



Työturvallisuuden arviointi rakennusyrityksessä

Janne Jansson

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työturvallisuuden arviointi rakennusyrityksessä

Janne Jansson
Turvallisuus ja riskienhallinta
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2020

Janne Jansson

Työturvallisuuden arviointi rakennusyrityksessäVuosi 2020 Sivumäärä 53

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia rakennusyrityksen työturvallisuuden nykytilaa, määrittellen ja nostaen esille mahdollisia työturvallisuuden riskitekijöitä. Tutkimuksessa tarkastellaan työsuhteeseen, työturvallisuuteen ja vahingonkorvaukseen liittyvää lainsäädäntöä. Tavoitteena on lisätä rakennusyrityksen johdon ja työntekijöiden tietoa työtapaturmien seurauksista ja vastuukysymyksistä, sekä oppia tunnistamaan omasta toiminnasta johtuvia riskitekijöitä.

Opinnäytetyö on tutkimusotteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, mikä toteutetaan tekemällä havaintoja, haastatteleamalla yrityksen henkilökuntaa ja lähestyen teoreettisesti tutkittavaa asiaa. Havaintoja kerätään yrityksen työmaalta, tarkkailemalla työntekijöiden toimintaa, osallistumatta itse työntekoon. Haastattelumenetelmänä käytetään puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelukysymykset laaditaan havaintokäynnin ja tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen perusteella. Työsuhdetta ja työturvallisuutta käsittelevän lainsäädännön ja työn tekemisestä aiheutuvien riskien ymmärtäminen luovat perusteet turvalliselle työskentelylle.

Tutkimus nosti esille työntekijöiden turvallisuuskäyttäytymiseen liittyviä erilaisia suhtautumistapoja. Työntekijät ilmaisivat kriittistä suhtautumista henkilökohtaisten suojavälineiden käyttöä kohtaan - osassa työtehtävissä niiden pakollisuutta pidettiin enemmänkin työntekoa haittaavana tai häiritsevänä asiana. Haastattelun ja havainnoinnin yhteydessä esille nousseet riskitekijät arvioitiin ja pohdittiin toimenpiteitä niiden ennaltaehkäisemiseksi ja välttämiseksi.

Opinnäytetyötä voidaan tulevaisuudessa käyttää yrityksen järjestämässä työpajassa, missä henkilökunnan kanssa keskustellaan lainsäädännön asettamista vaatimuksista ja arvioidaan toimenpiteitä työturvallisuusriskien hallitsemiseksi. Työpajassa tulisi kiinnittää erityistä huomiota lainsäädännön vaatimuksiin sekä työskentelytavoista aiheutuvien riskien arviointiin ja hallintaan.

Asiasanat: Rakennusyritys, riskienhallinta, työturvallisuus, työtapaturma

Janne Jansson

Occupational Safety Assessment in a Construction Company

Year 2020

Pages

53

The purpose of the thesis is to study the current state of occupational safety in a construction company, to define and highlight possible occupational safety risk factors. The study examines employment related to acts of relationship, occupational safety and tort liability. The objective is to increase the knowledge of the construction company's management and personnel about the consequences of occupational accidents and liability issues, and to learn to identify risk factors arising from their own working methods.

The thesis is carried out as qualitative research, which is implemented by making observations, interviewing the company's personnel and approaching the theoretically researched subject from the standpoint of legislation. Observations are collected from the company's construction site, by observing the activities of the employees, without participating in the work. The interview is a semi-structured thematic interview. The interview questions are prepared on the basis of the observation visit and the theoretical framework of the research. Understanding employment legislation and occupational safety legislation and the risks involved in doing work create the basis for safe work.

The study highlights different attitudes related to employee safety behaviour. Workers were critical of the use of personal protective equipment. In some work tasks, their mandatory nature was seen as more of a hindrance or disruption to work. The risk factors that emerged during the interview and observation were identified and measures how to prevent and how to avoid them were considered.

In the future, the thesis can be used in a workshop organized by the company, where the requirements set by legislation are discussed with the staff and measures to manage occupational safety risks are evaluated. The workshop should pay particular attention to the requirements of legislation and the assessment and management of risks arising from working practices.

Keywords: Construction company, occupational accident, occupational safety, risk management

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat	6
1.2	Kohdeorganisaatio	6
1.3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys.....	7
1.4	Keskeiset käsitteet.....	7
2	Työturvallisuusvastuun tietoperusta.....	8
2.1	Työturvallisuus	9
2.2	Vahingonkorvaus	13
2.3	Seuraamukset	15
2.4	Työoikeus.....	16
2.5	Työntekijän työsuhdeturva	17
2.6	Vuokratyöntekijän työsuhdeturva	18
2.7	Yksityinen elinkeinonharjoittaja tai yritys aliurakoitsijana	20
3	Riskienhallinta	21
4	Tutkimusmenetelmät	26
4.1	Laadullinen tutkimus	26
4.2	Haastattelut	27
4.3	Havainnointi	28
4.4	Eettisyys ja luotettavuus	29
5	Opinnäytetyön toteutus	30
6	Tutkimuksen tulokset	30
6.1	Suhtautuminen työturvallisuuteen.....	31
6.2	Työkoneiden suojalaitteet ja henkilökohtaiset suojavälineet	32
6.3	Työturvallisuuden riskien merkitys ja valvonta	35
7	Johtopäätökset	39
8	Työn arviointi	41
	Lähteet.....	44
	Kuviot	48
	Taulukot	48
	Liitteet	49

1 Johdanto

Opinnäytetyöntekijän mielenkiinto työturvallisuutta kohtaan valikoitui aihealueeksi, joten tämä opinnäytetyö käsittelee työturvallisuutta ja sen riskien arviointia. Opinnäytetyön aihe varmistui syksyllä 2019, kun rakennusyritys ilmaisi halukkuutensa yhteistyöhön. Tämä opinnäytetyön muodossa oleva tutkimustyö tehdään kyseisen yrityksen tilauksesta.

1.1 Tutkimuksen tausta ja lähtökohdat

Rakennusalalla tapahtui vuoden 2018 aikana noin 15 000 työtaturmaa, joten tilaston näyttämä luku kertoo, että rakennusalalla tapahtuu lähes päivittäin eriasteisia työtaturmia. Vuoden 2018 aikana työntekijän kuolemaan johtaneita työtaturmia oli rakennusalalla kolme. Työtaturmien määrä on noussut hieman muutama vuoteen verrattuna. (TVK 2019, 4 & 32-34.) Työtaturmilla on erilaisia vaikutuksia yrityksen toimintaan, niin urakan edistymisen hidastumista kuin taloudellisia seurauksia. Ne vaikuttavat myös työyhteisöön ja sen jäseniin. Työtaturmasta voi seurauksena olla myös pitkäkestoinen rikosoikeudellinen prosessi, jolla puolestaan voi olla suuria vaikutuksia yrityksen maineeseen.

Työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu yhtenä merkittävänä osana yrityksen riskienhallintaan. Yrityksen riskienhallintaa, työntekijöiden työturvallisuutta ja siihen kiinteästi liittyvää työterveyttä on mahdollista tarkastella usealta eri kannalta. Näitä näkökulmia voivat olla lääketieteellinen, tekninen, sosiaalishistoriallinen sekä oikeudellinen tarkastelukulma. (Saloheimo 2016, 1.) Tässä opinnäytetyössä, tarkastelun kohteena on työsuhteeseen ja työturvallisuuteen liittyen, työnantajaa sekä työntekijää koskevat velvollisuudet ja oikeudet lainsäädännön näkökulmasta tarkasteltuna.

Yhteistyökumppanin toiveena oli, että opinnäytetyöntekijä tekisi tutkimuksen yrityksen työturvallisuuteen liittyen, määritellen ja nostoen esille mahdollisia työturvallisuuden riskitekijöitä, sekä käsittelee työsuhteeseen, työturvallisuuteen sekä vahingonkorvauksiin liittyvää lainsäädäntöä.

1.2 Kohdeorganisaatio

Yhteistyökumppani ei halua yrityksen nimeä julkiseksi, joten käytän yrityksestä nimeä rakennusliike X. Rakennusliike X on pieni Uudellamaalla toimiva rakennusalan yritys, joka on perustettu 2014. Yritys työllistää työtilanteen mukaan kolmesta yhdeksään työntekijää. Rakennusliike X:n toimialaan kuuluvat mm. maalaus- ja rakennustyöt, saneeraukset, remontit sekä maanrakennustyöt. Yrityksen erikoisosaamisalueena ovat valesokkeleiden purkamis- ja kunnostustyöt sekä kosteusvaurioiden korjaaminen. Yritys toteuttaa myös rakennuksen ulkopuoliseen kosteudenhallintaan liittyviä töitä, joita ovat mm. salaojien rakentaminen, patolevyjen

asennus sekä sadevesien ohjausjärjestelmät. Yrityksen vahvuuteen kuuluu muun muassa se, että he pystyvät tuottamaan ja toteuttamaan sähkötyöt itsenäisesti. Yritys suorittaa myös remontteihin liittyvät lakisääteiset asbestikartoitukset.

1.3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia yhteistyökumppaniyrityksen riskienhallintaa työturvallisuuden osalta ja sitä, kuinka yrityksessä vastataan lainsäädännön vaatimuksiin työturvallisuuden osalta. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä rakennusyrityksen johdon ja työntekijöiden tietämystä työturvallisuuden merkityksestä sekä siihen liittyvästä lainsäädännöstä ja sen vaikutuksista. Työtaturmien vähentäminen ja ennalta estäminen edellyttää, että työturvallisuusasioiden on oltava osa yrityksen johtamista ja toimintaa koko ajan. Turvallisuuden noudattaminen alkaa yrityksen johdosta, mutta lopulta kysymys on aina kaikkien yrityksen työntekijöiden omista toimintatavoista sekä asenteista. Suurin osa työtaturmiin johtaneista onnettomuuksista johtuu työntekijöiden omasta toiminnasta. Onnettomuuksia aiheutetaan itselle tai välillisesti toiselle laiminlyömällä työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä. Jokaisen työntekijän on siis noudatettava huolellisuutta ja varovaisuutta omalta osaltaan ja kannettava vastuu siitä, kuinka työtä tehdään.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Mitkä ovat ne säädökset, joiden kautta työntekijöiden todellinen työturvallisuusvastuu määräytyy?
- Millaiset tekijät vähentävät tai lisäävät työturvallisuuden riskitekijöitä?

Vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin haetaan työturvallisuusvastuun tietoperustan, haastatteluiden ja havaintojen kautta, mitkä toimivat opinnäytetyön aineistona. Haastattelussa vastaajina ovat rakennusyrityksen työntekijät ja havainnot tehdään rakennusyrityksen työmaalla.

1.4 Keskeiset käsitteet

Käsitteet ovat tutkijan työkaluja. Tutkittavaa asiaa lähestytään käsitteiden kautta teoreettisella sekä yleisellä tasolla mikä auttaa hahmottamaan tutkittavaa ilmiötä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 146.) Tässä tutkimuksessa käytettäviä keskeisiä käsitteitä ovat riski, riskien arviointi, työtaturma ja työturvallisuus.

Riski: Sattumanvaraisuuden vaikutus päämäärään. Vaikutus voi olla positiivinen, negatiivinen tai yhdistelmä edellä mainituista. Riski voi tuoda mukanaan mahdollisuuksia tai uhkia. (SFS-ISO 31000: 2018, 6.)

Riskien arviointi: Kokonaisvaltainen toiminta, joka sisältää riskien tunnistamisen, riskianalyysin ja riskin merkityksen arvioinnin. Riskit on arvioitava järjestelmällisesti, toistuvasti ja käyttäen hyväksi parasta saatavilla olevaa tietoa. (SFS-ISO 31000: 2018, 16.)

Työtapaturma: Työtapaturma on odottamaton, äkillinen, ennakoimaton ulkoisen seikan aiheuttama haitallinen tai vahingollinen tapahtuma, minkä seurauksena työntekijä voi loukkaantua, sairastua tai se voi aiheuttaa jopa kuoleman. (TSL 2016.)

Työturvallisuus: Työturvallisuudella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä sitä, että työt pitää järjestää sellaisella tavalla, että ne eivät voi aiheuttaa haittaa, vaaraa tai vahinkoa työntekijälle. Työnantajan on järjestettävä tarpeellinen koulutus ja perehdytettävä työntekijä tekemään työtä turvallisesti. (TSL 2016.) Työntekijöiden on osattava tunnistaa työn tekemiseen liittyviä riskitekijöitä ja tunnettava työturvallisuusvastuuta sääntelevä lainsäädäntö. Näin ollen työtapaturmia voidaan ennalta ehkäistä ja välttää.

2 Työturvallisuusvastuun tietoperusta

Tässä luvussa tutkitaan työturvallisuusvastuuta määrittelevää lainsäädäntöä. Työturvallisuudesta säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002). Työturvallisuuslaissa säädetään pääsääntöisesti työnantajaa koskevista velvollisuuksista. Työntekijän tosiasialliset oikeudet, vastuut ja velvollisuudet muodostuvat usean eri lainsäädännön kautta. Tätä lainsäädäntöä on koottuna tähän lukuun, joiden kautta työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia työsuhhteessa määritellään.

Erkkilä-Häkkinen (2016, 114) on todennut väitöskirjassaan, että työturvallisuusvastuu on yrityksessä jokaisella, joten se on yhteistä ja kaikille yhtäläisesti kuuluvaa. Työnantajan on luotava olosuhteet turvalliselle työskentelylle ja työntekijöiden velvollisuutena on noudattaa työnantajan antamia, työn turvallista tekemistä koskevia ohjeita ja määräyksiä. Vastuuta valvonnasta ei voida asettaa ainoastaan viranomaisille vaan työturvallisuudesta huolehtiminen on kaikkien yhteinen asia.

Työturvallisuuden yksi keskeisempiä lakeja on työturvallisuuslaki. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää mitkä kaikki säädökset velvoittavat niin työnantajaa kuin työntekijää. Säädöksiä on monia ja kaikkien niiden perusteellinen hahmottaminen voi olla vaikeaa. Reijonen (2015, 71) on selvittänyt Pro gradu -tutkielmassaan, mitkä ovat ne säädökset, joiden pohjalta työntekijöiden tosiasiallinen työturvallisuusvastuu määräytyy. Tutkimuksen mukaan keskeisiä säädöksiä ovat työturvallisuus-, rikos-, työsopimus ja vahingonkorvauslaki. Tätä käsitystä tukee myös Saloheimo (2016, 1), jonka mukaan työturvallisuus on yksi osa laajempaa kokonaisuutta työoikeudesta.

2.1 Työturvallisuus

Vastuullisesti ja luotettavasti toimivan yrityksen työturvallisuustoimintojen päämääränä on, että työt toteutetaan turvallisesti ja työntekijät voivat hyvin. Prosessia ohjataan työturvallisuuslainsäädännössä asetettujen vaatimusten kautta. Työturvallisuuden tavoittelua hallitaan laaditun toimintasuunnitelman kautta. Toimintasuunnitelmaan sisällytetään ne varsinaiset toimet millä työnteosta aiheutuneita terveydellisiä haittoja voitaisiin ennalta ehkäistä. Riskien ennalta ehkäiseminen ja minimoiminen parantaa työntekijöiden työturvallisuutta ja tätä kautta se lisää työntekijöiden hyvinvointia ja parantaa yrityksen mainetta. (EK 2016, 13.)

Työnvoiman suojeleminen on asetettu valtiovallan erityiseksi tehtäväksi jo perustuslaissa. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita sekä turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Työturvallisuuslain tehtävä on ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautteja sekä muita työstä tai työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen tai henkisen terveyden haittoja. (Suomen perustuslaki 731/1999, 1:18 §; Työturvallisuuslaki 738/2002, 1:1 §.)

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmiä koskevassa standardissa mainitaan, että yritys vastaa työntekijöiden työterveydestä ja työturvallisuudesta. Vastuu pitää sisällään näiden henkilöiden ruumiillisen ja henkisen terveyden edistämisen ja suojelun. (SFS-ISO 45001: 2018, 5.)

Työvoiman suojelun kannalta keskeinen työelämää sääntelevä laki on työturvallisuuslaki. Työnantajalle on asetettu ensisijainen vastuu työsuojelusta, joten työturvallisuuslain sekä siihen liittyvien säädösten tunteminen on erittäin tarpeellista esimiehenä työskenteleville sekä työnantajalle. Työntekijä on myös velvoitettu työturvallisuuslain kautta, koska työntekijän toiminnalla on merkittävä vaikutus työympäristöön sekä työturvallisuuteen. Työsuojelu yrityksessä on aloitettava sen ensimmäisestä työntekijästä lähtien. Työnantajalle muodostuu myös velvollisuus järjestää yrityksen kustannuksella työterveyshuolto, kun yrityksessä on ensimmäinen työntekijä. Tarvittavat työterveyspalvelut voidaan ostaa julkiselta sektorilta tai yksityisiltä palveluntuottajilta. (Kuikko 2016, 1-5; Mertanen 2016, 15.)

