

**TYÖNTEKIJÄN HENKILÖKOHTAISTEN EDELLYTYSTEN VAIKUTUS
TYÖTURVALLISUUTEEN**

Lapin yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Työ- ja sosiaali oikeus
Pro gradu -tutkielma
2015
Helena Kurkinen

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työntekijän henkilökohtaisten edellytysten vaikutus työturvallisuuteen

Tekijä: Helena Kurkinen

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Työ- ja sosiaali oikeus

Työn laji: Tutkielma_X_Laudaturtyö__Lisensiaatintyö__Kirjallinen työ__

Sivumäärä: XII + 75

Vuosi: 2015

Tiivistelmä:

Työturvallisuuslaissa (738/2002) asetetaan työnantajalle työntekijän suojele-, valvonta- ja huolehtimisvastuu. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu muun muassa ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset huolehtiessaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan suojele- ja valvontavastuu taas korostuu muun muassa velvollisuudessa selvittää ja arvioida työympäristön vaarat. Vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa työntekijän henkilökohtaiset edellytykset kuten esimerkiksi ikä, sukupuoli ja ammattitaito tulee huomioida. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan vaaroista ja niihin liittyvistä riskeistä sekä huolehtia työntekijän opetuksesta ja ohjauksesta. Perehdytyksen ja työnopastuksen riittävyttä, laajuutta ja laatua arvioitaessa tulee työnantajan kiinnittää huomiota työntekijän ammattitaitoon ja työkokemukseen.

Yhteiskunnassa tapahtuneiden moninaisten muutosten ja jo vuosia jatkuneen globaalien talouden matalasuhdanteen johdosta suomalainen työelämä on murroksessa. Suomen heikkoa taloudellista tilaa pyritään parantamaan muun muassa työuria pidentämällä niin työuran alku- kuin loppupäässä: eläkeikää nostetaan, nuorten sekä vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä tehostetaan. Työnantajan on otettava huomioon edellä mainittujen tekijöiden vaikutus myös työntekijöiden työturvallisuuden näkökulmasta. Erityisesti työhyvinvoinnin merkitys korostuu työurien pidentämisestä koskevissa toimenpiteissä.

Tutkielman ydin koostuu työturvallisuuslain 8 §:ssä työnantajalle kohdistetusta yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. Tutkielmassa tarkastellaan, millä tavoin työntekijän erilaiset henkilökohtaiset edellytykset vaikuttavat hänen työturvallisuuteensa ja miten eri tavoin työnantajan tulee ottaa huomioon työntekijöidensä henkilökohtaisia edellytyksiä suunnitellessaan, mitoittaessaan ja toteuttaessaan työolosuhteita käytännön työssään. Tarkastelun kohteena on ensisijaisesti työntekijän iän vaikutus hänen työturvallisuuteensa erityisesti työuran alussa ja lopussa. Tutkielmassa selvitetään myös muiden henkilökohtaiset edellytysten kuten henkilön ammattitaidon, terveydentilan, sukupuolen ja kansallisuuden vaikutusta työturvallisuuteen. Työturvallisuudella ei tarkoiteta pelkästään työtatapaturmien torjuntaa, vaan työturvallisuuteen kuuluu myös työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen.

Tutkielman tutkimusmetodi on pääosin oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Lisäksi tutkielmassa on mukana empiirinen ulottuvuus. Empiirinen osuus koostuu neljän aluehallintoviraston työsuojelun vastualueen viiden edustajan haastattelutuloksista.

Avainsanat:

Henkilökohtaiset edellytykset, perehdytys, työhyvinvointi, työkyky, työturvallisuus

Tutkimusmenetelmä(t): Lainopillinen, empiirinen

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi

(vain Lappia koskevat)

SISÄLLYS

LÄHTEET.....	IV
OIKEUSTAPAUKSET.....	XI
LYHENTEET.....	XII
1 JOHDANTO.....	1
1.1 Tutkielman taustaa.....	1
1.2 Työturvallisuutta koskevan lainsäädännön kehitys.....	4
1.2.1 Kotimaisen työoikeuden kehityshistoriasta.....	4
1.2.2 Kansainvälisen lainsäädännön vaikutukset kotimaiseen työsuojelulainsäädäntöön.....	7
1.3 Tutkielman rajaus ja metodi.....	8
1.4 Tutkielman rakenne.....	10
2 TYÖTURVALLISUUDEN SISÄLTÖ.....	12
2.1 Työturvallisuuslain tarkoitus.....	12
2.2 Työnantajan työturvallisuusvelvoitteet.....	13
2.3 Työntekijän työturvallisuusvelvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen.....	18
2.4 Työsuojelun valvonta.....	19
3 TYÖNTEKIJÄN HENKILÖKOHTAISET EDELLYTYKSET.....	23
3.1 Yleistä.....	23
3.2 Työntekijän ikä.....	23
3.2.1 Nuoret työntekijät.....	23
3.2.2 Iäkkäät työntekijät.....	25
3.2.3 Iän vaikutus työntekijän ammattitaitoon ja työkokemukseen.....	25
3.2.4 Perehdyttäminen ja työnopastus.....	30
3.2.5 Työntekijän terveydentila.....	37
3.2.6 Fyysisen toimintakyvyn vaikutus työkykyyn.....	40
3.3 Työntekijän sukupuoli.....	43
3.4 Henkilön kielitaito, kulttuuri ja etninen alkuperä.....	48
4 TYÖTAPATURMAT.....	52
4.1 Aluehallintovirastojen työsuojeluviranomaisten tutkimien työtapaturmien määrät vuosina 2010–2013.....	52
4.2 Työtapaturmat tutkimus- ja tilastotietojen valossa.....	52
4.3 Työtapaturmien syitä.....	55
4.3.1 Riskinoton mahdollinen vaikutus työtapaturmiin.....	55

4.3.2 Nuorten työtaturmien taustaa.....	57
4.3.3 Iäkkäiden työturvallisuus	58
5 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ.....	61
5.1 Tutkielman menetelmällistä tarkastelua.....	61
5.2 Työntekijän henkilökohtaisilla edellytyksillä on monenlaisia vaikutuksia työturvallisuuteen	61
5.3 Työnantajan haasteet työntekijän henkilökohtaisten edellytysten huomioinnissa muuttuvassa työympäristössä.....	66
5.3.1 Riskien ennakointi.....	66
5.3.2 Työntekijän voimavarojen huomioon ottaminen	69
5.3.3 Lopuksi.....	74
LIITE.....	76

LÄHTEET

Kirjallisuus

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria. Juva 1989.

Alvesalo, Anne – Jauhiainen, Kirsi. Työturvallisuustapaukset poliisissa. Teoksessa Alvesalo, Anne – Nuutila Ari-Matti (toim.): Rangaistava työn turvattomuus, s. 8–104. Helsinki 2006.

Arola, Matti: Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen. Teoksessa Alapuranen, Leena – Arola, Matti – Heino, Anna-Maija – Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa – Virta, Lauri. Työkyvytön? Terveystietojen käsittelystä työelämässä, s. 118–155. Helsinki 2008.

Barnard, Catherine: EU Employment Law. Four Edition. Oxford 2012.

Bordi, Laura – Heikkilä-Tammi, Kirsi – Manka, Marja-Liisa – Nuutinen, Sanna. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jaksamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere 2013.

Eklund, Kari – Suikkanen, Asko: Työväen suojelusta työsuojeluun. Helsinki 1982.

Era, Pertti. Fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn muutokset vanhetessa. Teoksessa Työterveyslaitos, toim. Kuusinen, Jorma: Ikääntyminen ja työ, s. 43–57. Juva 1994.

Flink, Anna-Liisa – Hiltunen, Mika – Reiman, Teemu: Heikoin lenkki? Riskienhallinnan inhimilliset tekijät. Helsinki 2007.

Hahto, Vilja: Uhrin myötävaikutus ja rikosentekijän vastuu. Rikos- ja vahingonkorvausoikeudellinen tutkimus tekoa edeltävästä uhrikäyttäytymisestä fyysistä koskemattomuutta loukkaavissa rikoksissa. Helsinki 2004.

Hahto, Vilja: Uhrinvaikutus työturvallisuustapauksissa. Teoksessa Alvesalo, Anne – Nuutila Ari-Matti (toim.): Rangaistava työn turvattomuus, s. 206–224. Helsinki 2006.

Heinonen, Aino – Salminen, Simo – Sysi-Aho, Janne: Retirement age and occupational injury. Julkaisematon artikkeli 2015.

Helminen, Johanna. Työntekijän suojeluperiaatteen suhteesta työturvallisuusrikosten vastuunäkökohtiin. Teoksessa Jalanko, Risto – Siiki, Marika (toim.): Kirjoituksia työoikeudesta, s. 253–267. Helsinki 2009.

Hietala, Harri: Työnantajan huolellisuus- ja toimimisvelvoite. Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsuojeluvastuupas, s. 57–88. 9. uudistettu painos. Liettua 2013.

Hintikka, Noora – Saarela Kaija Leena: Nuorten työtapatuomat. Tampereen teknillisen yliopiston raportti. Tampere 2006.

Härkönen, Hasse. Koko työkaari kuntoon. Telma, työelämän kehittämisen lehti 1/2015, s. 17–25.

- Ilmarinen, Juhani: Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa – tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistävyyden ja työllisyyden parantaminen. Helsinki 1999.
- Ilmarinen, Juhani: Pitkää tyouraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Jyväskylä 2006.
- Aaltonen, Markku – Grönqvist, Raoul - Juntunen, Pauliina – Salminen, Simo: Työterveyshuollon keinoja tapaturmien torjunnassa. Työterveyslaitos. Porvoo 2009.
- Kairinen, Martti: Työoikeuden evoluutiovaiheista. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1988, s. 17–29. Helsinki 1988.
- Karinen, Martti: Työoikeus perusteineen. 2. uudistettu painos. Raisio 2009.
- Kangas, Pirkko – Hämäläinen, Juha: Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. 1. painos. Sine loci 2007.
- Kilpeläinen, Maija – Koskinen, Seppo – Laakso, Elina. Päihteet – Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina. Helsinki 2007.
- Koivuniemi, Ville. Lyhyt työsuhte altistaa työtapaturmille. Kaleva, K1. 12.7.2015, s. 8.
- Koskinen, Pirkko K.: Työturvallisuudesta. Vammala 1987.
- Koskinen, Seppo: Huumausaineiden käyttö ja palvelussuhde. Teoksessa Kilpeläinen, Maija – Koskinen, Seppo – Laakso, Elina. Päihteet – Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelussuhteen ongelmina, s. 149–230. Helsinki 2007.
- Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 3. painos. Jyväskylä 2012.
- Kröger, Tarja: Sairaus työsuhteen irtisanomisperusteena. Jyväskylä 1990.
- Kuikko, Tapio: Työturvallisuus ja sen valvonta. Neljäs uudistettu painos. Hämeenlinna 2006.
- Eklund, Kenneth – Laakso, Marja-Leena – Lyytinen, Heikki. Varhainen kognitio, temperamentti ja vuorovaikutus. Teoksessa Korkiakangas, Mikko – Lyytinen, Heikki – Lyytinen, Paula. Näkökulmia kehityspsykologiaan, s. 40–65. 1. – 8. painos. Sine loci 2008.
- Mäkeläinen, Jukka – Santalahti, Matti: Työnopastus ja riskien hallinta. Työturvallisuuskeskus. 2. painos. Sine loci 2006.
- Nurmi, Timo: Gummeruksen suuri suomen kielen sanakirja. 3. painos. Jyväskylä 2004.
- Nuutila, Ari-Matti. Työrikossäännökset. Teoksessa Alvesalo, Anne – Nuutila Ari-Matti (toim.): Rangaistava työn turvattomuus, s. 127–205. Helsinki 2006.
- Paanetoja, Jaana – Piispa Minna: Ikääntyvä työntekijä ja lainsäädäntö. Nykytilanne ja kehitystarpeet. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki 1993.
- Paanetoja, Jaana: Lainsäädännön kehittäminen. Teoksessa Työterveyslaitos, toim. Kuusinen, Jorma: Ikääntyminen ja työ, s. 409–419. Juva 1994.
- Paanetoja, Jaana: Ikä ja työlainsäädäntö. Teoksessa Työterveyslaitos, toim. Ilmarinen, Juhani–Louhevaara, Veikko: Ikääntyvä arvoonsa – ikääntyvien työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämisohjelma 1990–1996, s. 39–48. Vammala 2001.
- Paanetoja, Jaana: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Helsinki 2013.

- Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi. 3., uudistettu painos. Porvoo 2014.
- Paloniemi, Susanna: Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 253. Jyväskylä 2004.
- Ruoppila, Isto: Lapsuus. Teoksessa Korkiakangas, Mikko – Lyytinen, Heikki – Lyytinen, Paula. Näkökulmia kehityspsykologiaan, s. 30–39. 1.-8. painos. Sine loci 2008.
- Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt. 6., uudistettu painos. Hämeenlinna 2011.
- Salminen, Simo: Risk taking, attributions and serious occupational accidents. People and work. Research reports 13. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki 1997.
- Saloheimo, Jorma: Työympäristöoikeus. Juva 1996. (Saloheimo 1996a).
- Saloheimo, Jorma: Uudistuva työympäristöoikeus. Työturvallisuuden EY-oikeudelliset perusteet. Helsinki 1996. (Saloheimo 1996b).
- Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus. Perusteet, vastuut ja oikeussuoja. 2., uudistettu painos. Helsinki 2006.
- Sarkko, Kaarlo: Työoikeus. Yleinen osa. 3. uudistettu painos. Vammala 1980.
- Siiki, Pertti: Työturvallisuuslainsäädäntö. Työnantajan ja Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. 2.painos. Helsinki 2003.
- Siiki, Pertti: Työturvallisuuslain kokonaisuudistus. Defensor Legis 3/2003, s. 485–491.
- Siiki, Pertti: Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. 1. – 2. painos. Helsinki 2006.
- Siiki, Pertti: Työturvallisuuslaki. Helsinki 2010.
- Siiki, Pertti: Suomen työlainsäädäntö. Teoksessa Machulskaya, Elena – Mikkola, Matti (toim.): Työoikeus Suomessa ja Venäjällä. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, s. 289–302. Helsinki 2012.
- Sortti, Toni: Työturvallisuusrikokset. Porvoo 2013.
- Suomen kielen perussanakirja. Ensimmäinen osa A–K. Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen julkaisuja 55. Helsinki 1990.
- Tarkkonen, Juhani: Moniulotteinen työsuojelu. Työsuojelu tietoisena kehittämiskohteena. Työturvallisuuskeskus. Sine loci 2001.
- Työsuojeluhallinto: Työtapaturmien ja ammattitautien tutkiminen. Työsuojelujulkaisuja 53. Tampere 2008.
- Työterveyslaitos: Toimivat ja terveet työajat. 2., uudistettu painos. Vammala 2007.
- Työterveyslaitos: Työturvallisuuslaki. Soveltamisopas. 12. korjattu painos. Tampere 2014.
- Työterveyslaitos: Sujuvaa työtä, vähemmän virheitä. Inhimillisten virheiden vähentäminen työpaikolla (Sujuva). Tampere 2015.
- Ullakonoja, Vesa: Työsuojelu. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Oikeuden perusteokset, s. 447–478. 3.painos. Sine loci 2011.
- Virta, Lauri: Työkyvyttömyys ja heikentynyt työkyky sairauden seurauksena. Teoksessa

Alapuranen, Leena – Arola, Matti – Heino, Anna-Maija – Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa – Virta, Lauri. Työkyvytön? Terveystietojen käsittelystä työelämässä, s. 26–45. Helsinki 2008.

Viitala, Riitta: Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Porvoo 2013.

Virallislähetteet

Commission of the European Communities 1993. Final report on the second research programme “Safety in mines”. Report EUR 14842 EN.

HE 114/2001. Hallituksen esitys eduskunnalle työterveyshuoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.

HE 59/2002. Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja erääksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 75/2011. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain ja työterveyshuoltolain muuttamisesta.

HE 201/2012 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta.

HE 19/2014 Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 277/2014 Hallituksen esitys eduskunnalle työtapaturma- ja ammattitautilaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Komiteanmietintö 1954:10. Työturvallisuuskomitean mietintö. Helsinki 1954.

Komiteanmietintö 1991:43. Työterveyslaitos. Työympäristö ja työterveys Suomessa. Työolokomitean liiteselvitys. Helsinki 1992.

Komiteanmietintö 2001:13. Työturvallisuuslakitoimikunnan mietintö. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki 2001.

Oikeusministeriö 13/2012. Selvityksiä raiskausrikoksista. Helsinki 2012.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:29. Toimintakonsepti osatyökykyisten työllistymiseksi. Osatyökykyiset työssä. Helsinki 2013.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:37. Osatyökykyiset työssä – ohjelma. Osatyökykyisten työllistymistä edistävien säädösmuutostarpeiden ja palvelujen arviointi. Helsinki 2013.

Pääministeri Aleksander Stubbin hallitusohjelma. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 11/2014.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma. 22.6.2011.

TEM raportteja 14/2012. Alasoini, Tuomo – Järvensivu, Anu- Mäkitalo, Jorma. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. 13.5.2012.

TEM raportteja 16/2012. Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. Työelämä- ja markkinaosasto. 15.5.2012.

- Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisu 37/2009. Työ ja yrittäjyys. Ulkomaalaisten tilapäinen työn teko Suomessa.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. Helsinki 2009.
- Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisu 6/2014. Työ ja yrittäjyys. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut.
- Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisu 10/2014. Työ ja yrittäjyys. Työneuvosto työlakien tulkitsijana.
- Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisu 53/2014. Työ ja yrittäjyys. Työsyrjinnän seuranta Suomessa. Valtioneuvosto 24.1.2014. Ministeriöiden 24.1.2014 toimittama aineisto rakennepoliittisen ohjelman johtoryhmälle ohjelman toimeenpanon etenemisestä.

Internet-lähteet

- Aluehallintovirasto, työsuojelu. – <https://www.avi.fi/web/avi/tyosuojelu#.VVb3oPntmko>.
Luettu 8.5.2015.
- Andersson, Bjarne – Haggrén, Karoliina – Haring, Kari – Lanttola, Päivi – Marttila, Oili – Schugk, Jan – Työläjärvi, Riitta: Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria – Opas ikäohjelman laatimiseen. Työturvallisuuskeskus 2013. – http://www.ttk.fi/files/3269/Tyokaarimallilla_kohti_pidempia_tyouria_d8eb.pdf.
Luettu 10.2.2015.
- Hyria aikuiskoulutus Oy. Työturvallisuuskortti. Selkokielen materiaali maahanmuuttajille. Työturvallisuus yhteisellä työpaikalla. – http://www.hyria.fi/files/8938/Selkoversio_Tyoturvallisuuskortti_12ER.pdf. Luettu 12.10.2015.
- ILO. – <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. Luettu 28.6.2015.
- Kauhanen, Antti – Maliranta, Mika: Teoksessa Kauhanen, Antti – Maliranta, Mika – Rouvinen, Petri – Vihriälä, Vesa. Työn murros. Riittääkö dynamiikka? s. 11 – 75. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA. Helsinki 2015. – https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA_B269_Tyon_murros_kansilla_high_res.pdf.
Luettu 10.12.2015.
- Koskinen, Seppo: Työntekijän pakollinen terveystarkastus – milloin ja miksi? Työterveyslääkäri-lehti 1/2005. Suomen työterveyslääkäriyhdistys ry. – <http://www.stly.fi/lehti/lehden-artikkelit/vuosi-2005/>. Luettu 13.1.2015.
- Koskinen, Vihtori: Eläkeiän nosto toisi Alzheimer-potilaat työterveyteen. Yle Lahti 18.9.2014: – http://yle.fi/uutiset/elakeian_nosto_toisi_alzheimer-potilaat_tyoterveyteen/7476307.
Luettu 6.9.2015.
- Massinen, Tuomas: Moni työ sallii uskonnolliset asut. Helsingin uutiset. 22.1.2014. s. 6–7. – <http://www.lehtiluukku.fi/lue/helsingin-uutiset-etela-lansi-22.01.2014/42871.html>.
Luettu 14.9.2015.
- Miettinen Arto: Työmatkatapaturmat ovat etenkin iäkkäiden naisten ongelma. Hyvinvointikatsaus 2/2014. Rakenteet ja arki. Tilastokeskus. – http://tilastokeskus.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2014_02.html. Luettu 13.1.2014.
- Nenonen, Noora: The Finnish Occupational Accidents and Diseases Statistics Database Employed for Safety Promotion. Tampereen teknillinen yliopisto. Julkaisu 1108.

Tampere 2013. – https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8706.pdf. Luettu 13.10.2015.

- Okkonen, Kaisa-Mari – Miettinen, Arto: Nuorilla miehillä on suurin riski joutua työtapaturmaan. Hyvinvointikatsaus 3/2009. Naiset ja miehet työelämässä. Tilastokeskus. – [Http://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2009_3.html](http://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2009_3.html). Luettu 3.3.2015.
- Oulun seudun nuorten tieto- ja neuvontapalvelu, Seutunappi. – [Http://www.seutunappi.fi/opiskelusta_tyoelamaan/tyoelamaan/tyoelamavalmiudet](http://www.seutunappi.fi/opiskelusta_tyoelamaan/tyoelamaan/tyoelamavalmiudet). Luettu 8.5.2015.
- Rissa, Kari: Työturvallisuudessa vain lievää paranemista. Tapaturmavakuutus-lehti 2/2015, s. 20. – [Http://digipaper.fi/tvl/127512/](http://digipaper.fi/tvl/127512/). Luettu 10.10.2015.
- Salminen, Simo: Have young workers more injuries than older ones? An international literature review. Journal of Safety Research 35. s. 513–521. – [Http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/silminen_2004.pdf](http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/silminen_2004.pdf). Luettu 15.2.2015.
- Salminen, Simo: Tapaturmateoriat ajan saatossa: Taipumuksesta kimmoisuuteen. – [Http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tietoa_tapaturmista/tapaturmien_ja_vaaratilanteiden_tutkinta/Documents/tapaturmateoriat_ajan_saatossa.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tietoa_tapaturmista/tapaturmien_ja_vaaratilanteiden_tutkinta/Documents/tapaturmateoriat_ajan_saatossa.pdf). Työterveyslaitos. Luettu 15.2.2015.
- Salminen, Simo: Inhimilliset tekijät työtapaturmissa (Human factors-näkökulma) – [Http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tietoa_tapaturmista/tapaturmien_ja_vaaratilanteiden_tutkinta/Documents/inhimilliset_tekijat_tyotapaturmissa.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tietoa_tapaturmista/tapaturmien_ja_vaaratilanteiden_tutkinta/Documents/inhimilliset_tekijat_tyotapaturmissa.pdf). Luettu 15.2.2015.
- Sinkkilä, Sanna: Ikääntyminen lisää vakavia tapaturmia. Tapaturmavakuutus-lehti 2/2014, s. 15. – <http://digipaper.fi/tvl/123058/>. Luettu 16.9.2015.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Osatyökykyiset työssä –ohjelma (Osku). – [Http://stm.fi/osatyokykyiset](http://stm.fi/osatyokykyiset). Luettu 18.10.2015.
- Suomen terveystieteiden tutkimuskeskus Oy. – [Http://www.terveysverkko.fi/tietopankki/senioreille/ikaantumisen-vaikutukset-elimistoon](http://www.terveysverkko.fi/tietopankki/senioreille/ikaantumisen-vaikutukset-elimistoon). Luettu 14.2.2015.
- Suominen, Heli: Päähinekiista ratkesi: Bussinkuljettaja saa käyttää turbaania työssään. Helsingin Sanomat, kaupunki. 24.2.2014. – [Http://www.hs.fi/kaupunki/a1393212544303](http://www.hs.fi/kaupunki/a1393212544303). Luettu 15.9.2015.
- Synonyymisanakirja. – [Http://www.synonyymit.fi/](http://www.synonyymit.fi/). Luettu 3.2.2015.
- Tampereen yliopisto. Malli vuokratyön työturvallisuuden ja –hyvinvoinnin varmistamiseen. Työsuojelurahasto. Sine loci 2011.
- Tanskanen, Antti: Opiskelijoiden vuokratyö Suomessa: Vuokratyöntekijöiden ja muiden opiskelevien työntekijöiden vertailu. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2013. – [Https://www.tem.fi/files/36073/tanskanen.pdf](https://www.tem.fi/files/36073/tanskanen.pdf). Luettu 13.10.2015.
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. – [Http://www.tvl.fi/fi/Tilastot-/Tilastojulkaisut/](http://www.tvl.fi/fi/Tilastot-/Tilastojulkaisut/). Luettu 12.12.2015.
- Tasa-arvovaltuutettu, syrjintä. – [Http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/hairinta](http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/hairinta). Luettu 12.2.2015.
- TELA, Kysymyksiä ja vastauksia eläkeuudistuksesta 2017: – [Http://www.tela.fi/elakeuudistus](http://www.tela.fi/elakeuudistus). Luettu 18.10.2015.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, nuorten työtapaturmat. – [Http://www.thl.fi/fi/web/tapaturmat/](http://www.thl.fi/fi/web/tapaturmat/)

- lapset-ja-nuoret/nuoret/nuorten-tyotaturmat. Luettu 3.3.2015.
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Sukupuoli. – <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus/sukupuoli-identiteetti>. Luettu 11.5.2015.
- Tilastokeskus: Opiskelijoiden työssäkäynti yleisempää vuonna 2010 kuin vuotta aiemmin. Julkaistu 20.3.2012. – http://tilastokeskus.fi/til/opty/2010/opty_2010_2012-03-20_tie_001_fi.html. Luettu 13.10.2015.
- Trasek ry. Perustietoa. – <http://trasek.fi/perustietoa/kasitteita/>. Luettu 11.5.2015.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. – https://www.tem.fi/tyo/kansainvalinen_tyoelamayhteistyo/kansainvalinen_tyojarjesto_ilo. Luettu 28.6.2015.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Nuoret työntekijät. – <http://www.tem.fi/index.phtml?s=3465>. Luettu 15.2.2015.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Nuorisotakuu. – https://www.tem.fi/ajankohtaista/vireilla/karkihankkeet_ja_ohjelmat/nuorisotakuu. Luettu 18.10.2015.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Työelämän tietosuoja. – https://www.tem.fi/files/20193/8.013s_Tyoelaman_tietosuoja.pdf. Luettu 2.3.2015.
- Työsuojeluhallinto. Vaarojen arviointi. – <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi>. Luettu 15.10.2015.
- Työterveyslaitos, ”It was like a hard job”. Esiselvitys Suomeen turvapaikanhakijoina saapuneiden työntekijöiden työoloista ja työkyvystä. – <http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Esiselvitys%20Suomeen%20turvapaikanhakijoina%20saapuneiden.pdf>. Luettu 10.10.2015.
- Työterveyslaitos, Monimuotoisuusbarometri 2011. Henkilöstöalan ammattilaisten näkemyksiä monimuotoisuudesta työorganisaatioissa. – http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/monimuotoisuusbarometri_2011.pdf. Luettu 10.10.2015.
- Työterveyslaitos, Muuttuva työelämä. – http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/maahanmuuttajat_ja_tyo/ohjeita_ja_ideoita/Documents/vinkkeja_monikulttuurisen_nuoren_tukemiseen.pdf. Luettu 17.5.2015.
- Työturvallisuuskeskus, Pehdyttämisen ja työnopastus. Ennakoivaa työsuojelua. Digijulkaisu. – <http://tyoturvallisuuskeskus.mobiezone.fi/zine/4/cover>. Luettu 7.2.2015.
- Työturvallisuuskeskus, sykettätyöhön.fi. – <http://sykettatyohon.fi/fi>. Luettu 15.10.2015.
- Valtee, Pasi: Työturvallisuus osaksi ammattitaitoa ja työyhteisöjen toimintaa elintarvikealantyöpaikalla. – http://www.tyoturva.fi/files/141/Tyoturvallisuus_osaksi_ammattitaitoa.pdf. Luettu 11.5.2015.
- Vuorela, Mika: Selvityshenkilö Mika Vuorelan selvitys: Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ- ja elinkeinoministeriö 10.3.2008. – https://www.tem.fi/files/18750/Vuorela_loppuraportti.pdf. Luettu 18.10.2015.

OIKEUSTAPAUKSET

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

EIT 13.12.2005, Timishev v. Venäjä

Korkein oikeus

KKO 1985 II 123 (Ään.)

KKO 1986 II 116

KKO 1992:163

Käräjäoikeudet

Joensuun KO 27.8.2008 R08/692

Pirkanmaan KO 20.6.2013 R13/1577

Etelä-Pohjanmaan KO 11.9.2014 R14/1008.

Helsingin KO 24.3.2014 R13/5508

Työtuomioistuin

TT 2001–56

TT 2013–1

TT 2014–164

LYHENTEET

AKT	Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto
ALT	Autoliikenteen työnantajaliitto
AVI	Aluehallintovirasto
DL	Defensor Legis
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EHTY	Euroopan hiili- ja teräsyhteisö
EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
ILO	International Labour Organization, Kansainvälinen työjärjestö
Kela	Kansaneläkelaitos
KKO	Korkein oikeus
Km	Komiteanmietintö
KO	Käräjäoikeus
Ks.	Katso
PL	Suomen perustuslaki (731/1999)
RL	Rikoslaki 39/1889
SEUT	Sopimus Euroopan Unionin toiminnasta
STAT	Tilastokeskus
STM	Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö
TapVakL	Tapaturmavakuutuslaki (608/1948)
TELA	Työeläkevakuuttajat
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
THL	Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TT	Työtuomioistuin
TTL	Työterveyslaitos
TVL	Tapaturmavakuutuslaitosten liitto
TTurvL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
TyTAL	Työtappaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)
TyöterveysL	Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
VNA	Valtioneuvoston asetus
VNP	Valtioneuvoston päätös
VTT	Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy
VTTurvL	Vanha työturvallisuuslaki (299/1958)
WHO	Maailman terveysjärjestö

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman taustaa

Suomen työelämässä on käynnissä murros, joka on alkanut joiltakin osa-alueiltaan jo 1980-luvun lopulla. Murroksen voidaan katsoa johtuvan useista toisiinsa vaikuttavista osatekijöistä kuten teknologian huomattavasta kehityksestä, talouden globalisaation nopeasta etenemisestä, erilaisten ympäristökysymysten aktualisoitumisesta, väestön ikäänymisestä sekä yhteisöllisissä suhteissa ja arvoissa tapahtuvista muutoksista.¹ Työmarkkinoiden muutostilan voidaan katsoa olevan jatkuvaa.² Muutokset ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat myös jatkossa muun muassa työympäristöön, työvoiman rakenteeseen ja työnteon muotoihin: työntekijöiden liikkuvuus on lisääntynyt, ammattirakenteet ovat muuttuneet, pk-yritysten määrä työllistäjänä on lisääntynyt, työurat pitenevät, epätyypillisten³ työsuhteiden kuten vuokratyön ja aliurakoinnin määrä kasvaa ja ulkomaalaisen työvoiman käyttö lisääntyy. Edellä mainitut tekijät kuvaavat työelämän monimuotoisuutta, mikä asettaa työnantajille monenlaisia haasteita, joista yhtenä merkittävänä osa-alueena voidaan nostaa esiin työpaikkojen työturvallisuuden hallinta.

Valtioneuvoston selvitysten mukaan valtion talouden kestävyysvaje voidaan saada kuriin muun muassa työllisyyttä parantamalla. Työllisyyden parantamiseksi tulee työuria pidentää muun muassa eläkeikää nostamalla sekä nuorison ja osatyökykyisten työllistymistä parantamalla.⁴ Taloudellisen kestävyysvajeen taittamiseksi on maassamme käyty neuvotteluja, solmittu sopimuksia ja käynnistetty monenlaisia hankkeita. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt pääsivät sopimuksen uudesta eläkejärjestelmästä syyskuussa 2014. Uusi eläkejärjestelmä astuu voimaan vuoden 2017 alusta. Eläkejärjestelmän uudistuksessa pyritään ottamaan huomioon myös työssä jaksaminen ja työssä jaksamiseen liittyvät kehitystoimet.⁵ Nuorten työllistymisen osalta astui voimaan täysimääräisesti vuoden 2013 alussa yhteiskuntatakuu eli niin sanottu nuorisotakuu. Nuorisotakuun tavoitteena on, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle nuorelle voidaan tarjota

¹ Kauhanen – Maliranta 2015, s. 59–63. Ks. myös TEM raportteja 14/2012, s. 2.

² Kauhanen – Maliranta 2015, s. 11–29.

³ TEM raportteja 16/2012, s. 8. Raportissa on selvitetty erilaisia työn tekemisen ja teettämisen muutostrendejä. Raportin mukaan epätyypillisiksi työsuhteiksi kuvataan muun muassa määräaikaisten työsuhteiden, osa-aikaisten työsuhteiden, vuokratyön ja itsensä työllistäminen.

