteen kuuluu työnantajan ottaa huomioon työn, työolosuhteiden ja työntekijään liittyvät asiat. Laissa työnantaja oletetaan olevan toimialansa asiantuntija. Ulkopuolisia asiantuntijoita voi käyttää, jos työnantajalla ei ole tarpeeksi asiantuntemusta. Huolehtimisvelvollisuuteen ei kuulu ennalta arvaamattomat ja epätavalliset olosuhteet, joihin työnantaja ei itse pysty vaikuttamaan. Huolehtimisvelvollisuuden täyttämiseksi kannattaa tehdä työsuojelun toimintaohjelma. Työturvallisuuslaki 738/2002 vaatii, että työnantaja laatii työsuojelun toimintaohjelman. Työsuojelun toimintaohjelma voi sisältää esimerkiksi työsuojelun tavoitteet, vastuut ja toimivaltuudet, työympäristön kuvaus, työ- ja turvallisuusohjeet, kehittämiskohteet, yhteistoiminta, työterveyshuolto,

työsuojeluasioiden huomiointi asioidessa ja seuranta. (Suomen yrittäjät, 2018)

Työnantajan tulee nimetä työpaikalta työsuojelupäällikkö, ellei itse toimi asemassa. Kun yrityksessä on vähintään 10 työntekijää, työntekijät valitsevat itseään edustavan työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettu on yhteydessä työnantajaan ja työsuojeluviranomaisiin. Yli 20 työntekijän työpaikalla tulee valita työnantajan ja työntekijöiden edustajista työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunta edistää työn terveellisyyttä ja turvallisuutta. (Suomen yrittäjät, 2018)

Työnantajan velvollisuus on puuttua epäkohtiin, tarkkailla työympäristöä, tehdä riskienhallintaa ja työn suunnittelussa ottaa työturvallisuus huomioon. Velvollisuus laajenee, kun työpaikalla työskentelee monen eri työnantajan työntekijöitä. Työnantaja vastaa työntekijöiden työturvallisuudesta ja turvallisesta työpaikasta. Työnantajan tulee varmistua esimiehen riittävästä osaamisesta työsuojelun toteutuksen valvonnassa, jos esimiehelle annetaan työsuojeluvastuuta. Työnantajan tulee perehdyttää esimies työsuojelun valvontaan. (Työsuojeluhallinto, 2015–2019b.)



Kuva 1. Työsuojelun vastuualueet. (Työturvallisuuskeskus, n.d.b)

3.4 Perehdyttäminen

Työnantajan vastuulla on perehdyttäminen. Työnantaja voi delegoida esimiehen vastaamaan perehdyttämisestä, sen toteutumisesta, suunnittelusta ja valvonnasta. Päävastuu säilyy työnantajalla. Perehdyttäminen tarkoittaa työntekijän opastusta työtehtäviin ja mahdollisten

laitteiden käyttöön. Perehdytystä tarvitsee tehdä uuden työntekijän aloittaessa, työtapojen muuttuessa, ennen uuden laitteen käyttöönottoa, kun turvallisuusohjeita ei ole noudatettu tai niissä on puutteita, tapaturman sattuessa, ammattitaudin ilmetessä työpaikalla ja työn toistuessa harvoin. Työnopastuksella pyritään parantamaan turvallisuutta, ja antaa työntekijälle valmiudet työskennellä häiriö- ja poikkeustilanteissa. Perehdytyksen piiriin kuuluu kaikki työntekijät, vuokratyöntekijät ja työpaikalla työskentelevät ulkopuolisen työnantajan työntekijät. Ulkomaille lähettäessä työntekijöitä, tulee lähetetyt perehdyttää kohdemaan kulttuuriin, lainsäädäntöön, liikkumiseen ja työoloihin. (Työturvallisuuskeskus, n.d.c)

Perehdytys on ennakoivaa työsuojelua. Erinomaista perehdyttämistä ovat turvallisuuden sekä vaaratekijöiden korostaminen. Perehdyttäjän on osattava opastamansa työt ja tuntea lainsäädäntö perehdyttämisestä. Perehdytykseen täytyy olla kirjallinen suunnitelma, jottei perehdytettävät asiat unohdu ja seuranta on helpompi toteuttaa. Seuranalla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen. Kirjallisen suunnitelman luomiseksi on tehty Työturvallisuuskeskuksen internetsivuille perehdyttämisen tarkistuslista -pohja, jota voi käyttää apuna. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013.)

4 ENNALTAEHKÄISY JA RISKIEN HALLINTA

Työtapaturmien ennaltaehkäisyä ovat työvälineiden turvallisuuden varmistaminen ja työntekijöiden riittävä opastaminen. Työnantaja on päävastuussa tapaturmien ehkäisemisestä. Vaara tapaturmasta tulee tunnistaa ja arvioida. Arviointia tulee tehdä tapaturman sattuessakin, että ei tapaturma toistu uudelleen. Työnantajan tulee järjestää työpaikalle riittävästi ensiapuvälineitä ja niiden tulee olla helposti saatavilla sekä niiden paikka tulee olla merkitty. (Työsuojeluhallinto, 2015–2019c.)

Riskiä hallinta on vaaraa aiheuttavien tekijöiden arviointia ja vähentämistä. Riskien hallinnassa ensiksi tunnistetaan vaara. Tunnistamisen jälkeen arvioidaan, millaista vaaraa ja haittaa ne saattavat aiheuttaa työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Viimeisenä riski poistetaan tai pienennetään. Työnantajan vastuuseen kuuluu riskien vähentäminen. Riskien hallinta voidaan luokitella. Luokittelun avulla voi saada numeerisen arvon työturvallisuudesta. Työturvallisuuden kehityksen seuranta varten, luokittelu tulee olla toistettavissa (taulukko 1, sivu 11).

Taulukko 1. Riskien luokittelumalli (Työsuojeluhallinto, 2015–2019d.)

Esiintymistodennäköisyys	Vähäiset seuraukset	Haitalliset seuraukset	Vakavat seuraukset
Epätodennäköinen	1 Merkityksetön riski	2 Siedettävä riski	3 Kohtalainen riski
Mahdollinen	2 Siedettävä riski	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski
Todennäköinen	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski	5 Sietämätön riski

4.1 Tapaturmat ja ammattitaudit

Työnantajan velvollisuutena on ilmoittaa vakavasta työtapaturmasta työsuojeluviranomaiselle. Vakava tapaturma on kuolema tai vaikealaatuinen vamma, joka todennäköisesti jää pysyväksi tai vaikeuttaa normaaleja toimintoja. Jos epäillään vakavuuden luokituksesta, kannattaa työnantajan ilmoittaa tapaturmasta, koska myöhemmissä tutkimuksissa voi selvittää vakavuusaste. Ilmoittamatta jättäminen on rangaistava teko. (Työsuojeluhallinto, 2015–2019e.)

Työtapaturmavakuutuskeskus kertoi, että ”Vuonna 2017 Metsätalouden ja puunkorjuun toimialan taajuus oli 26,8 työpaikkatapaturmaa/miljoonaa tehtyä työtuntia, kun kokonaistaajuus oli 29,4.”. Metsäalalla tapahtuu vähemmän työtapaturmia verrattuna muihin aloihin. Metsäalan työtapaturmien suurin määrä aiheuttajaksi olivat luokiteltu kulkuväylät, alustat, maa, ovet, seinät ynnä muuta, 650 tapaturmaa. Toiseksi eniten työtapaturman aiheuttajana olivat materiaalit, esineet, tuotteet ja sirpaleet, 469 tapaturmaa. Molemmat luvut ovat yhteensä vuosien 2013–2016 tapaturmat. Liitteenä Työtapaturmavakuutuskeskuksen aiheuttaja tilasto.

Taulukon 2, sivulla 12, tilastossa on kerätty vuosien 2013–2016 työsuoritukset, jossa työtapaturma oli metsäalalla tapahtunut. Melkein puolet työtapaturmista tapahtui työntekijöiden liikkuesssa. Toiseksi eniten tapahtui käsikäyttöisillä työkaluilla työskennellessä.

