

Katja Tomukorpi

TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA:
CASE MAKUUNI OY

Liiketalouden koulutusohjelma
2013

TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA: CASE MAKUUNI OY

Tomukorpi, Katja
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
marraskuu 2013
Ohjaaja: Kuohukoski, Minna
Sivumäärä: 25
Liitteitä: 1

Asiasanat: työturvallisuus, työsuojelu, toimintaohjelma

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuloksena syntyi lain vaatimuksien mukainen työsuojelun toimintaohjelma toimeksiantajana olleelle Makuuni Oy:lle. Makuuni Oy on koko maan laajuinen elokuvien vuokraukseen ja oheistuotteiden myyntiin erikoistunut markkinointiketju.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten työsuojelun toimintaohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Keskeisenä osana opinnäytetyötä oli työsuojelun toimintaohjelmaan liittyvä lainsäädäntö, työsuojelutarkastajan antamat raportit sekä työterveyshuollon liikkeille tekemät työpaikkaselvitykset. Projektin teoriaosassa selvitettiin lain ja sen esitöiden, sekä kirjallisuuden avulla mikä on työsuojelun toimintaohjelman tarkoitus ja mitkä ovat lain sille asettamat vaatimukset.

Työsuojelun toimintaohjelmaan sisällytettiin työpaikan nykytilan arviointi, mahdolliset kehittämiskohteet ja toimenpide-ehdotukset työolojen parantamiseksi. Empiriaosaa varten tutustuttiin työsuojelutarkastajien raportteihin ja työterveyshoitajien työpaikkaselvityksiin sekä käytiin epävirallisia keskusteluita muutaman ketjun pitkäaikaisen työntekijän kanssa.

”Riskien hallinta työpaikalla” –työkirja auttoi hahmottamaan arvioitavia kohteita, ja sen avulla oli helppo poimia juuri Makuuni Oy:n toimintaan liittyvät riskitekijät. Työsuojelun toimintaohjelman pyrittiin pitämään yksinkertaisena ja helppolukuisena, ja se tullaan täydentämään liikekohtaisesti, sillä eri toimipisteissä on erilaiset ongelmakohdat.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROGRAM: CASE MAKUUNI OY

Tomukorpi, Katja

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

November 2013

Supervisor: Kuohukoski, Minna

Number of pages: 25

Appendices: 1

Keywords: occupational safety, health and safety, operational policy

As a result of this operational final thesis, an operational policy to promote occupational safety and health in accordance to the requirements of law was created for Makuuni Oy, the principal client. Makuuni Oy is a nationwide franchising enterprise specialized in video rental and selling tie-in products.

According to occupational safety and health law (738/202), an employer must have an operational policy to promote both the aforementioned occupational safety and health, and a policy to provide the staff with the necessary procedures to help them maintain their ability to stay in working condition. This policy covers the need to further develop working conditions and the influences of factors that have an effect on the working environment.

The focal point of this final thesis was the legislation concerning operational policy of occupational safety and health, the reports given by the inspector of occupational safety and health, and the inspections at work intigated by the occupational health. The factual meaning of occupational safety and health policy and the requirements set to it by the law were clarified in the theory part of the project by studying law and literature.

Assessing the status of Makuuni Oy as a work place, the areas for prospective development, and suggestions for precedures to ameliorate working conditions were included in the operational policy for promoting occupational safety and health. Occupational safety and health inspectors' reports and occupational health nurses' inspections of work places were studied for the empirical part of this thesis; furthermore, long-term employyes were also consulted unofficially.

Risk managemet at work? - study book was a great help in defining the targest to be assessed, which made it easy to choose the risk factors of running Makuuni Oy. The aim was to keep the policy for occupational safety and health policy simple and easy to consult, and it will be updated storewise, since different locations have different problems.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖTURVALLISUUS	7
2.1	Työsuojelun vastuut ja velvoitteet	8
2.2	Työnantajan velvollisuudet	8
2.3	Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet	10
2.4	Työsuojeluhallinnon tehtävät	11
3	TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA	12
3.1	Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteet	12
3.2	Työsuojelun toimintaohjelman sisältö	13
3.3	Työsuojelun yhteistoiminta	13
3.4	Työterveyshuolto	15
3.5	Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi	15
3.6	Perehdyttäminen ja työhönopastus	18
4	TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMAN TOTEUTUS	19
4.1	Käytännön toteutus	20
4.2	Työsuojelun toimintaohjelman kuvaus	22
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	24
	LÄHTEET	25
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää mitä edellytetään hyvältä, lain vaatimukset täyttävältä työsuojeluntoimintaohjelmalta sekä saada aikaiseksi sellainen toimeksiantajalle. Toimeksiantajanani elokuvien vuokraukseen erikoistunut markkinointiketju Makuuni Oy. Makuuni on perustettu vuonna 1985 ja sillä on toimipisteitä eripuolilla Suomea. Makuuni tunnettiin aiemmin nimellä Videofirma Makuuni, mutta sen nimi muuttui Makuuni Oy:ksi vuonna 2006, jolloin ketju vaihtoi omistajaa. Makuunin myymälöitä on yhteensä noin 70 eri puolilla maata. ja Makuunit kattavat lähes kaikki Suomen suurimmat kaupungit. Makuuni panostaa laajaan elokuva- sekä oheistuotevalikoimaan (Makuuni Oy:n www-sivut 2013.)

Nykyisin puhutaan paljon turvallisuusjohtamisesta. Se tarkoittaa kokonaisvaltaista toimintaa, joka pitää sisällään niin lakisääteistä kuin omaehtoistakin turvallisuuden hallintaa. Lakisääteiseen turvallisuuden hallintaan sisältyy työsuojelun toimintaohjelma, jonka keskeinen osa on työpaikan riskien arviointi. Nykytilanteen kartoitus antaa hyvän perustan työpaikan turvallisuuden hallintaan. Turvallisuusjohtamisen avulla voidaan varmistaa työntekijöiden osaaminen ja motivaatio. Hyvään turvallisuusjohtamiseen kuuluu sekä johdon, että henkilöstön sitoutuminen. Turvallisuusjohtamiseen voi vaikuttaa usealla tavalla ja sillä on myönteisiä vaikutuksia esimerkiksi henkilöstön työviihtyvyyteen. Hyvän turvallisuusjohtamisen lähtökohdat ovat: turvallisuuspolitiikan luominen, toimintavelvoitteiden ja -valtuuksien määrittäminen, riskien arviointi, mittaaminen, seuranta ja dokumentointi, osaamisen varmistaminen sekä tiedottaminen, myös toimivaa palautejärjestelmää tarvitaan. (Työsuojeluhallinnon www-sivut 2013.)

Työsuojelutarkastajat ovat käyneet Makuuni Oy:n eri toimipisteissä, ja huomanneet että ketjulta puuttuu lain vaatima työsuojeluntoimintaohjelma. Työsuojelun toimintaohjelma on väline, jonka tarkoituksena on parantaa työturvallisuutta, ottaen huomioon työpaikan omat lähtökohdat ja tarpeet. Toimintaohjelman laatiminen ja sen ajantasaisena pitäminen on jokaisen työnantajan velvollisuus, ja tämän opinnäytetyön tarkoitus on antaa Makuuni Oy:lle työkalu sen toteuttamiseksi. Reunaehdot työlleni asettaa työturvallisuuslaki ja siihen läheisesti liittyvät muut lait ja asetukset, kuten

työterveyshuoltolaki sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Tavoitteenani on selvittää lain määrittelemän työturvallisuuden tarkoitus ja laatia sen pohjalta toimeksiantajaa hyödyttävä, lain vaatimukset täyttävä työsuojelun toimintaohjelma. Opinnäytetyössäni tulen käyttämään kvalitatiivista eli laadullista menetelmää, ja teen työsuojelun toimintaohjelman lakiin perustuen, voimassa olevien säädösten mukaan. Kvalitatiiviseen tutkimukseen tarkoituksena ”todellisen elämän” kuvaaminen, joka omassa tutkimuksessani siis kohdentuu työsuojelutarkastajan sekä työterveyshuollon raportteihin. Tarkoituksena on tarkastella asiaa kokonaisvaltaisesti ja löytää mahdolliset olemassa olevat puutteet (Hirsjärvi 1996, 153-155; 197.)