⁴ Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma 22.6.2011, s. 10. Pääministeri Aleksander Stubbin hallitusohjelma, s. 2. Ks. myös TELA:n sivut, jossa on kysymyksiä ja vastauksia eläkeuudistuksesta 2017. Ks. myös Työterveyslaitos 2011, s.

⁵ Valtioneuvosto 24.1.2014, s. 3.

työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta.⁶ Lisäksi osatyökykyisten työntekijöiden työllisyyden parantamista ja työssä jaksamista varten on käynnissä Osatyökykyiset työssä – ohjelma (Osku).⁷

lääkkäämpien työntekijöiden pidempään työelämässä jatkamisella, osatyökykyisten ja nuorison työllisyyden parantamisella saattaa olla vaikutuksia heidän työturvallisuuteensa. Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut työurien pidentämistä koskevissa keskusteluissa.⁸ Työntekijän ikä ja terveydentila ovat esimerkkejä työntekijän henkilökohtaisista edellytyksistä, jotka työnantajan tulee ottaa työturvallisuuslain (738/2002) mukaan huomioon huolehtiessaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Tässä tutkielmassa tarkastellaan työntekijän henkilökohtaisten edellytysten vaikutusta työturvallisuuteen. TTurvL (738/2002) 8 §:n mukaan työnantajan velvollisuutena on huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Säännös on yleisluonteinen, sillä se ei määritellä tarkemmin, mitä työntekijän henkilökohtaisilla edellytyksillä ja työnantajan tarpeellisilla toimenpiteillä tarkoitetaan. Lain esitöiden mukaan huomioonotettavia työntekijän henkilökohtaisia edellytyksiä⁹ voivat olla muun muassa työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli ja muut vastaavat seikat.¹⁰ Oikeuskirjallisuudessa on määritelty muiksi vastaaviksi tekijöiksi muun muassa työntekijän terveydentila, kielitaito ja etninen alkuperä.¹¹

Työturvallisuuslain esitöissä ja oikeuskirjallisuudessa on käytetty käsitteitä työntekijän henkilökohtainen edellytys ja työntekijän henkilökohtainen ominaisuus samassa merkityksessä. Suomen kielen sanakirjojen mukaan *edellytys*¹² tarkoittaa muun muassa tarpeellisia avuja, ominaisuuksia, mahdollisuuksia, taipumuksia tai lahjoja. Synonyymisanakirjan mukaan sana ”edellytys” on sanan ”ominaisuus” synonyymi¹³. Suomen sanakirjan mukaan *ominaisuus*¹⁴ tarkoittaa jollekin tai jollekulle ominaista piirrettä.

⁶ Ks. TEM, nuorisotakuu.

⁷ Ks. STM, Osatyökykyiset työssä – ohjelma (Osku).

⁸ Työterveyslaitos 2014, s. 10–11.

⁹ Km. 2001:13, s.67 mukaan työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia ei TTurvL 8 §:ssä tarkemmin yksilöidä, vaan niitä mainitaan esimerkkeinä vaarojen selvitystä ja arviointia koskevassa 10 §:ssä, johon TTurvL 8 §:llä on muutenkin selkeä yhteys.

¹⁰ HE 59/2002, s. 28.

¹¹ Ks. Siiki 2003, s. 32. Ks. myös työterveyslaitoksen työturvallisuuslain soveltamisopas 2014, s. 23.

¹² Esim.: Hänellä on edellytykset juoksijaksi, mutta ei kirjoittamiseen. Nurmi 2004, s. 95. Hänellä ei ole taipumuksia tehtävään. Suomen kielen perussanakirja 1990, s. 92.

¹³ Synonyymisanakirja.

¹⁴ Esim.: Rehellisyys kuuluu hänen hyviin ominaisuuksiinsa, henkiset ominaisuudet tai perityt ja hankitut ominaisuudet. Nurmi 2004, s. 674.

Muina vastaavina seikkoina huomioon otettavat henkilökohtaiset edellytykset voidaan käsittää hyvinkin laajasti. Henkilön terveydentilasta johtuvilla rajoitteilla voidaan tar-koittaa esimerkiksi sairautta, vammaa, vajaakuntoisuutta¹⁵, humalatilaa tai krapulaa. Li-säksi työnantajan huomioitavaksi työntekijän työturvallisuuden osalta saattaa tulla hen-kilön uskonnollinen vakaumus ja siihen liittyvät pukeutumisvaatimukset, jos niiden voi-daan katsoa aiheuttavan työturvallisuusriskin.¹⁶ Työnantajan huolehtimisvelvoite mää-räytyy sekä työpaikan yleisten olojen mukaan että kunkin työntekijän henkilökohtaisten seikkojen¹⁷ mukaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on oikeus tarvittaessa saada esimerkiksi laajempaa ohjausta työhönsä kuin mitä työpaikalla normaalisti anne-taan.¹⁸

Työntekijöille sattuneiden työtapaturmien määrä on ollut laskussa Suomessa viime vuo-sina. Tähän on vaikuttanut muun muassa työturvallisuuteen panostaminen työpaikolla mutta myös työn vähentyminen useita vuosia jatkuneen talouden matalasuhdanteen vuoksi. Vuonna 2014 vakuutuslaitokset korvasivat 116 331 palkansaajille sattunutta työtapaturmaa, mikä on 5,6 % vähemmän kuin vuonna 2013. Myös työpaikkakuoleman-tapausten kokonaismäärät ovat laskeneet merkittävästi. Ne ovat olleet monen vuoden ajan noin 20 työpaikkakuoleman tasolla. Kuluva vuosi 2015 näyttää sen sijaan työpaik-kakuolemien osalta tavanomaisia vuosia synkemmältä, sillä lokakuun 2015 loppuun mennessä kuolemaan johtaneita työtapaturmia on sattunut 26 kappaletta.¹⁹ Suomen vii-den aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen työsuojeluviranomaisten tutkimien työtapaturmien määrät vuosina 2010–2013 on esitetty tämän tutkielman sivulla 52.

¹⁵ ILO:n yleissopimuksessa n:o 159, joka koskee ammatillista kuntoutusta ja työllistämistä (vajaakuntoi-set henkilöt), I osan 1 artiklan 1 kohdan mukaan vajaakuntoiseksi määritellään henkilö, ” jonka mahdolli-suudet sopivan työn saamiseen ja säilyttämiseen sekä työssä etenemiseen ovat huomattavasti vähenty-neet asianmukaisesti todetun fyysisen tai psyykkisen vamman tai vajavuuden vuoksi.”

¹⁶ Ks. Helsingin Uutiset 22.1.2014, s. 6–7, jossa käsitellään aihetta työpaikoilla sallittavista uskonnollisista työasuista. Artikkelin mukaan isommissa työpaikoissa sallitaan lähtökohtaisesti uskonnollisten asusteiden käyttö. Yleensä työntekijät voivat käyttää esimerkiksi huivia, huntua, burkaa tai turbaania, jos työ-tehtävät tai työturvamääräykset eivät vaadi suojavaatetusta, virkapukua tai yhtenäistä työasua. Tällai-nen pukeutumista rajoittava työ on poliisin ammatissa.

¹⁷ Hietala ym. 2013, s. 61 mukaan työntekijöiden erilaisten ominaisuuksien takia eri työpaikoilla vaadi-tava työsuojeluntaso vaihtelee.

¹⁸ Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 152.

¹⁹ TVL, työtapaturmat tilastojulkaisu 2015, vuodet 2004–2014 s. 3.

1.2 Työturvallisuutta koskevan lainsäädännön kehitys

1.2.1 Kotimaisen työoikeuden kehityshistoriasta

Työturvallisuus kuuluu työoikeuden oikeudenalaan. Suomessa työoikeus on saanut alkunsa 1800-luvun puolenvälin jälkeen palkkatyöntekijöiden fyysisestä suojelusta, niin sanotusta työväenkysymyksestä, kun saha- ja tekstiiliteollisuus kehittyi.²⁰ Suomessa työlainsäädäntö on pääosin pakottavaa oikeutta, jonka avulla pyritään suojamaan työsuhteen heikompaa osapuolta, työntekijää. Tällöin työnantaja ei yleensä voi poiketa lainsäädännön turvaamasta vähimmäissuojasta työntekijän vahingoksi.²¹ Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3§:n 1 momentissa asetetaan työnantajalle työsopimukseen perustuva velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi työtapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta siten kuin työturvallisuuslaissa säädetään. Näin ollen työntekijän työturvallisuudesta huolehtiminen on myös työsopimuslain mukainen työnantajan sopimusvelvoite.²²

Nimitys *työsuojelu* otettiin Suomessa käyttöön 1970-luvulla. Työsuojelu kattaa kaikkien sellaisten vaarojen ja haittojen torjumista, jotka työsuhteessa uhkaavat työntekijän henkeä, terveyttä ja työkykyä. Työsuojelu jaetaan usein *työturvallisuussuojeluun*, jolla tarkoitetaan tapaturmien ehkäisyä ja *työterveysuojeluun*, jolla puolestaan pyritään terveyshaittojen ja ammattitautien ehkäisyyn.²³ *Työympäristö* käsite sen sijaan otettiin Suomessa laajemmin käyttöön 1990-luvulla ETA-sopimuksen ja sitä seuranneen EU-jäsenyyden myötä.²⁴ Rooman sopimukseen lisättiin vuonna 1987 artikla 118 a (nyt SEUT 153 artikla), jonka nojalla annettiin työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia direktiivejä. Työturvallisuus liittyy 118 a artiklan ilmaisuun työympäristö. Työympäristökäsitteen laajan tulkinnan mukaan se kattaa työntekijän ammattitaudeilta ja tapaturmilta suojelun lisäksi myös muun muassa työn sisällön ja työajan.²⁵ Suomessa säädetään työajasta ja työturvallisuudesta erillisissä säädöksissä. Keskeisin työntekijöiden ja työympäristön turvallisuutta säättävä laki on työturvallisuuslaki. Työajasta puolestaan säädetään työaikalaisissa (605/1996).

²⁰ Kairinen 2009, s. 16–17. Ks. myös Saloheimo 2006, s. 17.

²¹ Sarkko 1980, s. 9–11. Ks. myös Paanetoja – Piispa 1993, s. 5.

²² Karinen 2009, s. 455.

²³ Ullakonoja 2011, s. 447. Ks. myös Karinen 2009, s. 454, jonka molemmissa suojelutoimissa on kysymys työntekijän suojelun periaatteen eräästä toteutuksesta.

²⁴ Saloheimo 2006, s. 13–23.

²⁵ Saloheimo 1996b, s. 4.

Työsuojelulainsäädännön kehitys työntekijöiden työturvallisuuteen liittyen sai alkunsa Suomessa sekä muualla maailmalla lasten ja nuorten työntekijöiden suojelusta. Alkuvaiheessa työsuojelulainsäädännössä oli pääasiassa työntekijöihin ja erityisesti heidän työ-
hönnottoikänsä koskevia säännöksiä. Vasta verrattain myöhään työsuojelulainsäädännön piiriin ovat tulleet kaikkia työntekijöitä koskevat yhteiset määräykset, jotka ovat koskeneet lähinnä työajan ja varsinaisen työturvallisuuden sääntelyä.²⁶ Suomalaisessa lainsäädännössä oli jo ennen varsinaisen työntekijäin suojelulainsäädännön syntymistä, minkä voidaan katsoa tapahtuneen 1800-luvun puolivälissä, alaikäisten työntekijäin suojelua työn aiheuttamalta terveyden vaaralta koskevia määräyksiä. Jo 1600-luvun ammattikuntajärjestyksissä oli määrätty muun muassa käsityöoppilaiksi otettavien alin ikäraja, joka vahvistettiin 14 vuodeksi vuoden 1720 ammattikuntajärjestyksessä. Tuotannon teollistuksessa voimakkaasti 1800-luvulla, antoi se varsinaisen sysäyksen työntekijäin suojelulainsäädännön luomiseen.²⁷

Ensimmäinen yhtenäinen, kaikkia teollisuuden työntekijöitä koskeva työväenasetus ”asetus teollisuusammateissa olevain työntekijäin suojelemisesta” säädettiin vuonna 1889. Alkuvaiheessa työsuojelu keskittyi naisten ja lasten suojelun lisäksi työperäisten kuolemantapausten, vakavien työtaturmien ja kohtalokkaiden ammattitautien torjuntaan.²⁸ Suomen nykyisen työoikeuden perusnormisto syntyi vuosisadan alussa. Esimerkiksi työsopimuslaki säädettiin vuonna 1922, työturvallisuuslaki vuonna 1932 ja työaikalainsäädäntöä vuosina 1917 ja 1919. Edellä mainitut ja eräät muutkin säädösuudistukset tehtiin erityisesti teollisuudessa tehtävää työtä silmälläpitäen.²⁹

Erityisesti 1970-lukua voidaan myös pitää aktiivisen työsuojelulainsäädännön aikakautena, sillä kyseisen vuosikymmenen aikana ilmestyi muun muassa neljäkymmentä työsuojeluun liittyvää komiteamietintöä, säädettiin yhdeksänkymmentäseitsemän uutta lakia ja lisäksi annettiin seitsemänkymmentäkuusi asetusta työsuojelun alueelta.³⁰ Tuol-

²⁶ Km. 1954:10, s. 2.

²⁷ Km. 1954:10, s. 2.

²⁸ Saloheimo 2006, s. 17. Ks. myös Tarkkonen 2001, s. 15.

²⁹ Kairinen 1988, s. 20–21. Ks. myös Saloheimo 2006, s. 19.

³⁰ Eklund – Suikkanen 1982, s. 13.

loin keskeisistä työsuojelulainsäädännöistä vain työturvallisuuslain uudistaminen kuitenkin lykkääntyi. Siihen aikaan voimassa ollut työturvallisuuslaki (299/1958) oli suhteellisen uusi ja monipuolinen.³¹

Vanhan työturvallisuuslain (299/1958) esitöissä työturvallisuuskomitea piti riittämättömänä suojelutoimenpiteenä pelkästään työn laadun ja olosuhteiden kehittämistä. Työturvallisuuskomitea katsoi, että myös työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet oli otettava huomioon työn turvallisuutta järjestettäessä. VTTurVL:n (299/1958) mukaan työntekijän henkilökohtaisena ominaisuutena tuli ottaa huomioon työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut ominaisuudet.³² Vanhan työturvallisuuslain esitöiden mukaan lapset ja nuoret³³ ovat olleet jo vanhastaan erikoisasemassa, mutta määräystä iästä oli sovellettava myös iäkkäisiin työntekijöihin, jotka voivat tarvita ikänsä vuoksi erityissuojelua. Lisäksi vanhan työturvallisuuslain esitöissä työturvallisuuskomitea on kiinnittänyt huomioita työntekijän sukupuoleen³⁴. Sen mukaan sellaiset työt, joista aiheutuu naisille suurempaa terveyden haittaa kuin miehille, vaativat erityisiä toimenpiteitä työnantajalta. Työntekijän ammattitaidon osalta työnantajan on huomioitava se, ettei se laita ammattitaidotonta tai puutteellisesti koulutettua työntekijää sellaiseen vaaralliseen työhön, jossa kokemattomalla henkilöllä on suurempi mahdollisuus joutua tapaturman uhriksi kuin koulutetulla sekä suojalaitteisiin ja työhön muutoinkin perehtyneellä työntekijällä. Työntekijän muilla ominaisuuksilla tarkoitetaan esimerkiksi työntekijän invaliditeettia. Työturvallisuuskomitea viittaa siihen, että sotien jälkeen on syntynyt paljon työpaikkoja, joissa kaikki työntekijät saattavat olla invalideja.³⁵

³¹ Eklund – Suikkanen 1982, s. 36.

³² Km. 1954:10, s. 48.

³³ Koskisen mukaan VTTurVL 9.1 §:stä johtuu, että työntekijän nuoruus on yhtenä tekijänä otettava huomioon vielä senkin jälkeen, kun hän on täyttänyt 18 vuotta ja lakannut olemasta ns. nuori työntekijä. Koskinen 1987, s. 185.

³⁴ Koskinen myös huomauttaa siitä, että VTTurVL:ssa olevat työntekijän sukupuolta koskevat erityissäännökset kuten 37 §, jossa kielletään käyttämästä naisia kaivostyöhön verrattavaan työhön maan alla, on kritisoitu, koska ne rajoittavat naistyöntekijöiden työmahdollisuuksia kaavamaisesti, eivätkä ota huomioon työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia. Koskinen 1987, s. 185–186. Ks. myös Saloheimo 1996, s. 198–199, jossa huomioidaan se, että VTTurVL ei ole työpaikkadirektiivin 89/654/ETY ja äitiyssuojeludirektiivin 92/85/ETY vaatimusten mukainen, minkä johdosta VTTurVL ei suojele imettäviä äitejä ja sitä kautta heidän lastensa terveyttä (imettävän äidin altistuessa vaaratekijöille, kuten esimerkiksi lyijylle). Saloheimon mukaan tässä tapauksessa äitiyssuojelua koskevien säännösten puuttumisella voidaan jopa katsoa olevan sukupuolta syrjiviä vaikutuksia rajoittamalla naisten työssäkäyntiä ja sitä kautta vanhempainloma- oikeuksien jakautumiseen epätasaisesti.

³⁵ Km. 1954:10, s. 48. Ks. myös Koskinen 1987, s. 184–188.

1.2.2 Kansainvälisen lainsäädännön vaikutukset kotimaiseen työsuojelulainsäädäntöön

Kansainvälinen työjärjestö ILO on perustettu osana Kansainliittoa vuonna 1919. ILO:n keskeisenä tehtävänä on suojata työelämän oikeuksia maailmanlaajuisesti. Ensimmäisessä työkonferenssissaan Washingtonissa 1919 ILO hyväksyi kuusi kansainvälistä työ-sopimusta, jotka käsittelivät teollisuuden työtuntien rajoittamista, työttömyyttä, naisten pitämistä työssä ennen lapsen synnyttämistä ja sen jälkeen, naisten yötyötä, lasten alinta ikärajaa teollisuustyössä sekä lasten ja nuorten työntekijöiden yötyötä teollisuusamma-teissa.³⁶ ILO on hyväksynyt runsaasti erilaisia työturvallisuutta koskevia yleissopimuk-sia ja suosituksia, joiden noudattamista se valvoo jäsenvaltioidensa osalta. Suomi on ra-tifioinut näistä sopimuksista suurimman osan.³⁷

Useat EU-direktiivit perustuvat ILO:n yleissopimuksiin, kuten esimerkiksi EU:n työym-päristön puitedirektiivi (89/391/ETY), johon on vaikuttanut merkittävästi ILO:n työtur-vallisuutta ja työterveyshuoltoa koskevista sopimus Nro 155 Työturvallisuus ja – ter-veys sekä työympäristö ja Nro 161 Työterveyshuolto.³⁸ Euroopan unionin työsuojelu-lainsäädännön kehittymiseen on vaikuttanut merkittävästi Pariisissa 1951 allekirjoitetun Euroopan hiili- ja teräsyhteisön (EHTY) perustamissopimuksen tavoitteet. Yhtenä mer-kittävänä tavoitteena oli hiili- ja terästeollisuuden työntekijöiden työolosuhteiden paran-taminen. EHTY rahoitti eri tutkimushankkeita, joiden avulla saatiin hiilikaivosten kaa-suräjähdyks- ja tulipalotapaturmat vähenemään.³⁹ Lisäksi EU:n työterveys- ja työturvalli-suuspolitiikan kehittymiseen on vaikuttanut Rooman sopimus, jossa kartoitettiin ja tun-nistettiin työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvät ongelmakohdat.⁴⁰

Voimassa oleva työturvallisuuslaki on yleislaki, joka perustuu puitedirektiiviin. Puitedi-rectiiviä noudatetaan yleissäädöksenä, joka sisältää EU:n työsuojelusäätelyn perusteet. Puitedirektiivin lisäksi on säädetty useita niin sanottuja erityisdirektiivejä, kuten työpaik-kadirektiivi 89/654/ETY, 89/655/ETY (työlaitteet), 89/656/ETY (henkilönsuojaimet), 90/269/ETY (taakkojen käsittely) ja 90/270/ETY (näyttöpäätteet).

³⁶ International Labour Organization.

³⁷ Työ- ja elinkeinoministeriö, Kansainvälinen työjärjestö ILO.

³⁸ Saloheimo 1996b, s. 17. Ks. myös Barnard 2014, s. 511–512.

³⁹ Commission of the European Communities 1993, s.16. Ks. myös Barnard 2014, s. 502–503.

⁴⁰ Barnard 2014, s. 503.

Tässä tutkielmassa erityisesti esillä oleva työturvallisuuslain 8 § on yleissäännös, johon on yhdistetty niin tavoitteiden kuin keinojenkin sääntelyssä puitedirektiiviin 5 ja 6 artiklan yleisiä, työnantajan velvollisuuksia koskevia säännöksiä.⁴¹ Puitedirektiivin mukaisista työnantajan velvoitteista on Suomessa säädetty työturvallisuuslain lisäksi erikseen muun muassa työterveyshuoltolaissa (1383/2001), laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006, työsuojelun valvontalaki), työsopimuslaissa (55/2001) ja sairausvakuutuslaissa (1224/2001).

Työturvallisuuslakia sovelletaan lähes kaikkeen työhön. Työturvallisuuslain 2 §:n mukaan lain yleisenä soveltamisalana on työ, jota tehdään työsopimuksen⁴² perusteella ja virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa. Työturvallisuuslain yleisen soveltamisalan lisäksi työnantajan velvollisuudet ovat voimassa myös muun muassa työpaikalla tapahtuvassa työharjoittelussa. Lisäksi vuokratyösuhteessa käyttäjäyritys on työn aikana velvollinen noudattamaan työturvallisuuslain työnantajaa koskevia säännöksiä. TTurvL (338/2002) sisältää työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelua koskevat aineellisoikeudelliset perussäännökset. Kyseisen lain ohella työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta suojaavia säännöksiä on myös useissa muissa laeissa. Ne eivät kuitenkaan syrjäytä työturvallisuuslakia, vaan niitä tulee soveltaa sen ohella. Työturvallisuuslaki on myös niin sanottu puitelaki, jonka aineellista sisältöä täydentävät useat alemman tasoiset säädökset ja käytännössä noudatettu turvallisuustaso.⁴³

1.3 Tutkielman rajaus ja metodi

Tutkielmani aiheena on työntekijän henkilökohtaisten edellytysten vaikutus työturvallisuuteen. Tutkielman lähtökohtana on työturvallisuuslain 8 §:ssä työnantajalle kohdistettu yleinen huolehtimisvelvoite. Työturvallisuuslaissa ja sen esitöissä on yleisluonteisesti määritelty työnantajan velvollisuus ottaa tarpeellisilla toimenpiteillä huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset huolehtiessaan työntekijän työhön liittyvästä turvallisuudesta ja terveydestä. Tutkielman tavoitteena on selvittää millä tavoin työntekijän erilaiset henkilökohtaiset edellytykset vaikuttavat hänen työturvallisuuteensa ja miten eri tavoin työnantajan tulee ottaa huomioon työntekijöidensä henkilökohtaisia

⁴¹ Saloheimo 2006, s. 72.

⁴² Työsopimuksella tarkoitetaan TTurvL 2 §:ssä samaa kuin TSL 1 §:ssä. Sen mukaan työsopimuksessa työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

⁴³ HE 59/2002, s. 2 ja 28. Ks. myös Helminen 2009, s. 254.

edellytyksiä suunnitellessaan, mitoittaessaan ja toteuttaessaan työolosuhteita käytännön työssään. Tutkielma kohdistuu työsuhteessa⁴⁴ tehtyyn ja siihen verrattavaa työhön.

Tutkielmassa kiinnitetään erityisesti huomioita työntekijän ikään henkilökohtaisena ominaisuutena ja sen mahdollisiin vaikutuksiin työntekijän työturvallisuuden osalta. Työntekijän muita henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten ammattitaitoa, työkokemusta ja terveydentilaa käsitellään lähinnä työntekijän iän kautta. Lisäksi tarkastellaan työntekijän sukupuolen, kielitaidon, kansalaisuuden sekä uskonnon vaikutusta hänen työturvallisuuteensa. Tutkielmassa keskitytään täysi-ikäisiin (noin 18–24-vuotiaisiin) nuoriin aikuisiin ja ikääntyneisiin yli 60-vuotiaisiin työntekijöihin. Tutkielman ulkopuolelle jäävät nuoret alle 17-vuotiaat työntekijät.⁴⁵

Tämä tutkielma on metodiltaan osin lainopillinen ja osin empiirinen. Lainopillisella metodilla tarkoitetaan oikeussäännösten tulkintaa ja systematisointia.⁴⁶ Tutkielmassa analysoidaan pääosin työturvallisuuslain 8 §:n työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta. Oikeussäännösten tulkinnassa käytetään apuna muun muassa tuomioistuinten oikeustapauksia. Koska Korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä voimassa olevan työturvallisuuslain osalta tutkielmani aihealueelta ei ole käytettävissä, olen valinnut muutamia oikeustapausmerkkejä eri käräjäoikeuksien ratkaisuksista, joissa on viitattu työnantajan velvollisuuden ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Suomalaisessa oikeuskulttuurissa tuomioistuinratkaisut luokitellaan oikeuslähdeopillisesti heikosti sitoviksi oikeuslähteiksi, joiden sitovuus voi olla luonteeltaan joko oikeudellista tai tosiasiallista. Erityisesti korkeimpien oikeusasteiden ennakkoratkaisulla on lainkäyttöä sitovaa merkitystä.⁴⁷ Valitsemani käräjäoikeuksien ratkaisut eivät rinnastu oikeuslähteinä KKO:n ennakkoratkaisuihin, mutta niiden avulla pyritään selvittämään suomalaisen tuomioistuinlaitoksen tulkintakäytäntöä työnantajan velvollisuudesta ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset työssä. Vanhan työturvallisuuslain voimassaoloajalta sen sijaan löytyy joitakin korkeimman oikeuden ennakkotapauksia, joissa on ollut kysymys henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyen työnantajan laiminlyönnistä työntekijän opetuksen ja ohjauksen osalta.

⁴⁴ Virkasuhteessa tehty työ on rajattu tutkielman ulkopuolelle.

⁴⁵ Alle 17-vuotiaiden nuorten työturvallisuuden liittyvä lainsäädäntö käydään lyhyesti läpi tutkielman kappaleessa 3.2.1.

⁴⁶ Aarnio 1989, s. 53–54.

⁴⁷ Aarnio 1989, s. 230–231.

Tutkielman empiirinen osa sisältää viidelle aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen edustajalle lähetyn kyselyn ja siihen liittyvän haastattelun. Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden tehtävänä on huolehtia työsuojelun alueellisesta valvonnasta ja ohjauksesta Suomessa.⁴⁸ Näin ollen AVI:en työsuojeluviranomaisilla voidaan katsoa olevan ajantasainen ja kattava tietämys suomalaisen työelämän työturvallisuuden tasosta. Kirjallisen kyselylomakkeen ja sen mukaisten haastattelujen tavoitteena oli saada lisätietoa työsuojeluviranomaisten käytännön kokemusten ja tilastotietojen kautta, millä tavoin erilaiset henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat työntekijöiden työturvallisuuteen työpaikoilla ja millä tavoin työnantajat käytännössä huomioivat työntekijöidensä henkilökohtaiset edellytykset. Tarkoituksena oli myös saada lisätietoa erityisesti iän ja siihen liittyvien tekijöiden vaikutuksesta työntekijän työturvallisuuteen.

Haastatteluihin osallistui neljän aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen edustajat: kolme ylitarkastajaa ja kaksi lakimiestä. Yhden aluehallintoviraston edustajien haastattelu ei saatu toteutettua viranomaiskiireiden johdosta. Sen sijaan kaikki viisi AVI:a toimittivat heillä saatavilla olevat tilastotiedot kyselyyn liittyen.

Kyselylomake sisälsi tilastollista numerotietoa sisältävän osion (ks. liite 1, kysymykset n:o 3–6), joiden vastaukset toimitettiin erikseen sähköpostilla tai postitse. Lisäksi kyselylomake sisälsi työntekijöiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviä tarkentavia kysymyksiä sisältävän osion (ks. liite 1, kysymykset n:o 7–12), jotka käytiin läpi haastattelututkimukseen lupautuneiden aluehallintovirastojen edustajien kanssa pääasiassa puhelinhaastattelun avulla. Yhden AVI:n edustajien haastattelu toteutettiin henkilökohtaisen tapaamisen yhteydessä tehdyn haastattelun avulla.

Lisäksi iän ja sukupuolen vaikutusta työtapaturmiin tarkastellaan muun muassa Tapaturmavakuutusten liiton, Työterveyslaitoksen ja Tilastokeskuksen tutkimustulosten avulla.

1.4 Tutkielman rakenne

Tutkielman toisessa luvussa käydään läpi työturvallisuuden sisältöä muun muassa työturvallisuuslain tarkoituksen, työnantajan työturvallisuuslain mukaisten yleisten työturvalli-

⁴⁸ Ks. aluehallintovirasto, työsuojelu.

suusvelvoitteiden sekä työntekijän työturvallisuusvelvoitteiden ja työstä pidättäytymisoi-
keuden kautta. Lisäksi tässä luvussa käsitellään lyhyesti työsuojelun viranomaisvalvon-
taan liittyviä seikkoja sekä työturvallisuusrikoksen ja – rikkomuksen määritelmät.

Kolmannessa luvussa tarkastellaan työntekijän erilaisia henkilökohtaisia edellytyksiä ku-
ten ikää, työkokemusta ja ammattitaitoa, terveydentilaa, sukupuolta, kielitaitoa, kulttuuria
ja etnistä alkuperää sekä näiden vaikutusta työntekijän työturvallisuuteen.

Neljännessä luvussa esitetään aluksi Työterveyslaitoksen, Tapaturmavakuutusten liiton
sekä Tilastokeskuksen tilasto- ja tutkimustietoa eri-ikäisten naisten ja miesten työtatur-
mista. Lisäksi tässä luvussassa tarkastellaan työtaturmien syitä erilaisten riskinotto-
rioiden avulla. Luvun lopussa selvitetään nuorten työtaturmien taustaa sekä iäkkäiden
työntekijöiden työturvallisuutta.

Viidennessä luvussa arvioidaan aluksi tutkimusmenetelmää. Sen jälkeen vedetään yhteen
työntekijöiden henkilökohtaisten edellytysten monenlaiset vaikutukset työturvallisu-
uteen. Lopuksi tuodaan esille työnantajan erilaiset haasteet työntekijän henkilökohtaisten
edellytysten huomioinnissa.

2 TYÖTURVALLISUUDEN SISÄLTÖ

2.1 Työturvallisuuslain tarkoitus

Työturvallisuus liitetään pääsääntöisesti ainoastaan työtapaturmien⁴⁹ torjuntaan. *Työturvallisuuden* määritelmä on kuitenkin moniulotteinen. Työturvallisuuslain 1 §:ssä säädetään lain tarkoituksesta, jonka mukaan lailla pyritään parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita ja siten turvamaan sekä ylläpitämään työntekijöiden työkykyä. Työturvallisuuslaki kattaa tapaturmilta ja ammattitaudeilta suojelun lisäksi muun muassa työn henkisen kuormittavuuden, väkivallan uhan, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun sekä yksintyöskentelyn. Toisin sanoen kyseessä olevan lain tarkoituksena on työolojen jatkuva parantaminen.