Taulukko 2. Työsuoritukset, jossa työtapaturmat oli metsäalalla tapahtunut vuosina 2013–2016 (Tapaturmavakuutuskeskus, työtapaturmatilasto 22.1.2019.)

TYÖSUORITUS	Sattumisvuosi				YHT
	2013	2014	2015	2016	
työsuorituksesta ei tietoa vahinkoselvityksessä	27	14	11	11	63
koneen käyttäminen	53	62	48	39	202
käsi­käyttöisillä työkaluilla työskenteleminen	129	118	112	86	445
kulkuneuvon tai siirtolaitteen ohjaus tai matkustaminen	30	27	24	22	103
esineiden käsittelyminen	86	101	97	86	370
taakan käsivoimin siirtäminen	48	34	39	36	157
henkilön liikkuminen	296	273	238	207	1014
paikallaan oleminen työpisteessä	12	13	13	4	42
muut luettelemattomat työsuoritukset	33	15	27	33	108
tuntematon	0	0	0	4	4
YHT	714	657	609	528	2508

4.2 Työterveyshuolto

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyspalveluita. Velvollisuus alkaa, kun yrityksessä on yksikin työntekijä. Työterveyshuoltolaki 1383/2001 edellyttää työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyötä. Työterveyshuollon voi hankkia yksityiseltä lääkärikeskuksesta tai vaikka oman alueen terveyskeskuksesta. Työnantajan valitsema työterveyshuolto tulee työnantajan kanssa tekemään työpaikkaselvityksen, jossa otetaan huomioon työn laatu, tehdään vaarojen tunnistus ja toimintasuunnitelma. Työntekijät käyvät terveystarkastuksessa työsuhteen alussa. Säännöllisten terveystarkastusten järjestämisen avulla voidaan tehdä seurantaa, jotta työntekijöiden työkyvyn heikkenemiseen voi heti puuttua. Pitkien sairauspoissaolojen hallintaan Kela on tehnyt 30-60-90-mallin. (Arvaja, Kalliokoski, Kosomaa, Merivirta, Nyberg, Peltonen & Savinainen, 2013.)

Toimiva työturvallisuus ja työterveyshuolto vaikuttavat kustannuksiin. Työpaikan viihtyvyyteen ja turvallisuuteen panostamisen avulla työtapaturmat ja sairauspoissaolot vähenevät. Näin ollen kustannukset vähenevät. Esimerkiksi epäsiisteyteen ja epäjärjestykseen puuttuminen vaikuttaa jo paljon kustannuksiin. (Työterveyslaitos, n.d.)

4.3 30-60-90-malli

Kelan tekemän mallin avulla pyritään parantamaan yhteistyötä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon välillä. Mallin avulla myös

pyritään vähentämään pitkiä sairauslomia. Työntekijän ollessa 30 päivää sairauslomalla työnantajan tulee ilmoittaa työterveyshuoltoon poissaolosta. Työterveyshuollon hoitajan tai lääkärin tulee selvittää tilanne ja tehdä suunnitelma mahdollisia jatkohoitoja varten. 60 päivän kuluessa sairauspoissaolon alkamisesta työnantajan tai työntekijän tulee ilmoittaa Kelaan sairauspäivärahan anomista varten. Poissaolevan työntekijän kuntoutustarve kartoitetaan. Ennen kuin 90 päivää on kulunut sairauspoissaolon alkamisesta, työterveyslääkäri tekee terveystarkastuksen ja lausunnon kunnosta ja työhön palaamisesta. Kela ei maksa sairauspäivärahaa ilman lääkärin lausuntoa. Lausunnon toimittaa Kelaan työntekijä. Työnantajan tulee selvittää miten keventää työtä, jotta työhön paluu helpottuisi. (Tietyoelamaan.fi, 2018)

4.4 Vakuutukset

Työnantajan tulee ottaa lakisääteinen tapaturmavakuutus työntekijöilleen. Työnantaja saa itse valita vahinkovakuutusyhtiön, josta vakuutus otetaan. Valtiokonttori korvaa valtion työntekijöille sattuneet tapaturmat. Työpaikalla tulee olla vahinkovakuutusyhtiön tiedot näkyvillä. Tapaturmavakuutus korvaa sattuneen tapaturman ja ammattitaudin aiheuttamat kulut ja menetetyn palkan. (Työsuojeluhallinto, 2015–2019e.)

Lakisääteiset vakuutukset ovat eläkevakuutus (YEL), työeläkevakuutus (TyEL), työntekijän työtapaturma- ja ammattitautivakuutus, työttömyysvakuutus ja työntekijän ryhmähenkivakuutus. Jos yrityksellä on autoja, tulee ottaa liikennevakuutus. Eläkevakuutus turvaa yrittäjän eläkkeen, sairauspäivärahan, vanhempainpäivärahan ja työttömyysturvan määrän. Työeläkevakuutus varmistaa työntekijälle työn perusteella maksettavan eläkkeen. Työntekijä tapaturma- ja ammattitautivakuutus voi korvaa työntekijälle sattuneet tapaturmat työpaikalla ja ammattitaudit. Työttömyysvakuutusmaksuilla rahoitetaan ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa. (Fennia-konserni, n.d.) Ryhmähenkivakuutus on työntekijän henkivakuutus, jonka avulla maksetaan kuolemantapauskorvaus työntekijän kuoleman jälkeen edunsaajalle (Työntekijäin ryhmähenkivakuutus, n.d.).

5 HAASTATTELUIDEN TULOKSET

Seuraavissa luvuissa tuodaan esille opinnäytetyön haastatteluiden tulokset. Metsäyrietykset-luvun haastatteluihin vastasi metsäalan ammatilliset. Vakuutusyhtiöt-luvun haastatteluihin vastasi vakuutusalan asiantuntijat.

5.1 Metsäyritykset

Haastattelu A

1. Kuinka monta työntekijää yrityksessä työskentelee? Entä esimiestä?
 - Kausi vaihtelua, noin 100 työntekijää ja 9 esimiestä.

2. Työturvallisuusvastuun voi jakaa esimiesten kesken. Esimerkiksi ylin johto voi vastata tavoitteista, resursseista ja linjauksista. Keskijohto ohjeistaa, valvoo työoloista sekä päättää työmenetelmistä ja hankinnoista. Lähiesimies välittömässä läheisyydessä perehdyttää, valvoo ja huolehtii työturvallisuuden toteutumisesta. Kuinka vastuualueet on Teillä jaettu?
 - Toimiva hallitus, joka vastaa koko vastuullisesta toiminnasta. Toimintajohtaja vastaa lain edessä. Yksi operaatioesimiehistä toimii työsuojelupäällikkönä, vastuulla on talon sisällä oleva työsuojelun suunnittelu, eli tekee työsuojelun toimintaohjelmia ja tekee yhteistyötä heidän työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Yrityksessä tehdään työsuojeluohjeet itse ja niiden avulla ohjeistetaan työsuojeluvaltuutettuja. Lähiesimiehet vastaavat kuljettajien valvonnasta ja niiden ohjeistamisesta. Lähiesimiehet varmistavat, että ohjeet menevät perille kuljettajille. Kahden vuoden välein työntekijät valitsevat vaaleilla itselleen työsuojeluvaltuutetun, kaksi varavaltuutettua ja luottamusmiehet työntekijäorganisaatioon. Työtoimikunta kokoontuu kerran vuodessa käsittelemään asioita, joka on samalla työsuojelutoimikunta. Kokouksessa käydään työsuojelutoiminta läpi ja muita työsuojelun asioita.

3. Mikä /Mitkä ovat suurimmat haasteet työturvallisuudessa?
 - Suurimpia haasteita on työntekijöiden yksinäisyys. Työntekijät tekevät töitä paljon yksin. Se on riski kaikkina vuoden aikoina ja ei pysty koko ajan valvomaan. Isompia riskejä on myös liikenteessä. Työntekijät ajavat vuodessa noin 30 000–40 000 km vuodessa. Työmaat sijaitsevat yleensä pienten auraamattomien teiden läheisyydessä ja usein vuoron vaihto tapahtuu pimeään aikaan. Työntekijöiden mielestä suurimmat riskit ovat työmaille tulevat muut ihmiset. Esimerkiksi kävelijät ja metsänomistajat. Ne kulkevat ilman huomioliivejä, eivätkä ymmärrä, että se on jonkun työpaikka. Kesätyöntekijöiden ohjeistaminen ei niinkään ole haaste, mutta uusi ja kokenut työntekijä voi olla. Työntekijään luotetaan niin sanotusti liikaa ja oletetaan että työntekijä tietää. Jolloin esimiesten täytyy varmistaa, että ohjeet on mennyt perille.

