

Enni Ala-Mikkula

Lakimies
1/2021
s. 95–102

Työnantajan työsuojeluvastuusta – tutkimuskohteena työnantajan keskeiset työsuojeluvelvollisuudet sekä niissä työnantajan työsuojelutoiminnalle asetettu vaatimustaso

1. Johdanto

Työn turvallisuus ja terveys on kokonaisuus, joka koskettaa kaikkia työelämässä mukana olevia. Se, että työn tekeminen on turvallista ja terveellistä on tärkeää työntekijöiden näkökulmasta, mutta myös yrityksen ja kansantalouden näkökulmista tarkasteltuna. Työsuojelu on merkitykseltään keskeinen työpaikan toiminto, jolla pyritään estämään työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä uhkaavat tapahtumat, olosuhteet ja muut tekijät työympäristössä. Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden itseisarvon tunnistamisen lisäksi työsuojelullisille panoksille voidaan kuitenkin nähdä myös yritystaloudellisia ja kansantaloudellisia perusteita. Päävastuu työsuojelulainsäädännön noudattamisesta yrityksen toiminnassa kuuluu työnantajalle ja sen edustajina toimiville esimiehille. Työnantaja ja työnantajan edustajat ovat myös lähtökohtaisesti ne tahot, jotka voidaan saattaa oikeudelliseen vastuuseen työsuojeluvelvoitteiden laiminlyönnistä. Kysymys siitä, kuka vastaa työturvallisuudesta ja missä laajuudessa, on työnantajan vastuun ensisijaisuudesta huolimatta monitahoinen ja tapauskohtainen.

Työnantajan tehtäväksi on työturvallisuuslaissa (738/2002, TTurvL) säädetty huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Yleinen huolehtimisvelvoite ja sitä täsmentävät muut työnantajan työsuojeluvelvollisuudet ovat pakottavaa oikeutta ja kaikkien työnantajien tulee noudattaa TTurvL:ia sekä siinä asetettua vaatimustasoa työsuojelutoiminnassaan. Fyysisen työn turvallisuuden ja terveellisyyden lisäksi huomioon on otettava työn ja sen turvallisuuden henkiset ja sosiaaliset ulottuvuudet. Lisäksi työnantajan työsuojelutoiminnan tulee olla luonteeltaan ennakoivaa, siis vaaroihin ja haittoihin ennakoiden puuttuvaa, kokonaisvaltaisena koko organisaation läpi leikkaavaa ja lisäksi jatkuvaan parantamiseen ja kehittämiseen tähtäävää.

* Enni Ala-Mikkula, KTT, tutkijatohtori, Tampereen yliopisto. *Lectio praecursoria* vähäisin muutoksin Tampereen yliopiston johtamisen ja talouden tiedekunnassa 6.11.2020 pidetyssä väitöstilaisuudessa, jossa kirjoittaja puolusti väitöskirjaansa Työnantajan työsuojeluvastuu – tutkimus työnantajan keskeisistä työsuojeluvelvollisuuksista sekä niissä työnantajan työsuojelutoiminnalle asetetusta vaatimustasosta. Alma Talent 2020.

Työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeva sääntely on työoikeuden vanhin aine, mutta samaan aikaan työturvallisuus oikeus on yhä edelleen ja aina vaan hyvin ajankohtainen työoikeuden osa-alue. Niiden vaarojen ja haittojen kenttä, joita työsuojelu-käsitteen alle on katsottu lukeutuvan ja joilta työntekijöitä on erityisesti sääntelyllä pyritty suojelemaan, on työelämässä tapahtuneiden muutosten ja työn murrosten seurauksena osin muuttanut muotoaan. Sääntely on nykyisellään myös tältä osin luonteeltaan dynaamista siten, että ne vaarat ja haitat, joita työnantajan tulee työsuojelutoiminnoissaan erityisesti huomioida, riippuvat kulloinkin tehtävästä työstä ja sääntely jättää työpaikoille harkinta- ja liikkumavaraa toteutettavien työsuojeluratkaisujen suhteen. Työnantaja on joka tapauksessa velvoitettu ryhtymään vaarojen ja haittojen suhteen toimenpiteisiin, olivat työssä ilmenevät, työntekijöille haittaa ja vaaraa aiheuttavat tekijät sitten mitä tahansa. TTurvL soveltuu lähes kaikkeen työhön ja puitelakiluontoisena säädöksenä on muotoiluiltaan yleinen.