Terveydellä sen sijaan tarkoitetaan laajasti sekä fyysistä että henkistä terveyttä. Laissa säädetyillä työn turvallisuutta ja terveyttä koskevilla velvoitteilla on myös tarkoitus ylläpitää ja edistää työntekijöiden hyvinvointia⁵⁰ sekä viihtyvyyttä.⁵¹ Yksi *työhyvinvoinnin* edellytyksistä on työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. Laajasti tulkittuna se tarkoittaa työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua.⁵² Työntekijän työkyvyn ja terveyden säilymiseen vaikuttavat työn fyysisen, henkisen sekä sosiaalisen yli- tai alikuormittavuuden

⁴⁹ *Työtapaturma* määritellään tapaturmavakuutuslain (608/1948) 4 §:ssä. Työtapaturmalla tarkoitetaan tapaturmaa, joka aiheuttaen vamman tai sairauden on kohdannut työntekijää: työssä tai työstä johtuvissa olosuhteissa, työpaikalla tai työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla asunnosta työpaikalle tai päinvastoin; tai hänen ollessaan työnantajan asiolla; tahi hänen yrittäessään varjella tai pelastaa työnantajansa omaisuutta tahi, työtoimintansa yhteydessä, ihmishenkeä. Vuoden 2016 alussa voimaan astuvassa jo vahvistetussa uudessa työtapaturma- ja ammattitautilaissa (459/2015) työtapaturman määritelmä on laajempi. TyTAL (459/2015) mukaan *Työtapaturmalla* tarkoitetaan tapaturmaa, joka on sattunut työntekijälle työssä, työntekopaikan alueella tai työntekopaikan alueen ulkopuolella siten kuin 21–25 §:ssä säädetään. Säädöksen 21 §:ssä säädetään työssä sattuneesta työtapaturmasta, 22 §:ssä säädetään työntekopaikan alueella sattuneesta työtapaturmasta, 23 § säädetään työntekopaikan ulkopuolella sattuneesta työtapaturmasta ja 24 §:ssä säädetään erityisissä olosuhteissa sattuneista työtapaturmista. Säädöksen 25 §:ssä säädetään tapaturmasta kotona ja määrittelemättömässä paikassa tehtävästä työstä. HE 277/2014, s. 17 mukaan työtapaturmana korvataan työssä sattunut tapaturma. Se, mitä työntekijän työtehtäviin kuuluu, ei ole yksiselitteisesti määriteltävissä. Työympäristö, työvälineet, työntekotavat ja työntekopaikka voivat vaihdella huomattavasti erilaisia työtehtäviä tekeville työntekijöillä. Työlle ei ole asetettu laissa vaatimuksia ajan ja paikan suhteen. Työnantajan tarjoamien työtilojen ulkopuolella tehtävä työ on nyky-yhteiskunnassa huomattavasti lisääntynyt. Erityisesti työmatkoilla tehtävän työn sekä kotona tehtävän niin sanotun etätönnä kohdalla joudutaan usein arvioimaan työtehtävien ja yksityiselämän piiriin kuuluvien toimintojen välistä rajaa. Sattuneen tapaturma korvaaminen työtapaturmana edellyttää, että toiminnalla on näissä tapauksissa pääasiallinen ja olennainen *syy-yhteys* työhön.

⁵⁰ Ihminen on psykofyysinen kokonaisuus, minkä johdosta työturvallisuuden ylläpitoon kuuluu myös henkistä hyvinvointia edistävät toimenpiteet. Työterveyslaitos 2014, s. 15.

⁵¹ Kuikko 2006, s. 17–18.

⁵² Viitala 2013, s. 237. Ks. tarkemmin yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), jonka 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan

terveydelle haitallisten vaikutusten poistaminen tai vähentäminen.⁵³ Työturvallisuuslaissa ei säädetä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, vaan siihen viitataan lain esitöissä. Lain esitöiden mukaan työnantajalla tulee olla ennakoivan työsuojelun tehostamiseksi turvallisuuden ja terveyden sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.⁵⁴ Sen sijaan työkyvyn ylläpitävän toiminnan⁵⁵ toteuttamisesta työpaikoilla säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

2.2 Työnantajan työturvallisuusvelvoitteet

Työturvallisuuslaissa ei ole säädetty erityistä työturvallisuuden tavoitetasoa, jonka saavuttamisen jälkeen työturvallisuuden osalta ei tarvitsisi tehdä enää mitään toimenpiteitä, vaan työpaikkojen työturvallisuutta ja terveyttä tulee kehittää jatkuvan parantamisen periaatteella.⁵⁶ Työturvallisuudesta huolehtiminen on ensisijaisesti työnantajan velvollisuutena, mutta myös työntekijöille on asetettu työturvallisuusvelvoitteita työturvallisuuslaissa. Työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen laajuutta rajaavina tekijöinä voidaan työturvallisuuslain 8 § 2 momentin mukaan ottaa huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat⁵⁷ olosuhteet. Saman säännöksen 3 momentin mukaan työnantajan on myös suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Ensisijaisesti vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään. Jos vaara- ja haittatekijöitä ei voida estää, tulee ne poistaa. Jos poistaminenkaan ei ole mahdollista, korvataan vaara- ja haittatekijät vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla. Lisäksi yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä suojelutoimia; ja tekniikan sekä muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

nan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään sen sijaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Ihmisten yhdenvertaisuus on yksi perusoikeuksistamme, josta säädetään PL (731/1999) 6 §:ssä. Myös TSL 2 luvun 2 § säättää työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta.

⁵³ Siiki 2006, s. 35.

⁵⁴ HE 59/2002, s. 4.

⁵⁵ Työterveyshuoltolain (1383/2001) 1 luvun 3 §:n 2 kohdan, jonka mukaan työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä.

⁵⁶ Paanetoja 2014, s. 196–197.

⁵⁷ Hahto 2004, s. 333 mukaan esimerkiksi sään muuttumisen vaikutuksia ei välttämättä pidetä ennalta arvaamattomia, joten niihin varautumista usein edellytetään työnantajalta.

Työturvallisuuslain 9 §:ssä velvoitetaan työnantajaa myös laatimaan työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten työsuojelun toimintaohjelma, joka kattaa työpaikan olojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Työsuojelun toimintaohjelman tarkoituksena on tehostaa työsuojelun lähtökohtana olevaa ennakoivaa työsuojelua. Laissa on säädetty melko väljästi työsuojelun toimintaohjelman sisällöstä, sillä se on työpaikkakohtainen. Sen sisältöön vaikuttaa muun muassa yrityksen koko, henkilöstön rakenne, tuotantotapa ja toimiala. Työsuojelun toimintaohjelmaan voidaan sisällyttää työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvänä osa-alueena esimerkiksi henkilöstön perehdyttämiseen ja työnopastukseen liittyvät suunnitelmat. Työsuojelun toimintaohjelma tulee laatia yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa ja se on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa sekä pidettävä ajan tasalla.⁵⁸

Työturvallisuuslain 10 §:n mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän systemaattisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista⁵⁹, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat vaara- ja haittatekijät. Tunnistetut haitta- ja vaaratekijät⁶⁰, joita ei voida poistaa, tulee minimoida ja niiden riskit arvioida. Vaarojen ja haittojen lisäksi tulee tunnistaa niille altistuvat työntekijät huomioimalla heidän henkilökohtaiset edellytyksensä, kuten ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut henkilökohtaiset edellytykset sekä lisääntymisterveys. Esimerkiksi ikääntyvät työntekijät voivat tarvita enemmän valaistusta työssään kuin iältään nuoremmat työntekijät. Työnantajan tulee myös vaarojen ja riskien arvioinnin lisäksi jatkuvasti tarkkailla työympäristöä ja työntekijöiden työskentelyn turvallisuutta. Työnantajalla on näin ollen velvollisuus ottaa työsuhteessa olevan työntekijän henkilökohtaiset edellytykset huomioon tämän työuran kaikissa vaiheissa.⁶¹

TTurvL (738/2002) 11 §:ssä säädetään erityistä vaaraa aiheuttavasta työstä sekä rakana olevan työntekijän osallistumista hänelle tai sikiölle vaaraa aiheuttavaan työhön. Säädös on yleisluontoinen, sillä sen soveltamisessa on keskeisessä asemassa 10 §:ssä tarkoitettu työn vaarojen arviointi. Tässä otetaan huomioon toisaalta työ ja työolosuhteet

⁵⁸ Siiki 2003, s. 36–38.

⁵⁹ Työajoista aiheutuvien haittojen ja vaarojen selvittäminen ja tunnistaminen on lisätty TTurvL 10 §:ään 329/2013 lakimuutoksen yhteydessä.

⁶⁰ Saloheimo mukaan (1996b, s. 149) vaara on työympäristön potentiaalinen tekijä, josta voi aiheutua haittaa tai vahinkoa työntekijän terveydelle. Riskiä voidaan luonnehtia vaarasta johtuvan vahingon realisoitumisen todennäköisyydeksi ja mahdollisen vahinkoseurauksen vakavuudeksi.

⁶¹ Työterveyslaitos 2014, s. 34.

sekä toisaalta työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet.⁶² Jos työnantajan tekemässä riskinarvioinnissa tulee esille, että tietty työ aiheuttaa erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa, ei kyseessä olevaa työtä saa tehdä muu kuin siihen työhön pätevä ja siihen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa puolesta sopiva työntekijä. Lisäksi tällaisen pätevän⁶³ työntekijän välittömässä valvonnassa oleva muukin kuin täysin pätevä työntekijä voi tehdä tällaista työtä.⁶⁴

Työturvallisuuslain 12 §:ssä veloitetaan työnantajaa huomioimaan työympäristön suunnittelussa ja erilaisissa muutostilanteissa myös vammaisia⁶⁵ koskevat erityissäännökset. Erityissäännösten nojalla työnantajan on tarpeen vaatiessa tehtävä työympäristöön sellaisia mukautuksia, että vammaisilla työntekijöillä on mahdollisuus työskentelyyn. Vammaisten erityistarpeiden huomioon ottaminen perustuu myös TTurvL (738/2002) 8 §:n ja 10 §:n velvoitteisiin.⁶⁶

Työturvallisuuslain 13 §:n mukaan työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Työn suunnittelun ja mitoituksen lähtökohtana käytetään yleisiä suunnittelu- ja mitoitusperiaatteita. Tällä tarkoitetaan sitä, että jokaisen yksittäisen työntekijän yksilöllisiä ominaisuuksia ja edellytyksiä ei aseteta perusteeksi työn suunnittelussa, vaan työnantajan tulee ottaa huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset huolehtimisvelvollisuutensa mukaisesti esimerkiksi, kun työntekijöitä sijoitetaan työtehtäviin ja annetaan opetusta sekä ohjausta.⁶⁷ Työntekijän opetuksesta ja ohjauksesta säädetään tarkemmin työturvallisuuslain 14 §:ssä. Säännös velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijöille riittävää opetusta ja ohjausta⁶⁸. Työnantajan velvollisuus koskee kokonaisvaltaisesti erilaisia työhön liittyviä seikkoja, kuten työmenetelmiä, koneita, työturvallisuuteen liittyviä tekijöitä, suhteellisen harvoin toistuvia rutiineja sekä erilaisia häiriötilanteita. Työnantajan on myös tarvittaessa täydennettävä työntekijän opetusta ja ohjausta.⁶⁹

⁶² HE 59/2002, s.32.

⁶³ Pätevyydellä tarkoitetaan tässä työntekijän ammattitaitoa ja työntekijän työnantajalta saamaa riittävää perehdytystä ja ohjeistusta. Siiki 2010, s. 45.

⁶⁴ Siiki 2010, s. 45.

⁶⁵ Työntekijän vammaisuutta ja vajaakuntoisuutta käsitellään tässä tutkielmassa jäljempänä kappaleessa 3.2.5, jossa käsitellään työntekijän terveydentilan vaikutusta työturvallisuuteen.

⁶⁶ Työterveyslaitos 2014, s. 34. Ks. myös vammaisiin liittyen direktiivi 2000/78/EY artikla 5.

⁶⁷ Siiki, 2003, s. 45.

⁶⁸ Työntekijän opetukseen ja ohjaukseen sekä niihin vaikuttaviin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin palataan tarkemmin tämän tutkielman kappaleessa 3.2.4.

⁶⁹ Hahto 2004, s. 347.

TTurvL (738/2002) 15 §:ssä säädetään henkilönsuojainten, apuvälineiden ja muiden laitteiden varaamisesta työntekijöiden käyttöön. Työstä tai työolosuhteista työntekijälle aiheutuva tapaturman tai sairastumisen vaara tulee kuitenkin ensisijaisesti torjua rakenteellisilla, teknisillä ja työn organisointiin liittyvillä toimenpiteillä niiden periaatteiden mukaisesti, jotka on mainittu 8 §:n 3 momentissa. Näin ollen henkilönsuojaimet tulevat kysymykseen vasta toissijaisena torjuntakeinona.⁷⁰

Henkilönsuojainten hankinnan ja käytön tulee perustua työnantajan tekemään vaarojen arviointiin ja saatavilla olevien henkilönsuojainten suojausominaisuuksien arviointiin.⁷¹ Suojainten valinnassa on otettava huomioon ergonomian vaatimukset ja työntekijän terveydentila⁷². Suojainten on tarvittavien säätöjen jälkeen oltava käyttäjälleen sopivat. Suojainten, joita käytetään samanaikaisesti, on sovittava yhteen siten, että ne edelleen suojaavat kyseisiltä vaaroilta. Lisäksi henkilönsuojainten tulee täyttää ne rakenteelliset perusominaisuudet, joita säädetään valtioneuvoston päätöksessä (1406/1993) henkilönsuojaimista.

Työnantajan sijaisesta säädetään työturvallisuuslain 16 §:ssä. Työnantajan sijaisella tarkoitetaan henkilöä, jonka työnantaja asettaa edustajanaan hoitamaan sen velvollisuudeksi laissa säädettyjä tehtäviä. Käytännössä työnantajan sijaisena toimii yleensä esimies- tai työnjohtotehtäviin nimetty henkilö, jonka tehtävät on määriteltävä riittävällä tarkkuudella. Tähän vaikuttaa muun muassa työnantajan toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Säännöksen mukaan työnantajan on myös huolehdittava siitä, että sijaisella on riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja että hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset tässä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen.

TTurvL (738/2002) 3 luvun 17 § mukaan työnantajan on yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa ylläpidettävä ja parannettava työpaikan työturvallisuutta. Työnantajan on

⁷⁰ HE 59/2002, s. 35.

⁷¹ Valtioneuvoston päätös henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä (1407/1993) 4 §.

⁷² Jos esimerkiksi työntekijä heikko näkökyky edellyttää jatkuvasti silmälasien käyttöä ja työntekijän työ vaatii tarkkuutta, voi työntekijä tarvita työssään optisesti hiottuja suojalaseja. Ks. myös VNp näyttöpäätetyöstä 1405/1993 7 §, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta hankkia työntekijälle tarvittaessa näyttöpäätetyöhän sopivat silmälasit.

muun muassa huolehdittava siitä, että työntekijät saavat riittävän ajoissa tietoa turvallisuuden ja terveyden vaikuttavista tekijöistä. Työntekijöiden tulee omalta osaltaan toimia yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa kyseessä olevan lain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijällä on myös oikeus tehdä työturvallisuutta koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute. Työsuojelun valvontalain 5 luvussa säädetään työsuojelun yhteistoiminnan⁷³ toteuttamisesta.

Työturvallisuuslain 5 luvussa on säädetty työpaikoilla esiintyvistä erilaisista haitta- ja vaaratekijöistä, joiden torjunta on työnantajan velvollisuutena. Säännöksiä on annettu muun muassa ergonomiasta, työn kuormitustekijöistä, näyttöpäätetyöstä, väkivallan uhkasta, häirinnästä, yksintyöskentelystä, yötyöstä ja työpaikan erilaisista rakenteellisista olosuhteista. Lisäksi säännöksiä on kemiallisista, biologisista ja fysikaalisista tekijöistä, koneiden ja muiden työvälineiden turvallisesta käytöstä sekä henkilöstötiloista. Monia työturvallisuuslain 5 luvun säännöksien työnantajaa koskevia velvollisuuksia on täsmennetty asetuksilla.

Työntekijän fyysisen turvallisuuden suojelun lisäksi tulee työnantajan huomioida työntekijä henkinen työsuojelu. Haitallista henkistä yli- tai alikuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi työn yksitoikkoisuus ja pakkotahtisuus, kiire, liiallisten tietomäärien käsittely ja ongelmat työyhteisön sosiaalisissa suhteissa. Näillä seikoilla on vaikutusta muun muassa suomalaisen työelämän erityisongelmaan, ennenaikaiselle eläkkeelle siirtyvien suureen määrään.⁷⁴

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto, josta säädetään työterveyslaissa. Velvoite koskee käytännössä kaikkia työnantajia. Työnantajia velvoittavan työntekijöiden terveystarkastuksen soveltamisala on työterveyshuoltolaissa laaja. Sen piiriin kuuluvat sekä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat työt ja työympäristöt että työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittäminen. Edellä mainittujen asioiden tarkoittamia tilanteita voi esiintyä monenlaisissa tapauksissa. Työ- ja toimintakyvyn selvittämisessä voi olla kyse sekä työstä että työntekijästä johtuvista lakisääteisen

⁷³ Työpaikan yhteistoimintaeliminä ovat työnantajan nimeämä työsuojelupäällikkö, henkilöstöä edustava työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta.

⁷⁴ Saloheimo 1996, s. 81.

terveystarkastuksen tarpeista. Työntekijästä johtuvana syynä tällaiselle terveystarkastukselle voi olla esimerkiksi työntekijän mielenterveydelliset ongelmat.⁷⁵

Työterveyshuollon tekemä työntekijän yleisen terveydentilan seurantaan liittyvä terveystarkastus edellyttää työntekijän tietoista suostumusta.⁷⁶ Työntekijä ei kuitenkaan saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta työterveyshuoltolain 13 §:ssä tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka on tarpeen terveydellisten edellytysten selvittämiseksi kyseiseen työhön.⁷⁷ Perustellun syyn on katsottu olevan olemassa muun muassa silloin, kun Työntekijälle on äskettäin suoritettu vastaava terveystarkastus. Henkilökohtaisten terveydellisten edellytysten selvittämistä voidaan vaatia tilanteissa, kun työntekijää sijoitetaan työhön, josta saattaa aiheutua hänen terveydelleen vaaraa tai haittaa. Lisäksi selvittämistä voidaan vaatia erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä silloin, kun on perustellusti aihetta epäillä, että työstä aiheutuu työntekijälle terveydellisiä vaaroja tai, jos vajaakuntoisen työntekijän vamman tai sairauden vuoksi hänen työstä selviytymistään tulee seurata.⁷⁸

Esimerkiksi rakennusalalla työntekijän terveydentilan seuranta ja työterveyshuollon järjestämisen kattavuutta on pyritty turvaamaan erityissääntelyn⁷⁹ avulla. Rakennusalan työnantajan velvollisuutena on työterveyshuollon järjestämisvelvollisuuden ohella huolehtia siitä, että rakennustyötä tekevällä työntekijällä on oma henkilökohtainen työterveyskortti. Menettelyn tavoitteena on edistää työntekijän työterveyshuollon toteuttamista ja terveydentilan seuranta.⁸⁰

2.3 Työntekijän työturvallisuusvelvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen

Vaikka työturvallisuuslaki asettaa ensisijaisesti velvollisuuksia työnantajalle, ei työntekijöitä pidetä passiivisina suojelun kohteina, vaan heillä on myös omat velvollisuutensa sekä oikeutensa osallistua turvallisen ja terveellisen työympäristön aikaansaamiseen.⁸¹ Työturvallisuuslain 4 luvussa säädetään työntekijän velvollisuuksista ja oikeudesta työstä pidättäytymiseen.

⁷⁵ Koskinen 2007, s. 170–172. Ks. myös Koskinen, sähköinen artikkeli työterveyslääkäri-lehdessä 1/2005.

⁷⁶ Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 173. Ks. myös Koskinen 2007, s. 170–172.

⁷⁷ HE 114/2001, s. 41.

⁷⁸ Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 173.

⁷⁹ Ks. Valtioneuvoston asetus työntekijöiden työterveyskortista rakennustyössä (1176/2006).

⁸⁰ Saarinen 2011, s. 210–211.

⁸¹ Siiki 2003, s. 97.

Työturvallisuuslain 18 §:n mukaan työntekijän yleisiä velvollisuuksia ovat muun muassa työnantajan määräysten ja ohjeiden noudattaminen, työpaikan järjestyksestä, siisteydestä sekä omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiminen. Lisäksi työntekijän tulee noudattaa huolellisuutta ja varovaisuutta työssään. Myös muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua tulee välttää. TTurvL (738/2002) 19 §:ssä veloitetaan työntekijää poistamaan havaitsemansa viat ja puutteet sekä ilmoittamaan niistä työnantajalle. Työturvallisuuslain 20 §:ssä säädetään työntekijän velvollisuudesta käyttää työnantajan antamia henkilönsuojaimia ja varusteita. Lisäksi säännöksessä edellytetään työntekijän käyttämään työssään sellaista asianmukaista vaatekappausta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa. Työturvallisuuslain 21 § puolestaan edellyttää työntekijältä koneiden ja työvälineiden asianmukaista käyttöä ja TTurvL (738/2002) 22 § kieltää työntekijää poistamasta tai kytkemästä pois päältä ilman erityistä syytä koneeseen, työvälineeseen tai muuhun laitteeseen taikka rakennukseen asennettua turvallisuus- tai suojalaitetta. Myös työsuojelulain 3 luvussa säädetään työntekijän velvollisuuksista⁸².

Työntekijällä on työturvallisuuslain 23 §:n mukaan oikeus pidättäytyä työstä, josta aiheutuu vakavaa vaaraa joko hänen omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Vakavalla vaaralla tarkoitetaan sellaista vaaraa, joka on suurempi kuin kyseiseen työhön tavanomaisesti sisältyvä vaara. Kun vaaran todellisuutta ja vakavuutta arvioidaan, on otettava huomioon toimialan ja työtehtävien vaarallisuusaste sekä työtehtävien sisältö. Säännös ei kuitenkaan estä tekemästä yleiseltä luonteeltaan vaarallisiakin töitä.⁸³ Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava mahdollisimman pian työnantajalle tai tämän edustajalle. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu siihen saakka, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti.

2.4 Työsuojelun valvonta

Suomessa työsuojelun alueellista valvontaa ja ohjausta hoitavat viisi aluehallintovirastoa: Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue (Pohjois-Suomen AVI

⁸² TSL 4 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijän työturvallisuutta koskevista velvollisuuksista, joita ovat muun muassa työtehtävien ja työolosuhteiden edellyttämä huolellisuus ja varovaisuus sekä omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta huolehtiminen. Säännöksen mukaan työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemiaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa. Lisäksi TSL 4 luvun 1 §:ssä säädetään työntekijän yleisistä velvollisuuksista 3 § kilpailevan toiminnan kiellosta ja 4 §:ssä liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemisen kiellosta.

⁸³ Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 167.

hoitaa työsuojeluvastuualueen asiat myös Lapin aluehallintoviraston alueella), Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue, Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue, joka toimii myös Ahvenanmaalla sekä Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue. Työsuojeluviranomaiset tekevät työsuojelutarkastuksia työpaikoilla ja muissa valvontakohteissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta (44/2006) annetun lain mukaisesti. Laissa säädetään työsuojeluviranomaisten menettelytavoista, toimivallasta ja pakkokeinoista, joita voidaan käyttää työsuojelun valvonnan tehosteena. Laissa säädetään myös oikeusturvakeinoista ja eräistä ilmoitusvelvollisuuksista.⁸⁴

Viranomaisvalvonnan piiriin kuuluu muun muassa työturvallisuuslain noudattaminen työpaikoilla sekä työsopimuslaissa, työaikalaisissa ja vuosilomalaissa säädettyjen työsuhteen ehtojen noudattaminen. Lisäksi työsuojeluviranomaisten valvottavana on yhdenvertaisuuslain mukaisen yhdenvertaisuuden toteutuminen työelämässä ja työsuojelun valvontalain mukainen työtapaturmien tutkinta. Ne suorittavat myös markkinoilla olevien lähinnä työssä käytettävien koneiden ja henkilönsuojainten turvallisuuden valvontaa markkinavalvonnan keinoin.⁸⁵ Työsuojeluviranomaiset pyrkivät myös torjumaan harmaata taloutta valvomalla ulkomaalaisen ja ulkopuolisen työvoiman käyttöä lain lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999) että lain tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) annetun lain mukaisesti.⁸⁶

Työsuojeluviranomaisilla on merkittävä rooli työtapaturmien tutkinnassa ja ne osallistuvat myös työrikosten käsittelyyn. Työsuojelun valvontalainsäädännön ja tapaturmalain nojalla työnantaja on velvollinen ilmoittamaan vakavista työtapaturmista ja ammattitautitapauksista työsuojeluviranomaisille. Jos poliisi on tutkinut työntekijälle aiheutunutta vakavaa vammaa tai kuolemantapausta, tulee poliisin ilmoittaa tehdystä tutkinnasta myös työsuojeluviranomaiselle. Työsuojelun valvontalain mukaan työsuojeluviranomaiselle tulee varata tilaisuus tulla kuulluksi esitutkinnassa.⁸⁷

⁸⁴ Ks. aluehallintovirasto, työsuojelu. Ks. myös Siiki 2012, s. 297.

⁸⁵ Siiki 2012, s. 299.

⁸⁶ Ks. aluehallintovirasto, työsuojelu.

⁸⁷ Alvesalo – Jauhiainen 2006, s. 53.

Mikäli työnantaja ei täytä edellä esitettyjä velvollisuuksiaan, voi siitä aiheutua rikosoikeudellisia seuraamuksia. Rikoslain 47 luvun 1 §:ssä säädetään työturvallisuusrikoksesta. Säännöksen mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämisestä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä, on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Säännöksen 2 momentin mukaan rangaistus kuolemantuottamuksesta, vammantuottamuksesta ja vaaran aiheuttamisesta säädetään rikoslain 21 luvun 8–11 §:ssä ja 13 §:ssä. Säännöksen 3 momentin mukaan työturvallisuusrikoksena ei kuitenkaan pidetä yksittäistä työturvallisuusmääräysten rikkomista, joka on työturvallisuuden kannalta vähäinen ja josta säädetään rangaistus työturvallisuuslain 63 §:ssä, työterveyshuoltolain 23 §:ssä tai eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annetun lain (1016/2004) tai laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annetun lain (395/2012) 20 §:ssä.

Työturvallisuusrikkomuksesta säädetään työturvallisuuslain 63 §:ssä. Säännöksen mukaan työnantaja tai 7 §:ssä tarkoitettu henkilö taikka näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö tässä laissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä säädetyn käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen suorittamisen; selvityksen tai suunnitelman tekemisen; suojalaitteen tai henkilökohtaisen suojaimen varaamisen tai asentamisen; työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen; koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen tai tämän lain nähtävänä pitämisen, on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, työturvallisuusrikkomuksesta sakkoon.

Työturvallisuusrikkomuksesta tuomitaan myös se, joka luvattomasti tai ilman pätevää syytä tahallaan tai huolimattomuudesta poistaa tai turmelee tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi tarkoitettua laitteen taikka ohje- tai varoitusmerkinnän. Rikoslain 52 a §:ssä tarkoitettu henkilö, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö huolehtia

tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevän henkilön tunnistetta koskevasta mainitussa pykälässä säädetystä velvollisuudesta. Se, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö rikoslain 52 b §:ssä tarkoitetun luettelon pitämisen tai säilyttämisen; se, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö antaa rikoslain 52 b §:ssä mainittuja tietoja mainitussa pykälässä tarkoitetun luettelon pitämistä varten tai antaa ne olennaisesti virheellisinä tai puutteellisina; sekä itsenäinen työsuorittaja, joka yhteisellä rakennustyömaalla laiminlyö rikoslain 52 a §:ssä tarkoitetun tunnisteen näkyvillä pitämisen työmaalla liikkuesaan.

Huomioitavaa on, että työturvallisuusrikos ei ole asianomistajarikos. Työturvallisuusrikkoksen tunnusmerkistö on kaksiosainen. Ensimmäisen kohdan mukainen työturvallisuusmääräysten rikkominen on työturvallisuusrikkoksen perinteinen tekotapa. Toisen kohdan mukaan taas rangaistaan tietynlaiset työturvallisuuden tasoon vaikuttaneet työsuojelun edellytysten laiminlyönnit. Rangaistusvastuu ei kuitenkaan edellytä työntekijän terveyden vaarantamista. Rangaistusvastuu ei myöskään edellytä sitä, että työnantajan edustaja tuntee tarkkaan työturvallisuusmääräykset, vaan esimiehen velvollisuutena on ottaa selvää työturvallisuusriskeistä.⁸⁸

Oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädetään rikoslain 9 luvussa. Lain mukaan yhteisö, säätiö tai muu oikeushenkilö, jonka toiminnassa on tehty rikos, on syyttäjän vaatimuksesta tuomittava rikoksen johdosta yhteisösakkoon, jos se on kyseessä olevassa laissa säädetty rikoksen seuraamukseksi. Yhteisösakon alin rahamäärä on 850 ja ylin 850 000 euroa.

⁸⁸ Salovaara 2006, s. 172–176. Ks. myös Nuutila 2006, s. 148–151.

3 TYÖNTEKIJÄN HENKILÖKOHTAISET EDELLYTYKSET

3.1 Yleistä

Tässä kappaleessa tarkastellaan lähemmin, millä tavoin työntekijän erilaiset henkilökohdalliset edellytykset/ominaisuudet, voivat vaikuttaa hänen työturvallisuuteensa. Lisäksi tarkastellaan, miten eri tavoin työnantajan tulee ottaa huomioon työntekijöidensä henkilökohtaiset edellytykset suunnitellessaan, mitoittaessaan ja toteuttaessaan työolosuhteita käytännön työssä. Tutkielman pääasiallisena selvityskohteena ovat työntekijän ikä henkilökohtaisena edellytyksenä ja sen mahdolliset vaikutukset henkilön työturvallisuuteen. Työntekijän ikää henkilökohtaisena edellytyksenä tarkastellaan muun muassa fysiologisten ja juridisten perusteiden sekä terveydentilan ja työkyvyn kautta. Arvioinnin kohteena on myös se, onko työntekijän ikä sidoksissa hänen ammattitaitoonsa ja työkokemukseensa. Lisäksi tarkastellaan työntekijän sukupuolen, etnisen taustan, kulttuurin ja kielitaidon mahdollista vaikutusta työntekijän työturvallisuuteen.

3.2 Työntekijän ikä

3.2.1 Nuoret työntekijät

Nuoren työntekijän määritelmät vaihtelevat asiayhteydestä riippuen. Määrittelyperusteena voi olla joko fysiologiset tai juridiset perusteet. Lapsuusajan voidaan katsoa fysiologisesti päättyvän noin 15 vuoden iässä, jolloin nuoruusvaihe alkaa. Siirtymävaiheen aikuisuuteen katsotaan kuuluvan ikävuodet 17–21, kun taas aikuistuminen tapahtuu ikävuosina 21–28. Nuorella työntekijällä kehitys kypsään aikuisuuteen jatkuu näin ollen huomattavasti yli varsinaisen nuorisovaiheen.⁸⁹

Fysiologisesti 15–21 vuotiasta henkilöä voidaan pitää nuorena työntekijänä, mutta juridisesti ikäraajat ovat ahtaammat.⁹⁰ Lakia nuorista työntekijöistä (998/1993) sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias henkilö (nuori työntekijä) tekee työ- tai virkasuhteessa. Alle 18-vuotiaat nuoret ovat lainsäädännöllisesti erityisen suojelun kohteena. Nuorista työntekijöistä annetun lain 9 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työ ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi ja ettei se vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista. Edellä mainitun lain 10 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja

⁸⁹ Km. 1991:43, s. 208.

⁹⁰ Km. 1991:43, s. 208.

ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä niin, että hän välttyy aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille.

Alle 18-vuotiaiden nuorten työturvallisuudesta on myös säädetty useilla asetuksilla.⁹¹ Lisäksi nuorten työsuhteita koskevat niin ikään kaikki yleiset työoikeudelliset lait, ellei nuoria työntekijöitä koskevassa erityislaissa tai -asetuksessa ole nimenomaisesti poikettu yleissäännöksistä.⁹² Alle 18-vuotiaat nuoret työntekijät eivät kuulu tämän tutkielman kohderyhmään. Tässä tutkielmassa tarkastellaan sen sijaan työuransa alussa olevia nuoria aikuisia, jotka ovat iältään 18–24 vuotiaita.

Tutkielman kohderyhmän nuoret aikuiset eivät ole enää lainsäädännöllisen erityissuojelun kohteena, kuten alle 18-vuotiaat nuoret. Työelämään tullessaan nuorten valmiudet voivat vaihdella suurestikin, sillä jokainen nuori kehittyy yksilöllisesti. Työelämävalmiuksiin⁹³ voivat vaikuttaa muun muassa perimä, perhetaustat, fysiologiset, psykologiset ja sosiaaliset tekijät. Esimerkiksi vanhempien antamalla toimintamalleilla, arvoilla, asenteilla ja ihanteilla voi olla suuri vaikutus nuoren toimintaedellytyksiin ja erilaisiin mahdollisuuksiin työelämässä.⁹⁴ Nuoren aikuisen työelämävalmiudet, jotka eivät välttämättä kulje käsi kädessä iän ja ammatillisen osaamisen kanssa, tulee ottaa huomioon muun muassa työnantajan antamassa perehdytyksessä ja annettujen tehtävien työnopastuksessa. Mitä heikommat työelämävalmiudet nuorella aikuisella on, sitä tarkemman opastuksen ja ohjauksen nuori tarvitsee.

⁹¹ Nuoria työntekijöitä koskevia asetuksia ovat: Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006, Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012, Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 189/2012.

⁹² TEM, nuoret työntekijät.