Työturvallisuuden perusteet työpaikalla ovat tarkkaavaisuuteen, ennako-odotuksiin sekä suunnitelmiin perustuvia. Työnantajien velvollisuus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta työssä. Aivan kuten ammattitaitoisten työntekijöiden tulee tunnistaa työn mahdolliset vaaratekijät ja varautua niihin. Työturvallisen työpaikan ylläpitäminen on yhteistyötä ja siihen tulee osallistua jokaisen yhteisellä työpaikalla työskentelevän. Parhaiten tässä onnistutaan, kun työturvalliset työskentelytavat saatetaan osaksi kaikkien työntekijöiden jokapäiväisiä työtehtäviä. Toiminnan kehittämisen yhteydessä tulee huomioida myös työntekijöiden näkökulma sekä tehdä heidän kanssaan yhteistyötä turvallisuuden parantamiseksi. Työnantajalta vaaditaan työturvallisuuden kannalta laajaa ja kattavaa osaamista. Turvallisuuden ajattelemisen ja huomioimisen tulee olla kiinteä osa yrityksen johtamista ja toimintaa. Toiminnan tulee

olla samankaltaista yrityksen jokaisella tasolla, aina ylimmästä johtajasta työntekijään saakka. (Kuikko 2016, 1; Siiki 2010, 31.)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), viidennessä luvussa säädetään työsuojeluorganisaatiosta ja työsuojelutoimikunnasta. Yrityksen työntekijöiden määrän kasvaessa niin, että siellä työskentelee jatkuvasti vähintään kymmenen työntekijää, on työpaikalle perustettava työsuojeluorganisaatio. Työsuojeluorganisaatiossa on edustettuna työnantaja sekä työntekijöiden joukostaan valitsema työsuojeluvaltuutettu ja hänellä kaksi varavaltuutettua. Yrityksen työntekijöiden määrän kasvaessa edelleen niin, että siellä työskentelee jatkuvasti vähintään kaksikymmentä työntekijää, on yritykseen perustettava työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnassa on työnantajan ja työpaikan työntekijöiden edustajat.

Työturvallisuuslain (738/2002) toinen luku on työnantajan kannalta merkittävimmissä asemassa. Luku sisältää työnantajaa velvoittavat perusteet, joita ovat mm. työturvallisuuden hallinta, riskien tunnistaminen ja arviointi, työskentelyolosuhteet, töiden suunnittelu ja lisäksi työntekijän perehdyttäminen sekä töiden järjestelyn hallinta. Luvussa olevia säännöksiä ei voi lukea toisistaan irrallisina vaan ne muodostavat keskenään kokonaisuuden. Työnantajalle kohdistuvia velvollisuuksia ei tule käsitellä kertaluontoisella tavalla niin, että työturvallisuutta koskevat asiat tai seikat on kerran tarkistettu ja mahdollisesti todettu kunnossa oleviksi. Työnantajan tulee kehittää toiminta sellaiseksi, että työturvallisuuden kehittäminen, seuranta ja valvonta on jatkuvaa. Vaikka työturvallisuuslakia tulisi lukea kokonaisuutena, irrottamatta siitä erillisiä osia, niin tämän opinnäytetyön kannalta keskeisimmät ja merkitykselliset työturvallisuuslain pykälät ovat seuraavat kahdeksan pykälää:

Työturvallisuuslaki (738/2002) 8 §:ssä on työnantajalla asetettu yleinen huolehtimisvelvoite. Kuikko (2016, 36-38) toteaa, että huolehtimisvelvoite on yleissäännös mikä velvoittaa työnantajaa pitämään huolta työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Velvoitteen pääsisältö ja laajuus arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työskentelyolosuhteista johtuvista sekä muista näihin liittyvistä seikoista. Arvioinnissa on otettava myös huomioon työntekijän ammattitaito, soveltuvuus sekä henkilökohtaiset ominaisuudet, mitkä ovat merkityksellisiä seikkoja työturvallisuuden ja sen terveellisyyden kannalta. Huolehtimisvelvoitetta rajaavana tekijänä voidaan pitää kohtuullisuusperiaatetta. Kohtuullisuusperiaate tarkoittaa sitä, ettei kaikkiin ennalta arvaamattomiin tai epätyypillisiin olosuhteisiin pystytä varautumaan tai vaikuttamaan soveltuvilla tai ennalta estävillä toimilla.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 10 §:n mukaan työnantajan on selvitettävä asianmukaisella tavalla työstä, työolosuhteista ja työympäristöstä mahdollisesti aiheutuvat haitta- sekä vaaratekijät. Siiki (2010, 40-41) tuo esille sen, että mikäli riskitekijöitä ei voida poistaa välittömästi, on niiden mahdollinen vaikutus työntekijöihin arvioitava hyväksyttävällä ja soveliaalla

tavalla. Työnantajan on oltava tietoinen ja selvitettävä ne vaara- ja haittatekijät, millä voi olla vaikutusta työturvallisuuteen tai työntekijöiden terveyteen. Tällä tarkoitetaan proaktiivista tekemistä edellä mainittujen asioiden hallintaa kohtaan. Tekemistä voidaan kutsua myös riskienarvioinniksi tai riskienhallinnaksi. Kaikkia tunnistettuja riskejä ei kuitenkaan voida poistaa, vaan ne on käsiteltävä sellaisella tavalla, että ne aiheuttavat mahdollisimman vähän vaaraa tai haittaa. Tunnistamattomia riskitekijöitä ei kuitenkaan saisi jäädä aiheuttamaan haittaa tai vaaraa.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 14 §:n perusteella työntekijälle on annettava, työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioiden, riittävä koulutus ja perehdytys. Siiki (2010, 51-52) mukaan työn tekemisen kannalta on merkityksellisintä, että työntekijät kykenevät tekemään työn turvallisesti, noudattamalla työhön sopivia menetelmiä sekä tiedostavat ympärillä olevat vaaratekijät ja riskit. Uusi työntekijä tulee kokeneeseen työntekijään verrattuna perehdyttää erityistä huolellisuutta noudattaen. Työntekijä tulee perehdyttää oman työtehtävänsä lisäksi koko työmaan olosuhteisiin ja siellä esiintyviin haittaa ja vaaraa aiheuttaviin tekijöihin.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 15 §:n velvoittaa työnantajaa hankkimaan ja antamaan työntekijälle käyttöön kaikki työtehtävien vaatimat henkilökohtaiset välineet ja varusteet, joiden on tarkoitus suojella työntekijää tapaturmilta ja terveydellisiltä haittavaikutuksilta.

Henkilösuojaimien käyttämisestä, tarpeesta ja niiden vaatimustenmukaisuudesta määrätään lisäksi eri säädöksissä, joita ovat valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) missä määritellään tarve henkilösuojaimien käyttämisestä, joita ovat muun muassa suojakypärä, suojalasit ja työvaatetus. Valtioneuvoston päätös (1407/1993) yksilöi tarkemmin henkilösuojaimien käyttämisestä ja niiden valinnasta erilaisiin työtehtäviin. Euroopan unioni on antanut jäsenmaita sitovan Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2016/425, missä määritellään henkilösuojaimien vaatimustenmukaisuudesta, millä halutaan varmistaa niiden käyttäjien terveys ja turvallisuus.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 18 § asettaa työntekijälle velvollisuuden noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita työn turvallisuuden ja terveellisyysyden takaamiseksi. Siiki (2010, 74-75) korostaa, että työnantajan velvollisuus on antaa työtä ja sen tekemistä koskevat ohjeet ja määräykset. Ne voivat koskea yleisellä tasolla olevia turvallisuusohjeita tai yksityiskohtiin meneviä työn suorittamistapaa tai henkilökohtaisten suojavälineiden käyttämistä koskevia ohjeita. Työntekijän on toimittava näiden ohjeiden ja määräysten mukaisesti, mitkä työnantaja asettaa oman työnjohto- ja valvontaoikeuden perusteella.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 19 §:n perusteella työntekijän on ilmoitettava välittömästi havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista työnantajalle. Työntekijän on kuitenkin ilmoituksen lisäksi yritettävä ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioiden poistaa havaitut vaaraa tai haittaa aiheuttavat tekijät.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 36 §:n mukaan työpaikalla tulee noudattaa ja huolehtia turvallisuuden ja terveellisyyden edellyttämästä siivouksesta ja järjestyksestä. Pykälä velvoittaa ensisijaisesti työnantajaa, mutta työturvallisuuslain yhdeksäntoista pykälän mukaan työntekijällä on myös vähintään ilmoitusvelvollisuus koskien havaittuja vikoja ja puutteita.

Työturvallisuuslaki (738/2002) 51 §:n mukaan yhteisellä työmaalla varsinaista määräysvaltaa käyttävän yrityksen eli niin sanotun pääurakoitsijan velvollisuus on huolehtia siitä, että työmaalla toimivien itsenäisten yrittäjien ja muiden yritysten on mahdollista työskennellä sellaisissa olosuhteissa, että siitä aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa tai vaaraa turvallisuudelle tai terveydelle.

Rakentamista ja työturvallisuutta koskien, asetuksen tasolla annettu säädös on valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009). Asetuksen soveltamisala on säädetty koskemaan maan alla ja päällä tapahtuvaa kaikenlaista rakentamista tai purkamista tai vedessä tehtävää rakentamis- tai purkamistyötä. Asetuksessa määritetään rakennusalan eri toimijat ja niiden asema rakennustyömaalla. Koneiden, työvälineiden ja nostolaitteiden on oltava käyttötarkoitukseen soveltuvia ja turvallisia. Asetuksessa luetellaan työmaan yleiset turvallisuusmääräykset koskien muun muassa valaistusta, pölynhallintaa, suojaamista putoamiselta ja liikennejärjestelyjä. Työskentelytasojen ja tikkaiden osalta annetaan vaatimukset, jotta niillä tehtävä työ olisi turvallista ja tarkoituksenmukaista. Tulipalojen ja ensiavun osalta määritellään, kuinka niihin tulee varautua työmaalla.

Työnantajalla on velvollisuus valvoa työssä käytettävien koneiden turvallisuutta, ettei niillä työskenneltäessä pääse syntymään tapaturmaan johtavia onnettomuuksia. Onnettomuuksia voi syntyä, mikäli koneista poistetaan niihin kuuluvia suojarusteita. Tällaisissa tapauksissa arvioidaan myös työntekijän oma myötävaikutus syntyneeseen tapaturmaan. Korkeimman oikeuden ratkaisu, koskien vastuun jakautumista ja omaa myötävaikutusta, koskee työskentelyä sirkelillä mistä on poistettu suojaruste. Tapauksessa työntekijä ei myöskään käytä sirkelin muita suojarusteita niiden edellyttämällä tavalla.

KKO 2012:105: Työnjohtajan katsottiin syyllistyneen työsuojelurikokseen ja vammautumukseen, kun hän oli laiminlyönyt työturvallisuuslaissa säädetyn valvontavelvollisuuden työkoneiden työturvallisuutta koskien tavalla, että sirkelissä käytetään jakoveistä. Käyttöohjeen mukaan jakoveitsi on sirkelissä tarpeellinen suojalaite, jakoveitsen tehtävä on estää sahattavan kappaleen kiilautuminen ja kimpoaminen mutta sen tehtävä on myös estää koskettamasta takaapäin, pyörivää sirkelinterää. Vastuuta ei

poistanut se, että jakoveitsen ensisijainen tarkoitus on torjua muunlaisia vahinkoja tai vahinko voitaisiin välttää käyttämällä toista suojalaitetta. Sirkkelin teräsuoja on työntekijän tekemän sahauksen yhteydessä nostettu liian ylös ja sirkkelin terä oli säädetty sahattavaan listaan nähden liian korkealle. Tämän johdosta työntekijän vasemman käden sormet olivat vaurioituneet.

Työntekijän vahingonkorvausvaatimusta kohtuullistettiin tapaturmaan syntyyn johtaneen oman myötävaikutuksen vuoksi. Työntekijä oli tottunut käyttämään sirkkeliä mutta hän oli valinnut virheellisen ja vaara aiheuttavan työtavan. Hänellä ei ollut esittää sellaista perusteltua syytä, minkä vuoksi hän ei laskenut sirkkelin teräsuojaa niin alas, että se on kiinni sahattavassa esineessä.

Työvälineitä ja töiden tekemistä sääntelevä normi on Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008). Asetuksessa annetaan tarkentavia määräyksiä työssä käytettävien työkalujen turvallisuudesta ja suojavarusteiden vaatimustenmukaisuudesta. Lisäksi asetuksessa säädetään korkealla tehtävistä töistä ja työskentelyn yhteydessä käytettävien suojarakenteiden, telineiden ja tikkaiden turvallisuusvaatimuksista.

2.2 Vahingonkorvaus

Vahingonkorvausoikeuden keskeisimmät säännökset on sisällytetty vahingonkorvauslakiin (412/1974). Laki on toissijainen laki eli se väistyy, mikäli vahingonkorvauksesta on säädetty erityissäännöksiä toisessa laissa, eikä toisessa laissa mainita, että erityissäännösten ohella sovelletaan vahingonkorvauslakia. Vahingonkorvausoikeus sääntelee toiselle aiheutetun henkilövahingon, esinevahingon tai taloudellisen vahingon korvaamisesta sekä velvollisuudesta suorittaa rahamääräinen korvaus syntyneestä menetyksestä, tappiosta tai aineettomasta vahingosta. Vahinko määritellään oikeuskirjallisuudessa odottamattoman ulkoisen tekijän aiheuttamaksi, turmiollisen vaikutuksen aikaansaavaksi tapahtumaksi. Lähtökohtaisesti jokaisen on itse kärsittävä vahinkonsa, ellei voida osoittaa jotain toista osapuolta korvausvelvolliseksi. Vahingonkorvausasiassa annettu tuomio ei ole rangaistus, koska korvaus voi olla vain todellisen vahingon suuruinen eikä rangaistuksen kaltaista vahingonkorvausseuraamusta käytetä. (Karttunen, Laasanen, Sippel, Uitto & Valtonen 2015, 383; Kyläkallio 2013, 342.)

Vahingonkorvausoikeus jaotellaan sopimuksen ulkoiseen vastuuseen eli tuottamusvastuuseen ja sopimusperusteiseen vastuuseen, missä arvioidaan millä tavalla solmittua sopimusta on mahdollisesti rikottu. Tuottamusvastuussa sopimusosapuolen korvausvastuun edellytyksenä on, että vahinko on aiheutunut tämän huolimattomuuden seurauksena. Vastuusta vapautuakseen sopimusosapuolen on näytettävä toimintansa olleen huolellista. Tuottamusvastuussa on siis kyse käännetyistä todistustaakasta. Sopimusperusteinen korvausvastuu perustuu yleensä siihen, ettei toinen osapuoli noudata sovittuja asioita ja näin ollen rikkoo yhteistä sopimusta. Sopimuksessa osapuolet voivat määritellä ehdot sopimuksen rikkomisen osalta. Sopimusperusteiseen vastuuseen ei kuitenkaan lähtökohtaisesti sovelleta vahingonkorvauslakia (412/1974).

Mikäli sopimusperäisestä vahingonkorvauksesta ei ole erityisesti säädetty, voidaan vahingonkorvauslakia soveltaa joiltakin osin yleisiä korvaamisperiaatteita noudattaen. (Karttunen, ym. 2015, 392; Kyläkallio 2013, 342.)