Poikkeukselliset ajat, joita kevästä 2020 alkaen on COVID-19-pandemian varjossa eletty, ovat aiheuttaneet tarvetta myös työpaikkojen työturvallisuustyön kehittämiseksi ja työsuojeluratkaisujen päivittämiseksi. Se, että työt ovat yhtäältä siirtyneet monin paikoin etänä tehtäviksi ja että toisaalta työskentelyyn työpaikalla sellaisissa työtehtävissä, joita etänä ei ole mahdollista tehdä, liittyy riski uudenlaiselle tartuntataudille altistumisesta, ovat haastaneet työpaikkojen normaalit käytännöt ja antaneet aihetta pohtia työhön liittyviä riskejä sekä niiden edellyttämiä työsuojeluratkaisuja ja vaatimia työsuojelupanostuksia osin uusista ja yllättävistäkin näkökulmista. Ratkaisut on tullut löytää varsin nopeasti, mutta tilanteen pitkittyessä käytäntöjä on ollut mahdollista kehittää sujuvimmiksi ja uuden normaalin pitkäaikaisvaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin pohtia myös tarkemmin. Vallitseva pandemiatilanne on siis muodostanut haasteen myös työpaikan työsuojelutoiminnoille.

Työturvallisuus oikeudelliset kysymykset ovat tutkimuskohteena hyvin käytännönläheisiä, ja tutkimukseni aihe, työnantajan työsuojeluvastuu, on edellä esitetyllä tavalla monella tapaa relevantti. Aihealue on myös monin paikoin tutkimuksellisesti kartoittamaton, eikä nimenomaisesti työnantajan työsuojeluvastuu ole Suomessa aiemmin ollut oikeustieteellisen väitöstutkimuksen kohteena. Aikaisempi aiheita käsittelevä kirjallisuus koostuu erityisesti voimassa olevaa oikeutta koskevilta osin pääasiassa yleisesitys- ja kommentaariluontoisista teoksista¹.

1. Ks. esimerkiksi Harri Hietala – Mikko Hurmalainen – Keijo Kaivanto, Työsuojeluvastuuopas. Alma Talent 2019; Johanna Havula – Timo Jarmas – Seppo Koskinen – Anu-Tuija Lehto – Nina Meincke – Jaana Paanetoja – Timo Pehrman – Jenny Rintala – Jan Schugk – Toni Sortti – Heli Tikkanen – Vesa Ullakonoja – Anne Vänskä, Työturvallisuus oikeus. Edita 2018; Jorma Saloheimo, Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeusturva. Talentum Pro 2016. Vrt. Jorma Saloheimo, Työturvallisuusvastuusta. Tutkimus työturvallisuutta koskevan rangaistusvastuun

2. Tutkimuksen lähtökohdat ja toteutus

Tarkastelen väitöskirjassani työnantajan työsuojeluvastuuta. Kyseessä on tutkimus työnantajan keskeisistä työsuojeluvollisuuksista sekä niissä työnantajan työsuojelutoiminnalle asetetusta vaatimustasosta. Työnantajan työsuojeluvastuuna tutkimuksessa on ymmärretty niin se työsuojeluvollisuuksien kokonaisuus, josta työnantaja on työn teettäjänä vastuussa, kuin se oikeudellinen vastuu, joka seuraa vllollisuuksien laiminlyönneistä. Tämän käsityksen mukaisesti tutkimuksessa on keskitytty tarkastelemaan työnantajan työsuojeluvastuun eri ulottuvuuksia: vastuun laajuutta, vastuun rajoittumista, vastuun kohdentumista sekä lisäksi selvittämään vastuun laiminlyöntien seuraamuksia. Näitä työnantajan työsuojeluvastuun eri ulottuvuuksia tarkastelemalla tutkimuksessa vastataan päätutkimuskysymykseen: millä tavalla toteutettuna työnantajan työsuojelutoiminta täyttää laissa sille asetetun vaatimustason?