⁹³ Oulun seudun nuorten tieto- ja neuvontapalvelun mukaan työelämävalmiuksilla tarkoitetaan niitä taitoja, joita työelämässä tarvitaan ammatillisten taitojen lisäksi. Yleisiin työelämävalmiuksiin luetaan muun muassa kirjallisen ja suullisen ilmaisun taidot, viestinnälliset valmiudet, oman ajankäytön hallinta, projektinhallintataidot, suunnitelmallisuus, organisoitukyky, ongelmanratkaisuvalmiudet, kyky etsiä ja omaksua tietoa eri lähteistä, itsenäinen työote ja myös tiimityötaidot, vastuuntunto ja vastuunkantokyky, stressin sietokyky, täsmällisyys, tunnollisuus, neuvottelutaidot, erilaisuuden sietäminen, omien vahvuuksien, kehitystarpeiden ja kiinnostuksen kohteiden tunnistaminen sekä työelämän ja toimialan vaatimusten mukainen käyttäytyminen.

⁹⁴ Ruoppila 2008, s. 35. Ks. myös Laakso ym. 2008, s. 54–55 perimän vaikutuksesta temperamenttiin.

3.2.2 Iäkkäät työntekijät

Ikääntyminen ja vanheneminen tarkoittavat osaksi eri asioita, vaikka sanoja käytetään usein arkikielessä toistensa synonyymeina. Ikääntymisellä tarkoitetaan kronologista, kalenterin mukaan tapahtuvaa ikääntymistä, kun taas vanheneminen tarkoittaa vanhenemisen prosessia.⁹⁵ Kun puhutaan *ikäntyivistä* työntekijöistä, tarkoitetaan yli 45-vuotiaita henkilöitä. Ikääntyväksi luokiteltavan työntekijän ikää on vaikea määritellä täsmällisesti, mutta käytössä olevaa ikärajaa on perusteltu sekä käytännön kokemuksilla että tutkimusten perusteella. *Ikääntyneellä* työntekijöillä sen sijaan tarkoitetaan yli 55-vuotiaita henkilöitä. Ikääntyneen työntekijän termi on otettu Suomessa käyttöön Ikäkomitean työn yhteydessä.⁹⁶ Tämän tutkielman kohteena ovat ikääntyneet työntekijät ja siinä ryhmässä erityisesti yli 60-vuotiaat.

Tulevaisuudessa työntekijöiden tulee pysyä työelämässä yhä pidempään, sillä eläkeikään on nostettu ja sitä tullaan oletettavasti tulevaisuudessa vielä nostamaan. Tämä tarkoittaa sitä, että ikääntyneiden osuus kasvaa Suomen työmarkkinoilla. Suomen työlainsäädännössä ei ole erillislakia, joka koskisi ikääntyviä tai ikääntyneitä, kuten on nuorten työntekijöiden kohdalla.⁹⁷ Työlainsäädännössä on kuitenkin useita erillissäännöksiä, joissa työntekijän ikä on huomioitu suojatarkoituksessa. Tällä hetkellä ikääntyviä työntekijöitä huomioidaan etenkin työturvallisuuslaissa, työsopimuslaissa, työterveyshuolto-laissa ja työaikalaisissa. Lisäksi rikoslaissa on kriminalisoitu työsyryntä muun muassa iän perusteella.⁹⁸

3.2.3 Iän vaikutus työntekijän ammattitaitoon ja työkokemukseen

Työnantajan on huolehtimisvelvollisuutensa perusteella huomioitava työn laadun ja luonteen vaikutukset työturvallisuuteen: eri töissä on erilaisia työturvallisuusriskejä mutta toisaalta työturvallisuusriskit voivat vaihdella myös samassa työssä työntekijöiden henkilökohtaisten edellytysten johdosta. Esimerkiksi kokematon työntekijä saattaa altistua erilaisille vaaroille helpommin kuin kokenut työntekijä, kun taas iän myötä saattaa työntekijän tarkkaavaisuus heikentyä, mikä lisää työturvallisuusriskiä.⁹⁹

⁹⁵ Ilmarinen 2006, s. 60.

⁹⁶ Ilmarinen 2006, s. 60.

⁹⁷ Paanetoja–Piispa 1993, s. 6.

⁹⁸ Ilmarinen 2006, s. 185–193. Ks. myös Paanetoja–Piispa 1993, s. 11–24, Paanetoja 1994, s. 409–419 ja Paanetoja 2001, s. 39–48.

⁹⁹ Paanetoja 2014, s. 198. Ks. myös Sortti 2013, s. 80.

Työntekijän *ammattitaito*¹⁰⁰ eli pätevyys koostuu eri osa-alueista. Ammattitaitoon kuuluu muun muassa työtaidot, joita ovat tekniset ja taloudelliset taidot, sekä kehittämis-, suunnittelu- ja arviointitaidot. Lisäksi ammattitaitoon kuuluu erilaiset sosiaaliset taidot, kuten yhteistyö-, viestintä- ja vuorovaikutustaidot. Hyvään ammattitaitoon kuuluu myös tärkeänä osana turvallisuusosaaminen, jolla tarkoitetaan turvallisia ja terveellisiä työtapoja.¹⁰¹ Ammattitaito karttuu ja kehittyy työssä oppimisen myötä. Toisin sanoen osaamista tulee vain työtä tekemällä.

Hyvä ammattitaito ei välttämättä ole sidoksissa työntekijän ikään ja työkokemukseen, sillä siihen vaikuttavat myös henkilön koulutus ja henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten aktiivisuus, asennoituminen ja motivoituneisuus työhön ja oman osaamisen kehittämiseen. Esimerkiksi nuorten työntekijöiden etuna ovat tuoreen koulutuksen kautta hankitut tiedot ja taidot. Iäkkäämpien työntekijöiden ammattitaidon vahvuutena voidaan pitää kokemusaamista ja niin sanottua ”hiljaista tietoa”. Kokemusaaminen pitää sisällään muun muassa hankitun tietomäärän, organisatorisen tuntemuksen ja toimintatapojen monipuolisuuden.¹⁰²

Työkokemus sen sijaan lisää ja kehittää tietyssä määrin ammatillista osaamista. Työkokemuksen merkitys korostuu ammattispesifisen osaamisen kartuttajana.¹⁰³ Työkokemus kartuttaa osaamisen osalta työntekijän kokemustietoa ja hiljaista tietoa. Toisin sanoen, kun työntekijän ammatillinen harjaantuminen ja kokemus karttavat, lisääntyy hänellä myös hiljaisen tiedon määrä. Kun edellä mainitut seikat yhdistyvät, on lopputuloksena osaaminen, jonka saavuttamisessa on sekä koulutuksella että pitkäaikaisella työtekemisellä merkitystä.¹⁰⁴ Työtilanteissa uuden tiedon tuottamisessa henkilön työkokemuksen määrän ohella ovat olennaisia osatekijöitä myös aikaisemman työkokemuksen vaihtuvuus, laatu sekä tiedon ja tieto-taidon syvyys. Koska työkokemus karttuu ajan myötä, on kokemuskertymän ajallisuuden lisäksi työntekijän iällä siihen merkittävä vaikutus. Työkokemuksen yhtenä tärkeänä etuna voidaan pitää sen historiallisuutta.¹⁰⁵

¹⁰⁰ Ks. lisää ammattitaidon ja osaamisen määrittelyistä Paloniemi 2004, s. 19–24.

¹⁰¹ Kangas – Hämäläinen 2007, s.18–22.

¹⁰² Paloniemi 2004, s. 130.

¹⁰³ Paloniemi 2004, s. 107–108.

¹⁰⁴ Paloniemi 2004, s. 128–129.

¹⁰⁵ Paloniemi 2004, s. 146.

Pääsääntöisesti iäkkäillä työntekijöillä voidaan olettaa olevan enemmän ja monipuolisempaa työkokemusta kuin nuorilla työntekijöillä. Iäkkään työntekijän työkokemus voi kuitenkin olla yksipuolisista ja vähäistäkin, jos henkilö on ollut pitkiä aikoja poissa työmarkkinoilta ja/tai hän on tehnyt tietynlaista työtä lähes koko työuransa ajan. Pitkästäkin työ- ja elämäkokemuksesta ei välttämättä ole erityistä hyötyä, jos niitä ei osaa hyödyntää eri tilanteissa. Esimerkiksi iäkkään työntekijän voisi olettaa osaavan välttää turhaa riskinottoa työssään aikaisempien kokemustensa opettamana, mutta näin yksinkertaisella mallilla asiat eivät todellisuudessa toteudu. Iäkkäiden työntekijöiden mahdollinen turtuminen omaan työhönsä ja tiettyjen työrutiinien muodostuminen saattaa myös johtaa vaarojen ja niistä seuraavien riskien aliarviointiin.

Sen sijaan monet 18–24 vuotiaat nuoret saattavat olla tässä iässä vasta ensimmäisessä työsuhteessaan. Osa 18–24 vuotiaista työssä käyvistä nuorista työskentelee opintojensa¹⁰⁶ ohessa. Huolimatta siitä, että nuorilla olisi ollut joitakin aikaisempia työsuhteita, voidaan heidän työkokemuksensa ja ammattitaitonsa olettaa olevan vähäistä. Tähän vaikuttanee muun muassa se, että nuoret tekevät usein erilaisia pätkätöitä ja vuokratyötä¹⁰⁷, joissa työtehtävät saattavat vaihtua tiheään.¹⁰⁸ Tällöin esimerkiksi nuorten kokemukset työpaikan työturvallisuuskulttuurista¹⁰⁹ eivät ehdi karttua.¹¹⁰

Pirkanmaan käräjäoikeuden 20.6.2013 R13/1577 oikeustapaus tuo esille, että iäkkään työntekijän pitkä mutta yksipuolinen työkokemus ei takaa ammattitaitoa uusiin täysin erilaisiin työtehtäviin:

Pirkanmaan KO 20.6.2013 R13/1577. Tapauksessa oli kyse siitä, oliko X Osuuskunnan sahan metallikorjaamon koneistamon esimies Y työnantajan edustajana huolimattomuudesta rikkonut työturvallisuusmääräyksiä. Y ei ollut työnantajan edustajana riittävästi huomioinut työturvallisuutta koskevien normien edellyttämiä velvoitteita työntekijän turvallisuuden edellyttämien tarpeellisten toimenpiteiden, kuten työolojen jatkuvan seurannan ja siinä havaittujen epäkohtien puuttumiseen, vaarojen selvittämisen ja arvioinnin, sorvin istukan suojaamisen sekä työntekijöille annettavan opetuksen ja ohjauksen osalta.

Työturvallisuusmääräysten vastainen tila oli mahdollistanut Z:n loukkaantumiseen johtaneen työtapaturman. Työtapaturma sattui, kun Z oli hiomassa hiomanauhalla sorvattua

¹⁰⁶ Ks. STAT, koulutustilastot 2012, jonka mukaan opiskelijoista kävi vuonna 2010 töissä 56 %. Iän myötä työssäkäynti opintojen ohessa lisääntyy. Tilastokeskuksen tutkimus osoittaa, että 18–vuotiaista opiskelijoista 24 prosentilla, 21–vuotiaista 46 prosentilla ja 24–vuotiaista 55 prosentilla oli työsuhde. Vähintään 25–vuotiaista opiskelijoista 70 prosenttia kävi opintojen ohella töissä.

¹⁰⁷ Ks. Tanskanen 2013, s. 47–48. Tanskanen tutkimuksen mukaan ammatin vaativuuden osalta opiskelevat vuokratyöntekijät tekevät huomattavasti muita harvemmin korkean ammattitaidon työtehtäviä.

¹⁰⁸ TEM raportteja 16/2012, s. 37–38.

¹⁰⁹ Pasi Valtee s. 6 mukaan organisaation *työturvallisuuskulttuuriin* kuuluvat kaikki ne organisaation arvot, käytännöt ja toimintatavat, jotka säätelevät ja määrittävät organisaation työturvallisuutta. Toisin sanoen se on organisaation tapa hoitaa kaikkia turvallisuus-, terveys- ja ympäristöasioitaan.

¹¹⁰ THL, Nuorten työtapaturmat.

kappaletta. Hän piteli hiomanauhaa käsin molemmista päistä, kun nauha takertui kiinni hiottavaan kappaleeseen. Tämän seurauksena Z horjahti, jolloin hänen kätensä osui pyörivän sorvin istukan osiin. Sorvia oli ollut mahdollista käyttää siten, että istukan suojus oli pois suojausasennosta. Z vasemman käden selkämukseen piti tehdä ihonsiirto ja kädestä meni puristusvoima. Tuomioistuimen mukaan Z:ta ei voitu pitää kyseessä olevaan työhön pätevänä, koska hänen sorvinkäyttökokemuksensa oli vuosilta 1975–1977 ja hän oli työvoimakoulutukseen liittyvässä työharjoittelussa¹¹¹. Tuomioistui katsoi Y:n syyllistyneen työturvallisuusrikokseen, josta hänet tuomittiin sakkoon.

Y:n tiedossa oli siis ollut, että vaarallinen käsinhiontamenetelmä on ollut työmaalla toistuvassa käytössä, mutta sitä ei ollut kielletty vaarallisuudesta huolimatta. Käsinhiontamenetelmää ei ollut opetettu Z:lle, mutta sen käyttö oli ollut Z:n tiedossa. Y ei ollut omien sanojensa mukaan nähnyt Z:n käyttävän kyseessä olevaa työmenetelmää. Tuomioistuin katsoi, että Y:n tiedossa oli työntekijöiden käytössä ollut erityistä tapaturmanvaaraa aiheuttava työmenetelmä. Näin ollen Y:n esimiehenä olisi pitänyt huolehtia siitä, että tällaista työtä olisi saanut tehdä vain pätevä henkilö tai pätevän henkilön olisi pitänyt valvoa Z:n tekemää työtä. Lisäksi työnantajan olisi tullut TTurvL 8 §:n mukaisesti ”tarpeellisilla toimenpiteillä” ennakoida se, että vaarallista käsinhiontamenetelmää ei käytetä.¹¹²

Oikeustapaus tuo myös esille sen, että ammattitaitoon liittyy tärkeänä osana kyseiseen tehtävään liittyvä työkokemus, jota Z:lta puuttui. Kuten aikaisemmin tuli esille, niin ammattitaito karttuu ja kehittyy työssä oppimisen myötä. Z:lla oli pitkä 30 vuoden työkokemus teollisuusvartijan tehtävistä, mutta niihin ei oletettavasti kuulu sorvaustyöt millään muotoa. Z oli ollut viisi kuukautta sorvaajakurssilla ja siihen liittyen muutaman viikon työharjoittelussa, mutta sen ei voida katsoa olevan riittävä osoitus ammattitaidosta.

Sen sijaan nuorten työntekijöiden osalta vähäinen työkokemus saattaa johtaa riskinottoihin. Riskinotto on mahdollista etenkin silloin, jos työnantajan antama työnopastus ja perehdytys ovat olleet puutteellisia. Nuorten työntekijöiden vähäisestä työkokemuksesta johtuen he eivät ehkä osaa tunnistaa ja arvioida työympäristönsä riskejä tai pyytää apua työtehtäviinsä, joita he eivät ole aiemmin tehneet. Suomalaistutkimuksissa on saatu viitteitä muun muassa siitä, että nuoret pitävät riskinottamista välttämättömänä osana työtä

¹¹¹ Z oli ollut X Osuuskunnan sahalli kuukauden työharjoittelussa, joka liittyi työvoimatoimiston järjestämään 6 kuukauden sorvaajakurssiin. Z:lla oli aiempaa kokemusta sorvaustyöstä 1970-luvulta, jolloin hän oli käynyt ammattikoulun. Ammattikoulun jälkeen hän oli ollut 30 vuotta teollisuusvartijana. Työtapa-turma sattui Z:n viimeisellä työharjoitteluviikolla. Z oli saanut mielestään riittävään opastuksen sorvin käyttöön sekä varsinaiselta työnhajauksesta vastanneelta koneistaja M:ltä että lähimmäältä esimieheltä Y. Molemmat olivat varoittaneet käsinhiontamenetelmästä, mutta eivät kuitenkaan olleet sitä kieltäneet käyttämästä.

¹¹² Hahto 2004, s. 348. Ks. myös Hahto 2006, s. 208–210.

esimerkiksi rakennusalalla.¹¹³ Nuoren työntekijän vähäisen työkokemuksen sekä työnantajan puutteellisen työhön opastuksen ja perehdyttämisen vaikutukset työntekijän riskinottoalttiuteen sekä kokeneempien työntekijöiden riskien aliarvioinnin vaikutukset nuoren työntekijän työturvallisuuskäyttäytymiseen tulevat hyvin esille Joensuun käräjäoikeuden oikeustapauksessa 27.8.2008 R08/692:

Joensuun KO 27.8.2008 R08/692. Ratkaisussa oli kysymys siitä, olivatko B Oy:n vastaava mestari D ja C Oy:n toimitusjohtaja E edustamiensa yritysten puolesta laiminlyöneet huolehtia heille työturvallisuuslain sekä sen nojalla annettujen säännösten ja määräysten mukaan kuuluvasta velvollisuudesta huolehtia rakennustyömaan ja sillä työskentelevien työntekijöiden turvallisuudesta ja olivatko he mahdollisella laiminlyönnillä aiheuttaneet A:n kuoleman. 20-vuotias A menehtyi, kun hän putosi 28 metrin korkeudesta maahan yrittäessään hypätä mastonosturilta julkisivutelineelle. A oli ollut työnantajansa palveluksessa vasta noin kuukauden. A:n työpaikkana oli rakennustyömaa, joka oli niin sanottu yhteinen työpaikka. Yhteisen työpaikan päätoteuttajana oli B Oy. A oli palkattu työmaalle C Oy:n palvelukseen lasittajaksi. C Oy vastasi rakennustyömaan lasitustöistä B Oy:n alaisuudessa. Nuori ja kokematon A oli määräysten vastaisella menettelyllä ottanut riskin, joka oli johtanut hänen kuolemaansa.

Käräjäoikeus katsoi selvitetyn, että E oli C Oy:n puolesta vastuunalaisena henkilönä laiminlyönyt valvoa, että työn suunnittelu tehdään asianmukaisesti ja että työkohteen vaara- ja haittatekijät tunnistetaan ja arvioidaan. Lisäksi E oli laiminlyönyt varmistua työntekijöiden opastuksesta ja ohjauksesta sekä heidän valvonnastaan ja työolosuhteiden seurannasta. E ei ollut myöskään ottanut huomioon A:n henkilökohtaisia edellytyksiä korkealla työskentelyyn. E oli siten käräjäoikeuden mukaan syyllistynyt työturvallisuusrikkokseen.

A oli ollut työsuhteensa alussa kolmen viikon ajan kahden vanhemman lasittajan opissa, minkä jälkeen hän oli jatkanut työtä kokeneen F:n työparina. C Oy:n toimitusjohtaja E ei ollut omien sanojensa mukaan tietoinen työturvallisuusnormien asettavista vaatimuksista. Hän ei ollut omien sanojensa mukaan kiinnittänyt mitään huomiota korkealla tehtävän työn haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamiseen. Lisäksi hän oli luottanut työhönopastuksessa ja perehdytyksessä ainoastaan kokeneen lasittajan F:n ammattitaitoon. E ei myöskään ollut huomionut nuoren ja kokemattoman A:n edellytyksiä korkealla tehtävään työhön.

Edellä mainitussa oikeustapauksessa 20-vuotias A oli työntekijänä kokematon¹¹⁴, sillä hän oli ollut C Oy:n palveluksessa vasta noin kuukauden, eikä hänellä ollut aikaisempaa kokemusta korkealla työskentelystä. Hän ei ollut saanut korkealla tehtävän työn edellyttämää opastusta ja ohjausta, johon olisi tullut sisältyä myös työhön liittyvien vaarojen tunnistus. Lisäksi joidenkin kokeneempien työntekijöiden vaarojen aliarvioinnin johdosta työmaalla käytettiin toistuvasti kielloista huolimatta vaarallisia menetelmiä siirtyä työpisteeseen. Myös A oli omaksunut nämä menetelmät ja sen seurauksena hän menehtyi pudotessaan 28 metrin korkeudesta telineiden väliin. Kuten myös edellä olleessa Pirkanmaan KO:n oikeustapauksessa, työnantajan velvollisuutena olisi ollut puuttua työntekijöiden vaarallisiin työmenetelmiin.

¹¹³ THL, Nuorten työtaturmat. Ks. Työterveyslaitoksen, TVL:n ja Tilastokeskuksen tutkimustuloksista s. 51–53.

¹¹⁴ Hahto 2004, s. 348 mukaan mitä vähemmän työntekijällä on kokemusta tiettyyn työhön, sitä vähemmän työnantaja voi luottaa hänen ammattitaitoonsa ilman työnopastusta.

Nuorten ja iäkkäiden työntekijöiden ammattitaidon sekä työkokemuksen mahdollinen vaikutus riskinottoalttiuteen tuli esille myös Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueen edustajien haastatteluissa (Ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Työntekijän ammattitaidon ja kokemuksen vaikutus työturvallisuuteen.

AVI 1	AVI 2	AVI 3	AVI 4
"Nuoret eivät välttämättä usko, että tapaturma voisi sattua juuri heidän kohdalleen."	"Nuorilla työntekijöillä on iän vuoksi tarpeetonta innokkuutta ja rohkeutta sekä kokemuksen puutetta."	"Nuorilla työntekijöillä on kova halu olla hyviä työntekijöitä."	"Uusi kokematon työntekijä saattaa olla riskitekijä etenkin häiriötilanteissa, sillä hänellä ei ole aikaisempaa kokemusta tällaisesta tilanteesta."
"Nuoret ovat alttiimpia muiden rohkaisuille."	"Eräissä yksittäistapauksissa on ollut havaittavissa nuoruuden innokkuuteen liittyvää pelleilyä ja turvallisuusmääräyksistä piittaamatonta toimintaa."	"Nuorilla saattaa olla opilaitoksissa opetetut paremmat tiedot työturvallisuusmääräyksistä ja henkilönsuojausvaatimuksista kuin vanhemmilla työntekijöillä."	"Työpaikassa pidempään työskennelleellä työntekijällä on yleensä kokemusta erilaisista häiriötilanteista ja niissä toimimisesta."
"Nuoret pyrkivät samaan työtehonsa samalle tasolle kuin mitä se on kokeneimmilla työntekijöillä."	"Pääasiallisin syy nuorille työntekijöille sattuneisiin tapaturmiin on usein riittämätön ammattitaito, mahdollisesti opastuksen ja valvonnan puutteet."	"Iäkkäämpien työntekijöiden osalla saattaa olla turtumista työolosuhteisiin, jolloin ei tunnisteta vaaroja, vaikka olisikin hyvä työkokemus."	"Työtapaturmiin liittyvissä tarkastuksissa selvitetään työntekijän ammattitaito ja työnantajan käytössä olevat toimintaohjeet."
"Nuorilla ei ole tietämystä koneiden tehoista ja etenkin kemikaalien osalta nuorilla on selkeä osaamisvajae, mikä aiheuttaa vaaratilanteita, koska työpaikkojen olosuhteet ovat monimutkaistuneet."	"Vanhoilla työntekijöillä on joskus liikaa rutiinia ja siihen turtumista sekä tietoista riskin ottamista."	"On ollut myös tapaus, jossa kokenut työntekijä ei noudattanut tiedossa olevia ohjeita häiriöpoistossa, vaan oikaisi niiden noudattamisessa, mikä aiheutti työtapaturman."	"Työtapaturmiin liittyvissä oikeudenkäynneissä työnantajat kuvaavat usein työntekijöiden ominaisuuksien vaikutusta työtapaturmaan esim. työntekijä oli aktiivinen ja ripeä toimissaan tai hän oli verkainen toimissaan."
"Työtapaturmissa on yleensä kyse laite- tai menetelmäpuutteista: Työ on saatu tehtyä nopeammin vastoin ohjeita tai suojausta."	"Ikäsyryjä on joka tapauksessa lain vastaista toimintaa, mutta havaintoja ilmiöstä ei tässä yhteydessä ole esittää."	"Vanhempien työntekijöiden saattaa olla vaikea omaksua uutta tekniikkaa. Siihen vaikuttaa etenkin työntekijän koulutustaso."	

3.2.4 Perehdyttäminen ja työnopastus

Työturvallisuuslain 14 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Kun puhutaan työntekijän perehdyttämisestä ja

työnopastuksesta, saatetaan ajatella, että ne koskevat vain nuoria ja uusia työntekijöitä. Kuitenkin myös iäkkäät, kokeneet tai talossa pitkään olleet työntekijät tulee perehdyttää uusiin tai muuttuneisiin työtehtäviin. Työturvallisuuslain mukaiseen perehdyttämiseen kuuluvat kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset: ”Talo tutuksi” eli yritykseen, työyhteisöön ja talon tapoihin perehtyminen. Työnopastukseen sen sijaan kuuluvat kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Näitä ovat esimerkiksi työkokonaisuus sekä se, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää.¹¹⁵ Erityisesti työnantajan tulee kiinnittää huomiota työn opastamiseen ja perehdyttämiseen uusien työntekijöiden kohdalla ja myös työn vaatimusten muuttuessa.¹¹⁶

Työnopastuksella ja riskienhallinnalla on vahva side: Työnopastus on työntekijän työturvallisuuden alku sekä perusta ja riskien hallinta on keskeinen osa ammattitaitoa. Koska nykypäivän työolosuhteet muuttuvat jatkuvasti, tehtävät monipuolistuvat ja työsuhteet määräaikaistuvat, asettavat ne uusia vaatimuksia työnopastukselle sekä riskien hallinnalle. Työntekijän omaan työhön liittyen riskien arviointi on olennainen osa työnopastusta.¹¹⁷ Työpaikalla annettavan työnopastuksen tavoitteeksi pitää asettaa sekä työtehtävien että niihin liittyvien riskien tuntemukseen perustuva työturvallisuus. Työsuojelun erityisenä haasteena ovat työhön liittyvät niin sanotut ”näkymättömät” vaarat, joita esiintyy varsinkin poikkeustilanteissa, kuten häiriöiden poistoissa sekä erilaisissa puhdistus- ja huoltotöissä. Ammattilaiset, jotka tekevät kyseessä olevaa työtä, osaavat varoa myös näitä näkymättömiä vaaroja, mutta heidän tietämystään ei ole välttämättä käytettävissä työhönopastuksessa. Tällainen ”hiljainen tieto” olisi tärkeä saada esiin, jotta työhön opastettavalle voidaan niistä kertoa ja saada näin ollen näkymättömät vaarat näkyviksi. Tiedon kerääminen onnistuu parhaiten työyhteisön yhteisissä riskien arvioinneissa, joissa on edustettuina eri työuran vaiheessa olevia työntekijöitä.¹¹⁸

Työnantajan antaman opetuksen ja ohjauksen tavoitteena on, että työntekijä osaisi suorittaa työnsä turvallisesti oikeita työtapoja noudattaen. Tämä on pyritty varmistamaan työturvallisuuslain 8 § 4 momentissa, jonka mukaan työnantajan on tarkkailtava opetetujen työtapojen turvallisuutta. Jos työtavoissa havaitaan puutteita tai työt muuttuvat, on

¹¹⁵ TTK, perehdyttäminen ja työnopastus.

¹¹⁶ Km. 2001:13, s. 54.

¹¹⁷ Mäkeläinen – Santalahti 2006, s. 3.

¹¹⁸ Mäkeläinen – Santalahti 2006, s. 4. Ks. myös Sortti 2013, s. 95.

annettua opetusta ja ohjausta täydennettävä.¹¹⁹ Vaativat ja vaaralliset työt taas vaativat erityistä pätevyyttä¹²⁰ ja niistä on olemassa omia säännöksiä.¹²¹

Alla olevassa esimerkki korkeimman oikeuden vanhan työturvallisuuslain (299/1958) aikaisesta oikeustapauksesta. Tapaturmassa vahingoittunut oli tilapäinen kesätyöntekijä. Kesätyöntekijän ikä ei selviä oikeustapauksesta, mutta oletettavasti hän oli nuori työntekijä työsuhteen lyhyen keston ja kesätyön luonteen vuoksi. Työtapaturmassa vahingoittunut kesätyöntekijä T ehti olla töissä vain kaksi tuntia ennen työtapaturman sattumista.

KKO 1985 II 123. Käräjäoikeuden syytteen mukaan X Oy:n sahalaitokselle kesätyön ajaksi 28.6.–16.7.1982 otettu T oli käyttäessään laitoksen riippuvaa heilurisirkkeliä ryhtynyt tukemaan sahattavana ollutta lautaa oikealla kädellä sirkkelin terän edessä ja samalla jatkanut sahaamista vetäen vasemmalla kädellään sahan kahvaa eteenpäin sillä seurauksella, että hänen oikea kätensä oli joutunut sahanterään leikkautuen ranteesta poikki. Kyseessä oleva tapaturma oli aiheutunut T:n väärästä työotteesta ja heilurisirkkelin puutteellisesta suojauksesta. Heilurisirkkelin terää ei ollut varustettu terän etupuolelle sijoitetulla laskevalla ja nousevalla suojuskotelolla, joka itsestään pysyy katkaistavan kappaleen pinnalla. T ei ollut saanut hänen kokemattomuutensa ja työn laatu huomioon ottaen riittävää opetusta ja ohjausta.

Hovioikeuden mukaan, kun otetaan huomioon koneen toiminnan yksikertaisuus, on T:lle annettu työn laadun ja työolosuhteiden edellyttämä tarpeellinen opetus ja ohjaus. HO:n mukaan näyttämättä oli jäänyt, että H ei olisi ottanut huomioon kaikkea, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella oli ollut tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmalle. Tapaturman sattuessa T on ollut leikkaamassa höylättyä lattialankkua määrämittäiseksi. Tällaiseen työhön ei T:llä ole ollut kokemusta¹²². KKO:n¹²³ mukaan T ei ole saanut työn laadun ja työolosuhteiden edellyttämää opetusta ja ohjausta työssä sattuvan tapaturman vaaran välttämiseksi. Tämän opetuksen ja ohjauksen antamisesta on H, X Oy:n toimitusjohtajana ollut vastuussa.

Voimassa olevan työturvallisuuslain valossa edellä mainitun KKO:n tapauksen osalta voidaan todeta puuttumatta sen tarkemmin X Oy:n ja sen toimitusjohtajan laiminlyön-teihin heilurisirkkelin suojausten puutteen osalta, että T:n perehdytyksessä ja työhön

¹¹⁹ Sortti 2013, s. 95.

¹²⁰ Erityinen pätevyys ei tarkoita tässä pätevyysvaatimuksia, vaan erityisellä tutkinnolla tai koulutuksella osoitettua pätevyyttä.

¹²¹ Tällaisia säännöksiä ovat muun muassa valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastuksesta (403/2008), valtioneuvoston päätös asbestityöstä (1380/1994), panostajalaki (219/2000), valtioneuvoston asetus panostajien pätevyyskirjoista (122/2002), sähköturvallisuuslaki (410/1996) ja Kauppa- ja teollisuusministeriön päätös sähköalan töistä (516/1996).

¹²² T:n ilmoituksen mukaan hänelle näytettiin sahan toiminta ennen työhön ryhtymistä, mutta määrämittasahaukseen liittyvistä vaaroista häntä ei oltu varoitettu.

¹²³ KKO:n ratkaisun perustelujen mukaan puheena oleva saha on varustettu tarpeellisin suojalaittein. Kun sahassa ei kuitenkaan ole ollut hovioikeuden päätöksessä mainittua turvallisuusohjeissa edellytettyä kiinteää suojuskoteloon kiinnitettyä etupuolen laskevaa ja nousevaa suojusta, on sahan käyttämiseen erityisesti määrämittasahauksessa liittynyt vaaratekijöitä, joihin vain kokenut työntekijä voi varautua.

opastuksessa olisi tullut ottaa esille heilurisirkkelin turvallisuuspuutteet ja opastaa työntekijää tunnistamaan ja varomaan sahaustyöhön liittyviä vaaratekijöitä¹²⁴. TTurvL (738/2002) 14 §:n mukaan työnantajan velvollisuutena on valita tehtäviin sellaiset työntekijät, jotka hallitsevat ne entuudestaan, tai vastaavasti antaa riittävää opastusta ja koulutusta tehtäviin valituille työntekijöille. Työnantajan laiminlyödessä koulutusvastuunsa ei voida vedota osaamattoman työntekijän virheelliseen toimintaan. Mitä kokeammampi työntekijä on, sitä vähemmän työnantajan tulee luottaa hänen taitoihinsa ilman riittävää opetusta.¹²⁵ Vanhan työturvallisuuslain 9 §:n mukaisesti työnantajan tuli ottaa tarkoin huomioon kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella oli tarpeellista työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta. VTTurvL (299/1958) edellytti työnantajalta kohtuullisuusperiaatteen ja työntekijän suojeluperiaatteen välistä punnintaa, mutta laissa ei tarkemmin säädetty työn vaarojen ja haittojen selvittämisestä sekä niiden arvioinnista. Työympäristön puitedirektiivin, johon voimassa oleva työturvallisuuslaki perustuu, 5 artiklan mukaan suojeluintressi on kuitenkin ehdoton päämäärä, johon työnantajan tulee pyrkiä. Vanhan työturvallisuuslain 34 § edellytti työnantajaa antamaan työntekijälle työn laadun ja työolosuhteiden edellyttämää opetusta ja ohjausta työssä sattuvan tapaturman sekä työstä aiheutuvan sairastumisen vaaran välttämiseksi.