Vahinkoa tarkastellessa tulee löytyä syy-yhteys teon ja aiheutuneen vahingon välillä. Syy-yhteyden löytämiseksi voi vastauksen saada kysymällä olisiko ei-toivottu tapahtuma syntynyt, ellei sen aiheuttaja olisi ryhtynyt vahinkoon johtaneisiin toimenpiteisiin. Vahingonaiheuttajan vastuu määräytyy sen mukaan, onko vahinko aiheutettu tahallisesti vai tuottamuksella. Tahallisuuden ja tuottamuksen erottaminen on periaatteessa helppoa, koska tahallinen teko edellyttää tietoista vahingon aiheuttamista tai piittaamattomuutta hyvin suurella todennäköisyydellä aiheutuvasta vahingosta. Tahalliseksi vahinko katsotaan silloin, kun sen aiheuttajan olisi pitänyt tietää ja ymmärtää, että mikäli hän tekee ei-toivotun teon, niin sillä saattaa olla kielteisiä tai haitallisia seuraamuksia teon kohteelle. Tuottamusta eli huolimattomuutta arvioidaan kolmella eri asteella, joita ovat lievä tuottamus, tuottamus ja törkeä tuottamus. Tuottamus on lievää, jos tapahtuman olosuhteet ovat olleet hyvin lähellä vahinkoa eli henkilö on pyrkinyt menettelemään ja toimimaan hyvin huolellisesti, mutta silti esimerkiksi jotain on jäänyt tekemättä, jota häneltä olisi niissä olosuhteissa voitu odottaa. Työntekijän työn yhteydessä aiheuttaman lievän tuottamuksen tunnusmerkistön täyttävä vahinko ei ole työntekijän vastuulla. Törkeä tuottamus on lähellä tahallisuutta ja teko itsessään osoittaa jo tietyn asteista välinpitämättömyyttä vahingon synnystä. Vahingonaiheuttajan on pitänyt ymmärtää ja mieltää, että teon seurauksena vahinko syntyy varsin todennäköisesti. Tekijä ei kuitenkaan välttämättä ole tarkoittanut aiheuttaa vahinkoa mutta hän on ottanut kielletyn riskin tietoisesti, vaikka ei ole varsinaisesti tarkoittanutkaan teolla aiheuttaa itse vahinkoa. Tunnusmerkistön täytyminen ratkaistaan tutkittavan asian kokonaisarvostelun perusteella. Arvostelussa otetaan huomioon rikotun huolellisuusvelvollisuuden merkittävyys, vaarannettujen etujen tärkeys, riskinoton tietoisuus sekä muut tekoon ja tekijään liittyvät olosuhteet. Rajanveto näiden seikkojen välillä jää yleensä tuomioistuimen harkittavaksi, koska sillä on merkitystä vahingonkorvaukseen tuomitsemisen kannalta. (Karttunen, ym. 2015, 384-385; Kyläkallio 2013, 344.)

Yritys vastaa vahingosta, mikäli se harjoittaa sellaista vaarallista toimintaa missä on jonkinlainen todennäköisyys vahingon tai vaaran aiheutumiselle, vaikka ei pystyttäisi näyttämään toteen onko negatiivinen seuraamus syntynyt jonkin henkilön toiminnan tai laiminlyönnin seurauksena. Tällä tarkoitetaan yrityksen osalta ankaraa vastuuta olosuhteista missä vahingonkorvausvelvollisuus syntyy tahallisuudesta tai tuottamuksesta riippumatta, joten se ei edellytä esimerkiksi huolimattomuutta tai jonkin velvollisuuden laiminlyömistä. Ankaruus vastuu voidaan määritellä niin, että toiminnasta hyötyvän täytyy vastata myös kaikesta toiminnan yhteydessä aiheutuneista negatiivisista seuraamuksista. Yritys mikä harjoittaa kallion louhintaa räjäyttämällä, vastaa esimerkiksi ympäristölle aiheutuneista negatiivisista seuraamuksista, huolimatta

siitä onko panostaja eli räjäytystoimenpiteen suorittaja toiminut ohjeiden mukaisesti vai ei. Yritys voi ottaa vastuuvakuutuksen tällaisten tapausten varalle. (Kyläkallio 2013, 346.)

2.3 Seuraamukset

Työturvallisuusrikkomus ja työturvallisuusrikos ovat erityisiä rikoksia, koska niihin voi syyllistyä vain työnantaja, tämän edustaja tai heidän sijainen. Muut mahdolliset henkilöt tulee olla laissa erikseen mainittu. Työturvallisuusrikkomuksella tarkoitetaan työturvallisuuslaissa säädettyjen velvoitteiden tahallisuuteen tai huolimattomuuteen perustuvaa laiminlyöntiä. Seuraamuksena työturvallisuusrikkomuksesta on mahdollista antaa sakkorangaistus. Työturvallisuuslain (738/2002) 8:63 §:ssä on mainittuna ne veloitteet, joiden rikkominen voidaan katsoa työturvallisuusrikkomukseksi. (Sortti 2013, 36; Kuikko 2016, 138-139.)

Työturvallisuusmääräysten noudattamatta jättäminen voi olla luonteeltaan vähäiseksi katsottava oikeudenloukkaus, jonka poliisi voi päättää asian ilman tuomioistuinmenettelyä ja antaa seuraamuksena sakon, mikäli asian on yksinkertainen ja selvä. Yksinkertainen ja selvä tarkoittaa, että asiassa ei ole vaikeasti selvitettäviä vastuukysymyksiä tutkittavana. (Saloheimo 2016, 185.)

Rikoslain (39/1889) 47:1 § koskee työturvallisuusrikokseksi arvioitavaa oikeudenloukkausta, minkä seuraamuksena voi olla sakko tai vankeutta. Sortti (2013, 35-36) on todennut, että työturvallisuusrikos koskee työnantajaa tai tämän edustajaa joka tahallisuuteen tai huolimattomuuteen perustuen rikkoo työturvallisuusmääräyksiä. Työnantajan tai tämän edustajan valvonta ja huolehtimisvelvollisuuden laiminlyönnin johdosta jatkuva työturvallisuusmääräysten vastainen toiminta on myös katsottava työturvallisuusrikokseksi. Työntantajalla tai hänen edustajalla on velvollisuus valvoa työntekijöiden turvallisuusmääräysten noudattamista.

Työturvallisuusrikosta koskevassa lainkohdassa on määritelty rangaistavaksi sellaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttaminen, mikä on työturvallisuusmääräysten vastaista sekä antamalla työturvallisuusmääräysten vastaisen epäsuotuisan tilanteen kehittyä edelleen. Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttymisen lähtökohtainen edellytys perustuu oletettuun vaaraan. Rangaistavuuden perusteena on työturvallisuusmääräyksiä noudattamatta jättäminen tai sellaisen vian tai haitan aiheuttaminen ilman, että sillä varsinaisesti aiheutetaan todellista henkeä tai terveyttä uhkaavaa vaaraa työntekijälle. Samankaltaista oletetun vaaran aiheuttamiseen perustuvaa rangaistusvastuuta käytetään esimerkiksi rattijuopumuksia koskevassa säännöksessä. On kuitenkin harvinaista, että käräjäoikeus käsittelee ainoastaan oletettuun vaaraan perustuvaa työturvallisuusrikosta. Tällainen olisi kuitenkin mahdollista esimerkiksi tilanteessa, jossa jätetään noudattamatta työsuojeluviranomaisen antamia määräyksiä. Työturvallisuusrikoksen lisäksi työntekijä voidaan tuomita rangaistukseen myös esimerkiksi kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta sekä vaaran aiheuttamisesta, mikäli edellä mainittujen rikosten tunnusmerkistön mukaisuus täyttyy tapahtuneesta tehtävän arvion

perusteella. Edellä mainituista rikoksista ja niiden tunnusmerkistöstä säädetään rikoslain 21 luvussa. (Sortti 2013, 35.)

Työntekijällä ei ole työrikoksia koskevassa rikoslain 47 luvussa varsinaista vastuuasemaa. Työntekijän rikosoikeudellinen vastuu käsittää työturvallisuuslain 8 luvussa mainitut tilanteet. Työntekijä voi syyllistyä työturvallisuusrikkomukseen poistamalla suojalaitteen tai varoitusmerkinnän. (Saloheimo 2016, 209.)

Työntekijän vastuu työturvallisten työskentelytapojen noudattamisesta nousee esille työsopimuslaissa. Työsopimuslaissa on säädetty, että työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti ja noudatettava niitä määräyksiä ja ohjeita, mitä työnantaja työn tekemistä koskevan määräysvallan puitteissa antaa. Huolellisuutta arvioidaan työntekijän kokemus ja ammattitaito huomioiden ja se mitä työntekijältä kohtuudella voidaan edellyttää. Työntekijän tulee noudattaa huolellisuutta ja varovaisuutta koskien työtehtäviä ja niiden olosuhteita. Työntekijän tulee huolehtia omasta sekä muiden työpaikalla olevien turvallisuudesta niillä keinoilla mitä hänellä on käytettävissään. Mikäli työntekijä havaitsee tapaturmalle tai terveydelle altistavan epäkohdan tai puutteen työpaikalla, mitkä johtuvat työ- ja suojeluvälineistä, työpaikan rakenteista, koneista tai laitteista, on näistä ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle. Työntekijälle, joka ei noudata edellä mainittuja työsopimuslain mukaisia velvollisuuksia, voidaan antaa varoitus tai viime kädessä irtisanoa välittömästi, mikäli teko on ollut työntekijää velvoittavien seikkojen laiminlyöntiä tai vakavaa rikkomista. (Työsopimuslaki 55/2001, 3:1-2 § & 7:2 §.)

Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuudesta työnantajalle säädetään työsopimuslaissa, minkä mukaan työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) neljännessä luvussa säädettyjen perusteiden mukaan. (Työsopimuslaki 55/2001, 12:1 §.)

2.4 Työoikeus

Työsopimuslakia sovelletaan, kun työnantaja ja työntekijä yhdessä, toisiaan sitovasti solmivat sopimuksen, missä työntekijä ilmaisee tahtonsa tehdä työtä työnantajalle tämän määräysvallan ja työnjohdon alaisena, palkkaa tai muuta korvausta vastaan. (Työsopimuslaki 55/2001, 1:1 §). Työoikeus on oikeudenala, minkä kanssa lähes jokainen ihminen joutuu kosketuksiin jossain muodossa elämänsä aikana. Useimmat heistä työskentelevät työntekijöinä, esimiehinä tai yrittäjinä. Tämän takia työsuhdetta sääntelevän normiston tunteminen tulisi olla vähintään jokaisen yleissivistykseen kuuluva asia. Työnantajan ja työntekijän välisten oikeuksien ja velvollisuuksien tunteminen on merkityksellistä, koska ne asettavat velvoitteita molemmille osapuolille. Työelämän peruslaki on työsopimuslaki, mikä astui voimaan vuonna 2001.

Työsopimuslaki on työsuhteen kannalta ensisijaisin ja tärkein laki ja sitä tarkastellaan ja sovelletaan työoikeudessa. (Karttunen, ym. 2015, 673; Paanetoja 2019, 1.)

Työsopimus tehdään pääsääntöisesti määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi. Työsuhde syntyy, kun siitä sovitaan työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella. Työsopimuksen laatimisen suhteen vallitsee sopimusvapaus. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä sekä työnantaja määrittelevät itse sopimuksen sisällön ja muodon. Sopimus syntyy yleisimmin suullisesti, kirjallisesti tai digitaalisessa muodossa esimerkiksi sähköpostin välityksellä. Suositeltavampaa on laatia työsopimus aina kirjallisena, koska tällä tavoin voidaan välttää tulkinnanvaraisuudet osapuolten kesken. Kirjallisesti laadittu työsopimus ja siitä saatava näyttö sovituista asioista soveltuu paremmin jälkikäteiseen arviointiin. Suullisesti laadittu työsopimus on sopimuksen osapuolten muistin varassa, joten sovitut ehdot saattavat myöhemmin aiheuttaa tulkinnanvaraisuutta tai riitaa. (Bruun & von Koskull 2012, 25-34; Paanetoja 2008, 35.)

Työnantajan on työsopimusta tehtäessä noudatettava aina vähintään oman alan työehtosopimusta, koskien työntekijän työsuhteen ehtoja, työntekijän tekemää työtä sekä työskentelyolosuhteita. (Työsopimuslaki 55/2001, 2:7 §.) Työehtosopimuksen määräys ei kuitenkaan voi syrjäyttää työsopimuslainsäädäntöä, minkä säädökset ovat ehdottomia eli pakottavaa lainsäädäntöä. Pakottava lainsäädäntö tarkoittaa, että sen säädöksistä ei voi poiketa, kenenkään vahingoksi edes sopimuksella. (Palmgren & Nieminen 2015, 17.) Työsuhteen solmimisen normit ja sääntelyt voivat olla hyvin yksityiskohtaisesti määritelty, joten sopimusvapautta on tältä osin rajattu tehokkaasti. Työntekijän asemaa heikentävistä ehdoista ei voi edes sopimuksen turvin solmia laillisesti, koska laissa säädettyä on vähintäänkin noudatettava. Tällä tavalla on haluttu turvata työntekijän oikeudet ja suoja työsuhteessa. (Bruun & von Koskull 2012, 25-34; Paanetoja 2019, 4-5.)

2.5 Työntekijän työsuhdeturva

Työsuhdeturvalla tarkoitetaan säännöksiä ja määräyksiä, joiden tarkoituksena on rajoittaa työnantajan oikeutta irtisanoa tai purkaa määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Työsuhteen alkaessa työsopimuksessa voidaan määritellä enintään kuuden kuukauden mittaisesta koeajasta, jolloin sopimus voidaan purkaa kummankin osapuolen toimesta lyhyellä aikavälillä. Koeajasta on aina sovittava erikseen työsuhteen alkaessa, muuten siihen ei voi vedota esimerkiksi riitatilanteessa, sopimusta purettaessa tai työsuhteen loppumisajankohdasta sovittaessa. (Bruun & von Koskull 2012, 34-37 & 70.) Määräaikainen työsopimus päättyy sopimuksen tekohetkellä määriteltynä ajankohtana, ilman erillistä irtisanomisaikaa. Määräaikainen työsopimus voidaan kuitenkin irtisanoa päättymään kesken työsuhteen, jos irtisanomisoi- keudesta on erikseen sovittu. (Palmgren & Nieminen 2015, 60-62.) Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen voi päättää kumpikin osapuoli, mutta osapuolia koskevat erilaiset velvoitteet

ja määrääjat riippuen työsuhteen kestosta, solmitusta sopimuksesta ja siitä kumpi osapuoli haluaa päättää työsopimuksen. (Karttunen, ym. 2015, 697.)

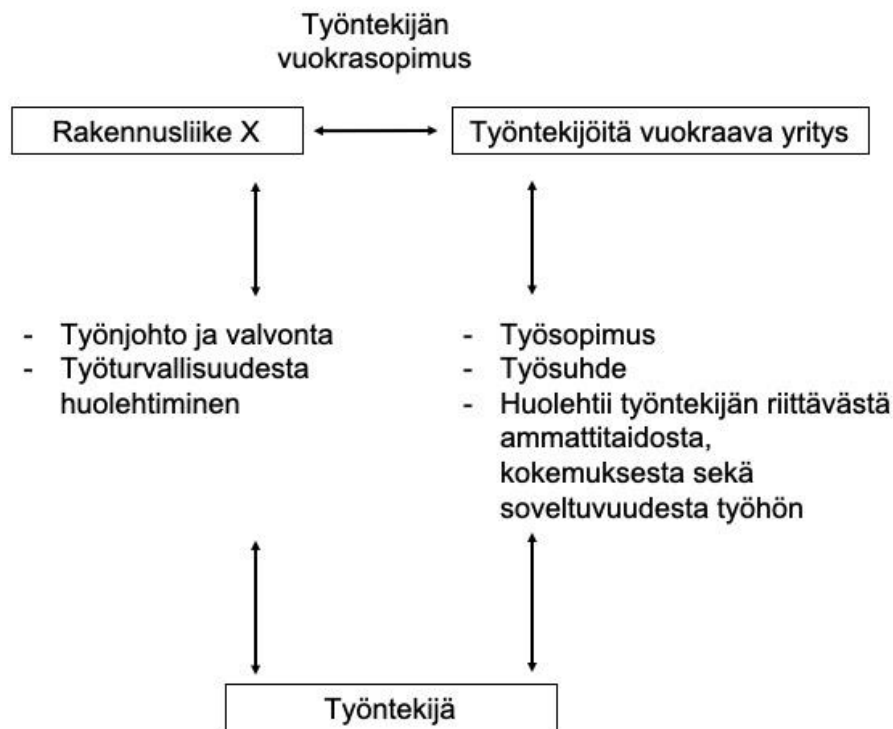
Työntekijän ei tarvitse perustella irtisanoutumistaan. Työsuhteen irtisanomiseen työnantajan puolelta on oltava tosiasiallinen ja erityinen lainsäädännössä hyväksytty syy. Tällaiset syyt voivat olla työntekijästä lähtöisin tai työnantajan toimintaedellytyksiä koskevia. Työsopimuksen voi kuitenkin purkaa vain erittäin painavista syistä. Tällaisena syynä voidaan pitää toisen sopijaosapuolen niin vakavaa rikkomusta sopimusta kohtaan, että sopimuksen jatkamista olisi käytännössä mahdotonta pitkittää vielä irtisanomisajan puitteissa. (TEM 2015, 9.)

Irtisanomisen perusteet ovat henkilöön liittyviä joko työntekijän omasta toiminnasta johtuvia tai yritystoiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvia taloudellisia ja tuotannollisia syitä. Yritystoiminnan uudelleen järjestelyihin johtavia syitä voivat olla esimerkiksi, että yrityksen toiminta on tappiollista tai tarvittavan työn määrä on vähentynyt, näiden syiden osalta tilanteen tulee olla pysyvä tai ainakin oleellisesti heikentynyt. Määräaikaista työsopimusta ei ole mahdollista purkaa vedoten yrityksen taloudellisiin ja tuotannollisiin eikä yritystoiminnan uudelleen järjestelyistä johtuviin syihin. (Karttunen, ym. 2015, 698-700; Palmgren & Nieminen 2015, 60-62.)

Työsuhteen päättyessä on työntekijällä oikeus saada omasta pyynnöstä työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta (Työsopimuslaki 55/2001, 6:7 §). Mikäli työntekijä haluaa, voidaan työtodistuksessa kertoa työsuhteen päättymisen syy sekä arvioida työntekijän osaaminen ja käyttäytyminen työsuhteessa (Karttunen, ym. 2015, 704).

2.6 Vuokratyöntekijän työsuhdeturva

Rakennusyrityksessä voidaan käyttää myös vuokratyövoimaa, mikäli yrityksellä on tarvetta saada määritellyksi ajaksi lisää työvoimaa. Vuokratyövoimaa käyttämällä lisätään yrityksen liiketoiminnan joustavuutta ja ketteryttä työtilanteen mukaisesti. Vuokratyöntekijän työsuhteen oikeuksia ja velvollisuuksia käsitellään työsuhdekaaviossa (Kuvio 1).



Kuvio 1: Vuokratyöntekijän työsuhdekaavio (Siiki 2010, 20)

Vuokratyö tarkoittaa olosuhteita, missä työntekijän työnantaja vuokraa henkilön toisen yrityksen palvelukseen, vuokraamiseen on saatava työntekijän suostumus. Vuokratyövoimaa käyttävälle yritykselle siirtyy myös työnantajalle asetetut velvollisuudet, mitkä kohdistuvat työn tekemiseen tai sen organisoitiin. (Työsopimuslaki 55/2001, 1:7 §.) Vuokratyöntekijän kannalta ensisijainen vaikutus tällä on siihen, että työntekijä työskentelee vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen johdon- ja valvonnan alaisena. Työsuhde työntekijän ja työnantajan välillä säilyy siitä huolimatta, että työntekijä vuokrataan toiseen yritykseen. Työntekijän vuokraava yritys maksaa palkan työntekijän vuokraavalle yritykselle, ei suoraan työntekijälle. (Siiki 2010, 19-20.)

Vuokratyöntekijän työnantajan pitää järjestää työntekijän työterveyshuolto. Työntekijälle on kerrottava vuokrasopimuksen kohteena oleva yritys, työtä koskevat ammattitaitovaatimukset ja se millainen työ on kyseessä. On varmistuttava siitä, että työntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja soveltuvuus tarjottavaan työhön. Työntekijää vuokraavan yrityksen on myös selvitettävä, että henkilön vastaanottava yritys pystyy hoitamaan ja täyttämään sille asetetut velvollisuudet ja huolehtimaan tarjottavan työn turvallisesta ja hyväksyttävästä suorittamisesta. (Siiki 2010, 21.)

Vuokratyötä koskevassa sopimuksessa määritellään haluttu työsuoritus. Vuokratyötä käyttävän yrityksen on noudatettava työnantajaa koskevia työturvallisuuslain säännöksiä, vuokratyöntekijän suhteen. Vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen pitää huolehtia siitä, että ennen töiden

aloittamista ilmoitetaan työntekijälle työn edellyttämät ammatilliset vaatimukset sekä mahdolliset työn vaatimat erityiset ominaisuudet. Työn aikana on huolehdittava sen turvallisesta tekemisestä ja siitä, ettei työntekijän terveys altistu haitallisille tekijöille. Työntekijä tulee perehdyttää työhön ja työpaikan olosuhteisiin. (Siiki 2010, 20-22.)

2.7 Yksityinen elinkeinonharjoittaja tai yritys aliurakoitsijana

Aliurakoitsijana sekä yksityisenä elinkeinonharjoittajana toimiminen toisen työnjohdon alaisena on erotettava vuokratyöstä tai varsinaisesta työsuhteesta toisen palveluksessa. Yksityinen elinkeinonharjoittaja sekä aliurakointia tekevä yritys muodostavat sopimussuhteen tilaavan yrityksen kanssa. Sopimuksessa määritellään yritykseltä haluttu tai tilattu valmiin työn tulos. Sopimussuhde toisen yrityksen kanssa johtaa tilanteeseen, jossa vastuiden ja velvollisuuksien jakautuminen tapahtuu myös eri tavalla. Yritys mikä tulee solmitun sopimuksen kautta vastuulliseksi ja velvolliseksi noudattamaan sopimuksen ehtoja, ei kuitenkaan ole työntilajaan nähden työsuhteeseen verrattavassa olevassa asemassa. Työn tilanneella yrityksellä ei ole suoranaista velvollisuutta huolehtia näiden yritysten henkilöstöön kohdistuvasta henkilökohtaisesta työturvallisuudesta. (Siiki 2010, 22.)

Tilaava yritys eli pääurakoitsija käyttää yhteisellä työmaalla varsinaista määräysvaltaa. Pääurakoitsijan tulee sovittaa työmaalla toimivien yritysten toiminnot yhteen sellaisella tavalla, ettei niistä aiheudu työturvallisuudelle riskitekijöitä. Pääurakoitsijan täytyy huolehtia työmaan liikennejärjestelyistä, joiden avulla varmistetaan turvallinen liikkuminen työmaalla. Työmaan yleissuunnittelun on oltava ajantasaista ja työympäristö on pidettävä turvallisena sekä työskentelyolosuhteet sellaisina, että ne eivät vaaranna työntekijöiden terveyttä. Pääurakoitsijan huolehtimisvelvollisuus koskee myös muita työmaan vaikutuspiirissä olevia henkilöitä. (Siiki 2010, 22 & 143-144.) Työmaalla pääurakoitsijana toimivan yrityksen, aliurakointia tekevän yrityksen tai yksityisen elinkeinonharjoittajan välistä sopimussuhdetta tarkastellaan työturvallisuuden ja työsopimussuhteen oikeuksien ja velvollisuuksien jakaantumisen osalta kaaviokuvassa (Kuvio 2).

tiedossa, kyseessä ei ole riski, vaikka tapahtuman seuraukset ovat henkilölle tai omaisuudelle negatiivisia. (Juvonen, Koskensyrjä, Kuhanen, Ojala, Pentti, Porvari & Talala 2014, 8.)

Juvonen ym. (2014, 9) mainitsevat, että Kogan & Wallach määrittivät vuonna 1964 riskille tietynlaisen tieteelliseen lähtökohtaan perustuvan merkityksen: ”Riski on kaksitahoinen, toisaalta se sisältää mahdollisuuden ja toisaalta vaaran aspektin”. Tieteessä nähdään tämän johdosta riskissä mahdollisuus saavuttaa jotain hyvää, toisin kuin normaalisti sanan riski käytön yhteydessä ajatellaan tapahtuvan.

Työturvallisuuteen liittyen riskien arvioinnin tulee olla systemaattista ja jatkuvaa. Riskien arvioinnin avulla on mahdollista määritellä riskin suuruus ja se kuinka mahdollinen riskin aiheuttaja voidaan kokonaan poistaa. Mikäli riskin poistaminen ei ole mahdollista, riski tulee tehdä mahdollisimman pieneksi. Mahdolliset riskitekijät dokumentoidaan ja riskeistä ilmoitetaan työnantajalle. Työssä havaitut vaarat tulee poistaa välittömästi. Vaaratilanteita analysoidessa ja arvioitaessa tulee pohtia niiden syntyyn ja kehittymiseen liittyviä syitä ja seurauksia. (Työsuojelu 2015.) Työtapaturmien todennäköisyyttä ja seurauksien riskejä arvioidaan kolmipor-taisen asteikon avulla. Työtapaturmien todennäköisiä riskejä arvioitaessa määritellään, onko riski hyvin epätodennäköinen, epätodennäköinen vai todennäköinen. Riskin todennäköisyyden arviointia ja riskin tunnuspiirteitä kuvataan taulukossa 1 (STM 2015, 27).

Tapahtuma	Todennäköisyyden tunnuspiirteet
1 Hyvin epätodennäköinen	Tapahtuma joka esiintyy harvoin tai epäsäännöllisesti
2 Epätodennäköinen	Tapahtuma joka esiintyy toistuvasti, muttei säännöllisesti
3 Todennäköinen	Tapahtuma, joka esiintyy usein tai säännöllisesti

Taulukko 1: Ohjeellisia tapahtuman todennäköisyyden tunnusmerkkejä (STM 2015, 28)

Mahdolliset haittavaikutukset tai seuraamukset voidaan määritellä lievästi haitallinen, haitallinen tai erittäin haitallinen. Haittavaikutuksia ja seurauksen vakavuutta arvioidaan ja kuvataan taulukossa 2 (STM 2015, 27).

Seuraus	Seurauksen vakavuus
1 Lievästi haitallinen	Tapahtuma aiheuttaa ohimenevän sairauden tai haitan. Aiheuttaa esimerkiksi 3 päivän poissaolon.
2 Haitallinen	Tapahtuma aiheuttaa suurempia tai pitkäkestoisempia seurauksia tai vaikutukseltaan lievempiä haittoja. Aiheuttaa 3-30 päivän poissaolon.
3 Erittäin haitallinen	Tapahtuma aiheuttaa pysyviä tai palautumattomia vammoja. Aiheuttaa sairaalahoitoa ja yli 30 päivän poissaolon.

Taulukko 2: Ohjeellisia seurausten vakavuuden tunnusmerkkejä (STM 2015, 27)

Riskejä on aina pyritty hallitsemaan tavalla tai toisella. Tapahtumaa seuraavia haitallisia tai epäedullisia vaikutuksia tai sen tuomia mahdollisuuksia, voidaan arvioida ennakoita perustuen kokemukseen, tutkimalla tapauksia tai laskelmoimalla. Arvioitaessa riskejä tapahtumaan liittyvät odotuksen jäävät toisinaan huomiotta. Tällöin riskin mittaaminen perustuu ainoastaan tapahtuman todennäköisyyteen ja siihen liittyvään epävarmuuteen tai sen merkittävyyteen seuraamusten suuruudesta ja haitallisuudesta. (Juvonen ym. 2014, 9.)

Riskin laskentakaavana (Kuvio 3) käytetään yleisesti:

$$\text{RISKI} = \text{Todennäköisyys} \times \text{Riskin vakavuus}$$

Kuvio 3: Riskin laskentakaava (Juvonen ym. 2014, 9)

Riskin laskentakaavaa käytettäessä, riskin todennäköisyyden arviointi perustuu todennäköisyysjakaumaan. Tämän johdosta riskien arviointi voidaan tehdä tarkkaan vain niiden riskien kohdalla mitkä ovat tyypillisimpiä. Mikäli arvioitava riski on entuudestaan tuntematon tai aivan uusi, sen vaikutusta ei voida tätä menetelmään hyväksi käyttäen tarkkaan arvioida. Erilaiset liiketoimintaan sisältyvät riskit käyvät tästä esimerkkinä. (Juvonen ym. 2014, 9.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n mukaan työnantajan on selvitettävä ja arvioitava mahdolliset vaaran tekijät eli työnantajan on tehtävä työhön liittyvää riskienarviointia. Siiki (2010, 40-41) mukaan lain keskeisenä sanomana voidaan pitää työn vaarojen arviointia ja selvittämistä. Työturvallisuuden perusedellytyksenä on, että työnantaja on selvittänyt ja lisännyt omaa tietoisuuttaan työpaikalla vallitsevista, työntekijöille vaaraa tai epäedullisia vaikutuksia aiheuttavista tekijöistä. Työturvallisuuden riskien arviointi tarkoittaa systemaattista toimintaa, jossa työntekijöille vaaraa tai haittaa aiheuttavia tekijöitä etsitään ja torjutaan. Edellä

mainitut vaaraa tai haittaa aiheuttavat asiat tulee poistaa, mutta mikäli se ei ole mahdollista, on tehtävä riskien arviointi siitä, kuinka suuren uhan tai haitan ne muodostavat työntekijöille. Tätä voidaan pitää yhtenä merkityksellisempänä asiana työnantajan velvollisuuksia tarkasteltaessa. Tosiseikka on kuitenkin, että kaikkien mahdollisten riskitekijöiden poistaminen on käytännössä mahdotonta.

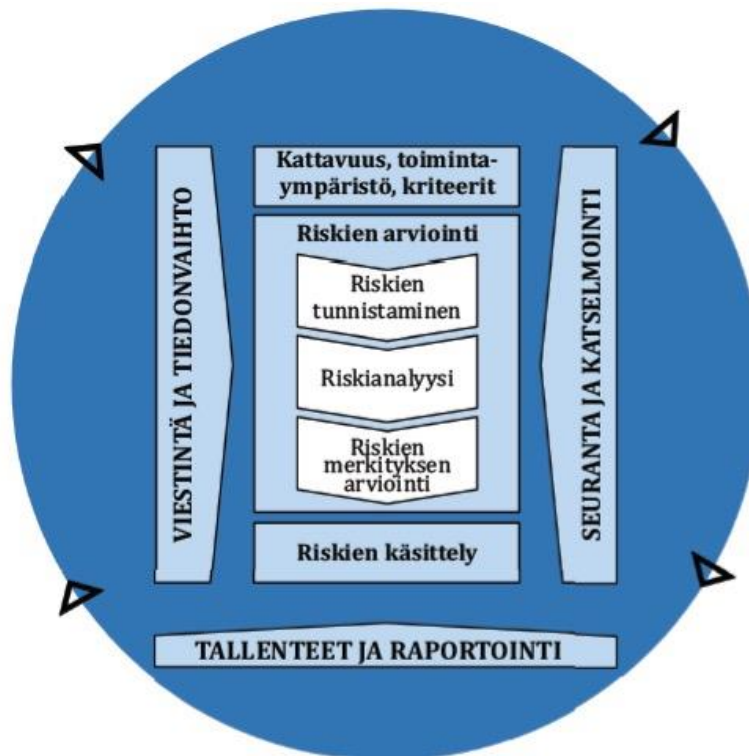
Riskit eivät voi olla tunnistamattomia, tai työpaikalla ei voi olla sellaista haittaa tai vaaraa aiheuttavia tekijöitä, mitkä ovat lainsäädännön mukaan kiellettyjä. Välitöntä vaaraa tai haittaa aiheuttavat tekijät on poistettava välittömästi, joten niiden vaikutusta ei tarvitse erikseen tutkia tai luokitella. Havaituista sekä vaikutukseltaan ainoastaan vähäiseksi arvioitujen vaara- tai haittatekijöiden osalta, on mahdollista laatia suunnitelma niiden poistamiseksi. (Siiki 2010, 41.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastelun kohteena on rakennusalan yritys, joten työturvallisuuslain mukaisessa riskien arvioinnissa on myös huomioitava yrityksen toimiala. Toimialalta selvitetään merkityksellisempien vaarojen ja haittojen luonne, esiintyvyys ja se, millaista vahinkoa ne voivat aiheuttaa työntekijän terveydelle tai hyvinvoinnille. Riskien arvioinnin ja kartoituksen yhteydessä on huomioitava yrityksen työkohte, käytettävät työmenetelmät, työkoneet sekä työkohteessa vallitsevat olosuhteet. Arvioidaan työn tekemiseen liittyvät kuormittavat seikat, joita voivat olla esimerkiksi jatkuva kiire, urakan aikatauluun liittyvät seikat sekä työyhteisön toimivuus. Kartoitetaan työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet, joita ovat ikä, ammatillinen osaaminen, sukupuoli ja yleensä edellytykset toimia kyseessä olevassa työtehtävässä. Työnantajalla onkin yleinen velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijät tekevät henkilökohtaisista ominaisuuksista johtuen oikeanlaista työtä. Lisäksi arvioidaan ja todetaan työkohteessa mahdollisesti aiemmin tapahtuneet vahingolliset ja haitalliset tapahtumat sekä mahdollisesti vaaraa aiheuttaneet tilanteet. (Siiki 2010, 42-43.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n mukaan työnantajan on arvioitava ja selvitettävä työn vaaroja ja saman lain yhdestoista pykälä käsittelee erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä. Siiki (2010, 45) mukaan erityistä vaaraa aiheuttava työ on sellaista, mikä tehdyn riskiarvion perusteella voidaan arvioida vaaralliseksi tai haitalliseksi ja näin ollen työn tekemiseen liittyy tavanomaisempaa suurempi riski tai vaara. Tällainen työtehtävä on osoitettava sellaisen työntekijän tehtäväksi, kenellä on henkilökohtaisten ominaisuuksien ja koulutuksen perusteella parhaat mahdolliset edellytykset suoriutua siitä.

Suomen Riskienhallintayhdistyksen mukaan järjestelmällinen toiminta yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi ja toimintasuunnitelman toteuttamiseksi on osa yrityksen riskienhallintaa. Riskienhallinta on olennainen osa yrityksen johtamista, koska yrityksen toimintaan liittyy aina epävarmuutta tai erilaisia uhkia, vaikka lopulta kysymys voi olla kyvystä hyödyntää mahdollisuuksia tai torjua esiintyviä vaaroja tai haittoja. Riskienhallinnan tehtävä on toiminnan

tarkastelu siten, että tunnistetaan yrityksen toimintaa vaarantavia uhkia ja tutkitaan niiden vaikutuksia. Yrityksen johto voi päättää tämän arvion perusteella parhaat hallintakeinot esiintyvillä riskeillä. Riskienhallinnan suunnittelua varten on luotu prosessikaavio (Kuvio 4), minkä avulla voidaan havainnollistaa riskienhallinnan käsittelyä ja sen eri toimintoja. (Riskikompassi, 2018; SFS-ISO 31000: 2018, 14.)



Kuvio 4: Prosessikaavio riskienhallintaan (SFS-ISO 31000: 2018)

Viestinnän ja tiedonvaihdon avulla opitaan ymmärtämään riskejä. Viestinnän tarkoituksena on lisätä tietoa ja ymmärrystä riskeistä. Tiedonvaihdon tarkoituksena on saada palautetta ja hankkia tietoa päätöksenteon tueksi. Kattavuuden, toimintaympäristön ja kriteerien tarkoituksena on mukauttaa riskienhallintaprosessi yritykselle sopivaksi. Mukauttaminen mahdollistaa vaikuttavien riskien arvioimisen ja niiden asianmukaisen käsittelyn. Riskien luokittelu on kokonaisvaltainen toiminta mikä sisältää riskien tunnistamisen, riskianalyysin ja riskien merkityksen luokittelun. Riskejä arvioidaan järjestelmällisesti, jatkuvasti ja parasta mahdollista tietoa hyväksi käyttäen. Riskien tunnistamisen tavoite on löytää ja tunnistaa yritykselle niin positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia aiheuttavia tekijöitä. Riskianalyysin tavoitteena on saavuttaa ymmärrys riskin luonteesta, ominaisuuksista sekä riskitasosta. Tapahtumalla voi olla monia erilaisia syitä ja seurauksia ja näin ollen se voi vaikuttaa moniin tavoitteisiin. Riskien merkityksen arvioinnilla on tarkoitus tukea päätöksentekoa. Riskien käsittelyyn valitaan sopivin menetelmä, missä arvioidaan saavutettavan hyödyn positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia, kustannuksia ja tarvittavaa työmäärää. Seuranta ja katselmointi on oltava osa kaikkia

toiminnon eri vaiheita. Tähän kuuluu suunnittelu, tiedon kokoaminen ja tarkastelu, tulosten kirjaaminen ja palautteen antaminen. Riskienhallintaprosessin tulokset on tallennettava ja niistä on raportoitava tarkoitukseen sopivalla tavalla. Tavoitteena on avustaa päätöksentekoa, riskienhallinnan kehittämien ja tiedottaa yrityksessä saaduista tuloksista. (SFS-ISO 31000: 2018, 14-20.)

4 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusotteeltaan tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, mikä toteutetaan haastattelulla, havainnoinnilla sekä lähestyen teoreettisesti tutkittavaa asiaa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 41-42.) Opinnäytetyössä tutkitaan työturvallisuutta, arvioidaan sen riskejä haastatteleamalla yrityksen työntekijöitä sekä tekemällä havaintoja yrityksen työmaalla.

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää erityyppisiä aineistonkeruumenetelmiä vaihtoehtoisesti, yhdessä tai yhdistelemällä niitä erilaisin tavoin, riippuen tutkittavasta ongelmasta (Tuomi & Sarajärvi 2013, 71). Tutkimuksen onnistumisen lähtökohtana on löytää oikeanlainen kohderyhmä ja siihen soveltuva tutkimusmenetelmä. Tutkimusongelma ja tutkimuksen päämäärä vaikuttavat ennen kaikkea käytettävän tutkimusmenetelmän valinnassa. Tutkimusongelman ratkaisemiseksi ei ole olemassa yhtä ja ainoa oikeaa menetelmää. Käytävissä olevia vaihtoehtoja voi olla useita ja tämän johdosta oikean menetelmän valitseminen tai löytäminen voi olla vaikeaa. (Heikkilä 2014, 12.) Ihmisillä on taipumus tulkita asioita ja asettaa kysymyksiä valitusta perspektiivistä katsottuna sekä kyky päätellä asioita oman käsityskyvyn mukaan (Hirsjärvi ym. 2013, 160).

Ongelmanratkaisu perustuu tieteelliseen tutkimukseen. Tutkimuksessa tarkastellaan tutkimuksen kohteena olevan yrityksen toimintatapoja sekä lainmukaisuuksia. Tutkimuksessa voidaan käyttää hyväkseen luovuutta. Tutkimus voi nojata teoriaan, jolloin tutkitaan ja käytetään hyödyksi valmiita tietolähteitä. Tällöin tutkimusta kutsutaan kirjoituspöytä tutkimukseksi. Menetelmänä voidaan käyttää myös kokemusperäistä eli empiriaan perustuvaa menetelmää, missä havainnoidaan tutkimuksen kohdetta. Kokemusperäisessä tutkimuksessa voidaan etsiä ilmiöistä tai toimintamalleista syitä tietynlaiseen käyttäytymiseen ja tämän jälkeen etsiä niille ratkaisuja, kuinka asiat pitäisi toteuttaa. Menetelmien yhteisenä tavoitteena tässä opinnäytetyössä on etsiä ratkaisuja sekä löytää vaihtoehtoja, jotta tutkimusongelmasta esille nostettuihin kysymyksiin löydettäisiin vastaus. (Heikkilä 2014, 12.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa laadullista aineistoa, koska työn tarkoituksena ei ole kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän mukaisesti mitata aiheeseen liittyviä prosenttiosuuksia tai määriä. Tässä tutkimuksessa käytetään laadullisen tutkimuksen eri menetelmiä mahdollisimman laajan kokonaiskuvan saamiseksi kohteesta ja siellä mahdollisesti esille nousevista riskeistä. (Heikkilä 2014, 15-16.)

Tutkimusaiheen kannalta on relevanttia perehtyä lainsäädäntöön, säädöksiin sekä oikeus- ja riskienhallintakirjallisuuteen. Perehtyminen edellä mainittuun kirjallisuuteen sekä säädöksiin antaa haluttua suuntaa tutkimukselle ja ohjaa siihen liittyviä valintoja sekä kysymysten muodostamista. Tutkijan tulee perehtyä kattavasti aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen sekä säädöksiin ja niiden pohjalta miettiä tutkimustehtävää ja sen näkökulmaa. Tässä yhteydessä aineisto voi olla hyvinkin laaja ja monitahoinen, joten on syytä miettiä myös aineiston rajausta ja vasta tätä kautta edetä varsinaiseen aineiston hankkimiseen. Kirjallisuuden tutustumisen kautta voidaan jatkaa tutkimuksen kannalta merkityksellisimpien lähteiden keräämistä sekä aineiston tarkastelua ja analysointia. Tutkimusentekijälle on keskeistä tuntea aiheeseen liittyvä kirjallisuus, koska tätä kautta on mahdollisuus saavuttaa varmuutta tehtävän tutkimuksen mielekkyydestä. Aiheen taustatiedot tunteva tutkija voikin tätä kautta perustella tutkimuksen tarpeellisuutta ja syytä siihen, minkä vuoksi se tehdään siihen valituilla menetelmillä ja käsitteillä. (Hirsjärvi ym. 2013, 109.)

Kirjallisuuden tarkastelu ja sen sisällön analysointi antaa perusteet tälle tutkimukselle. Tässä opinnäytetyössä käytetään pääasiallisina lähteinä oikeus- ja riskienhallintakirjallisuutta sekä työoikeutta koskevaa voimassa olevaa lainsäädäntöä ja siihen yhtenä tutkimuksen kannalta tärkeimpänä osa-alueena liittyvää työturvallisuus-oikeutta. Kirjallisuuden tutkimisen tarkoituksena on avata ja selkeyttää lainsäädäntöön ja riskienhallintaan liittyviä säännöksiä ja käsitteitä.

4.2 Haastattelut

Laadullisissa tutkimuksissa haastateltavia on tavallisesti vähemmän, kuin kvantitatiivisissa eli määrällisissä tutkimuksissa. Ryhmä voi olla pienempi ja siitä muodostetaan mahdollisimman laaja-alainen kuva, jotta sen vallitsevaa tilannetta voitaisiin selvittää ja mahdollisesti synnyttää uusia ideoita kehitykseen. (Ojasalo ym. 2014, 104.) Tässä opinnäytetyössä käytetään yhtenä tiedonhankintamenetelminä haastatteluja. Tämän opinnäytetyön yhteydessä toteutettiin viisi yksilöhaastattelua.

Haastatteluiden ajatus on tarkoitukseltaan hyvin yksinkertainen. Halutessamme tietää kuinka ihminen toimii tai ajattelee, on parempi kysyä häneltä asiasta. Haastattelun hyvä puoli on sen antama mahdollisuus joustavuuteen. Joustavuus tuo haastattelijalle mahdollisuuden esimerkiksi toistaa kysymys, tarkentaa sanamuotoja, oikaista virheellisiä käsityksiä ja käydä keskusteluja haastateltavan kanssa. Haastatteluissa kysymyksien esittämisjärjestyksestä voidaan

muuttaa, mikäli haastattelija katsoo siihen olevan tarvetta. Haastatteluiden ensisijainen päämäärä onkin saada mahdollisimman paljon esille tosiseikkoja sekä informaatiota tutkittavasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73.)

Olisi suositeltavaa, että haastateltavat voisivat tutustua kysymyksiin tai ainakin aiheeseen etukäteen. Kysymykset voidaan toimittaa haastateltavalle haastatteluajankohdan sopimisen yhteydessä. Haastateltavan on eettisiltä ja moraalisilta periaatteilta katsottuna tiedettävä etukäteen mistä haastattelussa on kysymys. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73.)

4.3 Havainnointi

Havainnointia pidetään laadullisessa tutkimuksessa haastattelun ohella toisena yleisesti käytettynä aineistonkeruumenetelmänä. Havainnointia voidaan perustella aineistonhankintamenetelmänä, mikäli tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä ei ole ennalta tietoa tai siitä tiedetään vain hieman. Haastattelukysymyksiä laatiminen ennakkoon voi edellä esitetyn seikan vuoksi olla vaikeaa. Tutkimuksen kannalta voidaankin pitää hyvin hedelmällisenä erilaisten tiedonkeruumenetelmien yhdistelmää. Havaintoihin perustuva menetelmä auttaa kytkemään muilla tiedonkeruumenetelmillä hankittu tieto oikeisiin asiansuhteisiin. Ainoastaan haastattelua käytettäessä voivat käsiteltävät seikat tulla normaalia voimakkaammin esille. Havaintoihin perustuvalla menetelmällä voidaan todentaa ilmiöt tai tutkittavat asiat luotettavammalla tavalla, yhdistämällä ne haastattelun yhteydessä saatuihin tietoihin ja kokemuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 81.)

Tuomi & Sarajärven (2013, 81) mukaan havainnointi tiedonkeruumenetelmänä voidaan jakaa neljään erilaisella tavalla tehtävään havainnointimenetelmään, näitä ovat piilohavainnointi, havainnointi ilman osallistumista, osallistuva havainnointi ja osallistava havainnointi.

Piilohavainnointia käytetään harvoin, koska tutkittavat eivät tällöin tiedä olevansa osa tutkimusta, vaan olettavat havainnoitsijan olevan osa joukkoa ja kohtelevat häntä sen mukaisesti. Tällä tavalla toimittaessa saavutetaan mahdollisimman aitoa tietoa tutkittavasta asiasta, mutta moraaliselta kannalta katsottuna asia ei ole niin selkeä. Piilohavainnoin tutkittavat henkilöt saattavat joutua tutkimuksen kohteeksi tietämättään ja antamatta siihen varsinaista suostumustaan. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 81.)

Havainnointi ilman osallistumista ja osallistuvan havainnoinnin ero ei ole aivan selväpiirteistä. Yhteistä näille menetelmille on kuitenkin selvä ero piilohavainnointiin. Näissä menetelmissä tutkittavat tietävät osallistuvansa tutkimukseen ja lisäksi heiltä on saatu lupa siihen. Havainnoinnissa ilman osallistumista, tutkija ei ole vuorovaikutuksessa tutkittaviin, vaan voi tehdä havaintoja esimerkiksi videon välityksellä. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija toimii avoimessa vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. Ongelmaksi tällaisessa tavassa tulee tutkijan oma myötävaikutus tutkittavien kanssa. Riippuen tutkijan omasta aktiivisuudesta osana

ryhmää, voi sillä olla vaikutusta tutkittavien käyttäytymiseen tai toisaalta se voi myös jäädä vaille vaikutusta. Tavoite olisi kuitenkin pitää toiminta muuttumattomana ja ainoastaan ymmärtää sitä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 82.)

Yksi tämän opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmä on havainnointi, koska tällä tavalla voidaan varmentaa ja hakea tukea haastatteluissa esille nousseita asioista tai ilmiöistä. Havainnoja kerättiin yrityksen työmaalta, tarkkailemalla työntekijöiden toimintaa ja tekemällä havainnoja työmaa-alueesta, osallistumatta itse työntekoon. Työntekijöille oli ennakolta kerrottu tutkimuksesta ja siitä mihin tuloksia tullaan käyttämään.

4.4 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyyden merkitys korostuu erityisesti tilanteissa, missä on havaittavissa erilaisia päämääriä tai etujen tavoittelua, joiden tavoitteena on ohjata tutkimusta tiettyyn haluttuun suuntaan. Tutkimusetiikkaan liittyy myös relevantin aineiston hankinta sekä oikeudellinen sääntely. Suomen Perustuslain (731/1999) 16:3 §:ssä on säädetty tieteen vapaudesta sekä saman lain kymmenennessä pykälässä on säädetty yksityiselämän suojasta minkä mukaan kaikkien yksityinen elämä, kunnia ja kotirauha on taattu ja näin ollen rikkomaton. Edellä mainittujen pykälien perusteella tutkimukselta voidaan vaatia, että tutkimuksen tuottama aineisto ei loukkaa kenenkään yksityisyyttä tai kunniaa, mutta samalla lainsäädäntö asettaa myös vaatimuksen, että tutkimuksen tuloksena syntyy erinomaista ja luotettavaa tutkimustietoa tutkimuksen esille nostamista kysymyksistä. Eettisyyttä koskevista ohjeista on painotettu tutkimusaineiston arkistointiin sekä saatavilla olemiseen muiden käyttöä varten sitä, että lähtökohtaisesti on huolehdittava materiaalin tietosuojasta, luottamuksellisuudesta sekä tutkimuksen kohteena olleiden henkilöiden yksityisyyteen liittyvistä seikoista. (Kuula 2011, 12.)

Tehtävän tutkimuksen moraalisiin periaatteisiin kuuluu varmistua siitä, että tutkimusta varten tarvittavat luvat on asianmukaisesti hankittu. Tämän opinnäytetyön tekemistä varten on saatu toimeksianto ja suostumus sen kohteena olevalta yritykseltä sekä tutkimukseen osallistuvalla yrityksen henkilökunnalta. Opinnäytetyön tilaajan kanssa on kirjallisesti laadittu sekä allekirjoitettu opinnäytetyötä koskeva yhteistyösopimus. Opinnäytetyössä on otettu huomioon ja noudatettu toimeksiantajan tutkimukselle asettamia toiveita sekä tavoitteita. Toimeksiantajan toiveena oli, että yrityksen nimeä ei julkaista tutkimuksessa, joten tutkimuksessa on noudatettu yrityksen, haastateltujen henkilöiden sekä työmaan osalta periaatetta, että ne pysyvät tunnistamattomina.

5 Opinnäytetyön toteutus

Henkilökohtaiset haastattelut toteutettiin vuoden 2020 alkupuolella, helmi- huhtikuun aikana. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina, missä kaikille haastateltaville oli samat kysymykset ja niihin vastattiin omin sanoin. Valmiita vastausvaihtoehtoja ei käytetty. Haastattelun aihealueet olivat ennalta määritelty, mutta kysymysten laajuutta ja tarkkaa muotoa saatettiin vaihdella haastateltavan mukaan. Lopuksi jätettiin tilaa avoimelle keskustelulle liittyen käsiteltävään aihealueeseen.