Työnantajan työsuojeluvastuuta ja sen ulottuvuuksia tarkastellaan tutkimuksessa erityisesti eräiden keskeisten työnantajan työsuojeluvollisuuksien kontekstissa. Tarkastelussa keskitytään TTurVL 8 §:ssä säädettyyn yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen, TTurVL 10 §:ssä säädettyyn vaarojen selvitys- ja arviointivollisuuteen sekä TTurVL 14 §:ssä säädettyyn opetus- ja ohjausvllollisuuteen. Kyseessä ovat työnantajan työsuojeluvollisuudet, joita jokaisen työnantajan tulee noudattaa riippumatta kulloinkin tehtävän työn luonteesta tai työpaikan vaaroista. Ne koskevat työnantajan yleisinä työsuojeluvollisuuksina kaikkia työnantajia. Samalla kyseessä ovat työnantajan työsuojeluvollisuudet, joiden mahdollisesta laiminlyönnistä on useimmiten ollut kyse tuomioistuimissa työturvallisuusrikosasioita ratkaistaessa.

Tutkimuskysymykseen vastataan pääasiassa lainopin keinoin, voimassa olevaa oikeutta tulkiten ja systematisoiden. Lisäksi tutkimuksessa kiinnitetään huomiota työturvallisuutta koskevan lainsäädännön historialliseen kehitykseen sekä vertailun omaisesti Ruotsin ja Saksan työturvallisuutta koskevan sääntelyn keskeisiin elementteihin. Oikeuskäytäntöä hyödynnetään tutkimuksessa laajalti, paitsi perinteisessä oikeuslähdeopillisessa roolissaan, myös paikoin empiirisenä oikeustapausaineistona määrällisen analyysin lähteenä ja tukena tutkimuksen argumentaatiolle ja johtopäätöksille. Korkeimman oikeuden ratkaisujen rooli on korostunut lainopillisessa tarkastelussa, mutta voimassa olevan TTurVL:n aikaista korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntöä on työturvallisuusasioissa siinä määrin vähänlaisesti, että tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty hovioikeuksien ratkaisukäytännöstä. Hovioikeuskäytännön tarkastelun kautta kuva

siitä, minkälaisia työsuojelullisia kysymyksiä tuomioistuinten ratkaistavaksi etenee, on tutkimuksessa täsmentynyt ja laajentunut.

3. Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset

Väitöskirjassa on jäsennetty yhtäältä työnantajan työsuojeluvollisuuksien kokonaisuutta ja toisaalta työnantajalta edellytettävien työsuojelutoimintojen kokonaisuutta. Työnantajan työsuojeluvollisuuksien kokonaisuuden jäsennyksessä on hyödynnetty jakoa TTurvL 2 luvun mukaisiin työnantajan yleisiin työsuojeluvollisuuksiin sekä *Pertti Siikin* käyttämän nimityksen mukaisesti TTurvL 5 luvussa säädettyihin työnantajan yksilöityihin velvollisuuksiin². Lakia alemmantasoisissa säädöksissä säädetystä velvollisuuksista tutkimuksessa on sen sijaan käytetty nimitystä työnantajan yksityiskohtaiset velvollisuudet.