Alla olevassa Etelä-Pohjanmaan käräjäoikeuden 11.9.2014 R14/1008 tuomiossa on edellä esitettyyn KKO:n tuomioon liittyvään työtapaturmaan verrattava tapaus. KO on ratkaisussaan kiinnittänyt huomiota voimassa olevan työturvallisuuslain mukaisesti koneen työturvallisuusriskin korjaamisen ja riskin arvioinnin laiminlyöntiin. Etelä-Pohjanmaan KO katsoi, että kyseessä oli aloitteleva työntekijä, mutta tuomiosta ei ilmene työtapaturmassa vahingoittuneen työntekijä ikä.

Etelä-Pohjanmaan KO 11.9.2014 R14/1008. Y on toimiessaan T Oy:n tuotantopäällikkönä, työsuojelupäällikkönä ja yhtiön työturvallisuudesta vastaavana henkilönä laiminlyönyt huolehtia työntekijöiden työturvallisuudesta ja terveydestä työssä. Y on laiminlyönyt tehdä pakkauskoneelle erillisen riskien kartoituksen ja valvoa oikeiden työmenetelmien käyttöä¹²⁶. Koneen sulkijaleukojen suojana olleet suojakannet olivat liian lyhyet ja

¹²⁴ Ks. myös KKO 1986 II 116, jossa tuomioistuin katsoi, että työnantajan tulee toimialansa asiantuntijana olla selvillä oman alansa vaaroista ja näin ollen opastaa ja ohjeistaa työntekijöitään työhön liittyvistä vaaroista. Ks. myös KKO 1992:163, jossa oli myös kyse työnantajan antaman ohjauksen ja opetuksen puutteesta.

¹²⁵ Hahto 2004, s. 347–350.

¹²⁶ R on kertonut saaneensa pakkauskoneen käyttämiseen noin tunnin mittaisen suullisen perehdytyksen. Erillistä työturvallisuuskoulutusta ei ollut tai kirjallista materiaalia ei oltu annettu, vaan joku työntekijä oli opastanut R:ää työn ohessa. Ongelmatilanteissa oli neuvottu käyttämään hätä-seis-kytkintä. Tapahumapäivän aamuna R oli poistanut koneeseen tuleen tukoksen käsin painamalla ensin hätä-seis-

siten työturvallisuusmääräysten vastaiset. Y on näin ollen aiheuttanut työsuojelumääräysten vastaisen tilan, jonka seurauksena R on saanut kaksi sormeaan sulkijaleukojen väliin ja vammautunut.

Tuomioistuimen mukaan on tullut selvitettyä, että asianomistaja R on ollut aloitteleva työntekijä, joten hänen kohdallaan olisi työnantajan tullut erityisesti kiinnittää huomioita työn turvallisuustekijöihin ja oikeiden työtapojen opettamiseen. Kun otetaan huomioon vakiintunut tapa, jolla koneeseen usein syntyvät tukokset oli avattu, on koneen puutteellisten suojausten takia ollut käsillä ilmeinen riski työntekijän vahingoittumisesta. Koska R on voinut laittaa kätensä koneen vaara-alueelle avaamatta suojuksia, on selvää, että suojalaite on ollut puutteellinen, eikä työntekijän perehdyttämistä ja opastusta ollut hoidettu riittävän huolellisesti. Y:n olisi asemansa perusteella pitänyt olla perillä koneen turvallisuusriskeistä ja hänen olisi tullut ryhtyä heti toimiin tilanteen korjaamiseksi.

Edellä esitetty KO:n oikeustapauksessa on työnantajan osalta samankaltaisia työntekijän työturvallisuuteen liittyviä työnantajan laiminlyöntejä kuin aiemmin esitetystä KKO:n tapauksessa. Työtapaturman aiheuttaneessa koneessa oli puutteita suojalaitteissa ja annettu opetus sekä ohjaus olivat vähäistä. Lisäksi työnantajan edustaja oli laiminlyönyt tehdä pakkauskoneelle erillisen riskien kartoituksen ja valvoa oikeiden työmenetelmien käyttöä. Työturvallisuuslain mukaiseen työnantajan velvollisuuteen antaa opetusta ja ohjausta liittyy myös velvollisuus valvoa, että annettuja ohjeita noudatetaan. Vaikka opetuksen ja ohjeiden noudattamisen valvonnasta ei ole työturvallisuuslaissa nimenomaista säännöstä, on työturvallisuuslain 14 §:ää vakiintuneesti tulkittu näin.¹²⁷

Sekä perehdyttämistä että työnopastusta tarvitaan työpaikan koosta tai toimialasta riippumatta. Järjestelmällistä perehdyttämistä ja työnopastusta tulee antaa kaikille henkilöstöryhmille, unohtamatta myöskään esimiehiä ja vuokratyöntekijöitä¹²⁸. Lisäksi perehdyttämisen ja opastuksen tulee kattaa myös asiakkaan luona tehtävät työt sekä työpaikalla työskentelevät ulkopuolisen työnantajan työntekijät – myös ulkomaalaiset sekä vieraskieliset.¹²⁹

Työnantajan ei voida kuitenkaan katsoa olevan vastuussa työntekijälle sattuneesta työtapaturmasta, jos se on huolehtinut omalta osaltaan työhön liittyvästä riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta mutta työntekijän oma asenne on saamaansa koulutusta koh-

kytkintä. Työtapaturma sattui sen seurauksena, kun R oli sammuttanut koneen ja työntänyt kätensä suojalevyn alareunan alta, minkä seurauksena hänen sormensa olivat jääneet sulkijaleukojen väliin.

¹²⁷ Saloheimo 2006, s. 101.

¹²⁸ Vuokratyössä vuokratyöntekijän ja työntekijän välillä on työsopimus, mutta varsinainen työ tehdään niin sanotulle käyttäjäyritykselle, jonka kanssa vuokratyöntekijällä on asiakassopimus. Vuokratyöntekijä maksaa työntekijälle tämän palkan ja hoitaa kaikki muutkin hänelle työnantajana kuuluvat velvoitteet, kun taas käyttäjäyrityksen tehtävänä on ohjata ja opastaa työntekijää sekä valvoa tämän työn tekemistä. Käyttäjäyrityksen velvollisuuksista vuokratyössä säädetään TTurvL 3 §:ssä.

¹²⁹ Ks. TTK, Perehdyttäminen ja työnopastus, Ennakoivaa työsuojelua.

taan negatiivinen. Negatiivisia työturvallisuusasenteita voidaan katsoa olevan esimerkiksi huolimattomuus, piittaamattomuus ja varomattomuus. Työturvallisuuslaissa veloitetaan työntekijää omalta osaltaan noudattamaan työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyysylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän tulee myös noudattaa työnantajan antamassa perehdytyksessä ja opastuksessa saamiaan ohjeita. Edellä mainitut seikat kuuluvat työntekijän yleisiin työturvallisuusvelvollisuuksiin, josta säädetään työturvallisuuslain 18 §:ssä.

Edellä mainitun säännöksen 2 momentin mukaan työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Jos työntekijä kuitenkin laiminlyö omalta osaltaan velvollisuutensa, minkä johdosta aiheutuu esimerkiksi työtapaturma, saattaa työntekijä jäädä ilman työkyvyttömyysajan korvausta¹³⁰. Seuraavassa työtuomioistuimen oikeustapauksessa noudatettiin rakennusalan työehtosopimusta, jonka säännöksen mukaan työntekijän työkyvyttömyyttä ei korvata, mikäli työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai törkeällä tuottamuksella.

TT 2014–164. Kyseessä olevassa tapauksessa A oli ensimmäistä päivää töissä K Oy:n työmaalla. A:lle oli pidetty saman päivän aamuna ennen työskentelyn aloittamista työmaan yleisperehdytys ja työkohtainen perehdytys, joka koski väliseinien purkua. Työtapaturma sattui, kun A sahasi noin kolme metriä korkean väliseinän poikki seinää pystyssä pitävän metallirangan alapuolelta. Tämän jälkeen hän työnsi väliseinän kumoon seinän alapäästä. Työnnön voimasta väliseinän kiinnitys irtosi yläpäästä ja seinä kaatui A:n päälle. Tapaturman seurauksena A loukkasi kätensä ja hänet määrättiin sairauslomalle. Tuomioistuimen mukaan asiassa oli riidatonta se, että A:n tapa purkaa väliseinää oli työnantajan ohjeiden vastainen.

A:lle oli antanut työkohtaisen perehdytyksen työmaan työsuojeluvaltuutettu C. Hän oli kertonut, että perehdytyksessä käytiin läpi, missä järjestyksessä purkutyö tulee tehdä. C:n mukaan seinän kaatamiseen kokonaisuutena sisältyi riskiä, koska seinän takana olevat ihmiset olisivat voineet jäädä kaatuvan seinän alle. Tämän takia perehdytyksessä korostettiin purkujärjestyksen tärkeyttä. C:n mielestä kaikki olivat ymmärtäneet purkuohjeet eikä A ollut kysynyt perehdytyksessä mitään. A:n työparina työskennellyt D oli kertonut perehdytyksestä samoin kuin C. Lisäksi D oli kertonut, että perehdytyksessä nimenomaisesti sanottiin, että purkutyö tulee tehdä miehen hallittavissa olevissa paloissa. A itse oli kertonut ymmärtäneensä perehdytyksessä annetut ohjeet ja sen, että levyt pitää irrottaa yksittäin.

¹³⁰ Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 11 §:n mukaan työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, mikäli työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Tuomioistuimien katsoi, että A:lle oli annettu aamulla perehdytyksessä selkeät ohjeet siitä, miten väliseinän purkamisen tapahtuu. A oli kertonut ymmärtäneensä annetut ohjeet. Lisäksi A:n työpari D ja työsuojeluvaltuutettu C olivat työnteon aloittamisen jälkeen keskustelleet A:n kanssa oikeasta työtavasta. Tästä huolimatta A on hetkeä myöhemmin alkanut purkaa väliseinää saamiensa ohjeiden vastaisella tavalla, minkä seurauksena seinä oli kaatunut hänen päälleen. A oli aikaisemmin työskennellyt rakennusmiehenä useilla eri työmailla. Ammattimiehenä hänen olisi pitänyt ymmärtää, että väliseinä kaatuu päälle, jos sen purkaa edellä kuvatulla ohjeiden vastaisella tavalla. Lisäksi asiassa ei ole esitetty selvitystä siitä, että työnantaja olisi painostanut A:ta tai muitakaan työntekijöitä nopeuttamaan työtahtia. TT katsoi, että A oli aiheuttanut työkyvyttömyytensä törkeällä tuottamuksella eikä hänellä siten ole oikeutta palkkaan työkyvyttömyysajalta.

Työtuomioistuimen oikeustapaus osoittaa sen, että työntekijän kokemus ja ammattitaito eivät välttämättä takaa työn turvallista suoritustapaa huolimatta saadusta perehdytyksestä ja opastuksesta. Työntekijä voi nimittäin toimia ennalta arvaamalla, mihin saattaa vaikuttaa muun muassa työntekijän omat asenteet, intressit ja hänen henkilökohtaiset ominaisuutensa, tällöin työnantajalta ei voida vaatia ennakoitavuutta poikkeuksellisen vaaran varalle.

Kyseessä olevan tapauksen osalta aluehallintovirasto oli arvioinut työtaturman sattuneen siitä syystä, että työntekijä oli työnsä edistymistä nopeuttaakseen toiminut vastoin työnantajan ohjeita. Aluehallintoviraston mukaan työntekijän ottamaa riskiä ja mahdollisia seurauksia koskenutta ymmärrystä arvioitaessa tulee huomioida paitsi huolellisuusohjeiden sisältö myös henkilön ominaisuudet, kuten vierasta kieltä äidinkielenään puhuvan henkilön mahdolliset rajoitteet ymmärtää perehdytystä.

Työsuojeluviranomaisten tehtäviin kuuluu työtaturmien tutkinnan yhteydessä tarkastaa työnantajan antaman opetuksen ja ohjauksen laatu.¹³¹ Taulukossa 2 on haastateltujen aluehallintovirastojen edustajien huomioita työnantajan antamaan työnopastukseen ja perehdyttämiseen liittyen.

¹³¹ Työsuojeluhallinto 2008, s. 15: ”Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijöillä on tehtävään työhön nähden riittävä koulutus ja ammattitaito. Tapaturman tutkinnassa tuleekin selvittää myös työtehtävään ja laitteiden käyttöön annetun koulutuksen ja opastuksen sisältö. On hyvä selvittää, miten systemaattista koulutus on ollut ja miten työnantaja on valvonut sen ymmärtämistä ja omaksumista käytännössä.”

Taulukko 2. Opetuksen ja ohjauksen vaikutus työntekijän työturvallisuuteen.

AVI 1	AVI 2	AVI 3	AVI 4
"Työnantajan antama opetus ja ohjeistus työntekijälle tarkastetaan aina tarkastusten yhteydessä".	"Työturvallisuuslain mukainen opetus ja ohjaus sekä niitä koskevat menettelyt ovat keskeisiä teemoja kaikissa viranomaisaloitteisissa tarkastuksissa. Tapaturmien tutkinnassa näiden asioiden selvittäminen erityisesti korostuu."	"Etenkin isoissa työpaikoissa on uusien työntekijöiden perehdyttämisen lisäksi myös menettelyt vanhojen työntekijöiden perehdytykseen, jos esimerkiksi vaihtaa työpaikkaa. Silloin yleensä opastetaan uudet ja modernit työtavat."	"Työtapaturmiin liittyvissä tarkastuksissa selvitetään työntekijän ammattitaito ja työnantajan käytössä olevat toimintaohjeet."
"Perehdytykseen ja perehdytysmateriaaliin kiinnitetään nykyään enemmän huomiota kuin aiemmin."	"Annetusta opastuksesta ja koulutuksesta otettavan kuittauksen ottaminen on yleistynyt ja on kaikkien osapuolten oikeusturvan kannalta hyvä ja kannatettava menettely, vaikka opastusta koskeva tarkistuslista niitä koskevine rasti ruutuun -merkintöineen ei välttämättä kerro koko totuutta."	"Toisaalta perehdytyksessä saatetaan joissakin tapauksissa ohjeistaa myös vanhoja työtapoja."	"Jos työtapaturma johtaa syytteeseen, on työnantajan mahdollisesti laiminlyömyä perehdytys yleensä oikeustapauksissa toissijaisena syytekohtana ja ensisijaisena syytekohtana on työturvallisuusmääräysten vastainen olotila, kuten puute tai epäkohta."
	"Pääasiallisin syy nuorille työntekijöille sattuneisiin tapaturmiin on usein riittämätön ammattitaito, mahdollisesti opastuksen ja valvonnan puutteet."	"Teollisuuden työpaikoissa kiinnitetään työntekijöiden perehdytykseen erityistä huomiota."	

3.2.5 Työntekijän terveydentila

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös huomioida työntekijän terveydentilan vaikutus hänen työturvallisuuteensa. Henkilön terveydentila tulee ottaa huomioon, kun tunnustetaan työhön liittyviä vaaratekijöitä ja arvioidaan niiden riskejä. Lisäksi työnantajan on myös työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä taikka työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä suunnitellessaan huolehdittava siitä, että suunnittelussa otetaan huomioon niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen ja että ne ovat aiotuun tarkoitukseen soveltuvia. Työnantajan on järjestelyissä tarvittaessa huomioitava vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä.

Työntekijän terveydentila pitää tässä tutkielmassa sisällään muun muassa työntekijän mahdollisen sairauden, heikentyneen työkyvyn, vammaisuuden, vajaakuntoisuuden tai

erilaisten päihteidenkäytöstä aiheutuvat tilat. Työntekijän terveydentilalla ja hänen työ-
lään on monenlaisia yhteyksiä. Joidenkin työtehtävien tiedetään heikentävän monien
työntekijöiden terveyttä ja useat erilaiset sairaudet saattavat vaikeuttaa ennen pitkään
työntekoa. Työntekijän sairaus ei kuitenkaan kaikissa tapauksissa vaikuta työntekoon.
Sairauden lisäksi työntekijän työkykyä voivat heikentää monet muut tekijät. Käsitettä
”*heikentynyt työkyky*”, sovelletaan henkilöihin, jotka ovat edelleen työelämässä, eivätkä
ole sieltä vielä siirtymässä pois.¹³² Heikentynyt työkyky voidaan jaotella joko ohi mene-
viin tai äkillisiin tiloihin sekä pysyviin tai pitkäaikaisiin tiloihin. Pysyviä tai pitkäaikai-
sia tiloja ovat esimerkiksi vammaisuus ja krooniset sairaudet. Ohi meneviä tai äkillisiä
tiloja ovat esimerkiksi akuutit sairaudet sekä humalatilat tai krapula.

Työntekijä katsotaan olevan vajaakuntoinen, jos hänellä on vamman, sairauden tai
muun vajaakuntoisuuden peruste. Suomen lainsäädännössä ei ole yleistä määritelmää
vajaakuntoisuudesta¹³³, mutta joissakin lainkohdissa kuten esimerkiksi sosiaalisista yri-
tyksistä annetun lain (1351/2003) 1 §:n 1 momentin 1 kohdassa vastaavanlaista määritel-
mää on käytetty. Vammaisuus on määritelty vammaisuuden perusteella järjestettävistä
tukitoimista annetun lain (380/1987) 2 §:ssä. Sen mukaan vammaisella¹³⁴ henkilöllä tar-
koitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vai-
keuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista. Vajaakuntoisuus ja vammaisuus
eivät sinänsä liity henkilön työkykyyn, eivätkä ne siten välttämättä aiheuta henkilölle
vaja- tai osatyökykyä¹³⁵, sillä työkyky liittyy tehtyihin työsuorituksiin.¹³⁶ Esimerkiksi
vaikea kuulovamma ei estä selviytymistä monista töistä tai ammanteista. Lisäksi useat
pitkäaikaissairaudet ovat täysin työkykyisiä.¹³⁷

Työntekijän ”*työkyky*” voidaan pitää monien asioiden summana. Joka tapauksessa se
liittyy hänen työsuorituksiinsa. Työkykyisenä voidaan pitää sellaista henkilöä, jonka yk-
silölliset edellytykset, kuten terveydentila, mutta myös muun muassa ikä ja sukupuoli,

¹³² Virta 2008, s. 26–27.

¹³³ Ks. tämän tutkielman s. 2 alaviite, jossa on ILO:n määritelmä vajaakuntoisesta henkilöstä.

¹³⁴ Myös sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 d ja 27 e §:ssä käytetään samanlaista vammaisuuden käsitettä.

¹³⁵ Paanetojan (2013, s. 8) mukaan ”Käytettäessä osatyökykyinen käsitettä tulisi olla tiedossa, mitä työtä henkilö on tehnyt, tekee tai aikoo tehdä, ja se, ettei hän ole selviytynyt tai selviydy täydellisesti sen aset-
tamista vaikeuksista. Henkilöä ei voida yleisellä tasolla ja ilman mainittua kytkeä tehtävään työhön
ryhmitellä osatyökykyiseksi.”. Ks. myös Vuorela 2008, s. 32 ”vajaakuntoinen” terminen muuttamisesta
”osatyökykyinen” termiksi.

¹³⁶ Paanetoja 2013, s. 8–10. Ks. myös STM 2013:37, s. 7.

¹³⁷ Arola 2008, s. 133.

ovat tasapainossa työn asettamien vaatimusten kanssa. Henkilön työkykyä voidaan vastaavasti pitää vajavaisena, jos työn vaatimusten ja henkilön somaattisten, psyykkisten tai sosiaalisten edellytysten kesken vallitsee ristiriita.¹³⁸ Työkyvyttömän¹³⁹ henkilön taustalta taas löytyy yleensä oleellinen sairaus, vika tai vamma.

Työkyvyn voidaan katsoa koostuvan työntekijän voimavarojen ja työn vuorovaikutuksesta. Yksilön voimavarat vuorostaan koostuvat terveydestä, toimintakyvystä sekä koulutuksesta ja osaamisesta. Yksilön voimavaroihin vaikuttavat muun muassa hänen arvonsa, asenteensa, motivaationsa ja työtyytyväisyytensä. Hyvätkään voimavarat eivät aina merkitse hyvää työkykyä, elleivät työn sisältö, työyhteisö tai työympäristö tuo työkykyä. Toisaalta hyvätkään työyhteisö tai työympäristö ei voi täysin korvata yksilön heikentyneitä voimavaroja. Työkyky voidaan määritellä dynaamiseksi prosessiksi, joka muuttuu iän myötä osatekijöidensä kautta.¹⁴⁰

Esimerkiksi päihteiden käytöllä voidaan katsoa olevan selkeitä negatiivisia vaikutuksia työntekijän terveydentilaan ja työkykyyn. ILO:n ja WHO:n mukaan päihteiden säännöllinen käyttö aiheuttaa taloudellisten ongelmien lisäksi terveydellisiä ongelmia, jotka haittaavat työssäkäyntiä ja työtuloksia. Päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveydellisiä haittoja ovat muun muassa huonomuistisuus ja koordinoitavuuden heikkeneminen. Lisäksi päihteiden käytöstä saattaa seurata heikentyneen työkyvyn lisäksi työtehon laskua, poissaoloja töistä, altistumista muita helpommin työtapaaturmille ja ennen aikainen eläköityminen.¹⁴¹

Ennen kaikkea huumausaineiden ja alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla oleminen on vakava rikkomus. Työntekijän ollessa päihtyneenä tai voimakkaassa krapulatilassa työssään hän saattaa vaarantaa oman työturvallisuutensa lisäksi myös työkavereidensa, työnantajansa ja tämän asiakkaiden työturvallisuuden. Työntekijän päihtymys ei aina näy ulospäin. Jos kuitenkin työnantaja havaitsee työntekijän päihtymystilan tai tietyn työntekijän alkoholiongelma on hänellä tiedossa, tulee työnantajan valvontavastuunsa edellyttämänä estää päihtynyttä työntekijää työskentelemästä.¹⁴² Työnantajan on suosi-

¹³⁸ Kröger, 1990, s. 28–29. Ks. myös Paanetoja 2013, s. 8–10.

¹³⁹ Työkyvyttömyys on määritetty kansaneläkelain 12§:n 2 momentissa.

¹⁴⁰ Ilmarinen 1999, s. 61.

¹⁴¹ Kilpeläinen ym. 2007, s. 1.

¹⁴² Hahto 2006, s. 210.

teltavaa varautua päihdeongelmatilanteisiin kirjallisen päihdeohjelman avulla. Päihdeohjelman¹⁴³ laadinnassa voidaan käyttää työterveyshuollon apua.¹⁴⁴ Koska työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle pitkälle menevän vastuun työturvallisuudesta, saattaa työnantaja olla vastuussa työpaikalla sattuneesta onnettomuudesta, jossa uhrina on esimerkiksi päihtynyt työntekijä. Tällaisessa tapauksessakin työnantajan vastuuta arvioidaan muista tekijöistä kuin työntekijän tuottamuksesta käsin, eikä työntekijän päihtymys ole erityistapaus. Tällöin tulisi harkittavaksi, onko työnantaja rikkonut työturvallisuusvelvoitteitaan ja olisiko onnettomuus ollut estettävissä työturvallisuusvelvoitteiden mukaisilla toimenpiteillä.¹⁴⁵

3.2.6 Fyysisen toimintakyvyn vaikutus työkykyyn

Ihmisen fyysinen kunto alkaa heikentyä iän karttuessa. Biologinen ikä, jolla viitataan fyysiseen toimintakykyyn, voi vaihdella saman ikäisillä henkilöillä. Ikääntymisen myötä monet fysiologiset tekijät heikentyvät. Esimerkiksi yksilön vanhetessa nivelten toiminta heikkenee, koska nivelnesteiden määrä vähenee ja sidekudoksen määrä nivelessä lisääntyy, mistä seuraa rajoituksia nivelten liikelaajuuksissa. Lihasvoiman osalta voidaan todeta, että lihasten suorituskyky on parhaimmillaan 20–30-vuoden iässä, jonka jälkeen se alkaa vähentyä. Merkittävä väheneminen alkaa vasta 50–60-vuoden jälkeen. Maksimivoima alkaa heikentyä 50-ikävuoden jälkeen. Lisäksi muutoksia tapahtuu myös lihasten nopeassa voimantuottotehossa, jonka on havaittu heikentyvän 65-ikävuoden jälkeen jopa 10–30 % maksimivoimaa enemmän.¹⁴⁶

Hermojen johtonopeus putoaa, mistä seuraa reaktioaikojen piteneminen. Myös tasapaino alkaa heikentyä ikääntyvällä henkilöllä niin, että se kiihtyy noin 60-vuoden iästä alkaen. Monet sairaudet, kuten aivoverenkiertohäiriöt, Parkinsonin tauti, diabetes sekä

¹⁴³ Jos työnantajalla on päihdeohjelma, noudatetaan päihteiden väärinkäyttötilanteessa yleensä ensisijaisesti hoitonohjauksen käytäntöä. Lisäksi tämän menettelyn rinnalla voidaan käyttää kurinpidollisia käytäntöjä, kuten puhuttelut ja varoitukset. Ks. esimerkiksi TT 2001–56 ja TT 2013–1, joissa tulee esille se, että työnantajalla on oikeus purkaa työntekijän työsopimus, jos työnantaja ei ole luopunut omassa hoitonohjauksessaan TSL 8 luvun 1 §:n mukaisesta työnantajan oikeudesta purkaa työntekijän työsopimus erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai lainlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaikojen pituista aikaa. Tällaiseksi vakavaksi rikkomukseksi voidaan katsoa työntekijän vahva päihtymystila työssä. Työsopimuksen purkamisen oikeellisuuden arviointi perustuu aina kokonaisharkintaan kunakin yksittäistapauksen kohdalla. Työpaikan työolosuhteiden vaarallisuudella on merkittävä vaikutus siihen, miten vakavaksi työntekijän päihtyneenä oleminen tai vahva krapulatila työssä arvioidaan.

¹⁴⁴ Aaltonen ym. 2009, s. 29.

¹⁴⁵ Hahto 2006, s. 218–219.

¹⁴⁶ Ks. Suomen terveystieteiden tutkimuskeskus Oy. Ks. myös Era 1994, s. 43–57.

tuki- ja liikuntaelimestön vaivat lisäävät tasapainohankaluuksia. Lisäksi joillakin lääkkeillä on tasapainoa heikentäviä vaikutuksia. 50-ikävuoden jälkeen myös reaktioaika hidastuu selvästi. Mitä monimutkaisemmasta tehtävästä on kysymys, sitä hitaammin onnistuu sen tekeminen iän karttuessa. Ikääntyminen heikentää myös näköä ja kuuloa.¹⁴⁷ Fyysisen toimintakyvyn muutokset henkilön ikääntyessä vaikuttavat eri tavoin hänen työkykynsä ja jaksamiseensa työssä. Esimerkiksi erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat toiseksi yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen ja tämä koskee erityisesti ikääntyviä henkilöitä.¹⁴⁸

Fyysisen toimintakyvyn lisäksi psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat työkyvyn toiminnallisen perustan ja niissä tapahtuvat muutokset liittyvät monella tapaa toisiinsa. Psyykkisen toimintakyvyn yleisen määritelmän mukaan sillä tarkoitetaan kykyä suoriutua erilaisista älyllisistä ja muista henkistä ponnistelua vaativista tehtävistä. Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluu ihmisen vuorovaikutussuhteet ja ihminen aktiivisena sosiaalisena toimijana erilaisissa yhteisöissä.¹⁴⁹ Psyykkisen toimintakyvyn heikkeneminen johtaa usein henkilön työkyvyn merkittävään heikkenemiseen. Erilaiset mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ovat merkittävin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy Suomessa. Erityisesti voidaan huomioda, että nuorten työkyvyttömyyseläkkeen syynä ovat yleensä edellä mainitut tekijät.¹⁵⁰

Mikäli työntekijän toimintakyky heikkenee, mutta työn vaatimukset eivät muutu, on seurauksena työkuormituksen kasvu. Kun taas työn erilaiset vaatimukset kasvavat, kasvattaa se entisestään työntekijän toimintakyvyn ja työn vaatimusten väliin jääviä voimavarareservejä. Iäkkäät työntekijät tarvitsevat enemmän aikaa työstä palautumiseen kuin nuoret työntekijät. Jos työkuorma kasvaa ilman riittävää elpymisaikaa, heikentää se iäkkäiden henkilöiden työkykyä.¹⁵¹

Esimerkiksi työajoilla on merkitystä työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta ja sitä kautta ne vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin. Työajoista aiheutuvat haitta- ja

¹⁴⁷ Ks. Suomen terveyslääkintäinstituutti Oy. Ks. myös Era, 1994, s. 43–57.

¹⁴⁸ Vuorela 2008, s. 9.

¹⁴⁹ Ilmarinen 2006, s. 117–151.

¹⁵⁰ Vuorela 2008, s. 8–9.

¹⁵¹ Ilmarinen 2006, s. 118.

vaaratekijät tuleekin ymmärtää laajasti. Työajoilla tarkoitetaan työ- ja lepoaikoihin liittyviä tekijöitä kuten yötyötä, vuorotyötä, ylityötä ja riittäviä lepotaukoja, mutta myös muuta työntekijän työhön sidottuna oloa koskevaa aikaa.¹⁵²

Aluehallintovirastojen edustajien haastattelussa tuli esille, että työsuojelutarkastuksissa ei kirjata työntekijöiden terveydentilaan tai fyysiseen toimintakykyyn liittyviä tietoja. Näin ollen tilastotietoa työntekijän terveydentilan tai fyysisen toimintakyvyn vaikutuksesta sattuneisiin tapaturmiin ei työsuojeluviranomaisilla ollut käytettävissä. Tietojen kirjaamista ei edellytetä työsuojeluhallinnon oppaassa ”Työtaturmien ja ammattitautien tutkinta”. Työnantajan lakisääteinen velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto oli AVI:en edustajien mukaan pääsääntöisesti hoidettu laissa säädettyjen vaatimusten mukaisesti.

Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa 3 on esitetty AVI:en edustajien kommentteja työntekijän fyysisen toimintakyvyn ja terveydentilan vaikutuksesta tämän työturvallisuuteen.

¹⁵² HE 201/2012, s. 7. Ks. myös Sortti 2013, s. 87.

Taulukko 3. Työntekijän terveydentilan ja fyysisen toimintakyvyn vaikutus työturvallisuuteen.

AVI 1	AVI 2	AVI 3	AVI 4
”Nuoret ovat ketterämpiä kuin iäkkäämmät ja iäkkäämpien työntekijöiden luut ovat hauraampia kuin nuorten. Nämä seikat tulevat esille erikäisten kaatumis- ja putoamistapaturmissa”	”Vanhoilla työntekijöillä esiintyy fysiologisia rajoituksia, aistien heikkenemistä, lihaskunnan heikkenemistä, muistin heikkenemistä, liikkumisen vaikeuksia ja tasapaino-ongelmia. Putoamiset ja kaatumiset ovat tyypillisempiä tapaturmia juuri vanhemmille työntekijöille em. syistä”	”Iäkkäiden työntekijöiden reagointikyky heikkenee, mikä saattaa aiheuttaa vaaratilanteita.”	”Työntekijöiden työikä nousee ja tämän seurauksena iästä johtuvat sairaudet saattavat olla tulevaisuudessa riskitekijöitä.”
”Nuoret työntekijät eivät saa välttämättä juuri minkäänlaisia vammoja kaatuessaan tai pudotessaan muutamasta metristä, kun taas iäkkäämmällä työntekijällä voi murtua luita.”	”Väsyneisyys sairauden tai alkoholin käytön vuoksi on eräissä tapauksissa voinut vaikuttaa vahinkotapauksen syntymiseen.”	”Ei ole ollut alkoholin käyttöön liittyviä tapauksia.”	”Yhdessä vuosia sitten sattuneen työtapaturman osalta epäiltiin, että työntekijä olisi saanut sairauskohtauksen, joka saattoi vaikuttaa työtapaturmaan.”
”Terveydentilan selvittämisestä ei ole mitään ohjeita tarkastusohjeissa”	”Tämä päihteiden käytössä ilmenevä krapulataila (promilleja voi olla 0,000) on jäänyt mielestäni liian vähälle huomiolle.”	”Muistan erään työpäikällä sattuneen kuolemantapauksen, jossa tutkittiin syytä henkilön kuolemaan. Henkilö löytyi kuolleena nosturin alapuolelta, mutta selvitysten mukaan hän ei ollut pudonnut nosturista, vaan hän oli ilmeisesti saanut sairauskohtauksen.”	”En muista yhtään oikeustapausta, jossa olisi varmuudella voitotodentaa, että tapaturman uhrin sairauskohtauksella olisi ollut syy-yhteys sattuneeseen työtapaturmaan.”
”Ei ole ollut alkoholin käyttöön liittyviä tapauksia.”	”Yhdessä kuolemaan johtaneessa sisäisen liikenteen (työkone/jalkaisin liikkunut) tapaturmassa oli havaittavissa molempien osapuolten väsyneisyydestä ja lääkkeiden käytöstä johtunut tarkkaavaisuuden herpaantuminen.”	”Vammaisille sattuneita työtapaturmia ei ole sattunut minun kohdalle.”	
”Mahdolliseen muistisairauteen tai vammaisuuteen liittyviä tapauksia ei ole ollut.”	”Piilevien sairauksien ja niistä johtuvien syy-yhteyksien selvittäminen on käytännössä hyvin vaikeaa. Terveystietojen salassa pidettävyydestä saattaa aiheutua merkittävää turvallisuustason vaarantumista.”		