4. Kuinka usein tapahtuu työtapaturmia?
 - Välillä on huonoja jaksoja ja välillä vähän parempia. Pisimmillään on ollut 500 päivää tapaturmitta. Viimeisen vuoden aikana on muutamia

sattunut, mutta syynä voi olla, että työntekijät ovat lisääntyneet. 2–3 työtapaturmaa vuodessa.

5. Miten välttyttäisiin työtapaturmilta?
 - Ohjeet ovat hyvät, mutta niiden noudattamisessa on huolimattomuutta. Huolellisuutta lisäämällä. Suurin osa tapaturmista on kaatumisia/liukastumisia.
6. Kuinka usein teette riskienarviointia?
 - Kerran kahdessa vuodessa työsuojelun ohjelmaan. Vaaratilanneilmoitusten yhteydessä arvioidaan tapahtunut tapaturma tai läheltä piti -tilanne. Jos tapaturma tai läheltä piti -tilanne jostakin syystä toistuu usein tai tulee jokin uusi asia ilmi, jota ei ole otettu ennen huomioon.
7. Millaista neuvoa olette saaneet vakuutusyhtiöltä työturvallisuudesta?
 - Ei oikeastaan ollenkaan etukäteissuunnitteluun. Siihen on tullut neuvoa, kuinka toimitaan tapaturman jälkeen. Koneiden palamiseen eli paloturvallisuuteen on tullut ohjeita, mutta henkilöturvallisuuteen aika vähän. Työeläkeyhtiö on neuvonut työturvallisuusajatteluun.

Haastattelu B

1. Kuinka monta työntekijää yrityksessä työskentelee? Entä esimiestä?
 - Kahden yrittäjän lisäksi on 8 työntekijää. Ei ole erikseen nimetty ketään esimiestä. Ei ole tämän kokoisessa yrityksessä katsottu tarpeelliseksi.
2. Työturvallisuusvastuun voi jakaa esimiesten kesken. Esimerkiksi ylin johto voi vastata tavoitteista, resursseista ja linjauksista. Keskijohto ohjeistaa, valvoo työoloista sekä päättää työmenetelmistä ja hankinnoista. Lähiesimies välittömässä läheisyydessä perehdyttää, valvoo ja huolehtii työturvallisuuden toteutumisesta. Kuinka vastuualueet on Teillä jaettu?
 - Yrittäjät pitävät huolen työturvallisuudesta. Eli kouluttavat työntekijöitä säännöllisin väliajoin ja aina leimikolla käydessä katsovat, että kaikki on siellä niin kuin pitääkin. Metsäyhtiöt tekevät tarkastuksia muutaman kerran vuodessa.
3. Mikä /Mitkä ovat suurimmat haasteet työturvallisuudessa?
 - Etenkin talvella se, että joskus huollon/remontin yhteydessä on pakko nousta esimerkiksi jäisen renkaan päälle. Siinä on putoamisvaara.
4. Kuinka usein tapahtuu työtapaturmia?
 - Kerran viime vuonna. Sitä ennen haastateltava ei muista, että olisi laastaria isompaa tarvinnut.

5. Miten välttyttäisiin työtapaturmilta?
 - Tarkkuutta ja varovaisuutta.
6. Kuinka usein teette riskienarviointia?
 - Ennen jokaista leimikkoa pitää käydä läpi riskipaikat. Esimerkiksi sähkölinjat, varastopaikat.
7. Millaista neuvoa olette saaneet vakuutusyhtiöltä työturvallisuudesta?
 - Eivät ole saaneet neuvontaa.

5.2 Vakuutusyhtiöt

Haastattelu C

1. Millaista ohjeistusta annatte yrityksille työturvallisuudesta?
 - Ohjeistusta työvarusteiden käytöstä ja kehotamme suunnittelemaan hyvin toimintatavat, jotta kaikki tulisi ottaa huomioon mahdollisten tapaturmien kannalta. Parempi miettiä ensin, ennen kuin tekee.
2. Vaadittekko riskienhallinta suunnitelmaa yrityksiltä?
 - Yli 50 henkilön yrityksiltä vaaditaan, pienemmiltä yrityksiltä valitettavasti ei. Riskienhallinta on hyvä tapa suunnitella turvallisen työtavan toteutumista.
3. Käytättekö työsuojelun toimintaohjelmaa?
 - Ei ole pakollinen yrittäjälle.
4. Onko jokin tullut yllätyksenä työnantajalle/esimiehelle työturvallisuuden vastualueissa? Jos on, mitä?
 - On tullut. Liian innokkaiden kesätyöntekijöiden ohjeistuksessa. Asiakasyrityksessä oli ohjeistettu kesätyöntekijälle poistaa naulat laudoista. Kesätyöntekijälle oli annettu työohjeet ja asianmukaiset työvarusteet. Kesätyöntekijän kaveri halusi auttaa ja auttajalle annettiin ohjeeksi harjata lautoja. Auttaja oli kuitenkin poistanut nauvoja ja yksi naula lensi hänen silmäänsä ja silmä sokaistui. Auttajalla ei ollut suojalaseja eli suojavaarusteissa oli puitteita. Työtapaturmavakuutus korvasi vahingon, mutta työnantajalle määrättiin sakkoa työturvallisuuslain rikkomisesta.
5. Mikä on yleisin tapaturma?
 - Metsässä liikkuvilla on silmävammat, koska suojalaseja ei käytetä. Koneenkuljettajilla yleisin on koneesta tippuminen.
6. Miten välttyttäisiin tapaturmilta?

- Kiire ja hوسuminen jätettäisiin pois työnteossa. Metsäyrittäjillä on koko ajan kiire tehdä työmaita eteenpäin, jolloin työturvallisuus voi kärsiä tästä ensimmäisenä. Keskityttäisiin enemmän mitä on tekemässä, eikä mietitä jälkikäteen mitä tuli tehtyä.

7. Pienyritysten suurimmat haasteet työturvallisuudessa?

- Yhden ihmisen yrityksissä ei välttämättä ole ketään tarkastamassa työvälineiden/työtapojen turvallisuutta. Yrittäjä voi tehdä, vaikka tennareilla töitä ja kukaan ei ole kehottamassa vaihtamaan kenkiä. Isommilla yrityksillä on työturvallisuusohjeistuksia, mutta pienillä yrityksillä ei ole mitään mistä ottaa neuvoa. Metsäalalla ei ole kovinkaan paljoa työhjeistuksia kuten esimerkiksi rakennusalalla.

Haastattelu D

1. Millaista ohjeistusta annatte yrityksille työturvallisuudesta?

- Palvelut on jaettu kolmeen ryhmään, kartoituspalvelut, koulutuspalvelut ja johdon konsultointi palvelut. Palveluiden mukaan neuvotaan. Yritykset osaavat melko hyvin pyytää itse neuvoa. Arviointi/auditointi käyntien avulla annetaan neuvoja. Ennen käyntiä vahinkovakuutusyhtiön työntekijä pyrkii saamaan käsityksen tilanteesta yrityksessä.

2. Vaaditteko riskienhallinta suunnitelmaa yrityksiltä?

- Ei vaadita. Suuresti suositellaan. Esimerkiksi tehtaan vakuuttamiseen vaaditaan tietynlaisia suunnitelmia.

3. Käytättekö työsuojelun toimintaohjelmaa?

- Ei ole käytössä. Asiakkaan mukaan ehdotukset räätälöidään. Enemmän kuitenkin suuryritysten kanssa tekemisissä ja niillä on asiat aika hyvin hallinnassa.