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys rakentuu työturvallisuuslain (23.8.2002/738 9 §) toimintaohjelman määritelmästä. Tulen tarkastelemaan asiaa pääosin työnantajan kannalta, koska vastuu työsuojelusta on pääasiassa työnantajalla. Lähtökohtana on työpaikan nykyisen työolojen kartoittaminen: Millaisia työtehtäviä Makuuni Oy:ssä tehdään, millaisessa ympäristössä, millaisella henkilöstöllä, välineillä ja menetelmillä työ tehdään. Tutustun työsuojelutarkastajan antamiin tarkastuspöytäkirjoihin, ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin ja selvitän niistä ilmenevät puutteet. Tässä tulen käyttämään apuna ”Riskien arviointi työpaikalla” –työkirjaa, keskustelemalla muutamien, ketjussa pitkään työskennelleiden henkilöiden kanssa sekä omaa havainnointiani. Riskikohtien selvittämisen jälkeen teen työsuojeluntoimintaohjelman rungon, ja kirjoitan mahdollisista ongelmakohdista yleistasolla. Toimintaohjelman varsinaiset yksittäiset seurantakohteet ja kehittämisehdotukset jäävät jokaisen liikkeen henkilökunnan pohdittavaksi, sillä olosuhteissa on jonkin verran liikekohtaisia eroja.

Toimeksiantajayrityksellä on olemassa sisäiset toimintaohjeet eri hätätilanteiden varalle, mutta ne eivät sinällään yksin muodosta lain tarkoittamaa työsuojeluntoimintaohjelmaa, ne tullaan liittämään toimintaohjelman loppuun. Opinnäytetyöni teoriaosassa tulen käsittelemään työsuojelun tarkoitusta, sen yhteistoimintaa, vastuita sekä työsuojelun toimintaohjelman sisältöä. Tämän opinnäytetyön hyötynä on että toimeksiantajana oleva yritys saa lain vaatiman työsuojelun toimintaohjelman, ja itse saan arvokasta asiantuntemusta yhdestä keskeisimmästä työelämää säätelevästä laista. Tämä laki asettaa työnantajalle velvoitteita huolehtia työntekijöiden turvallisu-

desta ja terveydestä työtä tehtäessä, mutta laki velvoittaa myös työntekijää huolehtimaan niin omasta kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta

2 TYÖTURVALLISUUS

Työturvallisuus on osa laajempaa kokonaisuutta, työoikeutta. (Saloheimo 2006, 13.) Työturvallisuus käsittää nykyään tapaturmat, ammattitaudit, työn henkisen kuormittavuuden, väkivallan uhan, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun sekä yksintyökentelyn. (Saloheimo 2006, 13.) Vuonna 2003 voimaan tullut uusi työturvallisuuslaki (738/2002) on yksi työelämän keskeisistä laeista, ja sitä sovelletaan lähes kaikkiin tilanteisiin, joissa työtä tehdään. (Työterveyslaitos 2010, 8.) Lain säännökset ovat pakottavia, eikä säädettyä minimitasoa voi sopimuksilla alittaa. (HE 59/2002.)

Lain tarkoituksena on työympäristön ja työolojen parantaminen, jotta pystytään turvaamaan ja ylläpitämään työntekijöiden työkykyä koko työuran ajan sekä myös työurien pidentäminen niin, että työntekijät eivät menettäisi työolosuhteista johtuvista syistä terveyttään ja poistuisi työelämästä liian aikaisin. Lailla pyritään ennaltaehkäisemään ja torjumaan työstä ja työympäristöstä johtuvia työtapaturmia ja ammattitauteja, sekä fyysisen ja psyykkisen terveyden haittoja. Huomiota tulee kiinnittää työn fyysiseen ja henkiseen kuormittavuuteen, ergonomiaan sekä lisäksi työhyvinvointi- ja työviihtyvyyssymyksiin, vaikka nämä eivät suoranaisen sääntelyn kohteena olekaan. Työsuojelusäädöksiin kuuluu myös työsuhdetta, työaika ja vuosilomia koskevia säädöksiä. (Siiki 2010, 13-14; Työsuojeluhallinnon www-sivut 2013; Työturvallisuuslaki 738/2002, 1§.)

EY:n työturvallisuutta koskevissa direktiiveissä annetaan työsuojelun vähimmäistavoitteet. Tärkein puitedirektiivi (89/391/ETY) asettaa yleiset työpaikalla noudatettavat työsuojelun tavoitteet ja velvoitteet. EY:n työsuojeludirektiiveillä säädetään muun muassa työpaikkojen ja työvälineiden turvallisuudesta sekä esimerkiksi työajasta ja nuorten työntekijöiden turvallisuudesta. Suomessa Työturvallisuuslaki yleissäädöksenä vastaa puitedirektiiviä. (Työterveyslaitos 2010, 10.)

2.1 Työsuojelun vastuut ja velvoitteet

Työsuojelu on työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa. Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvontalaissa. (TsvalvL44/2006; Työterveyslaitos 2002, 41.) Työsuojelulla turvataan työntekijöiden työkyky ja yrityksen häiriötön toiminta. Työturvallisuuslaki velvoittaa niin työnantajan, kuin työntekijääkin. Työnantajalla ja hänen edustajinaan toimivilla esimiehillä on suurin vastuu työsuojelovelvoitteista. Työnantajan tulee rangaistuksen uhalla suorittaa laissa edellytetyt toimenpiteet. Työntekijän taas on noudatettava työtehtävien ja -olojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta, sekä huolehdittava niin omasta kuin muidenkin työpaikalla olevien työntekijöiden turvallisuudesta. Työsuojelu koskee kaikkia työpaikalla työskenteleviä. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2009, 1; Siiki 2012, 15; Työturvallisuuskeskus 2003, 12.)

2.2 Työnantajan velvollisuudet

Lähtökohtana työlainsäädännölle on työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus. Työturvallisuuslain 2. luku sisältää työnantajan työturvallisuustoiminnan perusasiat. Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, ja tämän tulee tehdä toimenpiteitä huolehtiakseen työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on huomioitava työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Huolehtimisvelvollisuutta rajattaessa otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, sekä sellaiset poikkeukselliset tapahtumat joiden surauksia ei varotoimista huolimatta voida välttää. (HE 59/2002, 17; Siiki 2010,31, 34–35; Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:8§.)

Huolehtimisvelvoitteeseen sisältyy työhön liittyvät seikat, kuten fyysinen tai henkinen kuormittavuus, ergonomia, koneiden, työvälineiden ja kemikaalien turvallinen käyttö. Työympäristöön liittyviä seikkoja ovat esimerkiksi turvalliset kulkutiet, valaistus, ilmanvaihto ja lämpötila, työssä viihtyminen, työntekijöiden keskinäiset suhteet, epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttuminen, sekä työntekijän henkilö-

kohtaiset edellytykset, kuten ammattitaito, ikä, sukupuoli, terveydentila jne. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:8 §.)

Velvoitteet eivät ole kertaluonteisia, vaan ne muodostavat prosessin, jossa työnantajan tulee tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta jatkuvasti. Työnantajan on huolehdittava siitä että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon työpaikan kaikkien osien toiminnassa. (Siiki 2010, 31, 34–35; Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:8 §.)

Huolehtimisveloitteeseen kuuluvat yleiset työsuojeluperiaatteet kuten se, että työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden edellyttämät, työolosuhteiden parantamisen toimenpiteet toteutetaan työpaikalla. Työsuojeluperiaatteita ovat: Vaara- ja haittatekijöiden syntymisen estäminen sekä niiden poistaminen tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne tulee korvata vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla keinoilla. Yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä ja teknii-kan sekä muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen tulee otetta huomioon. (Siiki 2010, 36; Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:8 §.)

Ensisijaisena tavoitteena on se, että vaara- ja haittatekijät estetään ennakolta työolosuhteiden ja työprosessien suunnittelun avulla. (Siiki 2010, 36; Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:8 §.)

Työnantajan tulee perehdyttää työntekijä työpaikan oloihin, työmenetelmiin ja turvallisuusohjeisiin. Työnantaja voi asettaa toisen henkilön hoitamaan työnantajan velvollisuudeksi laissa säädettyjä tehtäviä. Edustajaksi luetaan esimiesasemassa olevat, esimerkiksi myymälävastaavat. (Työturvallisuuslaki 738/2002 14 §; Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2013.)