Yrityksen työntekijöitä haastateltiin ja ennen haastattelua haastateltaville lähetettiin sähköposti, jossa kerrottiin haastattelun teema. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista. Ennen haastattelun toteutusta laadittiin haastattelukysymykset. Haastattelukysymykset lähetettiin haastateltaville kolme päivää ennen haastattelua. Haastatteluiden avulla tutkimuksessa pyritään saamaan mahdollisimman paljon tietoa työturvallisuuden tämän hetkisestä tilanteesta yrityksessä. Haastattelujen yhteydessä tehtiin muistiinpanoja kysymyskaavakkeeseen ja lisäksi haastattelut nauhoitettiin ja vastaukset litteroitiin sanasta sanaan, koska vastaukset annettuihin kysymyksiin olivat suhteellisen lyhyitä. Tällä tavalla vastaukset olivat mahdollisimman todenperäisiä ja niistä tutkimuksen kannalta saatava hyöty olisi mahdollisimman suuri.

Haastateltavat halusivat pysyä nimettöminä yhtä lukuun ottamatta, joten haastateltavista ei puhuta tässä tutkimuksessa nimellä, eikä muulla henkilöä yksilöivällä tiedolla. Tutkimukseen osallistui yrityksen viisi rakennusalan ammattilaista. Haastateltavien määrään vaikutti osaltaan hieman hiljaisempi kausi yrityksen työtilanteessa. Haastattelun pohjana käytettiin liitteessä 1 olevia kysymyksiä.

6 Tutkimuksen tulokset

Haastatteluun osallistui viisi rakennusyrityksen työntekijää. Haastateltavien kokemus rakennusalalta oli noin yhden ja kolmenkymmenen vuoden väliltä. Kysymyksiin vastattaessa oli havaittavissa yhteneviä mielipiteitä rakennusalan työturvallisuudesta ja työmaalla esiintyvistä riskeistä. Osalla haastateltavista on rakennusalan koulutus sekä huomattavasti kokemusta rakennusalalta. Ammatillista osaamista ja työkokemusta löytyi erilaisista työtehtävistä, minkä pystyi myös haastattelun yhteydessä toteamaan. Yksi haastatelluista on aiemmin ollut työturvallisuusturvastavana suuren rakennusyrityksen isoilla työmailla ja yksi on työskennellyt yrityksessä vasta noin vuoden. Tutkimuksen tuloksissa esitetään myös havaintokäynnin yhteydessä otettuja valokuvia, missä arvioidaan työn tekemisen turvallisuutta.

6.1 Suhtautuminen työturvallisuuteen

Yrityksen työturvallisuuden nykytilannetta haastateltavat pitivät hyvänä. Pisimpään rakennusalalla työskennelleet kertoivat, että yleisesti ottaen turvallisuuskulttuuri rakennusalalla on kokenut viimeisten vuosikymmenien aikana muutoksen parempaan suuntaan. Työturvallisuuden liittyvien määräysten ja säännösten noudattamisessa on kuitenkin edelleen havaittavissa eroja, riippuen siitä onko kysymyksessä iso vai pieni rakennusyritys. Haastattelussa nousi esille myös sellainen näkemys, että onko työturvallisuutta koskevassa sääntelyssä menty jo liian pitkälle? Toisinaan eteen saattaa tulla tilanteita, missä ohitetaan järkevä toiminta vain sen perusteella, että noudatetaan sääntöjä. Tältä osin koettiin, että työturvallisuusmääräykset ovat osittain liian ehdottomia ja tiukkoja. Työturvallisuutta koskeviin määräyksiin ja valvontaan suhtauduttiin kuitenkin positiivisella ja hyvällä asenteella. Kaikki pitivät työturvallisuuden panostamista ensiarvoisen tärkeänä ja hyvänä asiana.

”Nykyisin tosin on menty jo ohi järkevän toiminnan ja välillä nämä ylitse menevät vaatimukset aiheuttavat jo itsessään työturvallisuusriskejä.”

”Jousto mahdollisuus ja sen kuuluisan maalaisjärjen käytön salliminen, esimerkiksi olet yksin huoneessa poistamassa tapettia ja sinun ehdottomasti käytettävä suoja kypärää. Työskentelet yksin henkilönostimessa ja päälläsi on vain avoin taivas niin suojakypärän käyttö on ehdotonta. Tämmöisissä ja vastaavissa tapauksissa se maalaisjärjen käyttökin olisi sallittua niin nämä jäärätkin saisi helpommin noudattamaan määräyksiä.”

Työturvallisuuden noudattamisen ja sen valvonnan suhteen nähtiin myös eroavaisuuksia riippuen siitä, tapahtuuko rakentaminen maaseudulla vai kaupungissa. Kaupungeissa koettiin valvonnan olevan tiukempaa. Tähän varmasti vaikuttaa osaltaan se, että kaupungeissa rakennetaan enemmän, joten ihmisiä sekä ajoneuvoja liikkuu enemmän ympäristössä ja virheisiin puututaan herkemmin myös ulkopuolisten henkilöiden toimesta.

”Työturvallisuustaso on aika korkea sellaisilla työmailla, jotka sijaitsevat isoissa kaupungeissa, missä työmaat ovat usein ihmisten ja liikenteen keskellä, varsinkin pääkaupunkiseudulla.”

”Maakunnissa on minun kokemukseni mukaan hieman leppoisampi asenne työturvallisuuden suhteen, varsinkin kirvesmiehien kesken. Maakunnissa valvontaa on hieman vähemmän.”

”Työturvallisuutta valvotaan nykyään pääsääntöisesti erittäin hyvin. Mitä suurempi työmaa sen paremmin. Pienemmillä työmailla huomaa useammin puutteita valvonnassa.”

Kysyttäessä työntekijöiltä mielipidettä tutkittavan yrityksen työturvallisuuden tilanteesta työmailla, vastaukset olivat yhteneväisiä.

”Yrityksen työmaat ovat olleet erittäin turvallisia.”

”Hyvin turvallisia vaikka meidän alallamme on aina erittäin suuri riski työtaturmille.”

”Yrityksen työmaat ovat olleet turvallisia. Työntekijöille on painotettu työturvallisten työskentelytapojen merkitystä.”

Työmies valmistelee kaivannossa olevan viemäriin oikaisua (Kuvio 5), rakentamalla kaivannon ympärille suojakehikon.



Kuvio 5: Viemäriin oikaisu

Ilman erillistä tuentaa on vaarana, että kaivannon seinämien sortuessa, työntekijä voi jäädä sortuvien maamassojen alle puristuksiin tai jopa niiden alle. Viemäriin oikaisua valmistelemaan työvaiheen yhteydessä voitiin todeta, että suojakypärää ja silmien suojausta ei käytetä mutta jaloissa on turvakengät.

6.2 Työkoneiden suojalaitteet ja henkilökohtaiset suojavälineet

Haastateltavilta kysyttiin henkilökohtaisten suojavälineiden käyttämisestä ja yrityksen toimintatavasta, mikäli niihin tulee turvallisen käyttämisen estävä vika. Lähes kaikki vastaajat kertoivat käyttävänsä henkilökohtaisia suojavälineitä. Tosin esille nousi myös työntekijän oma harkinta suojavälineen tarpeellisuudesta. Harkintaa suojavälineen käyttämisestä tehdään

riippuen työtehtävästä ja siitä, kuinka omaan kokemukseen perustuen niiden käyttäminen koetaan tarpeelliseksi.

”Käytän yleensä suoja varusteita mutta se myös vaihtelee hyvin suuresti riippuen siitä, millaista työtä suoritetaan.”

”Riippuu tehtävästä, kuitenkin vähintään työvaatetus, turvakengät, hanskat ja suojalasit.”

Yrityksen työnjohdossa suhtaudutaan henkilökohtaisten suojavälineiden käyttöön lain vaatimalla tavalla, ilman että työntekijälle annettaisiin mahdollisuutta tehdä omaa tarveharkintaa niiden käyttämisen suhteen. *”Huomautetaan asiasta ja kerrotaan ettei suojaimien käyttämättä jättämisestä aiheudu hankaluuksia vain työntekijälle, vaan kaikille organisaatiossa työskenteleville”*. Valvonta suojavälineiden käyttämisen suhteen ei kuitenkaan ole sellaista, että voitaisiin täydellä varmuudella todeta kaikkien työntekijöiden käyttävän niitä aina ja jokaisen työtehtävän yhteydessä. Havaintokäynnin yhteydessä tämä voitiin todeta erilaisten työtehtävien yhteydessä. Henkilökohtaisten suojavälineiden käyttämättömyydestä johtuen saattaa työntekijälle aiheutua erilaisia vammoja.

Työmies irrottaa laattoja henkilöstötilan lattiasta (Kuvio 6) poravasaralla. Vanhat laatat on irrotettava, koska muun muassa vedeneristys on uusittava lattian alla.



Kuvio 6: Lattian piikkausta poravasaralla.

Lattiasta laattoja irrottavalla työmiehellä on jalassa omat lenkkarit, joten poravasaran osuessa jalkoihin on tapaturmanvaara ilmeinen. Työmiehellä ei ole päässä suojalaseja tai suojakypärää. Piikkauksen yhteydessä työntekijä altistuu myös pölylle, koska hengityssuojain ei ollut käytössä. Työmiehen tunnistettavuuden vuoksi kuviota 6 on käsitelty, jättämällä pään alue pois kuvasta.

Työmies irrottaa laattoja seinästä (Kuvio 7) poravasaralla.



Kuvio 7: Seinän piikkausta poravasaralla.

Työmies käytti turvakenkiä mutta suojalaseja tai suojakypärää työmiehellä ei ole päässä. Piikkauksen yhteydessä työntekijä altistuu myös pölylle, koska hengityssuojain ei ollut käytössä.

Työkoneissa olevien suojavälineiden poistamiseen suhtauduttiin haastateltavien keskuudessa pidättyvästi. Haastateltavat tunnistavat ja tietävät suojalaitteiden tarkoituksen. Mikäli jonkin työtehtävän suorittaminen on mahdotonta suojalaitteen ollessa työkoneessa kiinni, se poistetaan hetkellisestä käytöstä. Tällaisia tilanteita voi olla esimerkiksi leikattaessa sirkkelillä isoa vanerilevyä. Suojalaite voi myös estää leikkausmerkin näkyvyyden, jolloin se on otettu hetkellisestä pois käytöstä.

”Olen poistanut joskus, jollain sirkkelin suoja estää näkyvyyttä leikkausmerkkiin.”

”Teräsuojan olen joutunut joskus poistamaan yksittäisen sahauksen onnistumisen takia mutta en muuten.”

”Pöytäsiirkeleistä joutuu välillä poistamaan teräsuojan, mikäli halkaistava levy ei mahdu teräsuojaimen varren alle leveytensä takia.”

Muuten työntekijät kertoivat noudattavansa työturvallisia menetelmiä työkoneiden kanssa ja pitivät suojalaitteet niissä kiinnitettyinä. Työntekijät kertoivat myös käyttävänsä sirkkelillä sahaamisen yhteydessä työntökapulaa, koska muuten sormien irti leikkaantumisen vaara on ilmeinen.

6.3 Työturvallisuuden riskien merkitys ja valvonta

Tutkimuksen kohteena olevan yrityksen työmailla valvontaa koettiin olevan riittävästi työnjohdon ja muiden työntekijöiden toimesta. Työturvallisuuden koettiin olevan yhteinen asia mikä vaikuttaa kaikkien työmaalla työskentelevien yhteiseen turvallisuuteen ja terveyteen.

”Työnjohtajat valvovat työturvallisuutta muiden tehtäviensä ohella ja tekevät sen ihan hyvin, kun tietävät olevansa myös vastuussa onnettomuuksista. Nykyään myös muut työntekijät valvovat muiden tekemisiä.”

”Työnjohto valvoo riittävästi. Lisäksi kokeneemmat työntekijät valvovat/opastavat uudempia työntekijöitä.”

”Työnjohto käy usein, mikä on hyvä asia.”

Haastattelussa nousi kuitenkin esille, että tutkittavan yrityksen työmailla on toisinaan havaittu joitakin työturvallisuuteen liittyviä puutteita. Puutteellisuudet ovat olleet lähtöisin työntekijöiden omasta toiminnasta, työskentelytavoista tai suoraan verrannollinen työntekijän aiempaan kokemukseen ja ammattitaitoon.

”Lähinnä henkilökohtaisten suojavälineiden käyttämättä jättämisiä, vaikka välineet on työntekijöille annettu ja niiden käyttöön voimakkaasti kehoitettu. Myös kokemattomuus ja ammattitaidottomuus aiheuttaa työmailla kohtalaisia riskejä.”

”Työmiehiä katolla ilman valjaita. Työmies on mennyt lautanipun päälle, kun nosturi on nostanut sen katolle. Työmies ja lautanippu ovat roikkuneet nosturin vaijerista noin 15m korkeudella. Työmailla näkee vähän kaikenlaista, kaikkia ei kiinnostaa eikä välttämättä ymmärrä työturvallisuuden tärkeys.”

”Olen, useimmiten työntekijöiltä puuttuvia henkilösuojaimia.”

”5€ mies tekee helposti 1000€ vahingon”

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että työturvallisuutta ja sen valvontaa pidettiin merkityksellisenä ja tärkeänä osana työn turvallista tekemistä kohtaan. Työntekijöiden asenteet työturvallisuutta kohtaan ovat muuttuneet muutaman vuosikymmenen kuluessa positiivisempaan suuntaan.

”Pääsääntöisesti suhtaudutaan hyvin ja nykyään jo ymmärretään, että kyseessä on meidän kaikkien turvallisuus, ei vain yksittäisen suorittajan.”

”Aika hyvin, jos ne itse ymmärtävät työn vaarallisuuden, jos ne ei ymmärrä, niin ne ei yleensä kiinnitä huomiota asian vaarallisuuteen.”

”Olen havainnut puutteita hyvinkin useasti vuosien saatossa, mutta vuosi vuodelta työturvallisuus on parantunut huomattavasti.”

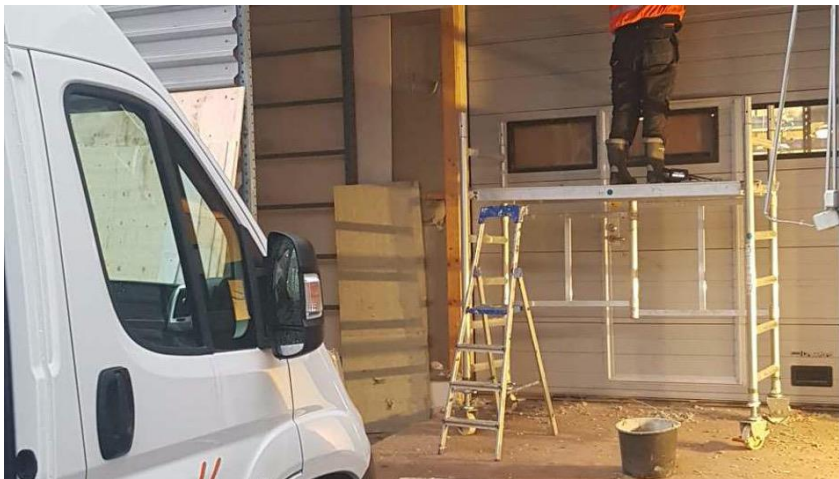
Kysyttäessä työmaalla havaituista työskentelytapoihin liittyvästä turvallisuuskäyttäytymisestä selvisi, että työntekijät tunnistavat mahdollisia riskitekijöitä ja tilanteita mistä voi aiheutua vaaraa tai haittaa. Työntekijät painottivat ja pitivät hyvänä asiana työtehtävien suunnitelmallisuutta ja jatkuvaa keskustelua työnjohdon kanssa.

”Suunnittelemalla hyvin tehtävät ja kertomalla muille työntekijöille mitä seuraavaksi tapahtuu ja mitkä ovat operaation mahdolliset vaaranpaikat.”

”Informoimalla työkavereita mitä olen tekemässä niin, että kannattaa välttää oleskelua tietyillä paikoilla.”

”Yritykseen tulee luoda hyvä turvallisuuskulttuuri, jossa työntekijät ymmärtävät työturvallisuuden tärkeyden sekä itsensä että yrityksen kannalta. Työntekijöiden ja työnjohdon välisen viestinnän pitää toimia, ja tulee pyrkiä jatkuvaan parantamiseen, jossa virheistä opitaan”

Työskentely tapahtuu työtasolla (Kuvio 8), minkä renkaat ovat lukittuina työtason liikkumisen estämiseksi. Työmies poraa reikiä alumiinikiskoon nosto-oven yläreunassa.



Kuvio 8: Työmies työskentelee työtasolla

Työmiehellä on päässä suojakypärä mutta silmien- tai kuulonsuojaimet eivät olleet käytössä. Työmies käytti jaloissaan turvajalkineita.

Haastateltavilta kysyttiin työmaalla havaituista riskeistä sekä siitä, kuinka työtaturmia voitaisiin mahdollisuuksien mukaan välttää. Vastaukset riskeistä ja työtaturmaan johtaneesta toiminnasta tai syistä olivat hyvin samankaltaisia. Samankaltaisuudella viitattiin työntekijöiden omaan toimintaan ja suhtautumiseen työturvallisuutta kohtaan. Kielitaito nousi myös muutamassa vastauksessa esille kommunikointia haittaavana seikkana, tällä hetkellä yrityksen kaikki työntekijät ovat suomenkielisiä

”Kiire, kokemattomuus ja yksinkertaisesti typeryydestä. Myös kielitaidottomuus aiheuttaa toisinaan haasteita työmailla”

”Pääsääntöisesti huolimattomuudesta ja välinpitämättömyydestä, joka on asennekysymys, hyvin pieni osa on puhtaita vahinkoja.”

”Huolimattomuus, tiedon puute, puhdas sattuma.”

”Työmailla on nykyään enemmän ulkomaalaisia työntekijöitä, joiden kanssa ei pysty kommunikoimaan.”

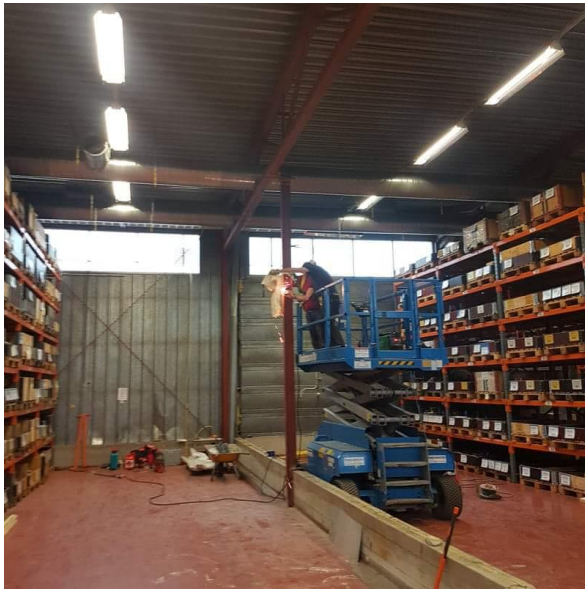
Haastateltavien mukaan mahdollisen työtaturman aiheuttavia tekijöitä voi olla useita erilaisia. Merkityksellisemmiksi työtaturmien aiheuttajiksi he kuitenkin mainitsivat muutamia tilanteita missä tapaturman vaara on ilmeinen, näitä ovat työskentelytapoja, työvälineitä tai -paikkoja koskevat riskit, joiden seurauksena heidän mielestään on syntynyt eniten onnettomuuksia.

”Putoamiset ja leikkausonnettomuudet. Puukolla tai muulla työkalulla, myös erilaiset kaatumiset ja kompastumiset ovat hyvin yleisiä.”

”Kaatumiset, putoamiset, terävillä työkaluilla kuten puukot, sirkkelit jne. aiheutuneet haavat ja vakavammat vammat.”

Mahdollisen työtaturman tai onnettomuuden aiheuttavia riskejä, mitkä nousivat esille haastatteluiden yhteydessä, on arvioitu ja kuvattu liitteenä 2 olevassa taulukossa.

Rakennustyön eri vaiheissa joudutaan toisinaan tekemään tulitöitä (Kuvio 9), minkä yhteydessä käsitellään mahdollisia tulipalon aiheuttavia työvälineitä. Eräässä työvaiheessa jouduttiin leikkaamaan metallista palkkia plasmaleikkurilla.



Kuvio 9: Metallipalkki katkaistaan plasmaleikkurilla

Ympäristössä ei ole havaittavissa minkäänlaista ensisammutuskalustoa, mikä saattaa aiheuttaa merkittävän tulipaloriskin. Merkille pantavaa on myös, ettei työntekijöillä ole minkäänlaista suojavarustusta käytössä.

Haastateltavilta kysyttiin kuinka he tuntevat työsuhdeturvan, työturvallisuuslain ja siihen liittyvän lainsäädännön perusteet ja vastuukysymykset. Työntekijät kertoivat tietävän ainakin lainsäädännön perusteita, mutta niiden tarkempi merkitys ei ollut osalle tiedossa. Täältä osin oli selkeästi havaittavissa, että heidän työskentelyä koskevan ja säätelevän lainsäädännön tietämys oli puutteellista.

” Vastuut ja lait tunnen kohtuullisesti ja näen niiden ajavan asiansa, ettei työmailla voida mellastaa kuin siat lätissään.”

” En tunne lainsäädäntöä kovinkaan hyvin. Uskoakseni käsittelevät turvallisuusvaatimuksia, työntekijän ja työnantajan vastuita & velvollisuuksia sekä korvauksen määräytymistä tapaturmatilanteessa. Niiden tarkoituksena on mitä luultavammin edistää työturvallisuutta sekä turvata työntekijää työtapaturmissa.”

”Tunnen perusasiat. Tarkoitus: vähentää työtapaturmia, hyvä asia.”

” Tunnen erittäin hyvin, olen ollut suurillakin työmailla työturvallisuus vastavaana. Lakien tarkoitus on hyvä ja suojella työntekijöitä, ymmärrän lakien tiukkuuden koska ne on jouduttu tekemään ottamalla huomioon “yksinkertaisimmatkin” työntekijät ja vastuu henkilöt, joilla ei ole sitä maalaisjärkeä ja

”jotka eivät sitten noudata mitään työturvallisuus lakeja vaan käyttäisivät väärin jousto mahdollisuuksia.”

Mahdolliseen koulutustarpeeseen suhtauduttiin pidättyvästi. Haastateltavat kokivat kuitenkin, että heillä oli riittävästi teoreettista koulutusta työturvallisuudesta ja siihen liittyvistä vastuukysymyksistä.

”En usko tarvitsevani lisäkoulutusta.”

”Työturvallisuuskurssi käyty”

”En tarvitse tällä hetkellä. Työturvallisuus kurssit on suoritettu ja kortit voimassa.”

7 Johtopäätökset

Opinnäytetyön aiheena ollut työturvallisuuden ja riskien arviointi toteutettiin yrityksen työmaalla, missä työkohteena oli teollisuushallin laajennus. Laajennuksen yhteydessä toteutettiin muun muassa henkilöstötilojen peruskorjaus sekä oikaistiin viemäri linja. Työkohte ei tarjonnut mahdollisuutta sellaiseen kokonaisvaltaiseen työturvallisuuden ja riskienhallinnan arviointiin, mistä alun perin opinnäytetyö oli tarkoitus tehdä. Työ on kuitenkin tehtävä, joten on tyytyminen siihen, mitä on tarjolla sillä hetkellä.

Työn alkuvaiheessa tutkittiin ja perehdyttiin aiheen kannalta oleelliseen kirjallisuuteen, oikeudelliseen sääntelyyn ja muihin lähteisiin mitkä liittyivät tietoperustaan. Tietoperusta oli varsin laaja, joten toisinaan osoittautui haastavaksi työn tarkoituksenmukainen rajaaminen. Työturvallisuus on käsitteenä erittäin laaja ja sitä voi tutkia useasta eri näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin yhteistyökumppanin toiveesta työsuhteeseen ja työturvallisuuteen liittyen, työnantajaa sekä työntekijää koskevat velvollisuudet ja oikeudet lainsäädännön näkökulmasta katsottuna.

Tutkimuksessa tehtiin havaintokäynti työmaalla ja haastateltiin yrityksen henkilökuntaa. Tämän jälkeen haastatteluiden tuloksia verrattiin havaintokäynnin yhteydessä esille nousseisiin seikkoihin ja niitä vertaamalla teoriassa käsiteltyyn tietopohjaan, saatiin tulokset tutkimukselle. Työntekijöiden toiminnalla työturvallisuuskulttuurin parantamiseksi on suuri merkitys ja vaikutus yrityksen työturvallisuudessa ja riskienhallinnassa.

Opinnäytetyössä haettiin vastausta kahteen tutkimuskysymykseen. Keskeiset tutkimustulokset tutkimuskysymyksiin esitetään alla olevissa kappaleissa. Kysymyksiin vastataan tutkimuksen teoriaosuudessa esitetyn sekä haastattelujen ja havaintojen kautta.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haettiin vastausta kysymykseen, mitkä ovat ne säädökset, joiden kautta työntekijöiden todellinen työturvallisuusvastuu määräytyy. Työturvallisuusvastuun määräytymisen perusteita voidaan hakea työturvallisuuslaista, jonka perusteella työnantaja vastaa työsuojelulainsäädännön noudattamisesta ja sovittaa lainsäädännön vaatimukset työnteon turvalliseen järjestämiseen. Työntekijöille on myös asetettu vastuita ja velvollisuuksia, joten he eivät ole ainoastaan työsuojelutoimenpiteiden kohteena. Työsuhdetta ja työturvallisuutta käsittelevän lainsäädännön ja työn tekemisestä aiheutuvien riskien ymmärtäminen luovat perusteet turvalliselle työskentelylle. Työntekijöiden todellinen työturvallisuusvastuu määräytyy usean eri säädöksen nojalla. Reijonen (2015, 71) on Pro gradu -tutkielmassaan todennut ne säädökset, joiden pohjalta työntekijöiden tosiasiallinen työturvallisuusvastuu määräytyy. Tutkimuksen mukaan keskeisiä säädöksiä ovat työturvallisuus-, rikos-, työsopimus ja vahingonkorvauslaki. Tätä käsitystä on tukenut myös Saloheimo (2016, 1), jonka mukaan työturvallisuus on yksi osa laajempaa kokonaisuutta työoikeudesta.

Voidaan sanoa, että työturvallisuusvastuu on moniulotteinen, koska vastuukysymys voi määräytyä yhden tai usean eri säädöksen kautta. Vastuu voi olla myös jaettua työnantajan ja työntekijän kesken, niin kuin aiemmin esitetystä Korkeimman oikeuden ratkaisusta (KKO 2012:105) voidaan todeta. Ratkaisussa otettiin kantaa vastuun jakautumiseen ja työntekijän omaan myötävaikutukseen työtapaturman syntyyn johtaneista olosuhteista.

Haastatteluissa nousi esille, että työntekijät tuntevat työturvallisuusvastuun perusteita, rakennusalalla vaadittavan työturvallisuuskorttikoulutuksen ansiosta. Yhdellä työntekijöistä on laajempi tuntemus työturvallisuuden lainsäädännöstä, perustuen aiempaan työkokemukseen työturvallisuudesta vastaavana rakennustyömaalla. Työntekijät olivat kuitenkin suhteellisen yhdenmielisiä siitä, että he eivät tarvitse lisää koulutusta lainsäädännön velvoitteista ja vaikuttavuudesta. Mielestäni asiaa kannattaisi harkita uudelleen työmaalla tehtyihin havaintoihin perustuen.

Toisessa tutkimuskysymyksessä oli tarkoituksena selvittää, millaiset tekijät vähentävät tai lisäävät työturvallisuuden riskitekijöitä. Tutkimustulosten perusteella voidaan vetää johtopäätös, että työturvallisuuden sekä turvallisuusohjeiden noudattamiseen yleisellä tasolla suhtauduttiin positiivisella asenteella ja oma-aloitteisesti. Riskejä vähentävänä tekijänä oli se, että riskejä tunnistetaan, joten työmaa oli hyvässä järjestyksessä, siisti ja vaaratekijöitä ei ollut havaittavissa. Vastaavasti oman työn riskienarviointia ei tehdä. Tämä tarkoittaa sitä, että havaintojen perusteella voidaan todeta, että työn turvallisen tekemisen puutteet liittyivät työntekijöiden henkilökohtaiseen suojaruustukseen. Riskejä lisäävänä tekijänä nousi erityisesti esille se, että suojakypärää, silmä-, hengitys- tai kuulosuojaimia ei käytetä, vaikka ne on hankittu jokaiselle työntekijälle. Henkilön havaittavuuden kannalta oli merkityksellistä, että työmiehillä on kirkkaan väriset, heijastavaa materiaalia sisältävät työvaatteet päällä.

Henkilökohtaisten suojavälineiden käyttäminen on pakollista työtehtävän luonteen mukaan. Suojakypärän käyttäminen on aina pakollista ja turvajalkineita on pääsääntöisesti käytettävä.

Havainnot tukevat haastattelun yhteydessä saatua tietoa siitä, että työntekijät tekevät toisinaan itsenäisiä päätöksiä siitä, millaisten töiden yhteydessä he katsovat suojavälineitä tarvitsevan. Tämä johtopäätös voidaan vetää myös tarkastelemalla kuvioita 5, 6, 7, 8 ja 9. Suojavälineet koetaan tarpeellisiksi ja työntekijöiden terveyttä suojeleviksi. Muutamien haastateltavan mukaan henkilökohtaisia suojavälineitä käytetään aina. Kuvien yhteydessä tehdyt havainnot eivät kuitenkaan tue tätä väitettä. Suojavälineiden katsotaan toisinaan aiheuttavan haittaa työn tekemiselle, niin kuin aiemmin on todettu, mikäli yläpuolella ei ole mitään sellaista mikä päähän voisi pudota, on suojakypärän käyttäminen tarpeetonta. Näiden havaittujen puutteiden osalta on todettava, että vaikka vastuu työturvallisuudesta on lain mukaan työnantajalla, on työntekijöillä itsellään myös huolehtimisvelvollisuus koskien työn turvallista tekemistä. Henkilökohtaisten suojavälineiden käyttämisvelvollisuus määräytyy työnantajan työn tekemistä koskevien ohjeiden ja määräysten kautta. Työntekijä tulee velvoitetuksi ohjeiden ja määräysten noudattamiseen niin työsopimus- kuin työturvallisuuslain nojalla. Lainsäädännön vaatimusten mukainen työskentely ja erityisesti ottaen huomioon oma henkilökohtainen turvallisuus on työntekijöillä ”hieman parantamisen varaa”. Henkilösuojaimien käyttämättä jättäminen on noussut tässä opinnäytetyössä keskeiseen asemaan, koska niiden käytössä on havaittavissa selkeästi puutteellisuuksia.

Erkkilä-Häkkinen (2016, 161-165 & 174) on päätenyt samaan johtopäätökseen väitöskirjassa, missä on tutkittu työntekijöiden suhtautumista työturvallisuuteen. Erkkilä-Häkkinen mukaan suhtautuminen edellyttää perustavanlaatuista ymmärrystä ja tietoisuutta riskeistä. Pääasiallisesti rakennusalan yritykset ovat omaksuneet lain sääntelyn hyvin ja henkilösuojaimien käyttäminen on ehdotonta. Tästä huolimatta halutaan käyttää omaa harkintaa, arvioitaessa henkilösuojaimien tarpeellisuutta. Työturvallisuuden riskeihin suhtaudutaan torjuvasti ja niistä tehdään havainnoita. Havainnoista ja vaarojen tiedostamisesta huolimatta, riskejä pidetään niin tavallisina, että ne hyväksytään hiljaisesti.

8 Työn arviointi

Opinnäytetyön aiheena oli arvioida ja tutkia työturvallisuutta rakennusyrityksessä. Työturvallisuutta arvioitiin tutustumalla oikeuslähteisiin, tekemällä työmaalla havainnoita ja haastatteleamalla yrityksen työntekijöitä. Aihe oli opinnäytetyöntekijän kannalta mielenkiintoinen ja toisaalta haasteellinen. Haasteellinen sen vuoksi, koska aihetta on mahdollisuus tutkia monesta eri näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa käytetty näkökulma oli lainsäädäntöä ja riskienhallintaa käsittelevä, joilla on keskeinen merkitys työturvallisessa työskentelyssä. Opinnäytetyön tekemisen kannalta oli mielenkiintoista tutustua aihetta koskevaan lainsäädäntöön ja

tehdä havainto, että se on hyvin moniulotteinen. Mielestäni on hyvä tuntee omat oikeudet ja vastuut, koska niillä on suuri merkitys oman oikeusturvan kannalta. Mielenkiintoa olisi ollut tutkia aihetta syvällisemmin mutta työn tekemiseen käytetty aika oli rajallinen ja tutkimus olisi saattanut muodostua liian suureksi, tavoiteltuun lopputulokseen nähden.