4. Onko jokin tullut yllätyksenä työnantajalle/esimiehelle työturvallisuuden vastualueissa? Jos on, mitä?

- Ei suuria yllätyksiä. Työnjohdon vastualueissa toivotaan tukea vahinkovakuutusyhtiöltä. Yleensä keskijohto on perillä vastuistaan. Työntekijä, joka nousee työnjohtoasemaan, saattaa jäädä epäselväksi työturvallisuusvastuu. Työturvallisuuden epäkohtiin ei uskalleta tai haluta puuttua. Vastualueissa hankalin tilanne on, kun tehdään omaaloitteisesti jotakin, joka ei itselle kuulu.

5. Mikä on yleisin tapaturma?

- Liikkumistapaturmat. Esimerkiksi Kompastuminen, liukastuminen ja kaatuminen.

6. Miten välttyttäisiin tapaturmilta?

- Improvisoinnin välttäminen, suunnitelmallisuus, harkintaa ja valppautta työntekoon lisää. Ennen kuin ryhtyy tekemään mitään, tunnistaisi vaarat. Ottaisi huomioon keliolosuhteet, onko tulossa erityisiä työvaiheita, jossa tarvitaan työkaluja, joita ei normaalisti käytä.
7. Pienyritysten suurimmat haasteet työturvallisuudessa?
- Pienillä tarvetta tuelle, ohjaukselle ja neuvonnalle. On olemassa pienyrityksiä, joilla asiat ovat hyvin hoidossa. Joissakin tulee yllätyksenä työturvallisuuden vastuu. Pienyritysten työturvallisuus on enemmän reagoivaa kuin ennakoivaa. Ennakoiva työturvallisuus on suunnitelmallista. Reagoivassa tartutaan epäkohtiin vasta tapaturman jälkeen.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Seuraavissa luvuissa tarkastellaan haastatteluiden tuloksia toisiinsa. Tarkastelujen jälkeen tulee pohdintaa ja yhteenveto opinnäytetyöstä. Luvuissa tulee myös vertailua muihin tutkimuksiin ja ehdotuksia mahdollisille jatkotutkimuksille.

6.1 Tulosten tarkastelu

Metsäyritykset-luvussa metsäyrityksissä toimivien vastaukset vertailaan toisiinsa, jonka jälkeen Vakuutusyhtiöt-luvussa vahinkovakuutusyhtiössä toimivien vastaukset vertaillaan toisiinsa. Kysymykset olivat metsäalan toimijoille erilaiset kuin vakuutusalan toimijoille.

6.1.1 Metsäyritykset

Metsäyrityksiä keskenään verrattaessa vastauksissa oli melko vähän samankaltaisuuksia. Se voi johtua siitä, että yritykset ovat erikokoiset. Molemmissa haastatteluissa kerrotaan, että työnantaja on vastuussa työturvallisuudesta. Haastateltava A kertoi, että heillä on hallitus, joka keskustelee ja suunnittelee työturvallisuutta. Haastateltava B vastasi, että heillä toimitusjohtaja, joka vastaa työturvallisuudesta. Tapaturmia yrityksissä tapahtuu vähän. Työturvallisuudessa haasteiksi Haastateltava B nosti metsässä huoltamisen, kun taas haastateltava A yksinäisyyden ja työmailla liikkuvat ulkopuoliset henkilöt. Tapaturmien välttämiseen molemmat vastasivat huolellisuuden ja tarkkuuden lisäämisen työntekoon. Riskien arviointia molemmat tekevät vuoden aikana. Vakuutusyhtiöiltä eivät ole saaneet neuvontaa työturvallisuuden etukäteissuunnitteluun. Haastateltava A kertoi, että työeläkeyhtiö on neuvonut työturvallisuusajatteluun.

6.1.2 Vakuutusyhtiöt

Vakuutusalan asiantuntijoiden vastauksissa on paljon samankaltaisuutta. Molemmat ovat antaneet neuvontaa vakuutuksista ja työturvallisuudesta yritysasiakkailleen. Haastateltava D kertoi lisäksi, että he käyvät paikan päällä tutustumassa asiakasyrityksiin. Vakuutusyhtiöt eivät vaadi riskienhallintasuunnitelmaa ja työsuojelun toimintaohjelmaa yrityksiltä. Asiakkaiden vastuualueissa on ollut tietämättömyyttä, mutta haastateltava D:n asiakkailta vähemmän. Haastateltava C kertoi metsäalan kesätyöntekijöiden ohjeistamisen olevan ongelma. Haastateltava D kertoi, että ylin johto tai työntekijän työnjohtoasemaan vaihtava ei välttämättä ole tietoinen työturvallisuusvastuistaan. He olivat samaa mieltä, että liikkumistapaturmat ovat yleisimmät tapaturmat. Haastateltava C nosti vielä esiin silmävammat. Tapaturmien välttämiseksi molemmat ovat samaa mieltä. Molempien vastauksissa nousee esille työn kiireellisyys, huolellisuuden lisääminen ja työn suunnittelu. Vastauksissa pienyritysten haasteissa nousee esiin neuvonnan puuttuminen, joka viittaisi siihen, että puuttuu tarkat ohjeistukset. Vastauksen perusteella yrityksissä työturvallisuus on tällä hetkellä työtapaturmiin reagoivaa eikä ennakoivaa. Molemmat olivat samaa mieltä, metsäalan työturvallisuus on isommissa yrityksissä hyvässä mallissa, mutta pienillä yrityksillä ei ole mitään, mistä ottaa mallia.

6.2 Pohdinta

Haastateltujen vastauksissa tulee esille, että metsäalan työturvallisuudessa on paljon kehitettävää. Hankalimpia asioita ovat, että vastuualueita ja velvollisuuksia ei tiedetä tarpeeksi hyvin, vaikka lainsäädäntö niin velvoittaa. Työnantajille tulisi toteuttaa pakollinen perehdytys lainsäädännöstä. Työnantajan oletetaan olevan toimialansa ammattilainen, mutta tätä ei varmisteta mitenkään, vaan kaikki voivat ryhtyä yrittäjäksi. Tällöin työnantajakin hyötyisi perehdytyksestä, koska saa it-seluottamusta toimintaan ja asiat tulee hoidettua. Metsäalan työntekijöiden yksinäisyys tuli esille haastateltava A:n vastauksissa. Tällöin tiedonkulku on hankalaa tai mahdotonta, joten valvonta työturvallisuusohjeistustenkin noudattamisessa on hankalaa.

Yrittäjillä on paljon velvollisuuksia esimerkiksi työntekijöiden kouluttamisessa ja perehdyttämisessä. Haastateltava B kertoi, että metsäyhtiökin valvovat työturvallisuutta. Haastateltava C kertoi asiakasyrityksestä vastauksessaan, että työnantajien tulisi korostaa työturvallisuuden ohjeistusten tärkeyttä, jolloin täytyisi tehdä työturvallisuuden toteuttaminen niin helpoksi, että ohjeistuksia ei voisi sivuuttaa. Työnantaja ei voi kaikesta niin sanotusti syyttää, työntekijöiden tulisi huomioida työssään tarkkuutta. Pienillä yrityksillä haasteena on se, että yrittäjällä on suuri vastuu, eikä pienyrityksissä ole malliohjeistuksia tai resursseja valvontaan.

Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastoja tutkiessa, työnantajan tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden liikkumiseen. Suurin osa tapaturmista tapahtuu liukastuen tai jollakin muulla tavalla. Vähemmän tapahtui tapaturmia esimerkiksi pyörillä siirrettävissä telineissä. Yksi tapaturma tapahtui vuosina 2013–2016, joka on aika yllättävä tulos. Tällöin työhjeistukset ovat olleet onnistuneita ja niitä on noudatettu, koska tulos on niin pieni. Tapaturmavakuutuskeskus kertoi, että metsäalalla tapahtuu vähemmän tapaturmia verrattuna muihin toimialoihin ja niiden tapaturmiin. Metsäalan työturvallisuus ei ole huonointa, mutta parannettavaa löytyy paljon. Tapaturmista suurin osa on kuitenkin helposti vältettävissä, joten kehityksen pitäisi olla helppoa. Tullaan siihen työnantajan vastuuseen, eli työnantajan tulisi tarjota asianmukaisia työvälineitä ja huolehtia tarkemmasta työhjeistuksesta.