Työturvallisuuslaki säätelee turvallisuuden hallintaa yleisellä tasolla, joten lain vaatimukset eivät ole kovin yksityiskohtaisia. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia oma-aloitteisesti työn ja työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Työnantaja voi valita työpaikalle parhaiten soveltuvat tavat ja keinot. (Siiki 2010, 32-33.)

2.3 Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet

Ensisijaisesti työturvallisuuslaki asettaa velvollisuuksia työnantajalle, mutta myös työntekijällä on omat velvollisuutensa ja oikeutensa. Työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet ovat sekä yhteistoiminta- ja osallistumisjärjestelmiin liittyviä, että yksilökohtaisia oikeuksia ja velvollisuuksia. (Siiki 2010, 73.)

Työntekijöiden yksilökohtaisiin velvollisuuksiin kuuluu: työnantajan ohjeiden ja määräysten noudattaminen, omasta ja toisten turvallisuudesta huolehtiminen, toisiin työntekijöihin kohdistuvan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun välttäminen, mahdollisuuksien mukaan vikojen ja puutteiden poistaminen ja niistä ilmoittaminen, koneiden ja työvälineiden asianmukainen ja oikea käyttö, suojainten ja turvalaitteiden käyttö, sekä yhteistoimintaan osallistuminen. Työntekijän velvollisuus toimia turvallisella tavalla ei rajoitu vain saatujen ohjeiden ja määräysten noudattamiseen, vaan työntekijän on myös oma-aloitteisesti noudatettava huolellisuutta, varovaisuutta, järjestystä ja siisteyttä. (Siiki 2010, 73, 75; Työturvallisuuslaki 738/2002 18-22 §.)

Työturvallisuuteen liittyviä oikeuksia ovat: tiedonsaanti, koskien työpaikan turvallisuutta ja terveyteen liittyviä seikkoja, työsuojeluun kuuluvien asioiden käsittely yhdessä työnantajan kanssa, edustajien valitseminen yhteistoimintaa varten, työterveyshuollon palveluiden saatavuus, työterveyshuollon työpaikkaselvityksen näkeminen, perehdytys, tai muu tarvittava opastus tai ohjaus, sekä oikeus pidättäytyä vaarallisesta työstä. (Siiki 2010, 74; Työturvallisuuslaki 738/2002 23 §.)

Työntekijälle on asetettu huolehtimisvelvoite. Tämä tarkoittaa sitä, että hänen tulee omassa työssään ottaa huomioon omansa ja toisten turvallisuuteen vaikuttavat tekijät. Normaalista huolellisuutta ja varovaisuutta noudattava sekä oman ammattitaitonsa mukaisesti toimiva työntekijä täyttää tämän huolehtimisvelvoitteen. Työntekijän ilmoitusvelvollisuus haittaa tai vaaraa aiheuttavista työoloista, koneista, laitteista tai työmenetelmistä on säädetty sekä työturvallisuus- että työsopimuslaissa. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää välittömästi poistamaan havaitsemansa vaaraa aiheuttavat viat ja puutteet, mikäli tämä on mahdollista. (Siiki, 2010, 75; Työsuojeluhallinnon www-sivut 2013; Työsopimuslaki 55/2001 2 §; Työturvallisuuslaki 738/2002 19 §.)

Velvollisuuksien noudattamatta jättäminen ei ole rangaistavaa, mutta niiden laiminlyönnillä saattaa olla palvelussuhteeseen liittyviä vaikutuksia, esimerkiksi varoitus tai jopa pysyvä työsuhteen päättäminen. (Siiki 2010, 75–82.)

2.4 Työsuojeluhallinnon tehtävät

Työsuojeluhallinnon tehtävä on sosiaali- ja terveysministeriön johdolla huolehtia työsuojelun ohjauksesta ja valvonnasta. Tehtävä on määritelty työsuojeluhallinnosta annetussa laissa (16/1993). Keskushallintona toimii sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto. Se on valvontaviranomainen tuotteiden turvallisuuteen liittyvissä seikoissa, ja sen tehtävänä on myös valmistella työsuojelusäädökset ja tukea niiden valvontaa. Alueellisesta ohjauksesta ja valvonnasta vastaavat aluehallintovirastot. Suomessa on viisi aluehallintaviraston työsuojelun vastuualuetta. Näiden lisäksi työ- ja turvallisuuden liittyvää valvontaa tekevät monet muutkin viranomaiset kuten esimerkiksi turvallisuus- ja kemikaalivirasto, säteilyturvakeskus ja sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. (Laki työsuojeluhallinnosta 16/1993 1 §; Työterveyslaitos 2010, 11–12).

Työsuojeluviranomaiset valvovat työpaikan toiminnan asianmukaisuutta työpaikkakäynneillä ja selvittävät samalla mitä työturvallisuutta ja terveellisyttä olevaa ainestoa työpaikalla on. Työsuojeluviranomaiset antavat tarvittaessa suositusluontoisia neuvoja työolojen kehittämistä varten. Työpaikkakohtainen työsuojelutarkastus voidaan tehdä esimerkiksi säännöllisenä tarkastuksena tai työtapaturman tapahtumisen vuoksi. Työsuojelutarkastuksesta laaditaan tarkastuskertomus, jossa olevat suositusluonteiset ohjeet eivät sido työnantajaa. Tarkastuskertomukseen voi sisältyä myös toimintaohjeet tai kehoitus työnantajalle. (Hietala ym. 2009, 141-142; Laki työsuojeluhallinnosta 16/1993 §; Työterveyslaitos 2010, 10).

1.2.2006 astui voimaan laki työsuojelun valvonnasta (TsvalvL44/2006), joka tehostaa viranomaisvalvontaa ja varmistaa työntekijöiden osallistumismahdollisuudet työsuojeluasioiden yhteistoimintaan.

3 TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

Työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukaan työnantajalla tulee olla ohjelma turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi, ja sen tulee kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 9 §.) Työsuojelun toimintaohjelmaa koskeva säännös on lisätty nykyiseen työturvallisuuslakiin lailla 144/1993, ja sitä on myöhemmin muutettu lailla 1132/1997. Säännöksen sanamuoto on mahdollistanut joustavat menettelytavat eri työpaikoilla, muun muassa sallimalla työsuojelun toimintaohjelman ymmärtämisen toimintapolitiikan asettamiseksi tai sitä konkreettisemmaksi toimintaohjelmaksi tai suunnitelmaksi. (HE 59/2002.) Työsuojelun toimintaohjelmasta ilmenevät tavoitteet tulee ottaa huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa, ja ne tulee käsitellä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa. Työsuojelun toimintaohjelmaa edellytetään sekä yksityisiltä että julkisen sektorin työnantajilta, ja se on työnantajakohtainen. Suuren työnantajan, esimerkiksi ketjun kullakin toimipisteellä voi olla oma toimintaohjelmansa, mutta tämä ei ole välttämätöntä. (Siiki 2010, 37-38; Työterveyslaitos 2010, 26).

Työsuojelun yksittäisinä pyrkimyksinä voi olla vaikka fyysisen työympäristön parantaminen hankkimalla apuvälineitä, jotka keventävät työtä. Psykkisen kuormittavuuden vähentämiseksi voidaan esimerkiksi vaihdella työtehtäviä ja psykososiaalista työympäristöä voidaan parantaa johtamistapoja ja vuorovaikutusta kehittämällä. (Työturvallisuuskeskus 2003, 21.)

3.1 Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteet

Toimintaohjelman tavoitteena on havaittujen vaarojen ja riskien poistaminen, ajallisten tavoitteiden puitteissa. Mitä haitallisempia seuraukset ovat, sitä kiireellisempi on toteutusaikataulu. Toteuttamiselle tulee varata riittäväsi voimavaroja ja määritellä toteutuksen vastuuhenkilöt. Toimintaohjelmaa tulee jatkuvasti toteuttaa ja uudistaa ja sen sisältö tulee tarkistaa mikäli yrityksen toimintaan tulee oleellisia muutoksia. (Työterveyslaitos 2010, 26-27). Työnantajan toimiala määrittelee vaarojen tunnistamisen ja arvioinnin käytännössä. Laissa ei edellytetä erityisen vahvistetun tai yleises-

ti käytössä olevan mallin mukaista menetelmää. Jokainen työnantaja voi siis toteuttaa omaan yritykseensä parhaiten sopivia toimintamalleja, tarkoituksena on että kaikki potentiaaliset vaara- ja haittatekijät tullaan käymään läpi. Tavoitteena on siis niin kutsuttu turvallisuusjohtaminen tai turvallisuuden hallinta. Työnantajana toimivan yrityksen tulee asettaa työntekijän turvallisuus ja terveys yhdeksi toiminnan päämääräksi, jotta toimintatavat täyttyvät lain vaatimusten mukaisesti. (HE 59/2002.)