Opinnäytetyön tekemiseen vaikuttaneet riskit: Tutkimuksen aikataulua jouduttiin muokkaamaan muutamaan kertaan, opinnäytetyöntekijästä johtuneista syistä. Tutkimuksen menetelmää jouduttiin myös muuttamaan. Alun perin tarkoituksena oli kehittää jokin ratkaisu tai tuotos yritykselle työturvallisuuteen liittyen. Yhteistyökumppanin toiveena oli lopulta kuitenkin se, että tehtäisiin tutkimus yrityksen työturvallisuuteen liittyen, määritellen ja nostamalla esille mahdollisia työturvallisuuden riskitekijöitä sekä käsiteltäisiin työsuhteeseen, työturvallisuuden sekä vahingonkorvaukseen liittyvää lainsäädäntöä. Menetelmä vaihtui lennosta, mutta tällä tavalla yhteistyökumppani voi hyödyntää opinnäytetyötä käydessään työntekijöiden kanssa läpi tutkimuksen tuloksia. Muutaman työntekijän osalta kävi hyvin ilmeiseksi, että työturvallisuuden ja siihen liittyvän sääntelyn läpi käyminen olisi hyvin tarpeellista. Opinnäytetyöntekijä on myös lupautunut avustamaan workshopin järjestämisessä, mikäli siihen on tarvetta. Yrityksen mielenkiinto työtä kohtaan säilyi loppuun saakka. Työntekijät suhtautuivat tutkimukseen positiivisesti ja avoimesti, kun heidän kanssaan oli käyty läpi työn tarkoitus ja mihin työn tuloksia tullaan käyttämään. Aineistoa aiheen tutkimiseen ja teorian kirjoittamiseen oli tarjolla todella paljon, joten ongelmaksi muodostui toisinaan sen tarkoituksen mukainen rajaaminen. Aihe oli mielenkiintoinen ja se antoi opinnäytetyön tekijälle paljon lisää tietoa aihealueesta koskevasta lainsäädännöstä. Voisi myös tutkia työntekijöiden käyttäytymistä ja etsiä syitä siihen, minkä johdosta työntekijä jättää käyttämättä henkilökohtaisia suojavälineitä altistaen näin oman terveyden ja hyvinvoinnin erilaisille riskeille.

Opinnäytetyön luotettavuuden sekä ajantasaisuuden näkökulmasta arvioituna tutkimuksessa on käytetty mahdollisimman tuoreita saatavilla olevia lähteitä. Oikeudellisen arvioinnin yhteydessä on käytetty saatavilla olevaa ja työntekemisen kannalta katsottuna, mahdollisimman ajantasaista lainsäädäntöä. Lähteet on etsitty luotettavista tietokannoista ja lähdeviittaukset on tehty kunnioittaen lähdemateriaalina käytettyjen teosten tekijöitä sekä noudattaen lähdeviittauksista annettua ohjeistusta mahdollisimman tarkasti.

Tutkimuksen tulokset on kirjoitettu noudattamalla voimassa olevaa tutkimusaihetta koskevaa lainsäädäntöä, huomioiden luotettavuuden ja rehellisyyden periaatteet. Tutkimuskysymyksiin on vastattu opinnäytetyön johtopäätöksiä koskevassa luvussa. Tulokset on esitetty alkuperäisiä havaintoja ja haastatteluja muokkaamatta tai tosiasiota toisin esittämättä. Opinnäytetyön tuottama tutkimusaineisto voidaan siirtää työntilaaajan hyödynnettäväksi ja käytettäväksi heidän parhaaksi katsomalla tavalla. Opinnäytetyön tekemisessä on pyritty siihen, että lukija saa mahdollisimman selkeän käsityksen työn suorittamisen riskienhallinnasta sekä työturvallisuudesta ja siihen liittyvän lainsäädännön merkityksestä sekä vaikutuksista.

Opinnäytetyön luotettavuutta heikentävänä tekijänä voidaan pitää opinnäytetyöntekijän omaa ammatillista kokemattomuutta työskenneltäessä rakennusyrityksessä tai rakentamiseen liittyvällä työmaalla. Opinnäytetyön tekemistä varten käytettävissä oleva aika on myös ollut rajallista, joten kaikkia mahdollisia näkökulmia tutkittavaa asiaa kohtaan ei varmasti ole tullut esille. Näin ollen ei voida pätevästi väittää tai esittää, että kaikkia asiaa koskevia hakusanoja olisi välttämättä tullut käytettyä mahdollisimman kattavasti. On mahdollista, että aihealuetta koskevaa kirjallisuutta tai tutkimuksia on jäänyt löytämättä.

Opinnäytetyön kirjoittamista varten käytetty materiaali on säilytetty huolellisesti sekä noudattaen tietosuojaan liittyviä säännöksiä, suojaten työn tekemistä varten tarkoitettu tietokone salasanalla. Tällä tavalla on varmistettu siitä, ettei ulkopuolisella ole pääsyä tietokoneessa säilytettäviin tietoihin. Työntilaaajalta sekä haastateltavilta saatu materiaali, myös sellainen mitä ei ole julkaistu tai käytetty tässä opinnäytetyössä tullaan hävittämään työn valmistumisen jälkeen asianmukaisesti niin, että niiden antajan ja saajan välinen luottamus säilyy rikkomattomana.

Lähteet

Painetut

Bruun, N. & von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. 2. painos. Helsinki: Talentum.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Porvoo: Bookwell.

Juvonen, M., Koskensyrjä, M., Kuhanen, L., Ojala, V., Pentti, A., Porvari, P. & Talala, T. 2014. Yrityksen riskienhallinta. Vantaa: Hansaprint.

Karttunen, T., Laasanen, H., Sippel, L., Uitto, T. & Valtonen, M. 2015. Juridiikan perusteet. 5. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Kuikko, T. 2006. Työturvallisuus ja sen valvonta. 4. painos. Hämeenlinna: Karisto.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka - aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kyläkallio, I. 2013. Yritysjuridiikka. Porvoo: Bookwell.

Mertanen, V. 2016. Työturvallisuuden perusteet. 1.-2. painos. Helsinki: Lönnberg Print & Promo.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Paanetoja, J. 2008. Työoikeus tutuksi. 1.-2. painos. Helsinki: Edita Publishing.

Paanetoja, J. 2019. Työoikeus tutuksi - käsikirja. Keuruu: Edita Publishing.

Palmgren, S. & Nieminen, K. 2015. Työpaikan lait ja työsuhdeopas. 13. painos. Helsinki: Talentum.

Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus - Perusteet, vastuu ja oikeusturva. 4. painos. Liettua: Balto print.

SFS-ISO 31000: 2018. Suomen Standardisoimisliitto SFS ry. Riskien hallinta - ohjeet. 2. painos. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.

SFS-ISO 45001: 2018. Suomen Standardisoimisliitto SFS ry. Työterveys - ja työturvallisuusjärjestelmät. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.

Siiki, P. 2010. Työturvallisuuslaki. Helsinki: Edita Prima.

Sortti, T. 2013. Työturvallisuusrikokset. Porvoo: Bookwell.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. painos. Vantaa: Hansaprint.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset

EK 2016. Elinkeinoelämän keskusliitto. Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli. Viitattu 12.2.2020.

https://ek.fi/wp-content/uploads/yritysturvallisuus_2016.pdf

Erkkilä-Häkkinen, S. 2016. Rakentamisen työturvallisuuteen suhtautuminen toimijoiden kokemuksina. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Oulu. Viitattu 18.5.2020.

<http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526213903.pdf>

HE 59/2002 vp. Viitattu 26.2.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2002/20020059>

KKO 2012:105. 2012. Työturvallisuusrikos ja työntekijän oma myötävaikutus. Annettu Helsingissä 19.12.2012. Viitattu 5.5.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2012/20120105>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Viitattu 26.2.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Reijonen, M. 2015. Työntekijän työturvallisuusvelvollisuudet ja - vastuut. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, johtamiskorkeakoulu. Tampere. Viitattu 29.4.2020.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97835/GRADU-1438083538.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rikoslaki 39/1889. Viitattu 13.4.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L47>

Riskikompassi 2018. Viitattu 27.3.2020.

<https://riskikompassi.fi/rhprosessi/prosessin-kuvaus/>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV - kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 1.4.2020.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>

STM. 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö - Riskien arviointi työpaikalla. Viitattu 27.3.2020.

http://www.ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf

Suomen perustuslaki 731/1999. Viitattu 26.2.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P18>

TEM. 2015. Työ ja elinkeinoministeriö - Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet. Viitattu 12.2.2020.

<https://bit.ly/2QwD2zh>

TSL 2016. Työväen Sivistysliitto. Työelämäsanasto. Viitattu 10.4.2020.

<https://www.tyoelamasanasto.fi/haku/>

TVK 2019. Tapaturmavakuutuskeskus. Tilastojulkaisu työtapaturmat 2009-2018. Julkaistu 18.12.2019. Viitattu 31.1.2020.

<https://www.tvk.fi/tietopalvelu-ja-julkaisut/tilastot/tyotapaturmatilastot/>

Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 4.2.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuojelu. 2015. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu - Riskien hallinta. Viitattu 27.3.2020.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi/riskien-hallinta>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 18.2.2020.

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

Vahingonkorvauslaki 412/1974. Viitattu 4.2.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1974/19740412>

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009. Viitattu 8.4.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205>

Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta. Annettu Helsingissä 12.6.2008. Viitattu 5.5.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2008/20080403#Pidp446942000>

Valtioneuvoston päätös henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä. Annettu Helsingissä 22.12.1993. Viitattu 4.5.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19931407#Pidp447007104>

Euroopan Parlamentin ja Neuvoston asetus (EU) 2016/425. Annettu 9.3.2016. Viitattu 4.5.2020.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0425&from=FI>

Kuviot

Kuvio 1: Vuokratyöntekijän työsuhdekaavio (Siiki 2010, 20)	19
Kuvio 2: Yksityinen elinkeinon harjoittaja tai yritys aliurakoitsijana (Siiki 2010, 22)	21
Kuvio 3: Riskin laskentakaava (Juvonen ym. 2014, 9)	23
Kuvio 4: Prosessikaavio riskienhallintaan (SFS-ISO 31000: 2018).....	25
Kuvio 5: Viemäriinjoituksen oikaisu	32
Kuvio 6: Lattian piikkausta poravasaralla.	33
Kuvio 7: Seinän piikkausta poravasaralla.....	34
Kuvio 8: Työmies työskentelee työtasolla.....	36
Kuvio 9: Metallipalkki katkaistaan plasmaleikkurilla	38

Taulukot

Taulukko 1: Ohjeellisia tapahtuman todennäköisyyden tunnusmerkkejä (STM 2015, 28)	22
Taulukko 2: Ohjeellisia seurausten vakavuuden tunnusmerkkejä (STM 2015, 27)	23

Liitteet

Liite 1: Riskin arviointitaulukko	50
Liite 2: Haastattelun kysymykset.....	52

Liite 1: Riskin arviointitaulukko

Riski	Seuraus	Juurisyys	Hallintakeinot	Ennaltaehkäisy
Putoaminen (esim. valjaat & kiinnitysköydet)	<ul style="list-style-type: none"> • Vakavat terveydelliset haitat • Välitön kuolema 	<ul style="list-style-type: none"> • Turvallisuus ohjeiden laiminlyönti • Rikkinäiset suojavälineet • Inhimilliset virheet tai huolimattomuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Suojavarusteiden käyttäminen • Turvallisuusohjeet • Rakenteelliset esteet • Vaarallisten paikkojen merkitseminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Välineiden tarkastaminen säännöllisesti • Henkilöiden opastus ja koulutus
Tulipalo	<ul style="list-style-type: none"> • Aineelliset vahingot • Taloudelliset tappiot • Vammautuminen • Kuolema 	<ul style="list-style-type: none"> • Laiterikko • Turvallisuusohjeiden laiminlyönti • Inhimilliset virheet/huolimattomuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Alkusammutuskalusto • Turvallisuusohjeet • Turvalliset työskentelytavat • Huolellisuus • Tulitöiden yhteydessä jälkivartiointi 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöiden opastus ja koulutus • Laitteiden tarkastukset säännöllisesti • Alkusammutus koulutus
Henkilökohtaiset suojaimet (pää, silmä, kuulo ja jalat)	<ul style="list-style-type: none"> • Vammautuminen • Vakavat/terveydelliset haitat • Kuolema 	<ul style="list-style-type: none"> • Turvallisuusohjeiden laiminlyönti • Inhimilliset virheet/huolimattomuus • Rikkinäiset suojavälineet 	<ul style="list-style-type: none"> • Suojavarusteiden käyttäminen • Turvallisuusohjeet 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöiden opastus ja koulutus • Suojavälineiden kunnon tarkistukset säännöllisesti

Riski	Seuraus	Juurisyys	Hallintakeinot	Ennaltaehkäisy
Työmaan siisteys	<ul style="list-style-type: none"> • Vakavat/terveydelliset haitat • Vammautuminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Huolimattomuus • Välinpitämättömyys • Ei kuulu minulle asenne • Kiire 	<ul style="list-style-type: none"> • Turvallisuusmääräykset • Ohjeistus/määräykset 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöiden opastus ja koulutus • Painotetaan jokaisen vastuuta • Siivous/Järjestys
Teräesineet (esim. puukot ja mattoveitset)	<ul style="list-style-type: none"> • Vakavat/terveydelliset haitat • Vammautuminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Inhimilliset virheet/huolimattomuus • Kiire 	<ul style="list-style-type: none"> • Viiltosuoja hanskat 	
Työkoneiden käyttäminen (esim. sirkkeli)	<ul style="list-style-type: none"> • Vakavat/terveydelliset haitat • Vammautuminen • Sähköiskut • Kuolema 	<ul style="list-style-type: none"> • Turvallisuusohjeiden laiminlyönti • Inhimilliset virheet/huolimattomuus • Suojalaitteiden poistaminen käytöstä • Rikkinäisen koneen käyttäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Suojavarusteiden käyttäminen • Turvallisuusohjeet 	<ul style="list-style-type: none"> • Laitteiden tarkastukset säännöllisesti • Henkilöiden opastus ja koulutus

Liite 2: Haastattelun kysymykset

Yritys ja suhde siihen

1. Minkälainen on työsuhteesi yrityksessä (Työntekijä, aliurakoitsija vai vuokratyöntekijä)?
2. Kuinka pitkään olet työskennellyt rakennusalalla? Onko sinulla rakennusalan koulutusta?

Työntekijän tiedot ja motivaatio

3. Mitä ajattelet työturvallisuusasioista rakennustyömaalla?
4. Oletko havainnut rakennustyömailla työturvallisuuteen liittyviä puutteita, millaisia?
5. Millaisilla keinoilla mielestäsi voitaisiin vähentää ja ehkäistä työtapaturmia?
6. Millaisia riskejä olet havainnut omissa työtehtävissäsi?
7. Millä tavoin voidaan välttää työtapaturmien syntyminen rakennustyömaalla?
8. Millä tavalla varmistat, ettei tekemästäsi työstä aiheudu työturvallisuusriskiä muille?
9. työmaalla työskenteleville?

Perehdyttäminen, koulutus ja käytännöt rikkinäisten suojarusteiden kanssa

10. Millainen toimintatapa sinulla on, kun havaitset epäkuntoisen tai työturvallisuusmääräysten vastaisen koneen tai laitteen?
11. Minkälaisia henkilökohtaisia suojaimeja käytät yleensä?
12. Kuinka yrityksessä toimitaan, mikäli henkilökohtaisissa suojaimeissa havaitaan puute tai ne ovat epäkunnossa?
13. Minkälaista koulutusta tarvitsisit työturvallisuuteen liittyen?
14. Minkälaisiin asioihin uuden työntekijän kohdalla tulisi keskittyä perehdyttämisen yhteydessä?

Työpaikan yhteiset pelisäännöt ja asenteet

15. Kuinka työntekijät noudattavat mielestäsi työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä?
16. Kuinka turvallisina pidät yrityksen työmaita?
17. Millä tavalla työturvallisuuden noudattamista valvotaan yleensä työmaalla? Onko valvontaa riittävästi?

Työskentelytavat ja käytännöt työkoneiden kanssa

18. Mistä työtapaturmat mielestäsi johtuu?
19. Millaisia onnettomuuksia työmaalla tapahtuu eniten?
20. Käytät esimerkiksi sirkkeliä. Poistatko siitä suojavarusteita (esim. teräsuojaa tai jakoveistä) ja mikäli poistat niin minkä vuoksi?
21. Poistatko yleensä työvälineistä niihin tarkoitettuja suojalaitteita? Mikäli poistat niin minkä vuoksi?
22. Käytätkö sirkkelillä leikatessa työntökapulaa? Mikäli et käytä niin minkä vuoksi?

Avoimet kysymykset

Mikä olisi sellainen asia, jolla saisi nostettua motivaatiota työturvallisuusasioissa?

Tuleeko mieleesi jotain muuta työturvallisuuteen tai työmaalla esiintyviin riskeihin liittyen?

Tunnetko työsuhteturvasi ja siihen liittyvää lainsäädäntöä, perusteet ja vastuut (esim. työsuhtelaki, työturvallisuuslaki, vahingonkorvauslaki). Mitä ajattelet em. lakien käsittelevän sekä niiden tarkoituksen olevan?