3.3 Työntekijän sukupuoli

Työnantajan tulee tarpeellisilla toimenpiteillään ottaa huomioon työntekijän sukupuoli työn turvallisen ja terveellisen toteuttamisen osalta. Lisäksi työntekijän sukupuoli tulee

ottaa myös huomioon arvioitaessa työhön, työtilaan, muuhun työympäristöön ja työolo-tilaan liittyviä vaara- ja haittatekijöitä.¹⁵³ TTurvL:ssa tai sen esitöissä ei ole määritetty, mitä sukupuolen huomioonottamisella tässä tapauksessa tarkoitetaan.

Yleisen käsityksen mukaan on olemassa vain kaksi sukupuolta – nainen ja mies. Sukupuoleen liittyvä määrittely kuitenkin on monitahoinen. Siihen liittyy monia käsitteitä ja termejä. Käytössä oleva terminologia elää jatkuvien muutospaineiden alla.¹⁵⁴ Kun viitataan sukupuoli-identiteettiin, tarkoitetaan sillä henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Useimpien ihmisten kohdalla sukupuoli-identiteetti vastaa heille syntymässä määritettyä sukupuolta. Sukupuoli-identiteetti on kuitenkin aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritetty sukupuoli. Juridinen sukupuoli sen sijaan määritellään henkilön syntymän yhteydessä, ja se ilmenee henkilötunnuksesta. Suomessa on tällä hetkellä juridisesti kaksi sukupuolta, nainen ja mies.¹⁵⁵ Kahden juridisen sukupuolen lisäksi on olemassa erilaisia sukupuolivähemmistöjä, joiden tasa-arvoinen ja syrjimätön kohtelu on otettu lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, tasa-arvolaki)¹⁵⁶ piiriin 1.1.2015 voimaan tullessa säädöspäivityksessä. Myös yhdenvertaisuuslain 3 §:ssä (1325/2014) viitataan päivitettyihin tasa-arvolain säännöksiin.

Sukupuoli-identiteettiin liittyviä määritelmiä on useita. *Transsukupuolinen* on yksilö, jonka sukupuoli ei vastaa hänelle syntymässä määritettyä sukupuolta. Tällöin esimerkiksi syntymässä miespuoliseksi määritetty henkilö voi kokea olevansa nainen tai naispuoliseksi määritetty henkilö voi kokea olevansa mies. Lisäksi henkilö voi kokea olevansa sukupuoleton tai osittain nainen ja osittain mies. Tällaista sukupuolten välillä olemista tai sukupuolten kahtiajaosta poikkeavaa sukupuoli-identiteettiä kuvataan ilmaisulla *transgender* tai *muunsukupuolinen*.¹⁵⁷ *Intersukupuolinen* henkilö ei ole syntyessään fyysisiltä sukupuolta määrittäviltä ominaisuuksiltaan yksiselitteisesti nainen tai mies. Syntymän yhteydessä intersukupuoliselle henkilölle määritellään tutkimusten jälkeen virallinen sukupuoli. Intersukupuolinen yksilö voi kokea olevansa nainen, mies, sukupuoleton tai osittain nainen ja osittain mies.¹⁵⁸

¹⁵³ HE 59/2002, s. 28 ja 64.

¹⁵⁴ Trasek ry.

¹⁵⁵ Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ks. myös Trasek ry.

¹⁵⁶ HE 19/2014, s. 108–124.

¹⁵⁷ Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ks. myös Trasek ry.

¹⁵⁸ Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ks. myös Trasek ry.

Työntekijän sukupuoli henkilökohtaisena edellytyksenä ei edellä esitetyn perusteella ole yksiselitteinen. Juridisen sukupuolen lisäksi työnantajan tulee huomioida myös sukupuolivähemmistöjen työturvallisuus. Kun puhutaan sukupuolen vaikutuksesta henkilön työturvallisuuteen, pääsääntöisesti ajatellaan vain juridisia sukupuolia ja etenkin naisia. Tämä johtunee ilmeisesti siitä, että työlainsäädännössä¹⁵⁹ naiset ovat erityisen suojelun kohteena raskaana¹⁶⁰ ollessaan ja imetyksen aikana. Muita sukupuoleen liittyviä työturvallisuutta vaarantavia tekijöitä ovat muun muassa syrjintä, häirintä ja väkivallan uhka. Syrjinnän, häirinnän tai väkivallan kohteiksi voivat joutua naiset, miehet tai sukupuolivähemmistöt. Häirintä, syrjintä tai muu epäasiallinen kohtelu voivat aiheuttaa monenlaista haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle. Sen kohteeksi joutunut henkilö saattaa tuntea epävarmuutta, pelkoa ja masennusta. Työturvallisuuslain mukaan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennalta estäminen työpaikalla velvoittaa sekä työnantajia että työntekijöitä.¹⁶¹

Tasa-arvolain 8 §:ssä säädetään sukupuoleen liittyvästä syrjinnästä työelämässä. Säännöksen mukaan työnantaja syyllistyy syrjintään, jos hän työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä. Työnantaja ei myöskään saa valintatilanteessa syrjiä työntekijää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

¹⁵⁹ TTurvL 11 § 2 momentti: ”Jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua raskaana olevalle työntekijälle tai sikiölle erityistä vaaraa, eikä vaaratekijää voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä raskauden ajaksi tälle sopiviin työtehtäviin.” TSL 2 luku 3 § 2 momentti: ”Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaan säädetään 4 luvun 1 §:ssä.” VNA lisääntymisterveydelle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja vaaran torjunnasta (603/2015) 3 § 1 momentti: ”Työnantajan on huolehdittava siitä, että raskaana oleva työntekijä ei altistu sellaiselle 1 §:ssä tarkoitetulle kemialliselle, fysikaaliselle tai biologiselle tekijälle eikä käytä sellaista työmenetelmää, että siitä on perusteltua syytä olettaa olevan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle. Tällainen työntekijä on pyrittävä siirtämään vanhempainvapaan alkamiseen saakka muihin työntekijälle sopiviin tehtäviin ottaen huomioon hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa, jos vaaraa aiheuttavaa tekijää ei ole voitu poistaa.”

¹⁶⁰Lain transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta (563/2002) 1 §:n kohdan 1 mukaan sukupuolen korjaushoito edellyttää sterilisaatiota tai muusta syystä johtuvaa lisääntymiskyvyttömyyttä, minkä johdosta raskaaksi tuleminen ei ole mahdollista sukupuolivähemmistöille.

¹⁶¹ Siiki DL 3/2003, s. 490.

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on myös eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä taikka eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Työnantaja ei saa työhön ottaessaan tai tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilöä raskauden, synnytyksen tai perhevapaan vuoksi. Työntekijää ei saa näistä syistä myöskään irtisanoa tai muutoin rajoittaa hänen palvelussuhteensa kestoja tai sen jatkumista. Lisäksi kun työntekijän palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päätetään, ei häntä saa asettaa eri asemaan raskauden, synnytyksen tai perhevapaan vuoksi. Syrjintänä voidaan pitää myös työnantajan menettelyä, jossa työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

Tasa-arvolain 8 §:n mukaan työnantaja syyllistyy syrjintään myös silloin, jos hän johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muuten järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Työnantaja ei myöskään saa irtisanoa, purkaa tai muutoin lakkauttaa työntekijän tai työntekijöiden palvelussuhdetta sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Näillä perusteilla työntekijää ei saa siirtää toisiin tehtäviin tai lomauttaa.

Lisäksi työnantajan menettelyä pidetään tasa-arvolain 8 d §:n mukaan kiellettynä syrjintänä¹⁶², jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Seksuaalinen häirintä voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuva häirintä voi olla puolestaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä. Se ei ole luonteeltaan seksuaalista, vaan sillä tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti pyritään loukkaamaan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta

¹⁶² Tasa-arvolain 9 §:n mukaan sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei kuitenkaan pidetä esimerkiksi naisten suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi.

erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilma-
piiri.¹⁶³ Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu voivat tarkoittaa kiusaamista, henkistä vä-
kivaltaa tai sukupuolista häirintää. Niin miehet kuin naisetkin voivat kokea sukupuoleen
kohdistuvaa häirintää. Naisiin kohdistuvana se on kuitenkin hieman yleisempää kuin
miehiin kohdistuvana.¹⁶⁴

Väkivaltaa ja väkivallan uhkaa voidaan pitää merkittävänä työsuojeluongelmana mo-
nilla toimialoilla ja tehtävissä. Etenkin naisille¹⁶⁵ sattuu väkivaltaan liittyviä tapaturmia
eniten terveydenhuolto- ja sosiaalialan työssä, palvelutyössä sekä kaupallisessa työssä.
Miehille väkivaltaan liittyviä tapaturmia sattuu erityisesti poliisin, vartijan, hotellivir-
kailijan ja kiinteistötyöntekijöiden työtehtävissä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnan-
tajaa ryhtymään toimenpiteisiin työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka.¹⁶⁶ Väki-
valta ei välttämättä johdu väkivallan kohteeksi joutuneen henkilön sukupuolesta, mutta
se saattaa olla yhtenä osatekijänä. Etenkin raiskauksessa¹⁶⁷ on kyseessä väkivallasta
joka pääsääntöisesti kohdistuu vastakkaiseen sukupuoleen, mutta se voi kohdistua myös
samaa sukupuolta olevaan henkilöön. Naiset joutuvat miehiä useammin raiskauksen uh-
riksi¹⁶⁸, mutta uhrina voi olla myös mies. Esimerkiksi yksintyöskentely saattaa altistaa
etenkin naisia väkivallalle.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden edustajien näkemyksiä työntekijän
sukupuolen vaikutuksesta työturvallisuuteen on koottu taulukkoon 4.

¹⁶³ Tasa-arvovaltuutettu, syrjintä.

¹⁶⁴ Siiki DL 3/2003, s. 490.

¹⁶⁵ Nenonen 2013, s. 42–44, mukaan naisten osuus väkivaltaan liittyvissä työtapaturmissa vuosina 2003
ja 2006 oli 61,6 % ja miesten osuus oli 38,4 %. Eniten väkivaltaan liittyviä työtapaturmia sattui 25–34
vuotiaalle naisille ja miehille.

¹⁶⁶ Siiki, DL 3/2003, s. 489.

¹⁶⁷ Rikoslain 20 luku 1 § 1 momentissa säädetään raiskauksesta: ”Joka pakottaa toisen sukupuoliyhtey-
teen käyttämällä henkilöön kohdistuvaa väkivaltaa tai uhkaamalla käyttää sellaista väkivaltaa, on tuo-
mittava *raiskauksesta* vankeuteen vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi vuodeksi.”

¹⁶⁸ Oikeusministeriö: Selvityksiä raiskausrikoksista 13/2012 raportin mukaan Suomessa raiskauksen uh-
reista on 97 % naisia ja niissä 98,5 %:ssa tekijänä oli mies. Miesten miehiin kohdistamia rikoksia oli 3 %.

Taulukko 4. Työntekijän sukupuolen vaikutus työturvallisuuteen.

AVI 1	AVI 2	AVI 3	AVI 4
”Naisille sattuu ylipääntään tapaturmia erittäin vähän ja etenkin kuolemaan johtaneita tapaturmia todella harvoin.”	”En ole törmännyt tilanteisiin, jossa naisia olisi syrjitty sukupuolensa perusteella tai heihin olisi kohdistunut seksuaalista häirintää.”	”Naisille sattuu vähemmän työtapaturmia, koska he eivät ota turhia riskejä – He esimerkiksi varovat suojaamattomia kohteita.”	”Naisille sattuu huomattavasti vähemmän työtapaturmia kuin miehille”
”Naisten työtapaturmissa on yleensä kysymys kaatumisesta.”	”Työnantajien valveutuneisuus näkyy siinä, että raskaana olevien naisten työturvallisuudesta huolehditaan.”	”Kuolemaan johtaneita työtapaturmia on naisilla todella vähän.”	”Ehkä elintarviketeollisuudessa sattuu eniten naisten työtapaturmia.”
”Ei ole ollut työtapaturmia, joihin olisi liittynyt naisen raskaus. Eikä ole ollut tapauksia, jotka olisivat liittyneet sukupuolesta johtuvaan syrjintään.”		”Naisiin kohdistuu työpaikkaväkivaltaa miehiä enemmän.”	

3.4 Henkilön kielitaito, kulttuuri ja etninen alkuperä

Ulkomaalaisten niin sanottujen siirtotyöläisten määrä on kasvanut nopeasti Suomessa. Vuonna 2009 tehdyn arvion mukaan työskentelee Suomessa vuositasolla noin 30 000 – 40 000 ulkomaalaista tilapäistyöntekijää.¹⁶⁹ Suomeen ulkomaalaisia työntekijöitä tulee lähinnä muista EU-maista kuten Virosta, Latviasta, Liettuasta ja Puolasta. EU-alueen ulkopuolisista maista Suomeen tulee eniten työntekijöitä Venäjältä.¹⁷⁰ Myös maahanmuutto on Suomessa lisääntynyt 1990-luvun alusta alkaen. Suomeen tulleiden maahanmuuttajien taustoissa ja osaamisessa on suuria eroja. Osa maahanmuuttajista on tullut Suomeen työn perässä ja osa on kansainvälistä suojelua tarvitsevia pakolaisia sekä heidän perheenjäseniään. Maahanmuuttajien työllisyys on riippuvainen talouden suhdannekehityksestä.¹⁷¹ Työnantajan tulee huolehtia työturvallisuuslain mukaisen yleinen huolehtimisvelvollisuuden puitteissa myös ulkomaalaisten ja vieraskielisten työntekijöiden työturvallisuudesta ja terveydestä työssä.

¹⁶⁹ TEM:n julkaisu 37/2009, s. 31

¹⁷⁰ TEM:n julkaisu 37/2009, s. 35.

¹⁷¹ TEM julkaisu 6/2014, s. 12–19.

Ulkomaalaistaustaisen ja vieraskielisen työntekijän ja työnantajan välinen kommunikointi voi olla puutteellista, jos yhteisen kielen osaaminen on heikkoa tai yhteistä kieltä ei ole ollenkaan. Tämä voi johtaa erilaisiin työturvallisuutta ja terveyttä vaarantaviin tilanteisiin työmaalla. Esimerkiksi kieltä ymmärtämätön työntekijä ei ymmärrä saamiaan turvallisuusohjeita¹⁷² tai ei ymmärrä työpaikalla annettuja varoituksia. Ulkomaalainen työntekijä saattaa myös joutua työnantajansa hyväksi käyttämäksi työlainsäädännön¹⁷³ osalta erityisesti silloin, jos työntekijä ei ymmärrä kieltä tai on muutoin tietämätön Suomen työlainsäädännön työnantajavelvoitteista. Lisäksi ulkomaalainen työntekijä voi joutua työssään muiden työntekijöiden, työnantajan tai tämän edustajan syrjinnän kohteeksi esimerkiksi kielensä, kansalaisuutensa, etnisen alkuperänsä¹⁷⁴, ihonvärinsä tai vakaumuksensa johdosta.

Henkilöiden yhdenvertaisesta kohtelusta säädetään useassa säädöksessä. Suomen perustuslain (731/1999) 6 § takaa kansalaisille yhdenvertaisuuden lain edessä. Syrjintä on kiellettyä sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Työsyrjinnän rangaistavuudesta puolestaan säädetään rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä. Säännöksen mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskon-

¹⁷² Työterveyslaitos 2014, s. 23–25 mukaan Suomessa töissä olevien turvapaikanhakijoiden yleinen tietämys työturvallisuudesta on puutteellista.

¹⁷³ Ks. esimerkiksi työaika- ja vuosilomalaki, TSL ja työehtosopimukset.

¹⁷⁴ Ks. EIT 13.12.2005, *Timishev v. Venäjä*, kohta 55, jonka mukaan etninen alkuperä muodostaa laajan kokonaisuuden, joka perustuu sosiaalisen ryhmän erityispiirteisiin, joihin kuuluvat kansallisuus, heimo-tausta, uskonnollinen vakaumus, kieli, tai alkuperään ja kulttuuriperinteeseen liittyvät tavat ja perinteet. Etninen alkuperä voi perustua joko syntyperään tai se voi olla oletettu tai omaksuttu.

non, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Työntekijän etninen alkuperä saattaa aiheuttaa mahdollisia ongelma- ja vaaratilanteita esimerkiksi eri uskontoihin liittyvien pukeutumismuotojen kautta. Pääsääntöisesti työnantajat suhtautuvat myönteisesti työntekijöidensä uskonnollisten asujen käyttöön. Työnantajalla on kuitenkin oikeus rajoittaa työntekijöidensä oikeutta pukeutua haluamallaan tavalla painavista, hyväksytyistä syistä, kuten hygienia-, potilasturvallisuus- tai työturvallisuussyistä.¹⁷⁵ Esimerkiksi burkaa ei voi käyttää työssä, jos työssä vaaditaan työturvallisuussyistä suojavaatetusta. Työhön sopimaton vaatetus saattaa olla työturvallisuusriski muun muassa siitä syystä, että se voi takertua johonkin, siihen saattaa kompastua tai se ei suojaa työpaikalla käytössä olevilta kemikaaleilta. Työpaikalla käytettävien henkilönsuojainten ja suojavaatetuksen käytön tulee perustua TTurvL:n mukaan vaarojen tunnistukseen ja riskien arviointiin.

Alla olevassa Helsingin käräjäoikeuden oikeustapauksessa on kysymys lyhyeksi tarkoitettun työsuhteen purkamisesta uskonnollisen päähuivin käytön johdosta:

Helsingin KO 24.3.14 R13/5508. Tapauksessa oli kyse siitä, olivatko X ja Y Z Oy:n työnantajan edustajina syyllistyneet työsyryntään työntekijää valitessaan ja palvelussuhteen aikana ilman painavaa ja hyväksyttävää syytä asettaessaan työntekijän uskontonsa perusteella epäedulliseen asemaan muihin työnhakijoihin ja työntekijöihin nähden. Asianomistaja A oli palkattu kolmeksi päiväksi kiireapulaiseksi pakkaustehtäviin Z Oy:n myymälään. Myymäläpäällikkö X oli purkanut A:n työsuhteen ennen työn varsinaista alkamista.

Asianomistaja A oli mennyt työpaikalle sovittuna aikana pukeutuneena uskonsa mukaisesti päähuiviin. Myymäläpäällikkö X oli neuvonut häntä työsuhteen alussa liikkeessä työskentelystä antaen hänelle työvaatteeksi T-paidan ja farmarit. Z Oy:n henkilökunnalla tuli olla liikkeen brändin imagon mukaiset työasut ja heidän tuli näyttää siisteiltä sekä kauniisti laitetuilta. Myös omat työasut olivat sallittuja, jos niissä ei ollut näkyvissä logoja. A ei ollut ehtinyt aloittaa vielä työskentelyä, kun X oli mennyt soittamaan esimiehelleen Y:lle. Palattuaan takaisin X oli ilmoittanut, että A ei voinut aloittaa työskentelyä oma huivi päässään. Tämä oli ollut ensimmäinen kerta, kun huivista oli ollut puhetta. X oli antanut A:lle liikkeestä liikkeen oman brändin mukaisen vaalean huivin, jonka A oli laittanut päähänsä ja hän oli valmis aloittamaan työskentelyn. X ei kuitenkaan ollut tyytyväinen A:n ulkonäköön huivi päässään, sillä hänen mukaansa vaalea huivi ei näyttänyt hyvältä. Tästä johtuen X oli kehottanut A:ta poistumaan työpaikalta huivin takia.

Tuomioistuimen mukaan uskonnosta johtuva syrjintä on menettelynä erittäin moitittavaa ja vahingollista. Vastaajien X ja Y teon vaikuttumia ja vastaajien syyllisyyttä arvioidessaan KO otti huomioon sen, että A:n työsuhte on ollut alun perinkin tarkoitettu vain kolmeksi päiväksi, mikä on voinut vaikuttaa vastaajien hätäilyyn työsuhdetta päätettäessä. Lisäksi tuomioistuin otti huomioon sen, että kummallakaan vastaajista ei ole ollut aikai-

¹⁷⁵ Ks. Helsingin uutiset 22.1.2014, s. 6–7.

sempaa kokemusta uskonnollista pöähuvia käyttävästä työntekijästä. Tuomioistuim katsoi, että teon vaikuttimet eivät olleet erityisen vakavia ja siten, kohtuullinen sakkorangaistus on riittävä seuraamus.

Edellä olevassa Helsingin KO:n tapauksessa työntekijä joutui työnantajansa työsyryjnen kohteeksi uskonnollisen vakaumuksensa johdosta ilman painavaa, hyväksyttävää syytä, sillä työntekijän työasuun ei liittynyt työturvallisuusvaatimuksia. Lisäksi työntekijä olisi ollut valmis pitämään, mitä tahansa työnantajan osoittamaa huivia, mutta työnantaja ei voinut lopulta hyväksyä minkäänlaista huivia vedoton liikkeen imagosyihin¹⁷⁶.

Taulukossa 5 esitetään AVI:en edustajien huomioita työntekijän kielitaidon ja ulkomaalaisen kulttuuritaustan mahdollisista vaikutuksista henkilön työturvallisuuteen.

Taulukko 5. Työntekijän kielitaidon, kulttuurin tai etnisen alkuperän vaikutus työturvallisuuteen

AVI 1	AVI 2	AVI 3	AVI 4
”Muutamissa tapauksissa on tullut esille, että ulkomaalaiset työntekijät toimivat uhkarohkeammin esimerkiksi telinetöissä.”	”Pääasiallinen syy ulkomaalaisille työntekijöille sattuneisiin työtaturmiin on usein huono kielitaito, mistä syystä opastus ja kuullun ymmärtäminen on jäänyt vaja-vaiseksi.”	”Ulkomaalaiset työntekijät eivät ehkä halua tunnustaa, etteivät ole ymmärtäneet annettuja ohjeita.”	AVI 4 edustajan haastattelussa ei käsitelty kielitaidon tai etnisen alkuperän vaikutusta työturvallisuuteen.
”Ulkomaalaiset työntekijät haluavat ehkä osoittaa olevansa tehokkaita työsäään.”	”Nykyisin esimerkiksi tehdasseisokeissa työturvallisuustaso on huomattavasti paremmalla tasolla kuin muutama vuosi sitten. Se näkyy muun muassa siinä, että ulkomaalaisetkin työntekijät huomioidaan perehdytyksessä.”	”Ulkomaalaiset haluavat näyttää, että osaavat työnsä, eivätkä sitten välttämättä uskalla kysyä lisäohjeita.”	

¹⁷⁶ Ks. Suominen, 2014. Artikkelissa kerrotaan pääkaupunkiseudulla keväällä 2014 ratkenneesta tapauksesta. Kyseessä olevassa tapauksessa linja-autoyhtiö oli kieltänyt sikhikuljettajaansa pitämästä työssä turbaania. Kuljettaja oli tehnyt asian osalta rikosilmoituksen. Lopulta asia ratkesi Autoliikenteen työnantajaliiton (ALT) ja Auto- ja kuljetusalan työntekijäliiton (AKT) sopuun työehtosopimuksen tulkinnasta. Neuvotteluosapuolten tulkinnan mukaan sikhimiehellä turbaani kuuluu työasuun, jos hän haluaa.

4 TYÖTAPATURMAT

4.1 Aluehallintovirastojen työsuojeluviranomaisten tutkimien työtapaturmien määrät vuosina 2010–2013

Suomen viiden aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen työsuojelutarkastajat ovat tutkineet vuosien 2010–2013 aikana keskimäärin 1013 työtapaturmaa vuodessa. Eniten työsuojeluviranomaiset tutkivat työtapaturmia vuosittain Etelä-Suomen AVI:n alueella ja vähiten Pohjois-Suomen AVI:n alueella (Ks. Taulukko 6). Etelän-Suomen AVI:n ja Pohjois-Suomen AVI:n alueilla tutkittujen työtapaturmien määrät ovat laskeneet joka vuosi vuodesta 2010 vuoteen 2013. Itä-Suomen AVI:n tutkimien työtapaturmien määrät ovat laskeneet vuonna 2013 vuoteen 2010 verrattuna mutta vuosina 2011–2012 ne ovat olleet vuotta 2010 ja 2011 hieman suuremmat. Länsi- ja Sisä-Suomen AVI:n ja Lounais-Suomen AVI:n tutkimien työtapaturmien määrät nousivat lähtötasovuodesta 2010 vuoteen 2013 verrattuna. Sen sijaan vuosina 2011–2012 etenkin Länsi- ja Sisä-Suomen AVI:n tutkimien työtapaturmien määrät laskivat merkittävästi vuoteen 2010 verrattuna.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet eivät tilastoi tutkittavissa työtapaturmissa vahingoittuneen ikää tai sukupuolta.

Taulukko 6. Viiden aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tutkimat työtapaturmat vuosina 2010–2013.¹⁷⁷

Vuosi	Pohjois-Suomi, kpl	Itä-Suomi, kpl	Länsi- ja Sisä-Suomi, kpl	Lounais-Suomi, kpl	Etelä-Suomi, kpl
2010	86	91	279	118	502
2011	77	96	208	111	498
2012	69	94	231	118	459
2013	79	89	302	120	425

4.2 Työtapaturmat tutkimus- ja tilastotietojen valossa

Tilastokeskus on tutkinut eri-ikäisten naisten ja miesten työtapaturmien määrää, syytä ja vammojen laatua. Tilastotietojen mukaan 30–60-vuotiailla miehillä yleisin työtapaturman aiheuttaja on kaatuminen, putoaminen tai liukastuminen (24–35 %). Toiseksi yleisempänä työtapaturman syynä on tässä ikäryhmässä äkillinen kuormitus (16–21 %).

¹⁷⁷ Tutkittujen työtapaturmien määrät on saatu suoraan viideltä aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelta tammi-huhtikuun 2015 aikana.

Nuorilla 15–24-vuotiailla miehillä kaatumisia, putoamisia ja liukastumisia sattuu vähemmän (19 %) kuin iäkkäämmillä miehillä. Sen sijaan nuorilla miehillä sattuu haave-reita terävien esineiden kanssa (21 %) tai he menettävät työkalun hallinnan (20 %). Useimmiten nämä onnettomuudet sattuvat henkilön liikkussa, mutta usein myös työkaluilla työskennellessä tai esineiden käsittelyn yhteydessä. Nuorten miesten vammoista suurin osa on lieviä haavoja (37 %). Lisäksi heidän ikäryhmässään sijoiltaan menoja, revähtymiä tai venähdyksiä sattuu 33 %, kun taas iäkkäämmillä miehillä sijoiltaan menojen, revähtymien tai venähdysten osuus on suurempi sen ollessa 39–42 % tapaturmista.¹⁷⁸

Naisten työtapaturmat aiheutuvat iästä riippumatta pääosin kaatumisista tai äkillisistä kuormittumisista. Nuorilla 15–24-vuotiailla naisilla kaatumisvammojen osuus työtapaturmista on 23 %, kun taas 55–64-vuotiailla naisilla niiden osuus on jopa 43 %. Suurin osa naisten vammoista liittyy liikkumiseen. Liikkumiseen liittyviä työtapaturmia sattuu nuorille naiselle 35 % kaikista työtapaturmista ja iäkkäämmille naisille 51 % kaikista työtapaturmista.¹⁷⁹ Myös naisille sattuvissa työtapaturmissa on havaittavissa samanlainen suuntaus kuin miehille sattuvissa työtapaturmissa – nuorilla työntekijöillä ovat erilaiset haavat yleisempiä kuin iäkkäämmillä työntekijöillä. Ikääntyvien työntekijöiden työtapaturmissa ovat yleisiä vammoja muun muassa sijoiltaan menot, revähdykset ja venähdykset.¹⁸⁰ Iäkkäiden naisten tapaturmat sattuvat usein työmatkalla, sillä melkein seitsemässä kymmenestä työmatkatapaturmasta uhrina on nainen.¹⁸¹ Tämä johtunee siitä, että naiset liikkuvat miehiä enemmän työmatkansa kävellen tai pyörällä.

Tutkimusten mukaan työpaikoilla sattuneiden tapaturmien uhrina on useimmiten mies; vain noin joka neljäs työtapaturman uhri on nainen. Miesvaltaisten alojen, kuten teollisuudessa ja rakennusalalla tapaturmariski on suuri – talonrakennustyössä sattuu sataatuhatta palkansaajaa kohti lähes 11 000 onnettomuutta, kun keskimäärin onnettomuuksia sattuu sataatuhatta palkansaajaa kohden noin 2 500.¹⁸² Tilastot osoittavat, että lyhyiden

¹⁷⁸ Okkonen – Miettinen, Hyvinvointikatsaus 3/2009. Ks. myös THL, nuorten työtapaturmat.

¹⁷⁹ Okkonen – Miettinen, Hyvinvointikatsaus 3/2009.

¹⁸⁰ Okkonen – Miettinen, Hyvinvointikatsaus 3/2009.

¹⁸¹ Miettinen, STAT.

¹⁸² Okkonen–Miettinen, STAT.

alle neljän päivän työkyvyttömyysaikoihin johtaneiden tapaturmien määrä¹⁸³ on kasvanut viime vuosina.

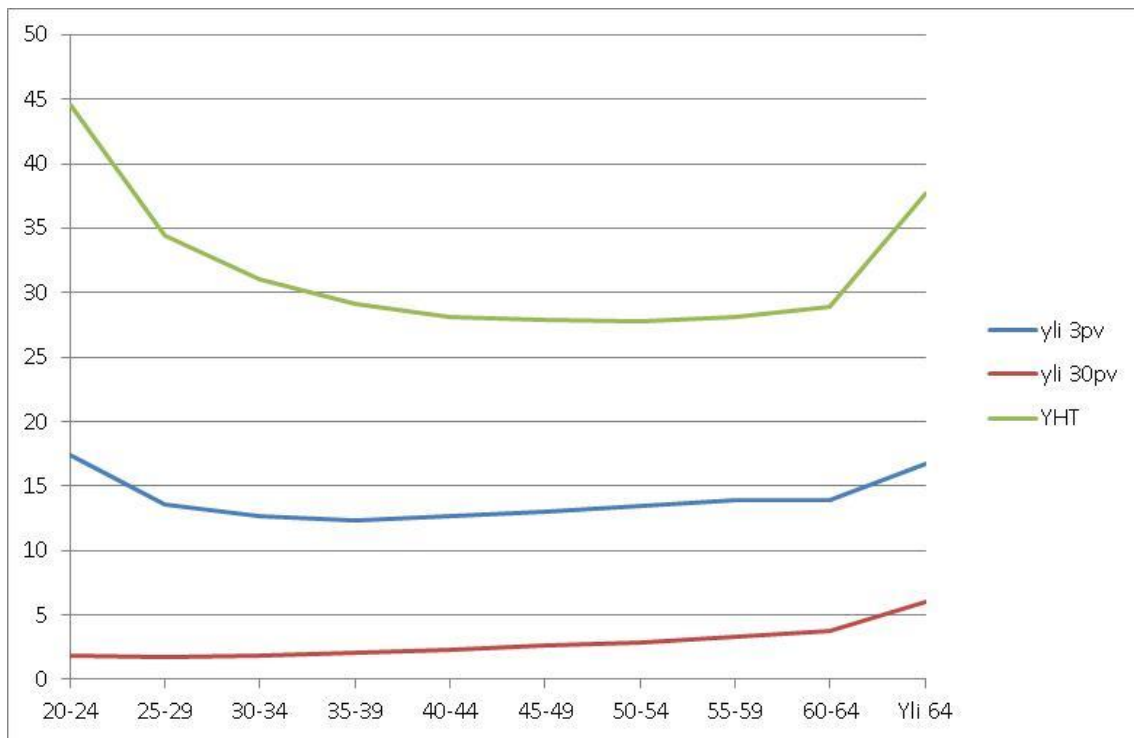
Tapaturmavakuutusten liitto on tutkinut iän vaikutusta sattuneiden työtapaturmien vakavuuteen. Tapaturmavakuutustenliiton tutkimuksessa on sattuneiden työpaikkatapaturmien lukumäärät laskettu TVL:n omista tilastotiedoista ja tiedot tehtyjen työtuntien lukumääristä ikäluokittain on saatu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta. Tapaturmavakuutustenliiton tutkimusten mukaan korkein työtapaturmataajuus on 20–24-vuotiailla työntekijöillä, joille sattuu lieviä yli 3 päivän poissaoloon johtaneita työtapaturmia noin 45 kappaletta miljoonaa työtuntia kohden.¹⁸⁴ Työpaikkatapaturmien taajuudet ikäluokittain ja tapaturmien eri vakavuusasteet (yli 3 päivää ja yli 30 päivää) vuosina 2008–2011 on esitetty kaaviossa 1.

Iäkkäimmille työntekijöille sattuu TVL:n tutkimusten mukaan useammin vakavia, yli 30 vuorokautta työkyvyttömyyttä aiheuttavia työpaikkatapaturmia. Tapaturmataajuusluku laskee aina noin 55 ikävuoteen asti, mistä alkaen taajuus alkaa taas nousta (Ks. Kaavio 1). Koska yli 60-vuotiaiden osalta on työpaikkatapaturmista ja tehdyistä työtunneista vain vähän tietoa käytettävissä, on tutkimuksessa kompensoitu aineiston niukkuutta tarkastelemalla useamman sattumisvuoden jaksoa ikäjakauman kummassakin päässä.¹⁸⁵

¹⁸³ Tapaturmien määrää lisäsi erityisesti vuonna 2005 voimaan tullut sairaanhoidon täyskustannusvastuujärjestelmä, joka lisäsi vähäisempien työtapaturmien ilmoittamista. Tämän takia myöskään eri vuosien tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia keskenään.

¹⁸⁴ Sinkkilä 2014, s. 15.

¹⁸⁵ Sinkkilä 2014, s. 15.



Kaavio 1. Palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuudet ikäluokittain (eri vakavuusasteet) vuosina 2008–2011.¹⁸⁶

4.3 Työtapaturmien syitä

4.3.1 Riskinoton mahdollinen vaikutus työtapaturmiin

Useiden eri tutkimusten perusteella on esitetty erilaisia teorioita siitä, miten ihmisestä johtuvat erilaiset tekijät saattavat vaikuttaa tapaturmiin. Ensimmäinen teoria, joka selitti tieteellisesti työtapaturmien syntyä, oli niin sanottu tapaturmataipumusteoria. Tapaturmataipumusteorian mukaan tapaturmat kasaantuivat pienelle joukolla ihmisiä, joilla oli sisäsyntyinen taipumus joutua tapaturmiin. Tapaturmataipumusta pidettiin aiemmin pysyvänä persoonallisuuden piirteenä. Tapaturmataipumusteoriaa on kuitenkin arvosteltu sekä teoreettisin että tilastollisin perustein. Se on ymmärretty yhteisenä persoonallisuudenpiirteenä, yleisenä luonteenominaisuutena, sisäsyntyisenä luonteenominaisuutena tai käyttäytymistä selittävänä käsitteenä.¹⁸⁷

Tapaturmataipumusteorian tilalle on ehdotettu tapaturma-alttiusteoriaa, jonka mukaan toiset ihmiset joutuvat tapaturmiin useammin kuin toiset, koska heidän altistumisessaan vaaroille on eroa työtehtävistä johtuen. Tapaturma-alttiusteoriassakin tapaturmat nähdään

¹⁸⁶ TVL, tapaturmavakuutuslehti 2/2014, s. 15.

¹⁸⁷ Ks. Salminen, *Inhimilliset tekijät työtapaturmissa (Human factors-näkökulma)*. Ks. myös Salminen, *Tapaturmateoriat ajan saatossa: Taipumuksesta kimmoisuuteen*.

henkilökohtaisista ominaisuuksista johtuviksi. Tapaturma-alttiutta koskevia tutkimuksia on vuorostaan arvosteltu siitä syystä, että ne on tehty tapaturman jälkeen, jolloin tutkijoilla on ollut tieto siitä, kuka on joutunut tapaturmaan. Edellä mainittujen tapaturmateorioiden¹⁸⁸ lisäksi on olemassa lukuisia muita teorioita.¹⁸⁹

Niin sanotun Human Factors–näkökulman avulla voidaan riskinottoa vuorostaan tarkastella päätöksentekoteorian mukaan. Ihminen tekee päätöksen siitä, ottaako hän riskin vai ei. Erilaiset riskinottomallit tarkastelevat henkilön kognitiivisia prosesseja, joita esiintyy riskinottotilanteessa¹⁹⁰. Myös inhimillisiä virheitä pidetään merkittävinä työtapaturmiin vaikuttavina tekijöinä. Yleisesti pidetään hyväksyttävänä käsitystä siitä, että noin 80–90 prosenttia onnettomuuksista johtuu inhimillisistä virheistä. Inhimillisiksi virheiksi voidaan lukea kaikki ne tilanteet, joissa suunniteltu toiminta ei saavuta asetettuja tavoitteita eikä tätä epäonnistumista voi lukea jonkun ulkopuolisen tekijän syyksi. Vanhan sanonnan mukaan erehtyminen on inhimillistä eli virheiden tekemisen voidaan katsoa olevan osa ihmisen perustoimintaa.¹⁹¹ Inhimillisten virheiden osalta keskeisenä tekijänä ovat nousseet esiin havaitsemisvirheet sekä olennaisen asian huomaamiseen liittyvät ongelmat. Ihmisen tiedonkäsittelyä vaikeuttavista olosuhteista yleisimpiä olivat keskeytykset ja työn sujuvuuden ongelmat sekä hankalat havaitsemisolosuhteet. Myös aikapaine ja kuormittuminen, puutteet ohjeissa sekä puutteet vaarojen merkitsemisessä olivat keskeisimmät inhimillisten virheiden esiintymistä ennustavia tekijöitä.¹⁹²

Eri tutkimustulosten mukaan useat ihmiset sekä yliarvioivat riskejä että aliarvioivat niitä, vaikka ne saattavat aiheuttaa kuolemanvaaraa. Yliarvioidut tekijät ovat harvoin esiintyviä ja huomiota herättäviä, kun taas aliarvioidut tekijät ovat usein esiintyviä ja arkipäiväisiä, joita ihmiset kuvittelevat pystyvänsä hallitsemaan. Esimerkiksi liikennekäyttäytymistä voidaan pitää selkeänä esimerkkinä ihmisten riskiarviointien vääristymisestä - enemmistö autoilijoista pitää itseään keskimääräistä taitavampana ja turvallisempaan kuljettajana.¹⁹³ Liikennekäyttäytymisen osalta on myös voitu havaita eroja sekä su-

¹⁸⁸ Ks. myös vetäytymishypoteesi-, domino-, vaaratekijä-, poikkeama-, häiriö, toiminta-, katastrofi-, kimmoisuus- ja sosiologinen teoria sekä ergonominen tapaturmateoria.

¹⁸⁹ Ks. Salminen, Inhimilliset tekijät työtapaturmissa (Human factors-näkökulma). Ks. myös Salminen, Tapaturmateoriat ajan saatossa: Taipumuksesta kimmoisuuteen.

¹⁹⁰ Riskinottoteorioita ovat muun muassa riskikompensaatio-, riskihomeostaasi- ja nollariskiteoria.

¹⁹¹ Ks. Salminen, Inhimilliset tekijät työtapaturmissa (Human factors-näkökulma).

¹⁹² Työterveyslaitos 2015, s. 36.

¹⁹³ Ks. Salminen, Inhimilliset tekijät työtapaturmissa (Human factors-näkökulma).

kupuolten välillä että niin sanottujen elämyshakuisten ihmisten välillä. Useat tutkimukset osoittavat, että miehet ottavat naisia enemmän riskejä liikenteessä. Sen sijaan elämyshakuisuuden yhteydestä työelämän riskeihin on vähemmän tutkimuksia.¹⁹⁴

Henkilön riskikäyttäytymisellä tarkoitetaan riskejä tietoisesti tai tiedostamattomasti korostavaa toimintaa. Sen voidaan katsoa liittyvän kaikkeen toimintaan, johon henkilö ryhtyy huolimatta siitä, että toiminnan tuloksista sekä sen eduista ja haitoista joko omalle tai toisten fyysiselle, taloudelliselle tai psykologiselle hyvinvoinnille vallitsee epävarmuuksia. Henkilön mahdolliseen riskin ottamiseen vaikuttavat erilaiset tilanne- ja persoonallisuustekijät.¹⁹⁵ Jossakin tilanteessa virheellinen riskiarvio saattaa johtaa siihen, että henkilö ei osaa ennakolta valmistautua mahdolliseen vaaratilanteeseen. Esimerkiksi iäkäs työntekijä saattaa turtua omaan työhönsä liittyviin riskeihin. Myös stressireaktion ja tapaturma-alttiuden välinen yhteys on ominaista tietyille persoonallisuuden piirteille. Tämän vaikutus näkyy muun muassa siten, että toiset henkilöt kokevat työympäristönsä stressaavampana kuin muut ja ovat näin ollen alttiimpia mahdollisille tapaturmille.¹⁹⁶

4.3.2 Nuorten työtaturmien taustaa

Useat tutkimukset antavat viitteitä siitä, että nuorilla työntekijöillä on suurempi riski joutua työtaturmaan kuin iäkkäämmillä työntekijöillä. Sen sijaan kuolemaan johtaneita työtaturmia sattuu nuorille työntekijöille harvemmin kuin iäkkäämmille työntekijöille. Yhtenä selityksenä tälle saattaa olla se, että nuorilla on parempi fyysinen kestävyys¹⁹⁷, minkä johdosta he toipuvat vakavistakin loukkaantumisista. Nuoret myös parantuvat erilaisista psyykkisistä traumaista paremmin kuin iäkkäämmät työntekijät.¹⁹⁸

Eri tutkimukset osoittavat, että tietyillä työaloilla tai – tehtävissä sattuu muita enemmän työtaturmia. Esimerkiksi nuorille miehille sattuu työtaturmia eniten konepajatyössä ja rakennusmetallityössä (25 %), talonrakennustyössä (12 %) sekä pakkaus-, varastointi- ja ahtaustyössä (8 %). Kun taas nuorille naisille tapaturma-altteimpia ammattiluokkia

¹⁹⁴ Flink ym. 2007, s. 232.

¹⁹⁵ Flink ym. 2007, s. 230.

¹⁹⁶ Flink ym. 2007, s. 281.

¹⁹⁷ Ks. lisätietoa tutkimustuloksista nuorten työkyvyn ja kestävyiden osalta: Km 1991:43, s. 209–212.

¹⁹⁸ Salminen 2004, s. 518.

ovat tavaroiden myyntityö (13 %), majoitusliike- ja suurtaloustyöt (9 %) sekä kiinteistönhoito ja siivoustyö (8 %).¹⁹⁹

Nuorten työtaturmiin voi liittyä monenlaisia syitä. Tällaisia syitä voivat olla: tietämättömyys työtehtävään liittyvästä työturvallisuudesta ja – terveydestä, kokemattomuus ja vasta kehittymässä olevat taidot ja valmiudet. Nuorilla saattaa olla myös tarve osoittaa omia taitojaan muille työntekijöille. Lisäksi heillä voi olla vaikeuksia tunnistaa ja arvioida tapaturmavaaroja ja riskejä. Myös työyhteisöön liittyvien erilaisten ongelmien esille nostaminen saattaa olla nuorille hankalaa. Nuoret työntekijät voivat olla alttiimpia ryhmäpaineelle, minkä johdosta he saattavat ottaa tietoisia riskejä ja jättää siten noudattamatta työnantajan antamia ohjeita.²⁰⁰

Edellä mainittuihin ammatteihin (esimerkiksi konepajatyöt, rakennusmetallityöt ja talonrakennustyöt) liittyy paljon tehtäviä, joissa on työtaturman mahdollisuus huomattavasti suurempi kuin esimerkiksi erilaisissa toimistotehtävissä kuten suunnittelutyössä. Tapaturma-alttiit²⁰¹ ammatit ovat usein sellaisia, joita nuoret tekevät opiskelun ohessa, kesätyönä tai vuokratyösuhteessa, jolloin kyseessä on usein lyhyt työsuhte. Kyseessä oleviin tehtäviin voi päästä avustaviin töihin vähemmällä koulutuksellakin, joten tällaisten töiden saaminen on nuorille helpompaa. Esimerkiksi erilaiset suunnittelutehtävät vaativat puolestaan pidempää koulutusta, joten niihin eivät kovin nuoret työntekijät välttämättä pääse. Rakennus- ja teollisuusalan tehtävät vaativat myös fyysisistä kestävyyttä, mikä saattaa vaikuttaa siihen, että nuoret miehet valikoituvat näihin ammatteihin. Näin ollen nuorten miesten tapaturma-alttius ei välttämättä johdu niinkään heidän riskinottohalukkuudesta vaan työtehtävien laadusta.²⁰²

4.3.3 Iäkkäiden työturvallisuus

Eläkkeelle siirtymisiän nouseminen ja iäkkäämpien työntekijöiden lukumäärän kasvun oletetaan selittävän osan iäkkäämpien työpaikkatapaturmien lukumäärän noususta.²⁰³ Tutkimustulosten mukaan on kuitenkin oletettavaa, että ikääntyneiden työntekijöiden, joilla on pitkä työkokemus, työnteko jatkuu yleensä kevyemmissä työtehtävissä – kuten

¹⁹⁹ Hintikka-Saarela 2006, s. 27. Ks. myös Km 1991:43, s. 209.

²⁰⁰ THL, Nuorten työtaturmat.

²⁰¹ TVL:n ja Tilastokeskuksen tutkimusten mukaan vuonna 2014 rakennusosalalla sattui työtaturmia 63 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden, kun taas teollisuudessa vastaava luku oli 35 ja esimerkiksi kuntasektorilla 22.

²⁰² Koivuniemi 2015, s. 8 K1.

²⁰³ Sinkkilä 2014, s. 15.

asiantuntija-, suunnittelu-, johtotehtävien tyypillisissä työtehtävissä – pidempään kuin niin sanotuissa raskaimmissa ammateissa, joita ovat esimerkiksi rakennus- ja ahtausalan työt, materiaalien pakkaustehtävät tai palosammutustyöt.²⁰⁴

Ikään²⁰⁵ ja terveydentilalla on ilmeinen yhteys työntekijän toiminta- ja työkykyyn. Ikään-
tymisen myötä heikentyy väistämättä työkykyyn liittyviä osa-alueita kuten fyysinen
suoriutumisen, aistitoiminnot ja muisti. Lisäksi mahdolliset sairaudet voivat heikentää
merkittävästi monen työntekijän toiminta- ja työkykyä.²⁰⁶ Tutkimusten mukaan esimer-
kiksi Alzheimerin taudin esiintyvyys lisääntyy merkittävästi yli 65-vuotiaiden keskuu-
dessa. Näin ollen eläkeiän nosto saattaa lisätä muistisairaiden työntekijöiden määrää
työelämässä. Toisaalta pidempään työelämässä pysyminen aktivoi aivoja, mikä taas
myöhentää muistisairauksien syntymistä.²⁰⁷

Työurien pidentämisen kestäväksi keinona voidaan pitää työelämän kehittämistä, jotta
työssä jaksetaan pidempään. Työssä jaksamisen kehittämisessä tarvitaan niin sanottua
ikäjohtamista (turvallisuusjohtaminen). Siinä otetaan huomioon muun muassa työnteki-
jän terveydelliset seikat, työn sisältö ja työolosuhteet. Esimerkiksi työaika ja sen joustot
saattavat vaikuttaa etenkin iäkkäiden työhyvinvointiin. Työturvallisuuslain 10 §:n mu-
kaan työnantajan tulee selvittää ja arvioida työaikoihin liittyvät haitta- ja vaaratekijät,
jolloin voitaisiin ehkäistä mahdollisia sairauspoissaoloja ja tapaturmia sekä edistää
työntekijän työssä jaksamista läpi työuran.²⁰⁸

Esimerkiksi yötyötä ei voida teettää kenellä tahansa työntekijällä täysin vapaasti, sillä
yötyö kuormittaa työntekijää sekä fyysisesti että psyykkisesti enemmän kuin päivätyö.
Poikkeaviin työaikoihin suhtautuminen ja sopeutuminen vaihtelevat yksilön psykologis-
ten ominaisuuksien ja sosiaalisten tilanteen mukaan. Vaikuttavia tekijöitä saattavat olla
yksilölliset taipumukset, ikä, perhesuhteet ja muut vastaavat tekijät. Sen sijaan suku-
puolten välillä ei ole todettu eroja fysiologisessa sopeutumisessa. Tutkimusten mukaan
ikäntymisen myötä vuorotyön haitat lisääntyvät ja yli 40-vuotiaat vuorotyötä tekevät

²⁰⁴ Heinonen ym. 2015, s. 3.

²⁰⁵ Rissanen 2015, s. 20 mukaan työkyky alkaa heiketä raskaassa työssä jo kolmenkymmenen vuoden
iässä. Kolmekymppisistä työntekijöistä jopa kolmasosa on havainnut itsellään tuki- ja liikuntaelinvaijoja.

²⁰⁶ Virta 2008, s. 33–34.

²⁰⁷ Koskinen 2014, Yle Lahti, kotimaa.

²⁰⁸ HE 201/2012, s. 7. Ks. myös Sortti 2013, s. 87.

kokevat yhä enemmän sopeutumisvaikeuksia, terveyshaittoja ja toimintakyvyn alenemista.²⁰⁹ Työturvallisuuslain 30 §:n mukaan yötyötä tekevälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos nämä olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi.

²⁰⁹ Km. 1991:43. s. 198. Ks. myös Siiki 2003, s. 66. Työterveyslaitos 2007, s. 45.

5 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

5.1 Tutkielman menetelmällistä tarkastelua

Empiirisen tutkimuksen osalta saatu vastausaineisto jäi odotettua suppeammaksi etenkin kyselyn tilastotieto-osuuden osalta, sillä aluehallintovirastoilla ei ollut käytössään tilastotietoa kysymyksiin n:o 4-6 (Ks. liite 1). Tämä johtuu siitä, että AVI:t eivät tilastoi työtaturmatutkinnassa uhrien ikää tai sukupuolta. Lisäksi kysymyksen n:o 1 tutkittujen työtaturmien lukumäärätietoja oli saatavilla kaikilta viideltä aluehallintovirastolta pelkästään vuosilta 2010- 2013 eli AVI:en toiminta-ajalta. Ennen läänijaon muuttamista aluehallintoalueiksi hoitivat maassamme työsuojeluvalvontaa kahdeksan työsuojelupiiriä. Työsuojelupiirit ja nykyiset aluehallinnon työsuojelun vastuualueet eivät ole täysin yhteneväiset, minkä johdosta työsuojelupiirien aikaisia tietoja ei ollut kaikilla AVI:lla helposti saatavilla.

Aluehallintoviraston tutkimien työtaturmien lukumäärätietojen kautta oli tutkielmassa tarkoitus verrata eri-ikäisten työntekijöiden työtaturmien määriä ja naisille sekä miehille sattuneiden työtaturmien määriä toisiinsa. Koska AVI:t eivät tilastoi työtaturmatutkinnassa uhrien ikää ja sukupuolta, jäi saatujen aluehallintovirastokohtaisten työtaturmien lukumäärätietojen hyödyntäminen tässä tapauksessa tarpeettomaksi.

Empiirisestä haastattelututkimuksesta hyödynnettiin tässä tutkielmassa siten vain tilastotietona tutkittujen työtaturmien määrät vuosina 2010–2013 (Ks. taulukko 6, s. 52) ja sanalliset haastattelutulokset (Ks. taulukot 1-6, s. 30–51). Vaikka haastatteluosiosta jäi puuttumaan yhden aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen edustajan haastattelu, oletetaan, että haastattelutuloksiin ei olisi tullut juurikaan saaduista vastauksista erottuvia vastauksia, sillä neljän haastatellun AVI:n edustajien haastattelutuloksissa oli paljon yhteneväisyyksiä.

5.2 Työntekijän henkilökohtaisilla edellytyksillä on monenlaisia vaikutuksia työturvallisuuteen

Yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet muun muassa työnteon muotoihin, työvoiman rakenteeseen ja työympäristöön. Muutokset näkyvät työyhteisöjen monimuotoisuutena. Työntekijöiden erilaiset henkilökohtaiset edellytykset kuten esimerkiksi ikä, sukupuoli, etninen tausta, sukupuolinen suuntautuminen, vammaisuus, kieli, uskonto ja vakaumus kuuluvat suomalaisten työyhteisöjen monimuotoisuuteen. Erityisesti väestön ikääntyminen, maahanmuuttajien määrän lisääntyminen ja työelämän

kansainvälistyminen saattavat luoda monia uusia monimuotoisuuden hallintaan liittyviä haasteita työpaikoille, mutta samalla ne luovat mahdollisuuden kehittää yritysten liiketoimintaa.²¹⁰ Sekä monimuotoisuuden haasteisiin että mahdollisuuksiin voidaan vastata työhyvinvoinnin edistämällä työpaikalla. Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite, johon vaikuttaa niin työntekijään itsensä kuin hänen työhönsä liittyvät asiat.

Kuten tämän tutkielman kolmannessa luvussa on tullut esille, on työntekijän ikääntymisellä monenlaisia vaikutuksia toiminta- ja työkykyyn. Ikääntymisen mukanaan tuomilla fysiologisilla muutoksilla kuten näön, kuulon, nivelten, lihasvoiman ja tasapainon heikkenemisellä sekä reaktioajan hidastumisella voi olla työturvallisuutta heikentäviä vaikutuksia. Edellä mainitut tekijät voivat vaarantaa työntekijän työturvallisuutta muun muassa havaintokyvyn, tarkkaavaisuuden ja fyysisen liikkuvuuden heikentymisen myötä. Näistä tekijöistä johtuen iäkkäille työntekijöille sattuu esimerkiksi kaatumis- ja puutoamistapaturmia. Toisaalta iän tuomien fysiologisten muutosten etenemistä voi myös hidastaa pitämällä omasta fyysisestä kunnostaan huolta. Työelämässä on mukana myös sellaisia eläkeikää lähestyviä työntekijöitä, joiden fyysinen kunto on huomattavasti parempi kuin esimerkiksi keski-ikäisillä välinpitämättömästi terveydestä huolehtivilla työntekijöillä.

Ikääntymisen ja eliniän pidentymisen myötä myös todennäköisyys erilaisten sairauksien puhkeamiseen kasvaa. Eliniän pidentyminen on lisännyt esimerkiksi muistisairauksien määrää iäkkäillä henkilöillä. Työntekijöiden muistisairaudet saattavat olla tulevaisuudessa iso riski työntekijän itsensä ja muiden työntekijöiden työturvallisuudelle. Lukemistani oikeustapauksista ja aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen edustajien haastatteluista ei myöskään tullut esille selkeää näyttöä siitä, että työntekijän sairauskohtauksen aiheuttamia työtapaturmia olisi sattunut. Kahden AVI:n edustajan haastatteluissa tuli esille, että molemmilla oli ollut yksi työtapaturmatapaus, jossa oli epäilty mahdollisen sairauskohtauksen vaikutusta työtapaturmaan, mutta varmaa syy-yhteyttä ei oltu voitu todeta.

Työnantajan tuleekin työturvallisuuslain mukaan suunnitella työympäristö niin, ettei se ole vaaraksi työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Myös AVI:en edustajat toivat haastatteluissa esille sen, että ensisijaisesti työolosuhteiden pitää olla kunnossa. Tämä

²¹⁰ TEM 2009, s. 7–10. Ks. myös Työterveyslaitos 2011, s. 3–4.

tarkoittaa sitä, että esimerkiksi rakennustelineiden suojarakenteiden tulee olla niin huolellisesti asennettu, ettei telineillä työskentelevä työntekijä voi pudota telineeltä, vaikka hän saisi sairauskohtauksen kesken työnteon.

Kun verrataan nuorten aikuisten työntekijöiden toiminta- ja työkykyä iäkkäisiin työntekijöihin, voidaan todeta, että nuorilla se on pääsääntöisesti parempi kuin iäkkäillä työntekijöillä, mikä johtuu muun muassa nuorten työntekijöiden paremmasta fysiologisesta kunnosta. Tämä näkyy esimerkiksi fyysisenä ketteryytinä ja nopeampana toipumisaihana sattuneista työtapaturmista. Edellä mainitut seikat tulivat esille muun muassa AVI:en edustajien haastatteluissa (Ks. taulukko 3, s. 43) sekä Tapaturmavakuutusten liiton ja Työterveyslaitoksen sekä Tilastokeskuksen tekemissä tutkimuksissa työntekijän iän vaikutuksesta työtapaturmiin (Ks. luku 4, s. 52–54). Toisaalta useat tutkimukset ovat osoittaneet, että myös nuorten työntekijöiden fyysinen toimintakyky on alkanut heikentyä elämäntapamuutosten myötä. Nuorten lisääntynyt liikkumattomuus näkyy eritoten lihavuutena, mikä lisää työn fyysistä kuormittavuutta.²¹¹

Yllättävää oli se, että neljän aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen edustajien haastatteluissa tuli esille ettei heillä ollut työtapaturmantutkintatapauksia, joissa olisi ollut työntekijän päihtymyksellä osuutta työtapaturmaan. Sen sijaan yhdellä haastatelluista AVI:n edustajista oli ollut joskus tutkinnassa työtapaturma, jossa epäiltiin molempien osapuolten väsyneisyyden ja lääkkeiden käytön johtaneen tarkkaavaisuuden herpaantumiseen ja sen olleen syy-yhteydessä tapaturmaan (Ks. taulukko 3, s. 43). Samainen AVI:n edustaja toi kuitenkin esille huolensa siitä, että mahdollisten krapulatilojen vaikutus työtapaturmiin on jäänyt liian vähälle huomiolle. Päihteiden käytöstä aiheutu-neisiin mahdollisiin työturvallisuusriskeihin ilmeisesti puututaan työnantajan toimesta hyvissä ajoin poistamalla päihtynyt henkilö työpaikalta, jolloin päihteiden käyttö ei ehdi johtaa vakavampien tilanteiden syntyyn. Päihteiden käyttö työssä katsotaan työntekijän työsopimusveloitteen rikkomiseksi, jolloin se voi johtaa joko työ- tai virkasopimuksen irtisanomiseen tai purkuun²¹².

Haastatellut aluehallintoviraston työsuojelutarkastajat eivät myöskään olleet kohdanneet työtapaturmantutkintatapauksia, joissa olisi ollut vahingoittuneena vammaisen henkilö.

²¹¹ TEM raportteja 14/2012, s. 26–27.

²¹² Ks. esimerkiksi TT 2001–56 ja TT 2013–1.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus on teettänyt erinäisiä selvityksiä niin sanottujen osatyökykyisten²¹³ työntekijöiden työllistymisestä ja työssä jaksamisesta. STM:n selvityksen mukaan joidenkin osatyökykyisten työntekijöiden työkykyongelmiin liittyy lisääntynyt tapaturmariski. Tämä saattaa tulla esiin muun muassa ennalta ennakoimattomissa tilanteissa, kuten tulipalo- tai muissa hätätilanteissa työpaikalla. Tällaiset tilanteet voivat vaarantaa osatyökykyisen hengen helpommin kuin muiden työntekijöiden. Lisäksi osatyökykyiset saattavat joutua työssään häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Työkykyongelmiensa johdosta heidän mahdollisuutensa poistua uhkaavasta asiakasväkivaltatilanteesta voi olla rajoittunutta. Edellä mainittuja tekijöitä voidaan pitää erityisinä riskitekijöinä, jotka työnantajan tulee ottaa huomioon riskikartoituksessa. Useimmiten edellä mainitut riskitekijät voidaan minimoida tai poistaa asianmukaisten työjärjestelyjen, -tilojen ja -välineiden avulla. Nämä seikat tulee myös huomioida työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa laadittaessa.²¹⁴

Kun tarkastellaan sukupuolen vaikutusta työntekijän työturvallisuuteen, voidaan Tapaturmavakuutusten liiton, Työterveyslaitoksen ja Tilastokeskuksen tutkimusten (Ks. luku 4, s. 52) sekä aluehallintovirastojen työsuojeluviranomaisten näkemyksen mukaan todeta, että naisille sattuu vähemmän työtapaturmia kuin miehille (Ks. taulukko 4, s. 48). Tähän vaikuttanee eri ammattien väliset erot työn riskialttiuden osalta ja naisten vähäisempi riskinottoalttius miehiin verrattuna. AVI:n edustajien näkemyksen sekä eri tutkimusten mukaan naisiin kohdistuu työssä enemmän väkivallan uhkaa kuin miehillä. Juridiseen sukupuoleen tai sukupuolivähemmistöihin kohdistuvia syrjintätapauksia ei myöskään ollut tullut vastaan AVI:n työsuojelutarkastajille. Tämä johtunee etenkin naisiin kohdistuvana asiana siitä, että kaikki haastattelemani työsuojelutarkastajat tarkastivat enemmän teollisuuden ja rakennusalan työpaikkoja, joissa on pääsääntöisesti vähemmän naisia töissä. Myöskään raskaana oleville naisille sattuneista työtapaturmista ei AVI:n edustajilla ollut tietoa.

Aluehallintovirastojen työsuojelutarkastajien haastatteluissa ei juurikaan tullut esille seikkoja työntekijän ulkomaalaisuuden mahdollisista vaikutuksista työntekijän työturvallisuuteen. Tärkeimpänä tekijänä tuli esille mahdollinen kielitaidon puute, joka saattaa aiheuttaa vaaratilanteita esimerkiksi silloin, jos työntekijä ei ymmärrä perehdytyksessä

²¹³ Vrt. vajaakuntoisuuden liittyvään määritelmään tämän tutkielman s. 37.

²¹⁴ STM 2013:29, s. 12.

tai työnopastuksessa saamiaan ohjeita, eikä jostain syystä halua tai viitsi kysyä selventäviä kysymyksiä. Lisäksi nousivat esille kulttuurierot, jotka saattavat vaikuttaa siten, että ulkomaalaiset työntekijät haluavat osoittaa tehokkuuttaan, mikä saattaa johtaa uhkarohkeisiin työtapoihin. AVI:en edustajien haastatteluissa ei tullut esille ulkomaalaisiin työntekijöihin kohdistuvia mahdollisia hyväksikäyttö- tai syrjintätapauksia.

Erilaiset selvitykset kuitenkin osoittavat, että ulkomaalaiset työntekijät saattavat joutua työnantajan hyväksikäyttämäksi etenkin silloin, jos työntekijä ei ymmärrä kieltä tai on muutoin tietämätön Suomen työlainsäädännön työnantajavelvoitteista. Kuten tässä tutkielmassa esille tullut Helsingin KO:n²¹⁵ oikeustapaus osoitti, voi työntekijä myös joutua työnantajansa työsyrynnän kohteeksi esimerkiksi uskonnollisen vakaumuksensa johdosta. Toisaalta erilaiset uskonnolliset asusteet saattavat aiheuttaa työssä työturvallisuusriskin, jolloin niiden käyttö voidaan kieltää työnantajan toimesta työturvallisuuteen vedoten. Esimerkiksi turbaania ei voi käyttää rakennustyömaalla tai teollisuudessa, jos työpaikalla on työturvallisuussyistä vaatimuksena suojakypärän käyttöpakko.

Tapaturmavakuutusten liiton, Työterveyslaitoksen ja Tilastokeskuksen tutkimuksissa on tullut esille, että erityisesti nuorille 20–24 vuotiaille miehille sattuu paljon työtapaturmia (Ks. luku 4, s. 52–54). Aluehallintovirastojen työsuojelutarkastajien näkemyksen mukaan (Ks. taulukko 1, s. 30) nuorille työntekijöille on ominaista muun muassa liiallinen innokkuus, alttius yllytyksille, piittaamattomuus ja jopa pelleily. Nämä tekijät altistavat nuoret työntekijät työtapaturmille. Lisäksi AVI:en edustajat toivat esille tapaturmille altistumisriskinä sen, että nuorilla saattaa olla osaamisvajetta esimerkiksi kemikaalien osalta ja nuoret ovat kokemattomia muun muassa erilaisten häiriötilanteiden hallinnassa.

Kuten aiemmin jo oli esillä, on nuorilla aikuisilla enemmän lyhyitä työsuhteita kuin iäkäämmillä työntekijöillä. Tämä johtuu muun muassa siitä, että nuoret ja nuoret aikuiset tekevät erityisesti vuokratyötä. Tilastot osoittavat, että työtapaturmataajuus on kasvanut etenkin vuokratyössä enemmän kuin muissa työsuhteissa. Vuokratyössä sattuneiden työtapaturmien taajuuden kasvuun saattaa olla syynä muun muassa vuokratyönkäytön lisääntyminen tapaturma-alttiilla aloilla kuten rakennusalalla ja teollisuudessa.²¹⁶ Tämä saattaa

²¹⁵ Ks. Helsingin KO 24.3.2014 R13/5508.

²¹⁶ Nenonen 2013, s. 44–47. Ks. myös TEM raportteja 16/2012, s. 35–40.

olla yhtenä merkittävänä vaikuttajana siihen, että työtapaturmia sattuu paljon nuorten 20–24 vuotiaiden miesten keskuudessa.

Myös iäkkäiden työntekijöiden keskuudessa on erilaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka vaikuttavat työntekijän työturvallisuuteen negatiivisesti. Aluehallintovirastojen työsuojelutarkastajien näkemyksen mukaan (Ks. taulukko 1, s. 30) iäkkäillä työntekijöillä saattaa olla liikaa rutiinia ja turtumista työhönsä, jolloin he eivät tunnista työhön liittyviä vaaroja. Myös iäkkäiden työntekijöiden keskuudessa on tietoisista riskinottoa, mikä saattaa johtaa siihen, ettei annettuja turvallisuusohjeita noudateta, vaan uskotaan omaan ammatitaitoon tilanteessa kuin tilanteessa. Iäkkäillä työntekijöillä saattaa myös olla osaamisvajetta, jos heidän on vaikea omaksua uutta tekniikkaa.

5.3 Työnantajan haasteet työntekijän henkilökohtaisten edellytysten huomioidessa muuttuvassa työympäristössä

5.3.1 Riskien ennakointi

Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetty työnantajan yleinen velvollisuus huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä on laaja. Tässä tarkoituksessa työnantajan on huomioitava työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön liittyvien seikkojen lisäksi työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Työnantajalla on myös suojele- ja valvontavastuu työntekijöistään, minkä johdosta työnantajalla on velvollisuus selvittää ja arvioida työympäristön vaarat. Työntekijän henkilökohtaiset edellytykset tulee myös huomioida työturvallisuuslain mukaan työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin yhteydessä. Lisäksi työnantajan on kiinnitettävä huomiota työntekijän ammatilliseen osaamiseen ja työkokemukseen työnopastuksen ja perehdytyksen yhteydessä. Monimuotoistunut ja kansainvälistynyt työelämä luo työnantajalle myös haasteita perustuslain mukaisen yhdenvertaisen kohteluvuorituksen myötä. Erilaisia henkilökohtaisia edellytyksiä omaavia työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti.

Työsuojelussa lähtökohtana on ennakoiva työsuojelu, millä tarkoitetaan työstä aiheutuvien vaarojen torjumista ennakolta. Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan ensisijaisesti estettävä tapaturman vaara saatavilla olevilla suojalaitteilla, rakenneratkaisuilla tai muulla vastaavalla yleisesti vaikuttavalla työturvallisuuskeinolla, jolla suojataan kaikkia työntekijöitä. Esimerkiksi koteloimalla koneen vaaralliset osat, voidaan työntekijöiden tapaturmavaara saada estettyä, kun työntekijä erotetaan vaaranlähteestä. Sen sijaan yksittäistä työntekijää suojaavat erilaiset henkilönsuojaimet ovat huomattavasti

epävarmempia ratkaisuja, sillä niiden suojausteho on monessa suhteessa riippuvainen muun muassa suojattavan henkilön luonteesta, harkintakyvystä ja kyvystä tunnistaa vaaratilanne.²¹⁷ Työnantaja ei voi vierittää vastuutaan työturvallisuudesta kokonaan työntekijöille esimerkiksi jättämällä tiedossa olevan koneen turvallisuusriskin korjaamatta pyrkien hoitamaan työntekijöiden turvallisuudesta huolehtimisen pelkällä opettamisella ja ohjauksella. Edellä mainittu menettely on tällaisessa tilanteessa työturvallisuuslain mukaan vasta toissijainen toimenpide.²¹⁸

Työntekijän opetus ja ohjaus on kuitenkin aina työnantajan velvollisuus. Etenkin nuoren perehdyttäminen työpaikan turvallisuuskulttuuriin on erittäin tärkeää. Työntekijöiden työturvallisuuden vakavasti ottava työnantaja panostaa työntekijän työnopastukseen ottamalla sen tueksi yhteisesti tehdyn, työtehtäviin tarkennetun riskien arvioinnin.²¹⁹ Valittavan usein kuitenkin työpaikoilla hoidetaan ”minimitason työnopastus” ja riskien yleinen arviointi. Jos työpaikan turvallisuuskulttuuriin kuuluu työturvallisuuden vähätely, saattaa se johtaa siihen, ettei nuori kokematon työntekijä halua erottua muista työntekijöistä ja mukautuu työporukan asenteisiin, vaikka itse pitäisikin työturvallisuutta tärkeänä. Opetuksen ja ohjauksen kannalta ei ole olennaista työntekijän kokeneisuus, vaan nimenomainen ammattitaito tiettyihin työtehtäviin. Myös kokeneelle työntekijälle on annettava opetusta esimerkiksi silloin, kun hänelle annetaan uusia tehtäviä, otetaan käyttöön uusi kone tai työpaikan työturvallisuustilanne on muuten muuttunut.²²⁰

Työnantajan tulee huolehtia myös lyhyessä työsuhteessa olevien työntekijöiden kuten kesätyöntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden perehdytyksestä ja työnopastuksesta²²¹. Tutkimusten mukaan etenkin vuokratyö saattaa nostaa tapaturma-alttiutta, koska niihin liittyvät toimeksiannot ovat monesti niin kiireisiä, että perehdytyksen laatu voi olla niissä heikompaa kuin pidempiaikaisissa työsuhteissa.²²² Perehdyttämisen ja työnopastamisen menetelmiin ja laatuun tulee kiinnittää erityistä huomioita myös silloin, kun kyseessä on ulkomaalaiset työntekijät. Perehdytystä ja työhönopastusta helpottavat kirjalliset ohjeet, jotka on laadittu työntekijöiden ymmärtämällä kielellä. Esimerkiksi maahanmuuttajille,

²¹⁷ Hahto 2004, s. 335–339. Ks. myös Hahto 2006, s. 211–213.

²¹⁸ Hahto 2004, s. 335–339. Ks. myös Hahto 2006, s. 211–213.

²¹⁹ Mäkeläinen – Santalahti 2006, s. 18.

²²⁰ Hahto 2006, s. 219–220.

²²¹ Ks. Tampereen yliopisto 2011, Malli vuokratyön työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin varmistamiseen.

²²² Koivuniemi 2015, s. 8 K1.

joiden on tarkoitus oppia suomenkieltä, ohjeistusten tulee olla selkokieliä²²³. Myös erilaiset havainnollistavat kuvat helpottavat asian ymmärtämistä. Riskialttiilla teollisuussektorilla on viime vuosina panostettu sekä teollisuuden omien työntekijöiden että palveluntoimittajien työntekijöiden turvallisuusperehdyttämiseen. Perehdytys- ja koulutusmateriaali on esimerkiksi multimediapohjaista ja sitä on laadittu useilla kieliversioilla. Lisäksi koulutukseen liittyy usein myös pienimuotoinen testi, jolla varmistetaan, että perehdytys on ymmärretty.

Työnantajan tulee myös valvoa työmenetelmiä ja annettujen ohjeiden noudattamista. Jos työnantaja havaitsee epäkohtia, tulisi niihin puuttua välittömästi. Esimerkiksi tässä tutkielmassa esillä olevissa korkeimman oikeuden ja käräjäoikeuksien oikeustapauksissa on työnantaja laiminlyönyt monessa tapauksessa työmenetelmien oikeanlaisen noudattamisen valvomisen ja väriin työmenetelmiin puuttumisen. Lisäksi muussa oikeuskäytännössä on ollut tapauksia, joissa on käsitelty työnantajan edustajan velvollisuutta valvoa, että työntekijät käyttävät heille määrättyjä henkilökohtaisia suojavälineitä tai laitteiden suojaimia. Tältä osalta KKO:n arviointi on ollut verrattain tiukka. Esimerkiksi jos työpaikalla on ollut vakiintunut käytäntö siitä, että ohjeistuksen mukaisia suojaimia ei käytetä, tai jos esimies yksittäisessä tapauksessa on havainnut työntekijän olevan työssä ilman tarvittavaa henkilönsuojainta, asiaan puuttumatta jättäminen on katsottu tuomioistuimessa valvontavelvollisuuden laiminlyönniksi. Valvontavelvollisuuden vaatimuksesta on jouduttu luopumaan vain niissä tapauksissa, kun työntekijä enemmän tai vähemmän yllättäen tai esimiehen poissa ollessa on jättänyt suojaimen pois tai menettelee muutoin virheellisesti, jopa kielletyllä tavalla.²²⁴

Jos työntekijät jatkuvasti laiminlyövät tarkoituksella työturvallisuusohjeita, ei työnantajan pidä hyväksyä tällaista riskienottamista²²⁵ suosivaa asennetta. Työnantaja voi tässä tapauksessa työ sopimukseen perustuvan direktio-oikeutensa mukaisesti antaa työntekijälle varoituksen. Jos varoituksia joudutaan antamaan toistuvasti oikeuttaa se työnantajaa irtisanomaan työntekijän työ sopimuksen.²²⁶ Tässä tutkielmassa esillä ollut työtuomiois-

²²³ Ks. esimerkiksi Hyria aikuiskoulutus Oy:n laatima selkokielinen työturvallisuuskorttikoulutusopas maahanmuuttajille.

²²⁴ Saloheimo 1996, s. 79.

²²⁵ Ks. työsuojeluhallinto 2008, s. 14, jossa ohjeistetaan työsuojeluviranomaisia tapaturman tutkinnassa ottamaan huomioon myös työpaikan mahdollisen riskinotto kulttuurin ja työntekijän oman toiminnan vaikutuksen työtapaturmaan.

²²⁶ Hahto 2004, s. 353.

tuimen oikeustapaus TT 2014–164 toisaalta osoittaa myös sen, että jos työnantaja on hoi-
tanut velvollisuutensa työntekijän perehdytyksen ja opastuksen osalta sekä kieltänyt tätä
nimenomaisesti tietynlaisen vaaralliseksi katsotun työmenetelmän käyttämisessä, ei työn-
antaja ole vastuussa sattuneesta työtapaturmasta, jos työntekijä aiheuttaa sen itse törkeällä
tuottamuksella. Tässä tapauksessa työntekijällä ei näin ollut oikeutta palkkaan työkyvyt-
tömyysajalta.

Työnantajan on myös valvottava ja varmistuttava siitä, että työntekijä on muutenkin so-
veltuva työhönsä ja on myös terveyden- ja vireystilansa puolesta kykenevä suorittamaan
työnsä turvallisesti. Kun työnantaja arvioi työntekijöiden soveltuvuutta työhön, hän voi
käyttää apunaan työterveyshuollon asiantuntemusta. Työterveyshuollon tehtäviin kuu-
luu muun muassa työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittämi-
nen, arviointi ja seuranta samoin kuin vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen
seuranta ja edistäminen. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu myös toimenpide-ehdotus-
ten tekeminen työnantajalle työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin sekä työnte-
kijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Työntekijälle tehdyn
työhöntulotarkastuksen pohjalta työterveyshuolto antaa lausunnon työntekijän soveltu-
vuudesta terveydentilansa puolesta hänelle suunniteltuun työhön²²⁷. Tällä tavoin samalla
autetaan työntekijän sijoittumista mahdollisuuksien mukaan hänelle sopiviin työtehtä-
viin.²²⁸

5.3.2 Työntekijän voimavarojen huomioon ottaminen

Työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä on rajoitettu lainsäädännössä.
Työnantajan tulee huomioida työntekijän yksityisyyden suoja käsitellessään tämän ter-
veydentilaa koskevia tietoja. Lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 5§:ssä
säädetään työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä. Säännöksen mu-
kaan työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittely on mahdollista työnantajan
toimesta vain siinä tapauksessa, jos työntekijä itse nimenomaisesti haluaa, että hänen
työkykyisyyttään selvitetään tällaisten tietojen perusteella. Kysymykseen saattavat tulla

²²⁷ Jotkut sairaudet kuten esimerkiksi diabetes ja epilepsia rajoittavat työntekijän mahdollisuuksia tehdä
esimerkiksi korkealla tehtäviä töitä. Jos työntekijän työhöntulotarkastuksessa tulee esille, että työnte-
kijä sairastaa jompaakumpaa edellä mainituista sairauksista, ei työnantaja voi palkata häntä esimerkiksi
telineiden rakennustyöhön. Mahdollinen sairauskohtaus telineitä rakentaessa on merkittävä putoamis-
riskitekijä.

²²⁸ Aaltonen–Grönqvist–Juntunen–Salminen 2009, s. 15.

esimerkiksi tiedot, joilla on merkitystä työntekijän terveyden ja työpaikan työolosuhteiden kehittämiseksi. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilätietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa kuin muualla lainsäädännössä erikseen säädetään, kuten työturvallisuutta ja työterveyttä koskevassa lainsäädännössä. Työnantaja voi käsitellä muun muassa työterveyshuollon antamia terveystarkastukseen perustuvia lausuntoja työntekijän työkykyisyydestä tehtävään, jos arviossa ei ole yksityiskohtaisia diagnoositietoja.²²⁹

Työntekijän työhyvinvointiin liittyy merkittävänä tekijänä henkilön voimavarojen ja työn vaatimusten kohtaaminen. Näiden suhde ei kuitenkaan pysy samanlaisena läpi työuran, vaan se vaihtelee työn ja elämäntilanteen mukaan. Ikäjohtamista voidaan käyttää välineenä työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainottamisessa.²³⁰ Ikäjohtamisella viitataan usein ikääntyneiden johtamiseen, mutta laajasti määriteltynä se tarkoittaa kaiken ikäisten ihmisten ja eri elämänvaiheiden²³¹ huomioon ottamista työssä. Ikäjohtamisella voidaan poistaa myös ikään liittyvää syrjintää. Ikään liittyvää syrjintää voi esiintyä esimerkiksi vanhempien työnhakijoiden tai lapsettomien nuorten naisten rekrytointitilanteessa. Suomessa ja muissakin länsimaissa ikäjohtamisen painopiste on erityisesti ikääntyvissä (yli 45-vuotiaat) ja ikääntyneissä (yli 55-vuotiaat).²³² Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että ikäjohtamisen toimenpiteiden rajaamisella pelkästään yli 45-vuotiaisiin, saattaa olla kielteisiä seurauksia, jos kyseisiin ikäryhmiin kuuluvat työntekijät mielletään erityistoimenpiteiden kohteena oleviksi työnantajalle lisäkustannuksia tuottaviksi työntekijöiksi. Tämän takia tarkastelua tulee laajentaa eri-ikäisten johtamiseen, jolloin se läpäisee parhaimmillaan koko työorganisaation.²³³

Nykyään työntekijän työuran ei ajatella kulkevan kuin suora jana, vaan työuran katsotaan olevan paremminkin kaarimainen, joka saattaa välillä jopa katketa. Työntekijän hyvästä ja katkeamattomasta työkaaresta hyötyy niin työntekijä kuin työnantaja.²³⁴ Työnantajan tueksi on kehitetty niin sanottu työkaarityökalu, joka on maksuton verkkopalvelu työurien

²²⁹ TEM, Työelämän tietosuoja, s. 5.

²³⁰ Viitala 2013, s. 239.

²³¹ Erilaisia huomioon otettavia elämänvaihteita ovat muun muassa ruuhkavuosia elävien vanhempien työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, osa-aikatyö, joustava työaika, työnkuvien muuttaminen, perhe-, opinto- ja vuorotteluvapaat. Viitala 2013, s. 239.

²³² Viitala 2013, s. 239.

²³³ Bordi – Heikkilä – Tammi – Mankka – Nuutinen 2013, s. 15–16.

²³⁴ Härkönen 2015, s. 15–29.

tukemiseen työntekijän eri elämänvaiheessa. Verkkotyökalusta työnantaja saa konkreettista apua eri-ikäisten työntekijöiden johtamiseen.²³⁵

Työnantajan tulee asettaa työntekijöiden turvallisuus ja terveys toimintansa keskeiseksi periaatteeksi. Työturvallisuuslain mukainen työn vaarojen tunnistaminen auttaa työnantajaa tunnistamaan työntekijöiden erilaisten henkilökohtaisten edellytysten vaikutukset työturvallisuuteen ja -terveyteen. Kun työpaikan vaarat on tunnistettu, tulee työnantajan ensisijaisesti selvittää voidaanko vaara poistaa. Jos vaaraa ei voi poistaa, on työnantajan arvioitava vaarasta aiheutuva riski. Riskin suuruus voidaan määrittää tapahtuman seurausten vakavuuden ja todennäköisyyden avulla. Kyseessä on sitä suurempi riski, mitä vakavampi ja todennäköisempi seuraus todetusta vaarasta aiheutuu. Riskit tulee alentaa sellaiselle tasolle, että työsuojelua koskevien lakien ja säännösten vähimmäisvaatimukset täyttyvät.²³⁶

Esimerkiksi poikkeavilla työajoilla saattaa olla merkittäviä haittavaikutuksia työntekijän terveyteen. Tämä seikka on otettu huomioon työturvallisuuslain 10 §:n muutoksessa 2013. Lain muutos oli täsmäntävä, sillä työajoista johtuvat haitta- ja vaaratekijät kuuluivat jo aiemminkin työnantajan selvitettäviin asioihin, mutta täsmennyksen johdosta työaikaan liittyvien tekijöiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle korostui. Säännöksen täsmennyksellä on pyritty siihen, että ottamalla vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa entistä paremmin huomioon työaikoihin liittyvät haitta- ja vaaratekijät, voidaan ehkäistä muun muassa sairauspoissaoloja ja työtapaturmia sekä edistää työntekijän työssä jaksamista läpi työuran.²³⁷

Työaikojen osalta tulee työnantajan ottaa vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa huomioon työn ja toiminnan luonteesta riippuen esimerkiksi seuraavia seikkoja: työpäivien pituus, työntekijän mahdollisuus itse säätää työpäivän pituutta, kokonaistyöaika, peräkkäisten työvuorojen toistuvuus, työvuorojen kiertosuunta, ylityöt ja niiden määrä, työn suorittamisajankohta, työaikojen ennakoitavuus, työhön sidonnaisuuden aiheuttama kokonaiskuormitus sekä työntekijöiden mahdollisuus riittävään palautumiseen työpäivän aikana ja niiden välillä.²³⁸ Työajan merkitys korostuu erityisesti työntekijän ikääntyessä.

²³⁵ Ks. TTK, sykettätyöhön.fi.

²³⁶ Työsuojeluhallinto.

²³⁷ HE 201/2012, s. 7.

²³⁸ HE 201/2012, s. 7–8. Ks. myös Sortti 2013, s. 87–88.

lääkäiden työntekijöiden osalta erilaisilla työaikajärjestelyillä voitaisiin parantaa heidän työssä jaksamista.

Kuten aiemmin on tullut esille, saattaa iän tuomat fysiologiset muutokset aiheuttaa ylimääräistä kuormitusta iäkkäille työntekijöille, mikä voi altistaa erilaisille vaaroille. Työnantaja voi ennakoida tätä vaaraa muun muassa muuttamalla iäkkäiden työntekijöiden fyysisesti rasittava työ vähemmän kuormittaviin tehtäviin. Tällä tavoin saatettaisiin estää mahdollisia työtapaturmia. Lisäksi töiden koneellistaminen tai osittainen automatisointi voisi parantaa ikääntyneiden työntekijöiden työstä suoriutumisen turvallisuutta.²³⁹

STM:n ja TEM:n useissa selvityksissä on käsitelty vammaisten ja vajaakuntoisten työntekijöiden mahdollisia uudelleentyöllistymismahdollisuuksia. Näissä selvityksissä käytetään termiä osatyökyinen, tällä tarkoitetaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään ja myös halu tämän kyvyn käyttämiseen.²⁴⁰ Osatyökykyisten osalta työjärjestelyjä tai työn mukautusta voidaan tehdä monella eri tavalla osatyökykyisyyden syystä riippuen. Tärkeimpänä voidaan pitää hyvän ergonomian mukaisia järjestelyjä työpäikällä. Työ voidaan mitoittaa siten, että siinä otetaan huomioon esimerkiksi sairaudesta tai vammasta johtuvat seikat. Työntekijä on mahdollista siirtää hänen omalla suostuksellaan kokonaan toiseen työhön, joka vastaa hänen työkykyään. Lisäksi työvälineitä voidaan mukauttaa sellaisiksi, että osatyökykyinen pystyy niitä hyvin käyttämään. Joissakin tapauksissa voidaan tarvita työntekoa tukevia apuvälineitä, joiden hankintaan on saatavilla taloudellista tukea. Tällaisessa tilanteessa Kela voi myöntää apuvälinetukea osatyökykyisen työhön osallistumisen mahdollistamiseksi. Lisäksi tapaturma- ja eläkevakuutuslaitokset voivat tukea sekä työolojen mukautusta että apuvälineitä vakuutetulle.²⁴¹

Yhteiskunnan muutokset työelämässä jatkuvat haastavina myös tulevaisuudessa. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän ”Suomen työelämää vuonna 2030” käsittelevän tutkimuksen mukaan työelämässä on tulevaisuudessa nykyistä enemmän iäkkäitä työntekijöitä ja esimiehiä, joista useat saattavat kärsiä erilaisista pitkäaikaissairauksista. Tästä johtuen työn kuormittavuuden hallinnan, työn vetovoimatekijöiden, työkyvyn seurannan ja varhaisen tuen sekä erilaisten yksilöllisten sopeuttamis- ja osa-aikaratkaisujen yleistyminen

²³⁹ Heinonen ym. 2015, s. 2.

²⁴⁰ Vuorela 2008, s. 32.

²⁴¹ STM 2013:29, s. 12.

tulee korostumaan työpaikoilla ja työterveyshuollossa. Toisaalta on myös näyttöä siitä, että uudet sukupolvet ovat aiempia terveempiä ja toimintakykyisempiä, joten muutos nykyiseen ei välttämättä ole aivan niin suuri kuin on ajateltu.²⁴²

Nuorten sukupolvien elämäntapavalinnoista sen sijaan korostuu vuonna 2030 merkittävimpänä fyysisen liikkumattomuuden seuraukset kuten lihavuus ja huono fyysinen toimintakyky. Tästä seuraa työn fyysisen kuormittavuuden kasvua tai kuormittavuuden pysyvyyttä merkittäväällä tasolla, vaikka työt tosiasiaassa olisivatkin keventyneet nykyisestä. Samankaltainen havainto on tehty myös työvoiman kansainvälistymisen osalta. Maahanmuuttajienkin fyysisessä toimintakyvyssä on huomattu voimakasta vaihtelua. Kaikki nämä muutokset ennakoivat, että työn fyysisen kuormittavuuden arviointi ja hallinta säilyvät ajankohtaisina kysymyksinä vielä pitkään. Tulevaisuudessa työpaikan merkitys terveyden edistämisen paikkana mahdollisesti tulee korostumaan.²⁴³

Tulevaisuudessa työvoiman puute kasvaa nuorten sukupolvien pienenemisen myötä, mikä nostaa työelämän ulkopuolella olevien työikäisten jäljellä olevan työkyvyn merkitystä. Myös toiminnan taloudellisuutta ja tehokkuutta lisäävät vaatimukset korostavat tätä. Ennenaikaista työkyvyttömyyttä on pyrittävä tehokkaasti ehkäisemään; toteamaan se varhain ja puuttumaan siihen aktiivisesti. Myös jäljellä olevan työkyvyn hyötykäyttö työelämässä tulee lisääntymään. On oletettavaa, että myös vuonna 2030 Suomessa esiintyy terveyseroja eri ammattiryhmien ja tuloluokkien välillä. Tämä on johtanut nykyistä räätälöidympiin terveydenedistämisen keinoihin ja kohdennettuihin työterveysinterventioihin.²⁴⁴

Tulevaisuudessa työnteon tavat muuttuvat, minkä johdosta myös työympäristö muuttuu. Tähän vaikuttaa erityisesti mobiilin työn räjähdysmäinen lisääntyminen. Tulevaisuudessa työtä ei tehdä enää pelkästään työnantajan rakentamassa työympäristössä vaan yhä useammin asiakkaiden ympäristöissä, liikennevälineissä, julkisissa tiloissa ja kotona. Tällöin työympäristö tavallaan laajenee käsittämään työpaikan tilojen lisäksi kaikki ne ympäristöt, joissa työtä tehdään. Myös kilpailutus, vuokratyövoiman käyttö ja työsuhteiden moninaisuus vaikuttavat työympäristön muuttumiseen. Tämä asettaa aivan uusia vaatimuksia työympäristötekijöiden hallinnalle. Tutkimuksen mukaan vuoden

²⁴² TEM raportteja 14/2012, s. 27.

²⁴³ TEM raportteja 14/2012, s. 27.

²⁴⁴ TEM raportteja 14/2012, s. 27.

2030 Suomessa työsuojelua ja työympäristötyötä on laajennettu yksilölliselle tasolle mobiilin työn ja yksilöllistävien työnkuvien riskien ja voimavaratekijöiden hallitsemiseksi. Tällöin työsuojelu ulottuu uudella tavalla työntekijän ”korvien väliin”. Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta vastuun siirtämistä yksilölle, vaan organisaatio, johtaminen ja työnantajan tarjoamat uudet teknologiat mahdollistavat aiempaa yksilöllisemmän tason hallinnan.²⁴⁵

Edellä esitettyjen työelämän muutosten ei pitäisi kuitenkaan vaikuttaa työntekoa koskevan oikeussuhteen luonteen arviointiin. Vaikka työtä tehtäisiin muualla kuin kiinteässä työpaikassa ja niin sanotuin epätyypillisin²⁴⁶ työehdoin, kyseistä työtä koskeva oikeussuhde joko kuuluu tai ei kuulu työoikeudellisen suojan piiriin, eikä minkäänlaista sääntelemätöntä välitilaa voida katsoa olevan. Työoikeudellisen suojan piiriin kuuluu kaikki työsuhteessa²⁴⁷ tehty työ. Sen sijaan itsenäisenä yrittäjänä tehty työ ei ole edellä mainitun suojan piirissä.²⁴⁸ Jos epätyypillinen työsuhde täyttää työsuhteisen työn tunnusmerkit, vastaa työnantaja työturvallisuuslain mukaisesti työntekijän työterveyden ja – turvallisuuden huolehtimisesta.

5.3.3 Lopuksi

Tässä tutkielmassa nousi esille, että kotimaisessa oikeuskäytännössä tuomioistuinten argumentoinnissa käsitellään työntekijän henkilökohtaisia edellytyksiä lähinnä työntekijän ammattitaidon ja työkokemuksen kautta. Nämä tulevat esiin etenkin työnantajan työolosuhteiden turvallisten toimintatapojen valvonnan, riskien arvioinnin sekä työnohjauksen ja perehdytyksen laiminlyöntien kautta. Työntekijän ikä henkilökohtaisena edellytyksenä tuli selkeimmin esille tuomioistuimen argumentoinnissa nuoresta kokemattomasta työntekijästä Joensuun käräjäoikeuden oikeustapauksessa²⁴⁹.

²⁴⁵ TEM raportteja 14/2012, s. 25.

²⁴⁶ TEM julkaisuja 10/2014, s. 45. Epätyypillisiä työehtoja voivat olla esimerkiksi epäsäännöllinen työ, työajan vaihtelut, useampi työnantaja, vapaus päättää itse työn tarkasta toteutustavasta ja niin edelleen.

²⁴⁷ Ks. työsuhteen tunnusmerkkejä ovat työsopimus, työstä saatava vastike, työn tekeminen toiselle, työn johto ja valvonta sekä työn tekeminen henkilökohtaisesti.

²⁴⁸ TEM julkaisuja 10/2014, s. 42–46. Ks. Paanetojan arviot, jotka koskevat niin sanottujen itsensä työllistäjien oikeussuhdetta

²⁴⁹ Joensuun KO 27.8.2008 R08/692.

Sen sijaan iäkkään työntekijän osalta ei ollut käytettävissäni oikeustapausta, josta ilmeneisi iäkkään henkilön iän vaikutus tämän työturvallisuuteen. Toisaalta aluehallintoviraston haastattelujen ja erilaisten tutkimusten kautta tuli esille, että henkilön ikääntymisellä ja sen tuomilla fysiologisilla muutoksilla saattaa olla vaikutusta työntekijän työturvallisuuden tietyissä ammateissa. Kuitenkaan selkeää näyttöä ei löytynyt siitä, että henkilön ikääntymisen myötä erilaisten sairauksien lisääntyminen altistaisi työtapaturmille. Tulevaisuus näyttäneen, millainen vaikutus eläkeiänpidentämisellä ja etenkin lisääntyneillä muistisairauksilla on työntekijöiden työturvallisuuteen.

Tutkielmassa päädytään siihen, että työntekijän erilaiset henkilökohtaiset edellytykset vaikuttavat monella tapaa henkilön työturvallisuuteen. Globaalit yhteiskunnalliset muutokset ja moninaistunut työelämä ovat tuoneet ja tuovat myös jatkossa lisääntyvässä määrin muutoksia työelämään työnteon muotojen, työvoiman rakenteen ja työympäristön muutosten seurauksena. Näin ollen työntekijän erilaisilla henkilökohtaisilla edellytyksillä tulee olemaan yhä suurempi vaikutus sekä työntekijän omaan että muiden työntekijöiden työturvallisuuteen. Edellä mainitut tekijät lisäävät työnantajan huolehtimisvelvoitetta. Työturvallisuuslain 8 §:n yleisluontoinen ilmaisu työntekijän henkilökohtaisten edellytysten huomioon ottamisesta vaatisi täsmennyksiä, jotta työnantajat osaisivat ottaa paremmin huomioon nämä tekijät laajassa merkityksessä. Vaikka työturvallisuuslain 10 § 3 kohdassa yksilöidäänkin näitä edellytyksiä jossakin määrin, jää yksilöinnin ulkopuolelle monia keskeisiä tekijöitä, joita muuttunut työelämä on tuonut tullessaan.

Projektityön tutkimuskysymykset liittyen työntekijöiden henkilökohtaisten edellytysten vaikutuksesta työturvallisuuteen.

1. Vastaajaorganisaation nimi

2. Vastaajan nimi ja asema organisaatiossa

3. Löytyykö teiltä aluehallintovirastonne alueella tutkittujen työsuhteisessa palkkatyössä sattuneiden työtapaturmien määrät vuosilta 2004 - 2013?

Vuosi	Tutkitut työtapaturmat kpl	Kuolemaan johtaneet työtapaturmat kpl	HUOM.
2004			
2005			
2006			
2007			
2008			
2009			
2010			
2011			
2012			
2013			

4. Löytyykö teiltä tilastotietoa siitä, miten em. työtapaturmat jakautuvat ikäluokittain miesten osalta?

Vuosi	18-24 vuotiaat	25-29 vuotiaat	55-59 vuotiaat	yli 60 vuoti- aat	Muut ikä- luokat
2004					
2005					
2006					
2007					
2008					
2009					
2010					
2011					

2012					
2013					

5. Löytyykö teiltä tilastotietoa siitä, miten em. työtaturmat jakautuvat ikäluokittain naisten osalta?

Vuosi	18-24 vuotiaat	25-29 vuotiaat	55-59 vuotiaat	yli 60 vuotiaat	Muut ikäluokat
2004					
2005					
2006					
2007					
2008					
2009					
2010					
2011					
2012					
2013					

6. Löytyykö teiltä tilastotietoa siitä, miten em. työtaturmat jakautuvat eri toimialojen kesken?

Vuosi	Teollisuus	Rakentaminen	Tukku- ja vähittäiskauppa	Kuljetus- ja varastointi	Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	Muut toimialat
2004						
2005						
2006						
2007						
2008						
2009						
2010						
2011						
2012						
2013						

7. Millä tavoin työntekijän ikä voi vaikuttaa työntekijän työturvallisuuteen? Onko työntekijöillä havaittavissa työturvallisuuteen vaikuttavia erityisiä henkilökohtaisia ominaisuuksia eri-ikäisinä?

8. Millä tavoin työntekijän sukupuoli voi vaikuttaa henkilön työturvallisuuteen?

9. Onko tilastotietoa siitä, miten työntekijän ikä on vaikuttanut sattuneiden tapaturmien vakavuusasteeseen?

10. Onko tilastotietoa siitä, miten työntekijöiden terveydentila tai fyysinen kunto on voinut vaikuttaa sattuneisiin tapaturmiin?

11. Tarkistetaanko työsuojelutarkastuksissa tai tapaturmatutkinnassa sitä, miten työnantaja huomioi työntekijöiden henkilökohtaisia edellytyksiä työpaikalla ja työtehtävien suunnittelussa (mm. perehdytys, koulutus jne.)?

12. Miten aluehallintovirasto huomioi työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset sattuneiden tapaturmien tutkinnassa?