3.2 Työsuojelun toimintaohjelman sisältö

Laissa ei ole määritelty toimintaohjelman yksityiskohtaista muotoa, laatua eikä sisältöä, vaan ne määräytyvät yrityksen toimialan, koon, tuotantotavan ja työsuojelutarpeiden mukaan. Toimintaohjelman tulee kattaa työolojen kehittämistarpeet, tekniikan, työn organisoinnin, työolojen, sosiaalisten suhteiden ja työympäristön vaikutukset työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen. Toimintaohjelmasta tulee myös selvittää työsuojeluvastuut ja työsuojelutoimintaohjelman toteutustapa. (Työterveyslaitos 2010, 27; Työturvallisuuskeskus 2009, 9).

3.3 Työsuojelun yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta säädetään uudistetulla, 1.2.2006 voimaan tulleella, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetulla lailla eli työsuojelun valvontalalla (TsvaLV 44/2006). Uudistamisen keskeisimpänä pyrkimyksenä oli saada työsuojelun valvonta vastaamaan aiempaa paremmin nykyisiä valvontatarpeita sekä samalla selkeyttää viranomaisvalvonnan asteittainen eteneminen huomautuksesta velvoittavaan päätökseen. (HE 94/2005). Lain tarkoituksena on varmistaa että työsuojelua koskevia säädöksiä noudatetaan, ja että työympäristöä ja työoloja parannetaan viranomaisvalvonnan, työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. Myös työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnasta. Sen mukaan ”Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla.” (Siiki, 2006, 2; Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta 44/2006, 1§.; Työturvallisuuslaki 738/2002, 17§.)

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutusta, sekä antaa työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asioihin. Jokaisessa yrityksessä tulee sopia yhteistoiminnan muodot ja organisaation rakenne siten, että työntekijöillä on mahdollisuus osallistua ja työsuojelun työsuojelun perustoimintojen toteutuminen käytännössä turvataan. Yleisesti ottaen työnantajan tulee tehdä aloite työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja sen toteutuksesta, mutta siitä voidaan sopia myös toisin. Joistakin asioista voidaan sopia vain valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella, mutta paikallistasolla sopimuksen on turvattava työntekijöille vähintään laissa säädetyt osallistumismahdollisuudet. Työntekijöiden vaikuttamismahdollisuutta on kuitenkin rajattu niin, että yhteistoimintakäsittelyn jälkeen on työnantajalla oikeus tehdä asiassa viimekäden päätös. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta 44/2006, 22 §; Saloheimo 2006, 115; Työturvallisuuskeskus 2009, 4.)

Lähtökohtaisesti työsuojelun yhteistoiminta lähtee siitä, että työntekijän turvallisuuden ja terveyteen vaikuttava asia käsitellään suoraan esimiehen ja kyseessä olevan työntekijän kesken. Suurempia asioita voidaan käsitellä edustuksellisissa yhteistoimintaelimissä. (Saloheimo 2006, 115.) Työsuojelun yhteistoimintaa varten voi työnantaja itse toimia työsuojelupäällikkönä, tai nimetä sellaisen. Mikäli työpaikalla on vähintään 10 työntekijää on valittava työsuojeluvaltuutettu. Työsuojelutoimikunta tulee valittava mikäli työpaikalla on vähintään 20 työntekijää. Toimikunta valitaan työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajista. (Saloheimo 2006, 115; Työsuojeluhallinnon www-sivut 2013.)

Työpaikan turvallisuuden edistäminen on sekä työnantajan että työntekijän edun mukaista. Työntekijöiden aktiivisella osallistumisella ja toiminnalla on merkittävä vaikutus työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja työssä viihtymisen kannalta. Yritysten on kyettävä ennakoimaan toimintaympäristön muutoksia. Yritykseen sitoutuneet, työkykyiset ja tyytyväiset työntekijät ovat yrityksen toimintakyvyn voimavara. Hyvä työympäristö ja työhyvinvointi auttaa pitämään työtapaturma- sairaus- ja työkyvyttömyyskustannukset alhaisina. Hyvä työyhteisö lisää tuottavuutta ja selviytymiskykyä muutostilanteissa. Työtapaturmat ja sairauspoissaolot tulevat yritykselle kalliiksi. (Siiki 2006, 1; Työturvallisuuskeskus 2003, 9-10.)

3.4 Työterveyshuolto

Työnantajan tulee järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto työstä johtuvien terveyshaittojen ehkäisemiseksi ja työolojen parantamiseksi. Työterveyshuollon järjestämisestä säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001). Työterveyshuollosta on säädetty työterveyshuolto-, kansanterveys- ja sairausvakuutuslaissa. Työterveyshuollon laatima työpaikkaselvitys voi olla hyvänä apuna työpaikan haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisessa ja siksi onkin suositeltavaa käyttää sitä. (HE 59/2002; Työsuojeluhallinnon www-sivut 2013; Työturvallisuuskeskus 2009, 14.)

Lakisääteinen työterveyshuolto on pääasiassa ennaltaehkäisevää toimintaa. Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä työpaikkaselvityksiä ja seurata työntekijöiden terveydentilaa. Näitä voidaan suorittaa tekemällä muun muassa terveystarkastuksia sekä ohjaamalla työpaikkoja ja työntekijöitä työhön liittyvien vaarojen välttämiseksi. Lakisääteinen työterveyshuolto ei sisällä sairaanhoitoa. Työnantaja voi halutessaan sopia laajemmista palveluista, kuten esimerkiksi lääkäri tai laboratoriopalveluista. (Työsuojeluhallinnon www-sivut 2013; Työturvallisuuskeskus 2009, 14.)

3.5 Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi

Työympäristövaaroiksi luetaan sekä fyysiset että psyykkiset terveyttä vaarantavat tekijät. Niiden tunnistamisen ja arvioinnin tarkoituksena on työstä aiheutuvien haittojen ehkäiseminen ja toimintatapojen kehittäminen terveellisen ja turvallisen työympäristön aikaansaamiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2009, 9; Työturvallisuuslaki 738/2002 10 §.)

Työn ja toiminnan huomioon ottaen tulee työnantajan selvittää ja tunnistaa työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät, ja ellei näitä voida poistaa, tulee niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle arvioida. Tällöin huomioon otettavaa on tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara, kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin ergonomiaan, fyysistä, henkistä tai sosiaalista kuormittavuutta aiheuttaviin vaaroihin ja haittoihin, esiintyneisiin tapaturmiin, ammattitauteihin tai työperäisiin

sairauksiin sekä vaaratilanteisiin. Huomioon tulee ottaa myös työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä, sekä työn kuormitustekijät ja mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 10§.)

Työpaikkojen turvallisuusriskien kartoitukseen on nykyisin saatavilla useita menetelmiä. Useimmat niistä perustuvat erilaisiin tarkistuslistoihin ja lomakkeisiin. Laki ei edellytä tällaisen käyttöä, vaan vaarat voidaan tarvittaessa tunnistaa vaikka suoraan tyhjäan paperiin. Työnantaja päättää käytettävän menetelmän, mutta helpoiten vaarojen tunnistaminen sujuu tarkistuslistan avulla (Työturvallisuuskeskus kuntaryhmä 2006, 18; Työturvallisuuslaki 738/2002, 10 §).

Mikäli työnantajan asiantuntemus ei riitä, tulee hänen käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita. Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 10§.) Vastuu havaittujen vaarojen tai haittojen poistamisesta kuuluu työnantajalle. Ulkopuoliset asiantuntijan eivät ole itsenäisessä vastuussa yrityksen työturvallisuudesta. Asiantuntijoilta saadut ohjeet eivät vähennä työnantajan vastuuta työn ja työympäristön turvallisuudesta. (HE 59/2002.)