TTurvL 8 §:ssä säädettyä työnantajan työsuojeluvollisuuksien yleissäännöstä on tutkimuksessa jäsennetty siten, että TTurvL 8.1 § työntekijöiden suojelutavoitteineen ja tarpeellisuusvaatimuksineen on tulkittu työnantajan työsuojeluvollisuuksien yleislausekkeeksi. TTurvL 8 §:n sisällön on tutkimuksessa katsottu muodostuvan yhtäältä työnantajan työsuojelutoiminnalle asetetuista tavoitteista, toisaalta työsuojelukeinoista, joilla noihin tavoitteisiin on mahdollista päästä, sekä lisäksi rajaavista tekijöistä ja harkintakriteereistä, jotka voidaan ottaa huomioon työnantajan työsuojeluvollisuuksista huolehdittaessa, *Jorma Saloheimon* jäsennystä mukaillen³. TTurvL 10 §:ssä säädetty vaarojen arviointimenettely ja TTurvL 14 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden opetus ja ohjaus ovat tässä jäsennyksessä työnantajan käytettävissä olevia työsuojelukeinoja, kuten TTurvL:n ja alemmanasteisten säädösten työnantajan työsuojeluvollisuuksia koskeva sääntely laajemminkin.

Työnantajan käytettävissä olevia työsuojelukeinoja on tutkimuksessa jäsennetty yhtäältä vaarojen havainnointikeinoihin sekä toisaalta reagointikeinoihin, joilla pyritään joko poistamaan tai vähintäänkin minimoimaan työympäristössä havaitut vaarat. Linkkinä näiden kahden työsuojelutoiminnon, vaarojen havainnoinnin ja niihin reagoinnin välillä, toimivat TTurvL:ssa säädetty vaarojen ennaltaehkäisemisen periaatteet. Väitöskirjassani väitän, että näiden periaatteiden merkitys on keskeinen siinä, että TTurvL:n sääntelyn dynaaminen luonne toteutuu myös käytännössä. Tutkimuksessa tehtyjen havaintojen mukaan vaarojen ennaltaehkäisemisen periaatteille tulisi antaa tuomioistuimissa

2. Ks. Pertti Siiki, Työturvallisuuslainsäädäntö. Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Edita Publishing Oy 2002, s. 52–96.

3. Ks. Saloheimo 2016, s. 68–118.

työnantajan työsuojelutoiminnan asianmukaisuutta arvioitaessa vahvempi ja itsenäisempi merkitys kuin minkä ne tutkimuksessa tehdyn analyysin perusteella tyypillisesti saavat. TTurvL 8 §:n itsenäisempi rooli voisi johtaa myös siihen, että laajakantoiset, työsuojelun edellytyksiin liittyvät työsuojeluvollisuuksien laiminlyönnit tulisivat entistä paremmin tunnistetuiksi myös silloin, kun kyse on moniportaisesti organisoituneista työnantajaorganisaatioista ja lähtökohtaisesti alimman ja keski johdon velvollisuuksien vastaiseen toimintaan viittaavista työpaikan turvallisuuspuutteista. Laajakantoisista, työsuojelun edellytyksiin liittyvistä laiminlyönneistä työsuojeluvastuuseen tulee aina saattaa ylin johto.

Tutkimukseni perusteella esitän, että työnantajan työsuojeluvastuu on lähtökohtaisesti hyvin laaja. Toisaalta kyseessä on hallittavissa oleva kokonaisuus, joka ei ole rajaton. Työnantajan tulee toiminnassaan noudattaa varsin laajaa työsuojelusäädösten ja -säännösten kokonaisuutta, ja työnantajan työsuojelutoiminnalle asetettuihin yleisiin vaatimuksiin kuuluu velvollisuus luoda työpaikalle koko organisaation kattava turvallisuuskulttuuri. Kokonaisvaltaisen turvallisuuden hallinnan vaatimus linkittyy myös vaatimuksiin reagoida työpaikan vaaroihin ennakkoiden ja ennaltaestävästi sekä jatkuvasti parantaa ja kehittää työolosuhteita ja tehtyjä työsuojeluratkaisuja. Tämä työnantajalle asetettu työsuojelutoiminnan yleinen vaatimustaso käy ilmi erityisesti työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta, mutta myös muu työnantajan yleisten työsuojeluvollisuuksien kokonaisuus ilmentää näitä vaatimuksia.

Lähtökohtaisen korkeasta vaatimustasosta huolimatta työnantajaa ei ole saatettu tuottamuksesta riippumattomaan vastuuseen työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tutkimuksessa tehtyjen havaintojen perusteella työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta rajaavilla tekijöillä, kuten tarpeellisuusvaatimuksella ja olosuhteiden ennalta-armaamattomuudella, on myös käytännössä merkitystä. Sääntely näyttäisi tältä osin toimivan, sillä työpaikalla sattuneesta tapaturmasta huolimatta työnantajan on oikeuskäytännön perusteella mahdollista osoittaa toimineensa huolellisesti ja huolehtineensa asianmukaisella tavalla omista velvollisuuksistaan.

Toisaalta väitän, että työnantajan vastuuta on paikoin oikeuskäytännössä päädytty rajoittamaan myös liiaksi. Jopa 16 %:ssa tutkimuksen oikeustapausaineiston⁴ muodostavista ratkaisuista työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta rajaavat tekijät ovat myös hovioikeuden arvioitavana saaneet sellaisen merkityksen, että työnantajan huolehtimisvelvoitteen on katsottu asian ratkaisun myötä rajoittuneen tapauksen olosuhteissa. Tutkimuksessa on katsottu mahdolliseksi kritisoida tuomioistuinten ratkaisuja useammin siitä, että työnantajan työsuojeluvastuuta on päädytty rajoittamaan liian heppoisin perustein, kuin siitä, että

4. Tutkimuksen oikeustapausaineistona on tarkasteltu kaikkiaan 153 hovioikeuksien vuoden 2018 loppuun mennessä antamaa työturvallisuusrikosratkaisua, joissa on sovellettu voimassa olevaa TTurvL:ia.

työnantajan työsuojeluvastuuseen olisi suhtauduttu liian ankarasti. Oikeuskäytäntö ei tutkimuksessa tehtyjen havaintojen perusteella kaikilta osin onnistu ilmentämään työnantajan työsuojelutoiminnalle asetettua lähtökohtaisen korkeaa vaatimustasoa.

Tutkimuksen keskeisenä johtopäätöksenä väitän, että työnantajalle asetetun vaatimustason ja sen saavuttamisen näkökulmasta keskeisessä asemassa on työpaikalla muodostunut vaarakäsitys. Vaarakäsityksenä tutkimuksessa tarkoitetaan työnantajan saavuttamaa tietoa työhön ja työympäristöön liittyvistä vaaroista sekä arviota noiden vaarojen todennäköisyydestä ja vakavuudesta. Vaarakäsitys on tutkimuksessa jäsennetty työnantajan työsuojeluprosessin välivaiheeksi, joka sijoittuu vaarojen havainnoinnin ja vaaroihin reagoimisen väliin. Jotta työnantajan voidaan katsoa toteuttaneen työsuojelutoimintaansa kokonaisuutena arvioituna työsuojelulainsäädännön vaatimusten mukaisesti, tulee vastauksen seuraaviin kahteen kysymykseen olla myönteinen: Ovatko työnantajan toteuttamat vaarojen havainnointikeinot johtaneet paikkansapitävään käsitykseen työpaikan vaaroista, ja onko vaaroihin reagoimiseksi ryhdytty oikeasuhtaisiin ja oikein mitoitettuihin työsuojelutoimenpiteisiin?

Mikäli työnantaja laiminlyö työsuojeluvelvollisuuksiaan, seurauksena voi oikeudellisesti olla hallinnollisia, rikosoikeudellisia ja/tai vahingonkorvausoikeudellisia seuraamuksia. Työsuojelulaiminlyöntejä voi työnantajan toiminnassa ilmetä, vaikka työpaikalla ei olisi sattunut työtapaturmia tai muita terveyden vaarantumisia. Toisaalta työpaikalla sattunut tapaturma tai terveyden vaarantuminen ei automaattisesti tarkoita sitä, että työsuojeluvelvollisuuksia olisi laiminlyöty. Valtaosa työpaikkojen turvallisuuspuutteista tulee korjatuksi jo työsuojeluviranomaisen harjoittaman työpaikkavalvonnan puitteissa. Jälkikäteen valvonnan osalta oikeudellisissa seuraamuksissa korostuvat yksilöihin kohdistuvat rangaistusseuraamukset yhteisöön kohdistuvien seuraamusten sijaan. Tutkimuksessa on kuitenkin havaittu positiivista kehitystä siinä, kuinka käytännössä yhä useammin työturvallisuusrikossyytteisiin asetetaan ja työturvallisuusrikoksesta rangaistukseen tuomitaan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevan sääntelyn tavoitteiden mukaisesti myös työnantajan ylimmän organisaatioportaan edustajia.

Kun otetaan huomioon erityisesti työturvallisuusrikoksen luonne yhteisörikollisuuden muotona, olisi myös työnantajayhtiö itsessään perusteltua saattaa rikosoikeudelliseen vastuuseen nykyistä useammin. Mikäli työturvallisuusrikosasioiden yhteydessä rikosoikeudellisina seuraamuksina hyödynnettäisiin nykyistä laajemmin yhtäältä yhteisösakko- ja toisaalta menettämisseuraamuksia, tulisi se epäreilu kilpailuetu, joka työturvallisuusmääräyksiä rikkomalla on saavutettavissa, paremmin kompensoiduksi. Kun lisäksi otetaan huomioon se, että työturvallisuuslaiminlyöntien seurauksena tuomittavat oikeudelliset seuraamukset jäävät kokonaisuutena tarkasteltuna tyypillisesti varsin maltilliselle tasolle, on tilanne sääntelyn preventiivisen vaikutuksen näkökulmasta ongelmallinen.

Kun otetaan huomioon ne oikeushyvät, joita työsuojelua koskevilla säännöksillä pyritään suojelemaan, erityisesti työturvallisuusrikostuomioita langettaessa säädettyä rangaistusasteikkoa olisi perusteltua hyödyntää laajemmin.

Siitä huolimatta, ettei rangaistus- ja korvausriski yleensä ole taloudelliselta merkitykseltään työnantajalle ensisijainen syy ylläpitää ja kehittää työpaikan työsuojelutoimintaa, on työturvallisuusmääräyksillä ja niitä tehostavilla oikeudellisilla seuraamuksilla eittämättä olennainen rooli siinä, miten työnantaja toteuttaa omaa työsuojelutoimintaansa. Työsuojelulainsäädäntö ja siinä asetetut tavoitteet auttavat osaltaan työnantajaa suuntaamaan työsuojelutoimintaansa, ja työnantajan käytössä olevan työsuojelukeinovalikoiman suhteen kattava normisto osoittaa, mitä kaikkea työsuojelutoimintaa organisoitaessa tulee ainakin ottaa huomioon.

4. Lopuksi

Väitöskirjassa käytetään termiä työsuojeluvastuu tarkoituksena korostaa työsuojeluajattelun eri ulottuvuuksia – sitä, että työnantaja on velvoitettu huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä kokonaisvaltaisesti, ei vain perinteisessä tapaturmien torjuntatarkoituksessa vaan myös laajemmin työstä johtuvia riskejä ennaltaehkäisten ja työolosuhteita jatkuvasti kehittäen. Työsuojelulainlyöntejä koskeva oikeuskäytäntö on kuitenkin vielä pitkälti tapaturmakeskeistä, ja useimmiten syyte työturvallisuusrikoksesta tulee nostetuksi nimenomaan työpaikalla sattuneen varsin vakavan tapaturman seurauksena. Oikeuskäytännössä liiallinen onnettomuuskeskeisyys voi johtaa yhtäältä siihen, että työpaikalla sattunut tapaturma tulkitaan automaattisesti työnantajan työsuojeluvastuun perustavaksi. Toisaalta seurauksena voi olla se, että työnantajan työsuojeluvastuuta rajoitetaan liiaksi, kun huomio kiinnitetään tapaturman välittömiin syihin sen sijaan, että arvioinnissa keskityttäisiin työturvallisuusrikoksen vaarantamislouheen mukaisesti siihen, onko työnantajan toiminnassa ollut vallalla työturvallisuusmääräysten vastainen olotila. Tutkimusta varten kerätyn oikeustapausaineiston perusteella tuomioistuimissa näyttäisi olleen useammin kyse nimenomaan jälkimmäisestä ilmiöstä.

Väitöskirjassa vastataan osaltaan olemassa olleeseen tutkimukselliseen tarpeeseen. Työnantajan työsuojeluvollisuuksien kokonaisuutta, velvollisuuksien oikeudellista asemaa tai keskinäisiä suhteita ei ole aikaisemmin voimassa olevan TTurvL:n aikana juurikaan tutkittu. Tutkimusta laadittaessa on myös havaittu jatkotutkimuskohteita. Näitä ovat esimerkiksi kerätyn oikeustapausaineiston laajempi ja syvällisempi tilastollinen analyysi sekä työnantajan yksilöidympien ja yksityiskohtaisempien työsuojeluvollisuuksien tarkempi tarkastelu. Lisäksi

erityisesti työnantajan vahingonkorvausvastuuseen liittyen on tunnistettu kysymyksiä, joiden osalta tarkempi tutkimus voisi olla tarpeen.

Tutkimuksessa tehdyt havainnot ja johtopäätökset jäävät mahdollisen jatkotutkimuksen koeteltaviksi, mutta ovat myös hyödynnettävissä paitsi työpaikoilla työsuojelutoimintaa toteutettaessa ja kehitettäessä, myös tuomioistuimissa TTurvL:ia sovellettaessa sekä lainsäätäjän toiminnassa lakimuutosten tarvetta arvioitaessa. Työnantajan näkökulmasta on olennaista ymmärtää tarve läpi organisaation tunnustetulle ja omaksutulle turvallisuuskulttuurille, mutta olennaista on havaita myös se, ettei työnantajan työsuojeluvastuu kuitenkaan ole tuottamuksesta riippumatonta. Se, että työnantajan vastuulle on säädetty myös rajoittavia tekijöitä, on perusteltua, jotta myös sellaisille lähtökohtaisen vaarallisille töille, joihin liittyviä vaaroja ei ole mahdollista kokonaisuudessaan poistaa mutta jotka on kuitenkin saatava tehdyiksi, löytyy teettäjänsä. Myöskään inhimillisten virheiden vaaraa ei ole mahdollista kokonaisuudessaan torjua, jos ja kun työsuoritteesta lopulta kuitenkin vastaa ihminen.

Sääntelyn preventiivisen vaikutuksen näkökulmasta on tärkeää, että työsuojelulainlyönneistä myös käytännössä koituu oikeudellisia seuraamuksia eikä työnantajan työsuojeluvastuuta rajoiteta tarpeettomasti. Työsuojelulainlyönntejä tuomioistuimen käsiteltäväksi saatettaessa sekä laiminlyönntejä tuomioistuimissa arvioitaessa työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen vaikutus työnantajan työsuojelutoiminnan vaatimustasoon olisikin syytä ottaa huomioon mahdollisimman kattavasti sekä vaatimustasoa korottavien tavoitteiden ja periaatteiden että vaatimustasoa laskevien rajaavien tekijöiden osalta. Samalla huomiota tulisi kiinnittää työnantajan työsuojelutoimintaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti vaarojen havainnointivaiheesta vaaroihin reagoimisvaiheeseen.