Aikaisemmissa tutkimuksissa käsitellään paljon työturvallisuudesta. Maiju Straniuksen ja Riikka Värisen opinnäytetyössä, Metsässä sattuu ja tapahtuu: metsäalan työterveysongelmat työterveyshoitajan näkökulmasta (2013), kerrotaan sivulla 26, että tapaturmien riski kasvaa työntekijällä, kun joutuu tekemään sellaista, joka ei kuulu hänen työhönsä tai tekee sitä harvoin. Myös haastateltava D kertoi haastattelussa, että tapaturmia sattuu usein silloin, jos työntekijä tekee harvoin tiettyä työtehtävää, eikä työtehtävä ole hänelle entuudestaan tuttu. Samankaltaisia kehityskohteita on siis ollut aikaisemminkin.

Mitro Toivanen esittää opinnäytetyössään, Työturvallisuus metsäympäristössä (2010), kertoo riskienarvioinnin tärkeydestä. Riskienarviointia tehdessä tulee ennakoitua vaarantekijät, jolloin voidaan ehkäistä monia tapaturmia. Ennakoivasta työturvallisuudesta kertoivat vahinkovakuutusyhtiöiden asiantuntijat haastatteluissaan ja kehottivat työnantajia kiinnittämään työn suunnitelmallisuuteen. Haastateltava A kertoi, että he tekevät yrityksessään kerran kahdessa vuodessa riskienarviointia, sekä vaaratilanneilmoitusten yhteydessä. Haastateltava B kertoi, että tekevät aloittaessa uuden työmaan riskienarviointia. Näissä kahdessa yrityksissä ovat erilaiset tavat, koska ovat eri kokoiset työntekijämääriltään. Molemmista yrityksistä kuitenkin toteutetaan ennakkoivaa työturvallisuutta.

6.3 Yhteenveto ja jatkotutkimukset

Opinnäytetyö onnistui hyvin hitaasta alusta huolimatta. Neuvonnassa ja tiedottamisessa on kehitettävää työturvallisuuden vastuualueissa. Suurin osa opinnäytetyöstä koostui lainsäädännöstä, jota oli hieman vaikeaa ymmärtää. Haastateltavia saatiin opinnäytetyöhön vain 4 henkilöä, mutta haastatteluiden tulokset kuitenkin olivat melko samankaltaisia. Oppaan tekeminen oli hauskaa, koska käytettiin luovuutta ja aikaa valokuvaamiseen.

Jatkotutkimusten aiheena voisi olla vastualueiden laiminlyönti ja toteuttaminen, eli miten vastuualueita laiminlyödään ja miksi, miten laiminlyömisestä voisi estää. Toinen jatkotutkimuksen aihe voisi olla pienyritysten työturvallisuusjohtamisen koulutus, mitä koulutusta järjestetään pienyrityksille ja mitä koulutuksia tarvitaan. Opinnäytetyö haastoi tekijän kehittämään itseään ja paljon tuli opittua uutta.

LÄHTEET

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. (2013). Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Haettu 20.2.2019 osoitteesta https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Arvaja, M., Kalliokoski, M., Kosomaa, T., Merivirta, M.-L., Nyberg, M., Pelttonen, E. & Savinainen, M. (2013). Työterveys kuntoon! – Opas työterveyshuoltopalvelujen hankkimiseen metsälalla. Haettu 24.2.2019 osoitteesta http://metsahyvinvointi.fi/wp-content/uploads/2014/09/metsaalan_tyoterveys_kuntoon_opas.pdf

Fennia-konserni. (n.d.). Aloittava yrittäjä. Haettu 24.2.2019 osoitteesta <https://www.fennia.fi/fi/yritykset-ja-yrittajat/vakuutukset/aloittava-yrittaja/>

Kemikaalilaki 599/2013 §1. Haettu 28.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20130599?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=kemikaalilaki>

Laki kasvinsuojeluaineista 1563/2011 §1. Haettu 28.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20111563?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20kasvinsuojeluaineista>

Laki nuorista työntekijöistä 998/1993. Haettu 25.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20nuorista%20ty%C3%B6ntekij%C3%B6ist%C3%A4#L3>

Laki tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1233/2006. Haettu 31.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20061233>

Laki työntekijöiden lähettämisestä 447/2016. Haettu 31.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160447>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Haettu 25.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#O1L2P3>

Metsäteho Oy. 2019. Yritysesittely. Haettu 26.2.2019 osoitteesta <http://www.metsateho.fi/yritysesittely/>

Minilex. (n.d.). Työaikalaki. Haettu 25.1.2019 osoitteesta <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6aikalaki>

Panostajalaki 423/2016 §1 ja §2. Haettu 28.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20160423>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). Uudistuksia vaarallisten kemikaalien luokitukseen ja merkintöihin. Haettu 19.2.2019 osoitteesta https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/uudistuksia-vaarallisten-kemikaalien-luokitukseen-ja-merkintoihin

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus kemikaaleja koskevien tietojen toimittamisesta 553/2008. Haettu 19.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2008/20080553>

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 189/2012. Haettu 19.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120189>

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012. Haettu osoitteesta 19.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120188>

Suomen yrittäjät. (2018). Työturvallisuus ja työsuojelu. Haettu 26.2.2019 osoitteesta <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu-316630>

Tietyoelamaan.fi. (2018). Sairauspoissaolojen seuranta. Haettu 24.2.2019 osoitteesta <https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelama/tyopaikan-keinot/sairauspoissaolojen-seuranta/>

Työntekijäin ryhmähenkivakuutus. (n.d.). Turvaa työntekijöille ja omaisille. Haettu 24.2.2019 osoitteesta <https://www.tvk.fi/trhv>

Työsuojeluhallinto. (2015–2019a). Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Haettu 28.1.2019 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>

Työsuojeluhallinto. (2015–2019b). Työnantajan vastuu. Haettu 28.2.2019 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa/tyonantaja>

Työsuojeluhallinto. (2015–2019c). Onnettomuuksien ehkäisy. Haettu 20.2.2019 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/onnettomuuksien-ehkaisy>

Työsuojeluhallinto. (2015–2019d). Riskien hallinta. Haettu 20.2.2019 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi/riskien-hallinta>

Työsuojeluhallinto. (2015–2019e). Työtaturmat. Haettu 21.2.2019 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyotaturmat>

Työtaturma- ja ammattitautilaki 459/2015 §1. Haettu 28.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6tapaturma-%20ja%20ammattitautilaki>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 §1. Haettu 28.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos. (n.d.). Työturvallisuusjohtaminen. Haettu 25.2.2019 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/tyoturvallisuusjohtaminen/>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.a). Metsäalan keskeiset työsuojelusäännökset. Haettu 22.1.2019 osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/maatalousalat_ja_metsaala/metsaalan_keskeiset_tyosuojelusaannokset

Työturvallisuuskeskus. (n.d.b). Työsuojelu kuuluu kaikille – Tunnetko vastuusi? Haettu 28.2.2019 osoitteesta https://ttk.fi/files/6527/infograafi_A4_tyo_suojelu_8.11.18_SUOMI.pdf

Työturvallisuuskeskus. (n.d.c). Työhön perehdyttäminen ja opastus. Haettu 19.2.2019 osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 22.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#a738-2002>

Valtioneuvoston asetus henkilönsuojaimista 1406/1993. Haettu 13.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19931406>

Valtioneuvoston asetus henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 1407/1993. Haettu 13.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19931407?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=1407%2F1993>

Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä 715/2001. Haettu 19.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010715>

Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006. Haettu 19.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120188>

Valtioneuvoston asetus panostajien pätevyysasiakirjoista 458/2016. Haettu 19.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160458>

Valtioneuvoston asetus puunkorjuutyön turvallisuudesta 749/2001. Haettu 10.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010749>

Valtioneuvoston asetus räjähteiden valmistuksen ja varastoinnin valvonnasta 819/2015. Haettu 19.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150819>

Valtioneuvoston asetus räjäytys- ja louhintatyön turvallisuudesta 644/2011. Haettu 19.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110644>

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001. Haettu 19.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011485>

Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 403/2008. Haettu 15.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2008/20080403>

Valtioneuvoston asetus vaarallisten aineiden kuljetuksesta tiellä 194/2002. Haettu 19.2.2019 osoitteesta <http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020194>

Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä 1409/1993. Haettu 15.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19931409>

Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä 1405/1993. Haettu 15.2.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19931405>

Vuosilomalaki 162/2005. Haettu 25.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>

Tapaturmavakuutuskeskuksen tilasto tapaturmien aiheuttajasta

AIHEUTTAJA	SATTUMISVUOSI				YHT
	2013	2014	2015	2016	
tuntematon	0	0	0	4	4
aiheuttajasta ei tietoja vahinkoselvityksessä	22	15	12	12	61
kulkuväylät, alustat, maa, ovet, seinät ym	183	182	149	136	650
kiinteät portaat, katot, aukot, parvekkeet ym	9	12	9	13	43
kiinteät tikkaat	0	3	2	4	9
pylväät, pilarit, jalankulkusillat, lavat	2	2	1	1	6
muut maan pinnan yläpuolen kiinteät rakenteet	2	4	1	3	10
siirrettävät tikkaat	2	1	2	1	6
tilapäiset tuet	1	0	1	1	3
pyörillä siirrettävät rakennustelineet	0	0	0	1	1
muut maanpinnan yläpuolen siirrettävät rakenteet	0	2	2	2	6
tilapäisrakenteet, rakennus-, riipputelineet	2	0	1	1	4
muut maanpinnan yläpuoliset rakenteet	5	0	2	0	7
kaivannot, ojat, syvennykset, jyrkänteet	15	19	18	14	66
maalaiset rakenteet, tunnelit	1	0	0	0	1
muut maanpinnan alapuolen rakenteet tai syvänteet	1	1	2	0	4
putket, letkut, venttiilit, ym	2	6	4	4	16
moottorit, voimansiirtolaitteet energian muuntol	3	0	3	5	11
käsityökalut	40	35	37	25	137
käsi käyttöiset konetyökalut	22	20	20	24	86
käsi käyttöiset työkalut	8	7	11	3	29
maa-, kallio- ja tienrak.töihin (lk)	2	0	1	3	6
maatalous- ja puutarhanhoitotöihin (lk)	8	5	4	6	23
rakennustyömaan töihin (liik.koneet)	1	0	0	1	2
pintojen puhdistukseen (liik.koneet)	1	0	1	0	2
muut liikkuvat tai siirret. koneet ja lait	18	9	13	6	46
maan ja kalliop.muok. ja siirtämiseen (kk)	2	3	2	1	8
jauhamiseen, murskaamiseen, ym. (kk)	3	0	0	0	3
muut koneet ja lait. raaka-aineen käsitt.	0	1	1	1	3
puristimet, avartimet, prässit	0	0	1	0	1
sorvit, jyrsimet, hiomak., höylät, porat	0	2	0	1	3
sahat, sirkkelit	7	7	8	3	25
katkaisuun, leikkaamiseen, ym (kk)	1	1	1	2	5

Liite 1(2)

pintakäs. (painamiseen, ym.) (kiint.koneet)	0	0	1	0	1
hitsaus-, nidonta-, ja muut kokoamislaitt.	1	0	0	0	1
tarkast., koestamiseen, mittaamiseen (kk)	2	0	1	0	3
erityiset maatalouskoneet	1	1	0	0	2
muut kiinteät koneet ja laitteet	0	3	2	1	6
alta nostavat laitteet	1	1	0	1	3
ylhäältä nostavat laitteet	1	1	0	0	2
tavaransiirtolaitt., ei nostamista varten	0	0	0	1	1
työntökärryt (rullakot, kottikärryt ym.)	1	0	1	0	2
käsi- ja sähkökärryt	0	1	0	0	1
vetolavat, pyörillä kulk.kontit tai vaunut	1	1	3	0	5
muut liikkuvat tavaransiirtolaitteet	0	1	0	0	1
nostoapuväl, raksit, köydet, nostoliinat	0	2	2	2	6
siilot, säiliöt, altaat, sammiot jne.	0	1	0	1	2
säilytys- ja varastotarvikkeet, hyllyköt	1	0	1	0	2
pienet säiliöt, sangot, laatikot ym.	1	1	1	2	5
muut kuljetus-, siirto- ja säilytyslaitt.	5	6	3	2	16
maakulkuneuvot	43	36	28	21	128
muut kulkuneuvot	7	3	6	7	23
materiaalit, esineet, tuotteet, sirpaleet	130	134	113	92	469
kemialliset, radioakt., biologiset aineet	3	4	3	4	14
turvalliset ja varusteet, suojaimet	0	0	0	0	0
tston, kodin tai henk.koht tavarat	10	3	5	6	24
ihmiset, eläimet, kasvit	64	55	43	43	205
irtojätteet	13	8	8	11	40
melu, paine, tulipalo, valokaari, valo ym.	6	7	12	3	28
muut luettelemattomat aiheuttajat	60	51	67	53	231
YHT	714	657	609	528	2508

(Tapaturmavakuutuskeskus, työtapaturmatilasto 22.1.2019.)

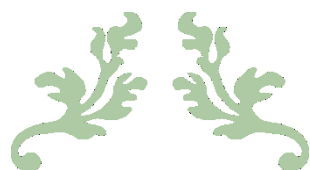
Haastattelukysymykset

Vakuutusyhtiö

1. Millaista ohjeistusta annatte yrityksille työturvallisuudesta?
2. Vaaditteko riskienhallinta suunnitelmaa yrityksiltä?
3. Käytättekö työsuojelun toimintaohjelmaa?
4. Onko jokin tullut yllätyksenä työnantajalle/esimiehelle työturvallisuuden vastualueissa? Jos on, mikä?
5. Mikä on yleisin tapaturma?
6. Miten välttyttäisiin tapaturmilta?
7. Pienyritysten suurimmat haasteet työturvallisuudessa?

Metsäyrittäjä

1. Yrityksen nimi ja toimialue?
2. Kuinka monta työntekijää yrityksessä työskentelee? Entä esimiestä?
3. Työturvallisuusvastuun voi jakaa esimiesten kesken. Esimerkiksi ylin johto voi vastata tavoitteista, resursseista ja linjauksista. Keskijohto ohjeistaa, valvoo työoloista sekä päättää työmenetelmistä ja hankinnoista. Lähiesimies välittömässä läheisyydessä perehdyttää, valvoo ja huolehtii työturvallisuuden toteutumisesta. Kuinka vastualueet on Teillä jaettu?
4. Mikä /Mitkä ovat suurimmat haasteet työturvallisuudessa?
5. Kuinka usein tapahtuu työtapaturmia?
6. Miten välttyttäisiin työtapaturmilta?
7. Kuinka usein teette riskienarviointia?
8. Millaista neuvoa olette saaneet vakuutusyhtiöltä työturvallisuudesta?



JOHTAMISEN VASTUUT JA VELVOLLISUUDET TYÖTURVALLISUUDESSA

Opas metsäalan työnantajille ja esimiehille



MINNA RITAKALLIO
HAMK

Sisällys

JOHDANTO.....	3
TYÖTURVALLISUUDEN LAINSÄÄDÄNTÖ	4
TYÖNANTAJAN VASTUITA JA VELVOLLISUUKSIA.....	5
PEREHDYTTÄMINEN	6
RISKIENHALLINTA	7
TAPATURMAT JA AMMATTITAUDIT	7
TYÖTERVEYSHUOLTO.....	8
VAKUUTUKSET	8
LÄHTEET	9

Johdanto

Metsäalalla työskentelee noin 25 000 henkilöä. Yksityisiä koneyrittäjiä on noin 1 500 ja yksityiset yrittäjät työllistävät noin 5 000 työntekijää. Kuljetuspuolella on noin 1 000 yrittäjää, jotka työllistävät noin 2 000 työntekijää. Metsäalan työterveyshuollossa haasteena ovat pienet yritykset ja työntekijöiden työnteko yksin. Työterveyshuoltoa tulee kehittää sopivammaksi metsäalalle. Kehittäminen tulee aloittaa neuvomisen lisäämisestä ja yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyöstä.

Tämä opas on osa opinnäytetyötä, Hallinnollinen työturvallisuus – Työnantaja- ja esimiesvastuu metsäalan työturvallisuusasioissa. Opinnäytetyö kertoo työnantajan ja esimiehen vastuusta työturvallisuudessa metsäalalla. Työturvallisuus on tärkeä osa työntekoa ja se on työpaikan oma-aloitteista turvallisuuden hallintaa. Työturvallisuutta ohjaa työturvallisuuslaki 738/2002. Työsuojaus on työnantajan ja työntekijän yhteistyötä, jonka avulla työturvallisuutta parannetaan ja valvotaan. Tähän oppaaseen on koottu työnantaja- ja esimiesvastuut opinnäytetyöstä. Opas on tarkoitettu metsäalan työnantajille ja esimiehenä toimiville.



Työturvallisuuden lainsäädäntö

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta, kuten työturvallisuuslaissa 738/2002 on säädetty. Työturvallisuuslaki on astunut voimaan vuonna 2002. Lakia voi soveltaa työssä, mutta sitä tulee noudattaa. Työturvallisuuslain tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää turvallista työntekoa, ennalta ehkäistä tapaturmia ja ammattitauteja sekä työstä tai työympäristöstä aiheutuvia työntekijän fyysisiä ja henkisiä terveydenhaittoja. Työturvallisuuslaki koskee työsopimuksen perusteella tehtävää työtä ja virkasuhdetta sekä siihen verrattavissa julkisoikeudelliseen palvelusuhteeseen tehtävään työhön. Työturvallisuuslain 738/2002 lisäksi on muita lakeja ja säädöksiä, jotka ohjaavat turvallisen työn teon toteutumista. Alempi asteisia säädöksiä ovat valtioneuvoston asetus (VNA), valtioneuvoston päätös (VNp) ja sosiaali- ja terveysministeriön asetus (STMa).



LAINSAÄDÄNTÖ

- Työturvallisuuslaki 2002/738
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44
- Laki nuorista työntekijöistä 1993/998
- Työaikalaki 1996/605
- Vuosilomalaki 2005/162
- Työterveyshuoltolaki 2001/1383
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki 2015/459
- Kemikaalilaki 2013/599
- Laki kasvinsuojeluaineista 2011/1563
- Panostajalaki 2016/423
- Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2006/1233
- Laki työntekijöiden lähettämisestä 2016/447

ALEMPI ASTEISET SÄÄDÖKSET

- VNA puunkorjuutyön turvallisuudesta 2001/749
- VNp henkilönsuojaimista 1993/1406
- VNp henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 1993/1407
- VNA työvälineiden turvallisuudesta käytöstä ja tarkastamisesta 2008/403
- VNp näyttöpäätetyöstä 1993/1405
- VNp käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä 1993/1409
- VNA nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 2006/475
- STMa nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 2012/189
- STMa nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 2012/188
- VNA räjäytys- ja louhintatyön turvallisuudesta 2011/644
- VNA panostajien pätevyysasiakirjoista 458/2016
- VNA räjähteiden valmistuksen ja varastoinnin valvonnasta 2015/819
- VNA vaarallisten aineiden kuljetuksesta tiellä 2002/194
- VNA kemiallisista tekijöistä työssä 2001/715
- STMa CLP-asetuksen liitteessä VI tarkoitettuja kemikaaleista 2010/5
- STMa kemikaaleja koskevien tietojen toimitamisesta 2008/553
- VNA terveystarkastuksista erityisen sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 2001/1485

Työnantajan vastuita ja velvollisuuksia

Työnantaja voi jakaa vastuutaan mahdollisten esimiesten kesken. Pienissä yrityksissä työnantaja vastaa kaikesta työturvallisuudesta. Työnantajalla on laaja huolehtimisvelvollisuus, ja hänen tulee huolehtia, että työnteko ja työpaikka ovat turvallisia. Velvollisuuteen kuuluu työnantajan ottaa huomioon työn, työolosuhteiden ja työntekijään liittyvät asiat. Laissa työnantaja oletetaan olevan toimialansa asiantuntija. Ulkopuolisia asiantuntijoita voi käyttää, jos työnantajalta ei ole tarpeeksi asiantuntemusta. Huolehtimisvelvollisuuteen ei kuulu ennalta arvaamattomat ja epätavalliset olosuhteet, joihin työnantaja ei itse pysty vaikuttamaan. Huolehtimisvelvollisuuden täyttämiseksi kannattaa tehdä työsuojelun toimintaohjelma, jonka työturvallisuuslaki vaatii. Työsuojelun toimintaohjelma voi sisältää esimerkiksi työsuojelun tavoitteet, vastuut ja toimivaltuudet,

työympäristön kuvaus, työ- ja turvallisuusohjeet, kehittämiskohteet, yhteistoiminta, työterveyshuolto, työsuojeluasioiden huomiointi asioidessa ja seuranta.

Työnantajan tulee nimetä työpaikalta työsuojelupäällikkö, ellei itse toimi asemassa. Kun yrityksessä on vähintään 10 työntekijää, työntekijät valitsevat itsensä edustavan työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettu on yhteydessä työnantajaan ja työsuojeluviranomaisiin. Yli 20 työntekijän työpaikalla tulee valita työnantajan ja työntekijöiden edustajista työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunta edistää työn terveellisyyttä ja turvallisuutta.

Työnantajan velvollisuus on puuttua epäkohtiin, tarkkailla työympäristöä, tehdä riskienhallintaa ja työn suunnitel-

lussa ottaa työturvallisuus huomioon. Velvollisuus laajenee, kun työpaikalla työskentelee monen eri työnantajan työntekijöitä. Työnantaja vastaa työntekijöiden työturvallisuudesta ja turvallisesta työpaikasta. Työnantajan tulee varmistua esimiehen riittävästä osaamisesta työsuojelun toteutuksen valvonnasta, jos esimiehelle annetaan työsuojeluvastuuta. Työnantajan tulee perehdyttää esimies työsuojelun valvontaan.

VASTUUALUEET

Ylin johto

Asettaa tavoitteet, resurssit ja linjaukset
Seuraa ja arvioi

Keski johto

Ohjeistaa, valvoo ja huolehtii työoloista ja
työympäristöstä
Päätää tuotanto- ja työmenetelmistä ja
hankinnoista

Lähiesimies

Perehdyttää, ohjeistaa
Valvoo ja huolehtii
Seuraa ja arvioi

Työntekijä

Huolehtii ja välittää itsestään ja toisista
työntekijöistä
Noudattaa ohjeita
Ilmoittaa vaaroista

Perehdyttäminen

Työnantajan vastuulla on perehdyttäminen. Työnantaja voi delegoida esimiehen vastamaan perehdyttämisestä, sen toteutumisesta, suunnittelusta ja valvonnasta. Päävastuu säilyy työnantajalla. Perehdyttäminen tarkoittaa työntekijän opastusta työtehtäviin ja mahdollisten laitteiden käyttöön. Perehdytystä tarvitsee tehdä uuden työntekijän aloittaessa, työtapojen muuttuessa, ennen uuden laitteen käyttöönottoa, kun turvallisuusohjeita ei ole noudatettu tai niissä on puutteita, tapaturman sattuessa, ammattitaudin ilmetessä työpaikalla ja työn toistuessa harvoin. Työnopastuksella pyritään parantamaan turvallisuutta, ja antaa työntekijälle valmiudet työskennellä häiriö- ja poikkeustilanteissa. Perehdytyksen piiriin kuuluu kaikki työntekijät, vuokratyöntekijät ja työpaikalla työskentelevät ulkopuolisen työnantajan työntekijät. Ulkomaille lähettäessä työntekijöitä, tulee lähetyt perehdyttää kohdemaan kulttuuriin, lainsäädäntöön, liikkumiseen ja työoloihin.



PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTAN AIHEALUEET

Yritys, sen toiminta ja asiakkaat
 Yrityksen organisaatio ja henkilöstö
 Toimintatavat yrityksessä
 Työsopimus, työsuhteen ehdot, työaika ja työvuorot
 Palkka-asiat
 Työsuhteen päätyminen
 Työterveyshuolto
 Työpaikan tilat, työskentelyympäristö
 Turvallisuusasiat, omaisuuden suojaus
 Oma tehtävä
 Koulutus ja sisäinen tiedottaminen
 Muut asiat

Perehdytys on ennakoivaa työsuojelua. Erinomaista perehdyttämistä ovat turvallisuuden sekä vaaratekijöiden korostaminen. Perehdyttäjän on osattava opastamansa työt ja tuntea lainsäädäntö perehdyttämisestä. Perehdytykseen täytyy olla kirjallinen suunnitelma, jottei perehdytettävät asiat unohdu ja seuranta on helpompi toteuttaa. Seuranalla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen.

Riskienhallinta

Työtapaturmien ennaltaehkäisyä ovat työvälineiden turvallisuuden varmistaminen ja työntekijöiden riittävä opastaminen. Työnantaja on päävastuussa tapaturmien ehkäisemisestä. Vaara tapaturmasta tulee tunnistaa ja arvioida. Arviointia tulee tehdä tapaturman sattuessa, ettei tapaturma toistu uudelleen. Työnantajan tulee järjestää työpaikalle riittävästi ensiapuvälineitä ja niiden tulee olla helposti saatavilla sekä niiden paikka tulee olla merkitty.



Riskien hallinta on vaaraa aiheuttavien tekijöiden arviointia ja vähentämistä. Riskien hallinnassa ensiksi tunnistetaan vaara. Tunnistamisen jälkeen arvioidaan millaista vaaraa ja haittaa on työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Viimeisenä riski poistetaan tai pienennetään. Työnantajan vastuuseen kuuluu riskien vähentäminen. Riskien hallinta voidaan luokitella. Luokittelun avulla voi saada numeerisen arvon työturvallisuudesta. Työturvallisuuden kehityksen seuranta varten, luokittelu tulee olla toistettavissa.

Esiintymistodennäköisyys	Vähäiset seuraukset	Haitalliset seuraukset	Vakavat seuraukset
Epätodennäköinen	1 Merkityksetön riski	2 Siedettävä riski	3 Kohtalainen riski
Mahdollinen	2 Siedettävä riski	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski
Todennäköinen	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski	5 Sietämätön riski

Tapaturmat ja ammattitaudit

Työnantajan velvollisuutena on ilmoittaa vakavasta työtapaturmasta työsuojeluviranomaiselle. Vakava tapaturma on kuolema tai vaikealaatuinen vamma, joka todennäköisesti jää pysyväksi tai vaikeuttaa normaaleja toimintoja. Jos epäillään vakavuuden luokituksista, kannattaa työnantajan ilmoittaa tapaturmasta, koska myöhemmissä tutkimuksissa voi selvittää vakavuusaste. Ilmoittamatta jättäminen on rangaistava teko.



Työterveyshuolto

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyspalveluita. Velvollisuus alkaa, kun yrityksessä on yksikin työntekijä. Työterveyshuoltolaki 1383/2001 edellyttää työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyötä. Työterveyshuollon voi hankkia yksityiseltä lääkärikeskukselta tai vaikka oman alueen terveyskeskukselta. Työnantajan valitsema työterveyshuolto tulee työnantajan kanssa tekemään työpaikkaselvityksen, jossa otetaan huomioon työn laatu, tehdään vaarojen tunnistus ja toimintasuunnitelma. Työntekijät käyvät terveystarkastuksessa työsuhteen alussa. Säännöllisten terveystarkastusten järjestämisen avulla voidaan tehdä seurantaa, jotta työntekijöiden työkyvyn heikkeneemiseen voi heti puuttua. Pitkien sairauspoissaolojen hallintaan Kela on tehnyt 30-60-90-mallin.

Toimiva työturvallisuus ja työterveyshuolto vaikuttavat kustannuksiin. Työpaikan viihtyvyyteen ja turvallisuuteen panostamisen avulla työtapaturmat ja sairauspoissaolot vähenevät. Näin ollen kustannukset vähenevät. Esimerkiksi epäsiisteyteen ja epäjärjestykseen puuttuminen vaikuttaa jo paljon kustannuksiin.

Vakuutukset

Työnantajan tulee ottaa lakisääteinen tapaturmavakuutus työntekijöilleen. Työnantaja saa itse valita vahinkovakuutusyhtiön, josta vakuutus otetaan. Valtiokonttori korvaa valtion työntekijöille sattuneet tapaturmat. Työpaikalla tulee olla vahinkovakuutusyhtiön tiedot näkyvillä. Tapaturmavakuutus korvaa sattuneen tapaturman ja ammattitaudin aiheuttamat kulut ja menetetyt palkan.



Lakisääteiset vakuutukset ovat eläkevakuutus (YEL), työeläkevakuutus (TyEL), työntekijän työtapaturma- ja ammattitautivakuutus, työttömyysvakuutus ja työntekijäin ryhmähenkivakuutus. Jos yrityksellä on autoja, tulee ottaa liikennevakuutus. Eläkevakuutus turvaa yrittäjän eläkkeen, sairauspäivärahan, vanhempainpäivärahan ja työttömyysturvan määrän. Työeläkevakuutus varmistaa työntekijälle työn perusteella maksettavan eläkkeen.

Työntekijä tapaturma- ja ammattitautivakuutus voi korvaa työntekijälle sattuneet tapaturmat työpaikalla ja ammattitaudit. Työttömyysvakuutusmaksuilla rahoitetaan ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa. Ryhmähenkivakuutus on työntekijän henkivakuutus, jonka avulla maksetaan kuolemantapauskorvaus työntekijän kuoleman jälkeen edunsaajalle.

Lakisääteiset vakuutukset

Eläkevakuutus (YEL)
 Työeläkevakuutus (TyEL)
 Työntekijän työtapaturma- ja ammattitautivakuutus
 Työttömyysvakuutus
 Työntekijäin ryhmähenkivakuutus

Lähteet

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. (2013). Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Haettu 20.2.2019 osoitteesta https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Arvaja, M., Kalliokoski, M., Kosomaa, T., Merivirta, M.-L., Nyberg, M., Peltonen, E. & Savinainen, M. (2013). Työterveys kuntoon! – Opas työterveyshuoltopalvelujen hankkimiseen metsäalalla. Haettu 24.2.2019 osoitteesta http://metsahyvinvointi.fi/wp-content/uploads/2014/09/metsaalan_tyoterveys_kuntoon_opas.pdf

Fennia-konserni. (n.d.). Aloittava yrittäjä. Haettu 24.2.2019 osoitteesta <https://www.fennia.fi/fi/yritykset-ja-yrittajat/vakuutukset/aloittava-yrittaja/>

Suomen yrittäjät. (2018). Työturvallisuus ja työsuojelu. Haettu 26.2.2019 osoitteesta <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu-316630>

Työntekijäin ryhmähenkivakuutus. (n.d.). Turvaa työntekijöille ja omaisille. Haettu 24.2.2019 osoitteesta <https://www.tvk.fi/trhv>

Työsuojeluhallinto. (2015–2019). Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Haettu 28.1.2019 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>

Työsuojeluhallinto. (2015–2019). Onnettomuuksien ehkäisy. Haettu 20.2.2019 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/onnettomuuksien-ehkaisy>

Työsuojeluhallinto. (2015–2019). Riskien luokittelumalli. Haettu 20.2.2019 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi/riskien-hallinta>

Työsuojeluhallinto. (2015–2019). Työnantajan vastuu. Haettu 28.2.2019 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa/tyonantaja>

Työsuojeluhallinto. (2015–2019). Työtapaturmat. Haettu 21.2.2019 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyotapaturmat>

Työterveyslaitos. (n.d.). Työturvallisuusjohtaminen. Haettu 25.2.2019 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/tyoturvallisuusjohtaminen/>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). Metsäalan keskeiset työsuojausäännökset. Haettu 22.1.2019 osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/maatalousalat_ja_metsaala/metsaalan_keskeiset_tyosuojelusaannokset

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). Perehdyttämisen tarkistuslista. Haettu 10.3.2019 osoitteesta [https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttämisen_tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf)

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). Työhön perehdyttäminen ja opastus. Haettu 19.2.2019 osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 22.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#a738-2002>

Työsuojausjärjestelmä. (2015-2019). Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Haettu 28.1.2019 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>

Kuvat: Minna Ritakallio