Riskien arviointi on yksi työnantajan keskeisimmistä velvollisuuksista, ja se koskee kaikkia työnantajia riippumatta toimialasta tai henkilöstön määrästä. (Siiki 2012, 41). Arvioinnin tuloksena syntyneet kehittämistarpeet kirjataan kehittämisohjelmaksi, ja ne tulee käsitellä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Arviointien tulokset on säilytettävä, jotta voidaan tarvittaessa osoittaa miten arviointi on suoritettu, ja mihin tehdyt johtopäätökset perustuvat. Riskejä voidaan arvioida esimerkiksi havainnoimalla, haastatteluilla ja kyselyillä, työpaikkaselvityksillä, tarkistuslistoilla tai turvallisuusanalyseillä. (Työsuojeluhallinnon www-sivut 2013; Työturvallisuuskeskus 2009, 11.)

Työpaikalla esiintyvistä vaara- ja kuormitustilanteet muodostuvat viidestä eri osaluokasta. Nämä ovat; fyysiset kuormitustekijät, fyysiset kuormitustekijät, kemialliset ja biologiset kuormitustekijät, henkiset kuormitustekijät sekä tapaturman vaarat. (Työturvallisuuskeskus kuntaryhmä 2006, 19.)

Fyysisen työympäristön merkittävimpiä vaaratekijöitä ovat esimerkiksi, ilmastointi, lämpötilat (kuumuus, kylmyys, veto), melu valaistus, yleinen siisteys ja järjestys, työvälineiden kunto sekä työympäristön rakenteet. Lämpötilat saattavat kesäkuukausina nousta haitalliselle tasolle. Työskentely liian kuumassa voi aiheuttaa elimistön sisälämpötilan nousua ja altistaa elimistön toiminnan häiriöille. Äkillisiin lämpötila-oireisiin liittyvä huimaus tai sekavuus puolestaan voi altistaa tapaturmille. Kuumassa työskenneltäessä tulee muistaa lyhyet, usein toistuvat tauot sekä riittävä nesteen saanti. (Työturvallisuuskeskus 2009, 10; Työturvallisuuskeskus kuntaryhmä 2006, 20-21.)

Työympäristön vaaratekijöitä ovat muun muassa työvälineiden, koneiden ja laitteiden käyttöön ja huoltoon liittyvät toimenpiteet sekä työn ruumiillinen kuormittuminen. Työasunnoista ja -liikkeistä voi myös aiheutua vaaraa, esimerkiksi hankalien työasentojen tai raskaiden nostojen muodossa. Näiden lisäksi on olemassa mahdollisia psykososiaalisia vaaratekijöitä kuten huono työilmapiiri, työn organisointi ja vastuiden jakautuminen, osaaminen ja yksintyöskentely. Ulkoisista tekijöistä vaaraa aiheuttavat asiakkaiden uhka- ja väkivaltatilanteet sekä näpistelijöiden kiinniotto. (Työturvallisuuskeskus 2009, 10.)

Työturvallisuuslain 10 § 3 momentin mukaan työnantajan siis tulee olla tietoinen työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle haitallisista seikoista. Säännös ei määrittele tulosten esittämistä kirjallisessa tai muussa määrämuodossa, mutta niiden tulee kuitenkin olla toteen näytettävissä ja työnantajan on pystyttävä osoittamaan täyttäneensä lain edellyttämän veloitteen vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista, vaikka arviointia ei olisi tehty kirjallisena (HE 59/2002.)

Arviointivelvoite voidaan hoitaa myös vapaamuotoisesti siten että koko henkilöstö osallistuu työpaikkaselvitykseen yhdessä työterveyshuollon työpaikkaselvityksen kanssa tai muutoin yhteistyössä työnjohdon kanssa, tällöin ovat arvioinnin tulokset osallistuneiden tiedossa ja näin ollen ne voidaan myös todentaa. Työnantajan velvollisuutena on kyetä todistamaan että velvoite on hoidettu. Arviointi tai selvitys voidaan liittää jonkin muun työpaikalla olevan asiakirjan yhteyteen, ja on tarkoituksemukaista käyttää sen tekemisessä hyväksi ja liittää osaksi työterveyshuoltolain

tarkoittama työpaikkaselvitys, sillä se tulee olla nähtävänä jokaisella työpaikalla. Laissa edellytetään, että selvitys ja arviointi tarkistetaan olosuhteiden muuttuessa ja että se tulee muutenkin pitää ajan tasalla. (HE 59/2002.)

3.6 Perehdyttäminen ja työhönopastus

Työturvallisuuden kannalta on tärkeää, että työntekijät osaavat tehdä työnsä turvallisesti ja oikein työmenetelmin, sekä ovat tietoisia työpaikan vaaratekijöistä. Työturvallisuuslain (738/2002) 14 §:ssä työnantaja velvoitetaan antamaan työntekijälle riittävä perehdytys työhön, opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi, opetusta ja ohjausta esimerkiksi huolto-, häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta, ja tätä opastusta ja ohjausta tulee tarvittaessa täydentää. Perehdyttäminen tulee järjestää tehokkaalla tavalla ja sen tulee olla jatkuvaa, jotta työntekijöiden osaaminen on ajantasaista. Perehdytyksen sisältö ja tarve määräytyy työpaikan toiminnan ja luonteen mukaan. Uusi työntekijä tulee perehdyttää perusteellisemmin kuin vanha, kokenut työntekijä. Perehdytykseen kuuluu myös työpaikan vaara- ja haittatekijöistä kertominen, sekä ohjeet niiden välttämiseksi. (Siiki 2010, 51–52; Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §.)

Työpaikoilla voidaan laatia perehdyttämisohjelma, jossa määritellään kaikkia asiat jotka työpaikalla on tarpeen käydä läpi, ja siihen voidaan sisällyttää myös perehdyttämisaikataulu. (Työturvallisuuskeskus 2009, 12.)

Työhönopastus tarkoittaa työtehtävän hoitamiseen liittyvien tietojen ja taitojen opastamista. Vastuu tästä on esimiehellä, mutta käytännössä opastuksen voi hoitaa työtehtävät hyvin hallitseva ja hyvät vuorovaikutustaidot omaava työtoveri. Työhönopastuksessa on tärkeää myös se että työntekijälle selitetään yrityksen toimintaa kokonaisuudessaan. Työnopastuksen tulee olla kannustavaa ja jatkuvaan uuden oppimiseen ja aloitteellisuuteen kannustavaa. Sekä perehdytys että työnopastus on tehtävä suunnitelmallisesti. (Työturvallisuuskeskus 2009, 13.)

4 TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMAN TOTEUTUS

Työ Makuuni Oy:ssä on pääasiassa asiakaspalvelua. Tällöin voidaan pitkälti soveltaa kaupanalan työsuojelun periaatteita myös työskentelyyn Makuunin palveluksessa. Kaupan työterveyden-, turvallisuuden ja hyvinvoinnin keskeisimpiä haasteita ovat kiire, toimintaympäristön muutokset, osa-aikaiset työntekijät, fyysiset kuormitustekijät, tapaturmat sekä väkivallan uhka. Myös lämpötilan vaihtelu, veto, melu ja sisäilman laatu voivat olla työympäristöä haittaavia tekijöitä (Kaupan työsuojelu 2009, 2.)

Asiakkaat tulevat hakemaan Makuunista elämyksiä elokuvien ja hyvän irtokarkkivalikoiman parista. Makuuni Oy:ssä työskentelee paljon opiskelijoita, sillä monet liikkeet ovat avoinna myös iltaisin ja viikonloppuisin. Makuunin työntekijöiltä odotetaan täysi-ikäisyyttä, asiakaspalveluhenkisyttä, elokuvien tuntemusta sekä kykyä työskennellä yksin (Makuuni Oy:n www-sivut 2013)

Makuuni Oy:n toiminnassa ei ole vaarallisia kemikaaleja tai laitteita, vaan suurimmat työturvallisuusriskit muodostuvat mahdollisista kompastumisista, liukastumisista, putoamisista tai lämpötilaongelmista. Näiden riskien pienentämiseksi on työtilat pyrittävä pitämään siisteinä ja kulkuteiden tulee olla esteettömiä. Somisteiden tai lampujen vaihtamisessa tulee käyttää asianmukaisia tikkaita tai kiipeämiseen soveltuvaa jakkaraa. Kesäaika aiheuttaa ongelmia joissakin liikkeissä ja lämpötilat saattavat nousta korkeaksi. Tuulettimien sijoittaminen kassa-alueelle auttaa madaltamaan lämpötiloja ja helpottaa työskentelyä.

Makuunin liikkeissä työskennellään useimmiten yksin. Tämä tuo mukaan kuvioihin työn tauotukseen liittyvät uhat sekä väkivallan riskin. Makuuni Oy on kuitenkin pyrkinyt pienentämään näitä riskejä mahdollisimman paljon. Lähes kaikissa liikkeissä on olemassa hälytysjärjestelmä vartijankutsu-painikkeineen, sekä tallentava valvontakamerajärjestelmä. Työskentely kassan takana on pyritty turvaamaan siten, että henkilökunnalla on aina kaksi reittiä tiskin takaa poistumiseen. Makuuni Oy:n omat sisäiset turvallisuusohjeet antavat selkeät ohjeet kuinka ryöstötilanteessa tulee toimia. Sankariksi ei pidä kenenkään ryhtyä, vaan virkavalta on olemassa sitä varten. Varsi-

naisen ruokatauon pitäminen on useimmissa liikkeissä mahdotonta, mutta käytännössä jokaisella on mahdollisuus ruokailla työn ohessa.

4.1 Käytännön toteutus

Työsuojelun toimintaohjelma laadittiin ns. toiminnallisena päättötyönä Makuuni Oy:lle. Laadittu työsuojelun toimintaohjelma pohjautuu lakeihin ja säädöksiin sekä työturvallisuus-tarkastajalta ja työterveyshoitajalta saatuihin dokumentteihin.

Työsuojelun toimintaohjelmaan liittyy useita eri osa-alueita, kuten esimerkiksi työturvallisuus, työterveys, perehdyttäminen sekä riskien arviointi ja työsuojelun yhteistoiminta. Myös työntekijöiden tasa-arvoisella kohtelulla on suuri merkitys. Tasa-arvoa toteutetaan parhaiten kohtelemalla kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, ikään sukupuoleen tai ihonväriin katsomatta.

Makuuni Oy:llä on olemassa yksityiskohtaiset ohjeet liikkeessä työskentelyyn, joihin sisältyvät myös työpaikan sisäiset turvallisuusohjeet, jotka lisätään liitteeksi oppaan loppuun. Työsuojelun toimintaohjelma lisätään opinnäytetyön liitteeksi ilman näitä ohjeita, sillä ne on laadittu vain Makuuni Oy:n käyttöön.

Työsuojelun toimintaohjelma toimitetaan Makuuni Oy:lle sähköisenä tiedostona. Näin työsuojelun toimintaohjelman pohja on saatavilla jokaisessa liikkeessä ja siihen on helposti lisättävissä liikekohtaiset työpaikkaselvitykset ja riskien arvioinnit, myös sen päivittäminen helpottuu.

Opinnäytetyön ensimmäinen vaihe oli aineiston kerääminen ja sen analysointi. Teoriaosan kirjoittamista varten perehdyin työsuojelu- ja työterveyslainsäädäntöön, sekä lain valmisteluaineistoon ja muuhun kirjalliseen materiaaliin. Työsuojelusta on saatavilla runsaasti aineistoa, mutta ne eivät loputa kovinkaan paljon poikkea toisistaan.

Materiaaliin tutustumisen jälkeen vuorossa oli Makuuni Oy:n riskien arviointi. Tässä käytin apuna työturvallisuustarkastajilta ja työterveyshoitajilta saatuja raportteja sekä sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston julkaisemaa ”Riskien arviointi työ-

paikalla” -työkirjaa. Myös oma pitkäaikainen työhistoriani ketjussa auttoi riskien tunnistamisessa. Virallisia haastatteluja tai kyselyitä en työssäni käyttänyt, sillä työsuojelun toimintaohjelman tulee ensisijaisesti pohjautua lakiin. Kävin keskusteluja muutamien liikkeiden vastuuhenkilöiden kanssa ja kysyin heiltä heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan liikkeiden riskeistä ja mahdollisista ”läheltä piti”-tilanteista, joita ketjussa on vuosien varrella tapahtunut.

Lähtökohtaisesti Makuuni -ketju on melko turvallinen ja hyvä työympäristö. Suurempia tapaturmia ei juurikaan ole sattunut. Isoimpana esiin tulleena uhkana pidetään mahdollista ryöstötilannetta tai sen yritystä. Ketjun historiassa on ollut muutama ryöstötilanne, mutta onneksi niistä on selvitty pelkillä aineellisilla vahingoilla. Muita esiin tulleita riskejä olivat lähinnä kompastumiset, liukastumiset tai pienet haavat. Ensiaputarvikkeiden, kuten laastareiden puute osoittautui melko yleiseksi ongelmaksi.

Yksintyöskentelyn osalta suurimman riskin muodostavat hankalat asiakaspalvelutilanteet. Päihtyneiden henkilöiden ja näpistelijöiden takia joskus virkavaltakin joudutaan kutsumaan paikalle. Työn tauotuksen kannalta katsottuna yksintyöskentelyn taas ei katsota muodostavan ongelmaa, sillä suurin osa työntekijöistä on osa-aikaisia ja työvuorojen pituus harvoin ylittää kuutta tuntia, ja Makuuni Oy palkkaa vain täysikäisiä henkilöitä.

Työterveyshoitajat kiinnittivät huomiota siihen, että tilat siivotaan itse. Tätä ei kuitenkaan koettu varsinaiseksi riskiksi. Liikkeissä on hyvät välineet liikkeen päivittäiseen puhtaanapitoon, kuten pölyjen pyyhintään, imurointiin ja lattioiden pesuun. Joidenkin liikkeiden lattia vahataan ajoittain, mutta silloin yleensä käytetään jotakin siivousalan yritystä.

Riskikohtien pohdintojen jälkeen tein työsuojeluntoimintaohjelman rungon ja kirjoitin mahdollisista ongelmakohdista yleistasolla. Toimintaohjelman varsinaiset yksittäiset seurantakohteet ja kehittämisehdotukset jäivät liikkeiden vastuuhenkilöiden sekä työntekijöiden itsensä pohdittavaksi, sillä vaikka ketjussa onkin yhtenäiset työtavat, on niiden fyysisessä ympäristössä kuitenkin poikkeavuuksia. Esimerkkinä mainittakoon että korkeat lämpötilat kesäisin aiheuttavat hankaluuksia sellaisissa

liikkeissä joissa ei ole ilmastointia, ja on selvää että ne yksittäiset liikkeet jotka ovat avoimna yömyöhään ovat todennäköisempiä ryöstökohteita kuin esimerkiksi ne liikkeet jotka sijaitsevat kauppakeskuksissa joissa yleensä ovat vartijat aina paikalla.

4.2 Työsuojelun toimintaohjelman kuvaus

Pyrin tekemään työsuojelun toimintaohjelmasta selkeän ja helppolukuisen, sekä lain vaatimukset täyttävän. Laki ei aseta minkäänlaista tarkkaa määrämuotoa oppaalle, mutta tutustuin työharjoitteluni aikana oikeusministeriön alaisuudessa toimivan oikeusaputoimiston työsuojelun toimintaohjelmaan, joka oli laadittu Porin oikeusaputoimistolle, sekä sen yhteydessä toimivalle Porin yleisen edunvalvonnan toimistolle. Lisäksi etsin erilaisia työsuojelun toimintaohjelman malleja myös internetistä

Oppaassa on sisällysluettelon jälkeen lyhyt kuvaus työsuojelun tarkoituksesta. Seuraavana on kuvattu Makuuni Oy:n toimintaa työterveyshoitajilta saatujen raporttien perusteella. Raporteista ilmeni, että suurimpina haittatekijöinä työterveyshoitajat pitivät yksintyöskentelyä, ajoittaista kiirettä sekä sitä että tilat siivotaan itse.

Luvussa 6 kerrotaan lyhyesti työsuojeluvastuista. Tästä ilmenee, että jokainen työpaikalla työskentelevä on omalta osaltaan vastuussa työturvallisuudesta. Työnantajan tulee perehdyttää ja opastaa työntekijä riittävän hyvin, kun taas työntekijän velvollisuutena on noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja ilmoittaa havaitsemistaan haitta- ja vaaratekijöistä välittömästi esimiehelleen.

Seuraavaksi on esitelty Makuuni Oy:n työsuojeluorganisaatio, josta ilmenee että päävastuu työsuojelusta on ketjujohtajalla, mutta ensisijaisesti ongelmatilanteissa on syytä kääntyä lähiesimiehen puoleen. Luvussa 7 on esitelty liikkeen työterveyshuolto, jonka tiedot tulee täyttää liikekohtaisesti. Makuuni Oy:n työterveyshuolto on lain minimivaatimusten mukainen, eli toisin sanoen se ei sisällä esimerkiksi lääkäripalveluita. Makuuni Oy:n henkilöstöstä on suurin osa opiskelijoita, joten he kuuluvat usein myös opiskelijaterveydenhuollon piiriin.

Luvussa 8 kerrotaan että uudet työntekijät perehdytetään Makuuni Oy:n toimintaan ja työskentelytapoihin sisäisessä extranetissä sijaitsevan myyjä-kansion avulla. Kansiossa on yksityiskohtaisesti selitetty kaikki vuokraamotyössä eteen tulevat asiat. Syksyllä 2013 Makuuni Oy saa uudistetun perehdyttämisisoppaan.

Luvusta 9 ilmenee että Makuunissa pyritään kohtelevaan jokaista työntekijää oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Luvussa 10 painotetaan että jokaisen tulee osallistua ja sitoutua työkykyä ylläpitävään vaaratilanteiden ennakointiin, jotta jokaisen työntekijän työ- ja toimintakyky säilyisi mahdollisimman hyvänä.

Luvussa 11 on listaus Makuuni Oy:n sisäisistä turvallisuusohjeista, joita ovat: toiminta uhkaavassa tilanteessa, tulipalon alkusammutusohje, hälytysvalvonta sekä valvontakamerat. Nämä liitetään sellaisenaan työsuojelun toimintaohjeeseen.

Tämän jälkeen on jätetty tilaa kehitystarpeita sekä työolojen kohteiden kirjaamista varten, jotka määritellään liikekohtaisesti. Tämä on ainoa vaihtoehto koska olosuhteet vaihtelevat eri liikkeiden välillä. Liikekohtaiseen riskien arviointi kannattaa tehdä yhteistyössä koko liikkeen henkilökunnan kanssa, ja sitä varten liitin mukaan työpaikan riskien arviointilomakkeen jonka koostin ”Riskienhallinta työpaikalla” -työkirjan pohjalta juuri Makuuni Oy:lle sopivaksi.

Jokaisen liikkeen työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys, sekä mahdolliset työsuojelutarkastajien raportit liitetään toimipaikkakohtaisesti ohjelman loppuun.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa projektiluontoisena työnä lain vaatima työsuojelun toimintaohjelma Makuuni Oy:lle. Tämä tavoite saavutettiin ja projektin opinnäytetyön liitteenä oleva työsuojelun toimintaopas luovutettiin Makuuni Oy:n käyttöön. Oman haasteensa työsuojelun toimintaohjelman laatimiselle asetti se, että toimeksiantajani oli ketju jolla on useita eri toimipisteitä ympäri Suomea. Kaikissa liikkeissä on lähtökohtaisesti samanlaiset toimintatavat, mutta liikkeiden fyysiset työympäristöt saattavat poiketa toisistaan huomattavastikin. Siksi toimintaohjelmää tuleekin täydentää liikekohtaisesti työterveyshuollon yhteystietojen sekä liikkeen kehittämistarpeiden ja seurantakohteiden osalta.

Työsuojelun toimintaohjelma on hyödyllinen Makuuni Oy:lle ja sen avulla yritys pystyy täyttämään yhden lain vaatimista työnantajavelvoitteista. Työsuojelun toimintaohjelma jaetaan liikkeisiin sekä sähköisessä muodossa. Sähköisen version päivittäminen on jatkossa helppoa. Makuuni Oy tarkistaa vuosittain toimintaohjelman sisällön ja tekee siihen tarvittavat muutokset. Työsuojelun valvontalaissa säädetyn yhteistoiminta-velvoitteen noudattamiseksi tarkistusajankohdaksi kannattaa varata jokin vuosittaisista palavereista, johon kokoontuvat liikkeiden vastuuhenkilöt.

Työsuojelun toimintaohjelman tekeminen oli mielenkiintoinen prosessi. Työlleni asettamani tavoitteet täyttyivät. Oma ammatillinen osaamiseni kasvoi, ja työsuojeluun liittyvät seikat tulivat tutuiksi. Työsuojelua tarvitaan nykypäivänä kaikissa työpaikoissa, kaikilla toimialoilla.

LÄHTEET

Hallituksen esitys 94/2005. Viitattu 204.2013. <http://www.eduskunta.fi>

Hallituksen esitys 59/2002. Viitattu 204.2013. <http://www.eduskunta.fi>

Hietala, H., Hurmalainen, M., Kaivanto, K. 2009. Työsuojeluvastuuopas. 7. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 1996. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy. 2004.

Laki työsuojeluhallinnosta. 8.1.1993/16

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44

Makuuni Oy:n www-sivut 2013. Viitattu 18.6.2013. <http://www.makuuni.fi>

Salonheimo, J. 2006. Työturvallisuus, Perusteet vastuu ja oikeussuoja. 2. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.

Siiki, P. 2006. Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki: Edita Prima Oy.

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

Työsopimuslaki. 26.1.2001/5

Työsuojeluhallinnon www-sivut 2013. Viitattu 6.5.2013. <http://www.tyosuojelu.fi>

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383

Työterveyslaitos. 2010. Työsuojelun valvonta. 6. korjattu painos. Tampere: Tammerprint Oy.

Työterveyslaitos. 2010. Työturvallisuuslaki soveltamisopas. 9. tarkistettu painos. Tampere: Tammerprint Oy.

Työturvallisuuskeskus, Kuntaryhmä. 2006. Tunnista ja toimi: työympäristön riskien arviointi ja hallinta kunta-alalla. 4.uud. painos. Kerava: Painojussit Oy

Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. 2009. Kaupan työsuojelu. 2. uudistettu painos. Vantaa: Nykypaino Oy

Työturvallisuuskeskus. 2003. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. Helsinki: Edita Prima Oy

Työturvallisuuslaki. 738/2002.

MAKUUNI

TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

2013

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	3
2 TYÖSUOJELUN TARKOITUS	3
3 MAKUUNI OY	4
4 KUVAUS TOIMINNASTA.....	4
5 TYÖSUOJELUVASTUU.....	4
6 TYÖSUOJELUORGANISAATIO.....	5
7 TYÖTERVEYSHUOLTO	5
8 PEREHDYTYS.....	6
9 TASA-ARVO.....	6
10TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄN TOIMINNAN PERIAATTEET	6
11TYÖPAIKAN SISÄISET TURVALLISUUSOHJEET.....	7
12KEHITTÄMISTARPEET	7
13TYÖOLOJEN SEURANTAKOhteET.....	7
14TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMAN PÄIVITTÄMINEN	8
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämä työsuojelun toimintaohjelma on laadittu osana Satakunnan ammatti-korkeakoulun päättötyötä 2013. Suuntautumisvaihtoehtona oli yritys juridiikka ja tavoitteena suorittaa ”oikeustradenomin” opinnot Oikeusministeriön vaatimusten mukaisesti.

2 TYÖSUOJELUN TARKOITUS

Työsuojelun tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita henkilöstön työ- ja toimintakyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä torjua työtapaturmia ja sairauspoissaoloja. Työsuojelu on ennakkoivaa ja korjaavaa toimintaa.

Työturvallisuuslaki (738/2002): Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa on otettava huomioon tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta ympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveellisyydelle. Vaarojen selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla (Työturvallisuuslaki 738/2002).

3 MAKUUNI OY

Makuuni Oy on elokuvien vuokraamiseen ja oheistuotteiden myyntiin erikoistunut markkinointiketju. Työtehtävät ovat pääosin asiakaspalvelua sekä liikkeen siisteydestä huolehtimista.

4 KUVAUS TOIMINNASTA

Alla oleva on listaus työterveyshoitajan työpaikkaselvityksen pohjalta tehty kuvaus Makuuni Oy:n toiminnasta.

- Elokuvien vuokrausta ja oheistuotteiden myyntiä
- Työajat vaihtelevat liikekohtaisesti
- Henkilökunnan määrä vaihtelee liikekohtaisesti
- Yksintyöskentely
- Asiakastyö

Fyysisenä kuormitustekijänä työterveyshoitaja pitää tilojen siivoamista.

5 TYÖSUOJELUVASTUU

Vastuu työsuojelusta kuuluu ensisijaisesti työnantajalle, mutta työntekijöilläkin on olemassa omat velvollisuutensa. Esimiehellä on velvollisuus huolehtia siitä, että jokaisella työntekijällä on riittävästi tietoa, taitoa ja koulutusta työtehtävien suorittamiseksi. Ja jokaisen työntekijän taas on noudatettava työtehtävien ja olojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta, sekä huolehdittava niin omasta kuin muidenkin työpaikalla olevien työntekijöiden turvallisuudesta ja ilmoittaa havaitsemistaan vioista ja ongelmista.

6 TYÖSUOJELUORGANISAATIO

Ketjujohtaja : _____

Ryhmäpäällikkö: _____

Vastuumyyjä: _____

Työsuojeluvastuu työpaikalla määräytyy työtehtävien mukaisesti. Työsuojeluvastuu on Makuuni Oy:n ketjujohtajalla/ liikkeen vastuuhenkilöllä. Työntekijät ovat vastuussa omalta osaltaan vastuussa työturvallisuudesta ja velvollisia noudattamaan työturvallisuusohjeita (kohta 11) ja ilmoittamaan havaitsemistaan epäkohdista lähimmälle esimiehelleen. Vakavista tapaturmista ilmoitetaan myös poliisille ja työsuojelupiirille.

7 TYÖTERVEYSHUOLTO

(Täytetään liikekohtaisesti)

Nimi _____

Työterveys osoite _____

Puhelin _____

Työterveyshoitaja _____

työterveyslääkäri _____

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuolto. Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä työpaikkaselvityksiä ja seurata työntekijöiden terveydentilaa. Lakisääteinen työterveyshuolto ei sisällä sairaanhoitoa. Ma-

kuuni Oy toteuttaa työsuojelua yhteistyössä työterveyshuollon sekä eri viranomaisten kanssa.

8 PEREHDYTYS

Uuden työntekijän perehdyttämiseen kuuluu työturvallisuuteen liittyvien ohjeiden yksityiskohtainen selvittäminen. Perehdyttäminen suoritetaan Makuuni Oy:n myyjäkansion mukaisesti. Uusi perehdyttämisopas tulee Makuuni Oy:lle lähiaikoina. Perehdyttämisen tarkoituksena on perehdyttää työntekijä yritykseen ja sen toimintatapoihin sekä antaa yksityiskohtaiset ohjeet turvalliseen liikkeessä työskentelyyn. Työkohtainen perehdytys jää jokaisen liikkeen vastuuhenkilölle.

9 TASA-ARVO

Tasa-arvoa toteutetaan kohtelemalla kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, ikään, sukupuoleen tai ihonväriin katsomatta.

10 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄN TOIMINNAN PERIAATTEET

Työkykyä ylläpitävän toiminnan keskeinen tarkoitus on turvata jokaisen työntekijän työ- ja toimintakyvyn säilyminen mahdollisimman hyvänä. Tämän takia pyritään työkykyä vaarantavat tekijät ennakoimaan mahdollisimman varhain. Työkykyä ylläpitävä toiminta on ehkäisevää ja terveyttä edistävää toimintaa ja se kohdistuu jokaiseen työntekijään, työyhteisöön ja työympäristöön. Tämä edellyttää kaikkien osallistumista ja sitoutumista.

11 TYÖPAIKAN SISÄISET TURVALLISUUSOHJEET

Työntekijöiden tulee noudattaa Makuuni Oy:n sisäisiä turvallisuusohjeita, jotka ovat:

- Toiminta uhkaavassa tilanteessa
- Tulipalon alkusammutusohje
- Hälytysvalvonta
- Valvontakamerat

12 KEHITTÄMISTARPEET

(arvioidaan liikekohtaisesti esim. puutteelliset ensiapuvälineet, ilmastointi, lämmitys)

13 TYÖOLOJEN SEURANTAKOhteet

(arvioidaan liikekohtaisesti esim. sairauspoissaolot, työtaturmat, läheltä piti -tilanteet, väkivallan uhkatilanteet, työilmapiirikartoitukset)

14 TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMAN PÄIVITTÄMINEN

Toimintaohjelma liitteineen tarkistetaan vuosittain. Työsuojelun valvontalais-
sa säädetyn yhteistoiminta-velvoitteen noudattamiseksi tarkistusajankohdaksi
kannattaa varata jokin vuosittaisista palavereista, johon kokoontuvat liikkei-
den vastuuhenkilöt.

LIITTEET

Työsuojelun toimintaohjelman liitteenä on riskien arviointi lomake,
liikekohtainen työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työ- paikkaselvitys
sekä työterveyshuoltolaki 738 / 2002.

Sekä sisäiset toimintaohjeet eri uhkatilanteiden varalle:

- Toiminta uhkaavassa tilanteessa
- Tulipalon alkusammutusohje
- Hälytysvalvonta
- Valvontakamerat

RISKIEN ARVIOINTI

Toimipaikka: _____

Päiväys: _____

Arvioinnin tekijät: _____

Tämä lomake on laadittu ”Riskien arviointi työpaikalla” -työkirjasta, huomioiden Makuuni Oy:ssä mahdollisesti esiintyviä riskitekijöitä.

Riskien vakavuutta arvioidaan ns. riskitaulukon avulla. Riskin suuruus arvioidaan riskitaulukon avulla siten, että ensin määritellään tilanteen aiheuttamien seurausten vakavuus taulukon ylimmän rivin kolmesta eri vaihtoehdosta ja sen jälkeen arvioidaan aiheutuneiden haittojen todennäköisyys ensimmäisen sarakkeen avulla. Riski on valittujen kohtien leikkauspisteessä olevan arvon suuruinen.

SEURAUKSET

TODENNÄKÖISYYS	Vähäiset	Haitalliset	Vakavat
Epätodennäköinen	1 Merkityksetön riski	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski
Mahdollinen	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski
Todennäköinen	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski	5 Sietämätön riski

Arvioikaa liikekohtaisesti esiintyykö alla mainittuja riskitekijöitä toimipisteessänne. Pohtikaa myös riskin todennäköisyyttä ja millaiset seuraukset sillä voi olla.

FYSIKAALISET TEKIJÄT

Tekijä	Aiheuttaa vaaraa tai haittaa	Ei vaaraa tai haittaa	Kommentteja tai tietoja
Melu			
Työpaikan lämpötila			
Ilmanvaihto			
Vetoisuus			
Yleisvalaistus			

Muita mahdollisia vaaratekijöitä?

TAPATURMAN VAARAT

Tekijä	Aiheuttaa vaaraa tai haittaa	Ei vaaraa tai haittaa	Kommentteja tai tietoja
Liukastuminen			
Kompastuminen			
Putoaminen			
Sähkölaitteet			
Viiltovaara			
Puutteet ensiapuvälineissä			

Muita mahdollisia vaaratekijöitä?

ERGONOMIA

Tekijä	Aiheuttaa vaaraa tai haittaa	Ei vaaraa tai haittaa	Kommentteja tai tietoja
Työpisteen siisteys ja järjestys			
Kulkutiet, pelastustiet			
Työskentelytason korkeus			
Näytöt ja näyttöpäätteet			
Jatkuva seisominen			
Työn tauotus			

Muita mahdollisia vaaratekijöitä?

HENKINEN KUORMITTUMINEN

Tekijä	Aiheuttaa vaaraa tai haittaa	Ei vaaraa tai haittaa	Kommentteja tai tietoja
Yksintyöskentely			
Työnopastus ja perehdyttäminen			
Työajat			
Työnjohdon tai organisoinnin puutteet			
Huono työilmapiiri			
Tiedonkulun puutteet			
Häirintä tai epäasiallinen kohtelu			
Väkivallan uhka			
Vaikutusmahdollisuuksien puute			

Muita mahdollisia vaaratekijöitä?

Muita kommentteja riskien arvioinnin toteuttamisesta:
