

Liisa Lähteenmäki ja Anne Alvesalo-Kuusi



Mitä yhteisösakkotuomiot voivat kertoa työturvallisuuskulttuurista?

Abstrakti

Työturvallisuutta koskevassa tutkimuksessa on siirrytty 2000-luvulta alkaen painottamaan turvallisuuskulttuuria ja turvallisuuden hallintaa. Tämä tarkoittaa siirtymistä yksittäisen ”onnettomuusalttiin työntekijän” tekemien virheiden tarkastelusta kokonaisvaltaiseen ja organisaatioiden rakenteellisia tekijöitä ja sosiaalista vuorovaikutusta huomioivaan käsitykseen työturvallisuudesta. Myös työturvallisuutta koskevat lait ja säännökset ovat merkittäviä työpaikkojen turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Kun työturvallisuuden kehittämisessä on siirrytty yksilöihin kohdistuvasta toiminnasta ja syyllistämisestä käsitykseen kulttuurin merkityksestä, on työturvallisuuteen liittyvän lainsäädännönkin piirissä alettu yksilöiden sijaan huomioimaan myös kollektiivisen tahdonmuodostuksen ja rakenteiden vaikutus yritysten ja yhteisöjen toimintaan. Mitä turvallisuuskulttuurista voidaan päätellä niissä tilanteissa, kun työturvallisuuteen liittyvää laiminlyöntiä käsitellään rikoksena? Tutkimuksen aineistona on 11 työturvallisuusrikostapausta, joissa on tuomittu yhteisösakkoja. Tuomiot on analysoitu teoriaohjautuvan sisällönanalyysin keinoin. Keskeiseksi ongelmaksi tuomituissa tapauksissa nousee puutteellinen turvallisuuskulttuuri, joka kiteytyy vuorovaikutuksen ongelmiin työnantajien, työntekijöiden ja systeemien välillä. Tarkastelemisamme tapauksissa työturvallisuus ymmärretään usein organisaation muusta toiminnasta erilliseksi osa-alueeksi. Onkin pohtimisen arvoista, miten työyhteisön sosiaalinen vuorovaikutus saadaan konkreettisesti työturvallisuuden keskeiseksi elementiksi.

Johdanto

Työturvallisuutta koskevassa tutkimuksessa on siirrytty 2000-luvulta lähtien painottamaan turvallisuuskulttuuria, turvallisuusilmapiiriä ja turvallisuuden hallintaa. Työturvallisuuden tutkimuksen pitkässä historiallisessa kaaressa tämä tarkoittaa siirtymistä yksittäisen, ”onnettomuusalttiin työntekijän” ja yksilöiden tekemien virheiden tarkastelusta kohti sosiaalisia suhteita, kulttuurisia toimintatapoja ja organisaatioiden rakenteellisia tekijöitä huomioivaa kokonaisvaltaista käsitys-

tä työturvallisuuden syntymisestä ja ylläpidosta. (Esim. Cooper 2000; Cox & Cox 1991; Nichols 1997, 81; Reiman & Oedewald 2008.) Turvallisuuskulttuurin näkökulmaa voi pitää radikaalina, sillä työturvallisuuden tutkimuksessa on voimakkaasti keskitytty yksittäisiin tapahtumiin, niiden fyysisiin syihin, sekä tekniisten ratkaisujen kehittämiseen.

Työorganisaatioissa toimintatapojen ja rakenteiden ohella myös työturvallisuutta koskevat lait ja asetukset, sekä niiden noudatta-

misen valvonta ovat merkittäviä turvallisuuden vaikuttavia tekijöitä. Säädösten tarkoituksena on suojata työntekijöitä terveyttä ja turvallisuutta vahingoittavilta työolosuhteilta ja samalla vähentää työtapaturmista aiheutuvia kustannuksia ja inhimillistä kärsimystä. Lainsäädäntö, tärkeimpänä työturvallisuuslaki, asettaakin omalta osaltaan vaatimuksia työpaikkojen työsuojelutoiminnalle ja turvallisuuskulttuurille. Työturvallisuuslain mukaan velvollisuus ylläpitää turvallisuutta on sekä työnantajalla, jonka on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä (TturvL 8§) että työntekijällä, jonka on noudatettava työssään, paitsi työnantajan ohjeita, myös järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta (TturvL 18§).

Työturvallisuutta ja työtapaturmia koskevissa tutkimuksissa on kuitenkin vähälle huomiolle jäänyt niin aineistojen kuin johtopäätösten kannalta se, että työturvallisuussäännösten noudattamista on Suomessa tehostettu myös rikosoikeudellisilla sanktioilla. Rikosoikeutta on etenkin työnantajapiireissä pidetty radikaalina keinona puuttua työnantajan direktio-oikeuteen ja työnantajan ja työntekijän välisiin sopimussuhteisiin. Rangaistusuhkien ei ole katsottu lisäävän työturvallisuutta, ennemminkin vähentävän halukkuutta yhteistoimintaan ja lisäävän vastakainasettelua (Alvesalo-Kuusi & Lähteenmäki 2016a). Rangaistusuhkilla on kuitenkin haluttu ilmaista erityinen yhteiskunnan moite työnantajan työntekijään kohdistuvan oikeudenloukkauksen johdosta. Toisin sanoen, tietty työntekijän turvallisuutta vaarantavat käytännöt ja laiminlyönnit on katsottu niin vakaviksi, että ne on kriminalisoitu. Työturvallisuuteen liittyvien laiminlyöntien osalta rikosvastuu on yksiselitteisesti työnantajalla tai hänen edustajallaan, eikä työturvallisuusrikoksesta voida tuomita työntekijäasemassa olevia henkilöitä.

Työturvallisuusrikosta koskevan RL 47:1 pykälän taustalla voi kuitenkin nähdä myös yksittäisen esimiehen vastuuta laajemman työturvallisuuskulttuurin ajatuksen, etenkin vaatimuksessa huolehtia työturvallisuuden talou-

dellisista ja toiminnan järjestämiseen liittyvistä edellytyksistä. Nämä edellytykset tarkoittavat työnantajaorganisaation ja sen kaikkien toimintojen järjestämistä niin, että työt voidaan suorittaa turvallisesti. Toimintatavat ja kulttuuri tulevat mukaan myös rikoslain yleisellä viittauksella työturvallisuusmääräyksiin, jotka puolestaan määritellään ennen kaikkea työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslaissa säädetään toimintaa ohjaavien velvollisuuksien jakautumisen lisäksi muun muassa työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnasta sekä työsuojelun toimintaohjelmasta (TturvL 9§; 17§). Yhteistoimintamääräyksen keskeisenä tarkoituksena on mahdollistaa organisaation yhteiset määrittelyt ja toimintatavat, joilla työturvallisuutta voitaisiin jatkuvasti kehittää ja ylläpitää. Lisäksi työturvallisuuslaki velvoittaa myös muita työorganisaatioihin liittyviä toimijoita, kuten suunnittelijoita, rakennuttajia, tarkastuksia suorittavia, sekä koneen tai laitteen asentajia. Säädös tiedottamisesta ja yhteistoiminnasta yhteisillä työmailla viittaa myöskin työturvallisuuden yhteisöllisiin tekijöihin (TturvL 50§; myös Tarkkonen 2016, 82–86).

Vakavimmiksi määritellyt työrikkokset siirrettiin Suomessa erillislaeista rikoslakiin vuonna 1995. Samana vuonna säädettiin oikeushenkilön rangaistusvastuu (RL 9), mutta tuolloin työrikkokset jätettiin viime hetkellä tämän yrityksille ja yhteisöille määrättävän sakkorangaistuksen ulkopuolelle. Vaikka oikeushenkilön rangaistusvastuu oli valmisteltu lainsäädäntöprosessissa koskemaan myös työturvallisuusrikkoksia, ulotettiin se niihin vasta vuonna 2003. Vuosina 1973–1994 käyty kamppailu yhteisösakon säätämisestä osoitti, että yksi uuden lainsäädännön tiellä olleista esteistä oli rikoslain yksilöön kohdistuva katse, sekä rikoslainopin käsitys rikoksen luonteesta pistemäisenä kahden ihmisen – uhrin ja tekijän – välisenä tapahtumana, joka voidaan aina kiinnittää tiettyyn tapahtumapaikkaan ja -aikaan. 1980-luvulla oikeusoppineet lopulta myönsivät, että yhteiskunnan muutos ja erityisesti yhteisöjen ja organisaatioiden päätök-

senteon ja toimintojen monimutkaistuminen edellyttivät myös rikoslainopin käsitteiden ja käytäntöjen päivittämistä. (Alvesalo-Kuusi & Lähteenmäki 2016a.)

Lainsäädännön ja työturvallisuuskulttuurin risteämäkohta on mielenkiintoinen tutkimuskohde. Kun työturvallisuuden kehittämisessä on siirrytty yksilöihin kohdistuvasta toiminnasta ja syyllistämisestä kollektiiviseen käsitykseen toimintatapojen, arvojen ja yhteistoiminnan merkityksestä, on työturvallisuuteen liittyvän lainsäädännönkin piirissä alettu huomioimaan yksilöiden ja fyysisten olosuhteiden lisäksi myös kollektiivisen tahdonmuodostuksen ja rakenteiden vaikutus yritysten ja yhteisöjen toimintaan. Miten työturvallisuuskulttuurin korostamat näkökulmat näkyvät niissä tilanteissa, kun organisaatiossa on syyllistytty työturvallisuuden vaarantamiseen? Pohdimme tässä artikkelissa mitä työturvallisuusrikoksesta tuomitut yhteisösakko-rangaistukset voivat kertoa organisaatioiden työturvallisuuskulttuurista.

Työturvallisuuden muuttuva merkitys: yksilöstä kulttuuriin, fyysisestä ympäristöstä yhteistoimintaan

Työturvallisuustutkimus on perinteisesti keskittynyt vahvasti tekniseen ongelmanratkaisuun sekä onnettomuuksien, haittojen ja sairauksien ehkäisyyn. Eri ammattialoja ja työtekijöitä on tutkittu altistumisten, kuormitusten ja vaarojen arvioinnin näkökulmista. Mittausten ja arvioinnin kohteena on ollut ”irrationaalisesti toimiva yksilö”, ”inhimillinen virhe” tai ”tekninen riski” (Reiman & Oedewald 2008, 39–43). Määrällinen tutkimus työtapaturmien yleisyydestä, tapahtumaolosuhteista ja syistä on myös ollut yleistä. Tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota erityisesti fyysiseen työympäristöön, kuten kemiaaleihin, meluun, lämpöolosuhteisiin ja työtahtiin, työkoneisiin ja -laitteisiin, sekä näistä johtuvien terveys- ja turvallisuussuhkien torjumiseen. (Kts. esim. Reason 1997; Suomessa mm. Starck & Teräsvirta 2009; Starck ym.

2008.) Työturvallisuus onkin ollut pitkälti tuotantotaloutta, tekniikkaa ja insinööritiedettä, ei niinkään sosiaalityötä (esim. Henttonen 2000; Sinisammal & Reiman 2010; Tamminen ym. 2001).

Merkittäviksi turvallisuuteen liittyviksi uusiksi tutkimusavauksiksi ovat 2000-luvulla nousseet organisaatiokulttuurin käsitteeseen pohjaava ajatus työturvallisuuskulttuurista sekä työturvallisuusjohtaminen (Reiman & Oedewald 2008, 46). Työturvallisuuskulttuuri-termi on alkujaan kehitetty työturvallisuuskriittisten toimialojen (mm. ydinenergia, lento- ja junaliikenne, öljynporausta) onnettomuustutkimuksessa. Termin synty liitetään erityisesti Tshernobylin ydinvoimalaonnettomuuden tutkimintaan (Cooper 2000; INSAG 1988). Termin sisällöstä tai siitä, miten työturvallisuuskulttuuria luodaan, ei vallitse tutkijoiden piirissä edelleenkään yksimielisyyttä. Yksinkertaisimmallaan työturvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan organisaation määrittelemää työturvallisuustasoa ja tapaa, jolla kyseinen yhteisö pyrkii sitä toteuttamaan (Reiman 2013).

On selvää, että jokaisessa organisaatiossa on jonkinlainen työturvallisuuskulttuuri. Onkin huomattava, että työturvallisuuskulttuuri voi olla myös puutteellista, huonoa tai negatiivisia vaikutuksia tuottavaa. Täten itse käsite ja sen määrittely toteuttaminen on syytä erottaa toisistaan. Työturvallisuuskulttuurista onkin esitetty sekä *toteuttamista* korostava näkemys, jolloin työturvallisuuskulttuuri nähdään joksikin, jota toimijat jatkuvasti yhdessä luovat ja tuottavat, että organisaation *rakennetta* korostava näkemys, jolloin työturvallisuus nähdään organisaatiolle ominaiseksi arvoksi ja protokollaksi (esim. Cooper 2000; Edwards, Davey & Armstrong 2013; Schein 1987). Edwards ym. (2013, 72–76) jaottelevat eri näkökulmat antropologiseksi, normatiiviseksi ja pragmaattiseksi lähestymistavaksi työturvallisuuskulttuuriin, korostaen ensin mainitussa toimijoiden jaettuja arvoja ja asenteita, keskimmaisessa organisaation rakenteita ja prosesseja, kolmannessa taas yksilöiden käyttäytymistä sekä sen syistä ja motiiveja.

Turvallisuuskulttuurin käsitteessä yhdistyvät kaksi laajaa termiä, turvallisuus ja kulttuuri, jotka molemmat liitetään yksilöä ja yksittäistä tekoa tai olosuhdetta laajempien merkityssysteemien, yhtäältä yhteisön arvojen ja toiminnan, sekä toisaalta riskien arvioinnin ja uhkien välttämisen myötä yhteen (Erickson 2000; Reiman & Rollenhagen 2014; Ruuhilehto & Vilppola 2000; Simola 2005). Tässä artikkelissa turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan antropologis-pragmaattisesti sitä *organisaation eri toimijoiden, yhdessä, asenteiden, arvojen ja käytöksen myötä luomaa ja uusintamaa tapaa toimia riskien ja uhkien toteutukseksi, ennakoinnukseksi ja ehkäisemiseksi* (vrt. Ruuhilehto & Vilppola 2000, 18). Arvot, asenteet ja tapa toimia tuottavat kulttuurin. Kulttuurin avulla organisaatioissa sallitaan tai suositetaan tietynlaista käytöstä tai arvomaailmaa, samalla ehkäisten toisenlaista (vrt. Reiman 1999, 15). Turvallisuuskulttuuri on kuin kehä, jota teoilla jatkuvasti uusinnetaan olemassa olevaksi. Sen muuttaminen vaatii siis myös tietoista toisintoimimista.

Reimanin (1999) mukaan turvallisuuskulttuurissa on kysymys sitoutumisesta turvallisuuden ensisijaisuuteen. Sitoutuminen tarkoittaa selkeää vastuun ja velvollisuuksien jakamista, avoimuutta ja virheistä oppimista. Tärkeää on vuorovaikutus, joka mahdollistaa edellä mainitut turvallisuuteen sitoutumisen kivijalat, jaetut perusoletukset ja sosiaaliset käytännöt, joiden pohjalta kulttuuri rakentuu (Reiman 1999, 25–26; 29; kts. myös Cooper & Findley 2013). Turvallisuuskulttuuriin sisältyy siis vahva yhteisöllinen näkökulma. Turvallisuuskulttuurin toteuttaminen perustuu arvojen, sitoutumisen ja vuorovaikutuksen lisäksi myös luottamukseen eri toimijoiden välillä, sekä käsitykseen siitä, että ennaltaehkäisy ja turvallisuuden arvostaminen ovat (kustannus)tehokkaita tapoja ylläpitää turvallisuutta (Pietikäinen ym. 2010; Simola 2005). Hyvää turvallisuuskulttuuria luodaan kollektiivisesti, huomioimalla yksilön, organisaation ja työtehtävien vuorovaikutus, sekä arvioimalla ja ennakoimalla niin yksilötason toiminta ja

arvostukset, kuin kollektiivisen, jaetun tason normit ja arvostukset. Turvallisuuskulttuuriin opitaan jakamalla kokemuksia ja ottamalla mallia. (esim. Reiman & Rollenhagen 2014.) Kulttuurinen näkökulma ei siis tarkoita toiminnan tarkastelun hylkäämistä, vaan sen avulla on mahdollista kohdistaa tarkastelu yksittäisen teon tai henkilön sijasta käytöksen ja ymmärryksen taustalla vaikuttaviin laajempiin kokonaisuuksiin, arvoihin, normeihin ja asenteisiin. (Vrt. Cooper 1998, 17; Pietikäinen ym. 2010; Reiman & Oedewald 2008.) Reiman ja Oedewald (2008) puhuvatkin turvallisuuskulttuurista neljäntenä aikakautena, jossa tulisi painottua holistinen näkökulma turvallisuuteen.

Aiemman tutkimuksen perusteella työturvallisuuden tutkimuksessa tulisi siis huomioida entistä paremmin ne kollektiiviset, sosiaalisesti rakentuvat arvomaailmat, joihin vaikuttamalla voidaan lisätä turvallisia toimintatapoja. Tällainen tutkimus ottaa huomioon, että organisaatio on aina enemmän kuin teknisten tai hallinnollisten osiensa summa. (Cooper 2000.) Empiiristä tutkimusta, jossa työturvallisuutta lähestyttäisiin sosiaalisena, *vuorovaikutukseen kiinnittyvänä ilmiönä* on kuitenkin tehty melko vähän (vrt. Choudhry, Fang & Mohamed 2007; kts. kuitenkin Lee 1996; Nielsen 2014; Niskanen 1994). Johtamisen ja hallinnan näkökulmasta työturvallisuutta on Suomessa kylä tutkittu (esim. Rantanen ym. 2007; Simola 2005), mutta pelkkä johtamisen tarkastelu ei tavoita organisaation koko sosiaalista maailmaa. Turvallisuuden johtamisen tutkimuksessa on kuitenkin tuotettu käytännön malleja ja toimintatapoja, joiden avulla organisaatiot voisivat toteuttaa turvallisuutta entistä paremmin (Frick ym. 2000; Palukka & Anttila 2011; Reiman & Oedewald 2008, 64–88).

Organisaatiokulttuurin näkökulman mukaisesti myös muut kuin itse työhön ja ryhmän tehtävään liittyvät kulttuuriset tekijät vaikuttavat organisaatiossa toteutuvaan turvallisuuteen. Esimerkiksi erilaiset alakulttuurit ja sosiaaliseen asemaan kiinnittyvät kulttuuriset toimintatavat voivat johtaa siihen, että yrityk-

sessä toimii yhtäaikaaisesti useita erilaisia kulttuureita, joiden suhde työturvallisuuteen saattaa vaihdella (vrt. Cooper 2000; Martin 1992; Pidgeon 1998; Schein 1996). Sukupuolen mukaan segregoituneet työmarkkinat ja eri ammatteihin liittyvät ”esittämisen tavat” luovat osaltaan sosiaalisia normeja, joiden mukaan esimerkiksi turvallisuuden vähättely ja riskien ottamisen ihannoitinta ovat maskuliininen tapa toimia ja erottautua feminiinisyydestä (Vrt. Edwards 2006; Turtiainen 2014). Toisaalta perinteiseen vastakkainasetteluun ja sosiaaliluokkiin liittyvät ennakkoluulot ja valta-asettelmat luovat ja rajoittavat organisaation sosiaalista vuorovaikutusta (Antonsen 2009, 187). Kolmanneksi, ikään ja kokemukseen liittyvät konventiot, nimitykset, edut ja rajoitukset tuottavat ennakkoluuloja ja stereotyyppioita, jotka vaikuttavat sosiaaliseen vuorovaikutukseen (Airila 2007). Neljänneksi, sosiotekniset systeemit, ihmisen ja järjestelmän yhteistoiminta, tuottaa ja edellyttää ”kieltä”, jota organisaation jäsenten tulisi ymmärtää yhdenmukaisesti ja jakaa tasapuolisesti (Reiman & Rollenhagen 2014).

Vuorovaikutuksen merkitys työturvallisuuden osana realisoituu ehkä selvimmin niin kutsutuilla yhteisillä työpaikoilla, joilla useamman työnantajan työntekijät työskentelevät peräkkäin tai yhtä aikaa. Nenonen ja Vasara (2013) ovat tutkimuksessaan havainneet, että erityisesti informaation kulku, vastuunjako ja työkohteiden jatkuva vaihtuminen ovat ongelmakohtia yhteisten työmaiden turvallisuushallinnassa. Yhteiset työpaikat ja alihankintaketjut lisäävätkin toimijoita, toimintamalleja, ”päätöksentekijöitä” ja päätösten vaikutuksia myös pienissä alihankintayrityksissä, joissa virallista toimivaltaa saattaa edelleen käyttää vain yksi henkilö. Tällöin työturvallisuuden tuottamiseen vaikuttavat myös työorganisaatioiden eri tasoilla ja eri tavoilla toimivat henkilöt, tiedonkulku ja toiminnan mahdollistaminen, kuin myös päätösten tekemättä jättäminen (Nenonen & Vasara 2013; vrt. Helminen 2009, 261). Turvallisuuskulttuurin tutkimuksessa tulisikin aiempien tutkimus-

tulosten mukaan olla lähtökohtaisesti kyse myös vallankäytön analyysistä, joka puolestaan kytkeytyy organisaatiokulttuurin ja vastuun määritelmiin, rajoihin ja tulkintoihin (Antonsen 2009; Perrow 1984, 380–382). Turvallisuuskulttuurin määrittelyssä, resursoinnissa ja toteuttamisessa organisaation ylimmällä johdolla on kuitenkin aina keskeinen vastuu (Oedewald & Reiman 2006, 25; Tarkkonen 2016, 80).

Työturvallisuuskulttuuri työelämää koskevassa lainsäädännössä

Näkemyks organisaatiokulttuurin vaikutuksesta työturvallisuuteen on lisääntynyt sitä mukaa kuin organisaatioiden rakenteet ovat monimutkaistuneet, yritysten koko kasvanut ja yritysten toiminnan vaikutukset laajentuneet. Huolimatta suuresta määrästä kulttuuri- ja yhteistoimintapuhetta, kollektiivinen ja sosiaalinen toiminta, sekä rakenteiden merkitys ovat olleet vaikeasti määriteltäviä ja hyväksyttäviä osa-alueita suomalaisessa työturvallisuus- ja työrikoslainsäädännössä. Myös lainsäädäntö itsessään on kulttuurista merkityksentuottamista, sillä esimerkiksi työturvallisuuslain sisältö määrittää ja muotoilee hyvin konkreettisesti sen, mistä työturvallisuudessa on kyse, mitkä asiat eivät kuulu työturvallisuuden piiriin ja kenen vastuulle tai valtaan työturvallisuuden luominen ja ylläpito kuuluvat. Oikeudelliset tekstit ja niihin liittyvät kamppailut luovat merkityksiä, ehtoja ja viittekehyyksiä, joiden pohjalta turvallisuutta työorganisaatioissa tuotetaan (vrt. Niemi-Kiesiläinen, Honkatukia & Ruuskanen 2006; Alvesalo-Kuusi & Lähteenmäki 2016a).

Työturvallisuuslain muutoksista voikin tunnistaa lisäyksiä, joiden myötä myös muita kuin konkreettisia ja fyysisiä työoloja painotettavia sisältöjä on otettu mukaan työturvallisuuden sääntelyyn. Vuoden 1958 työturvallisuuslaissa luetellaan lähinnä fyysiseen työympäristöön, kuten ilmanvaihtoon, käymälöihin, juomaveden tai valaistukseen liittyviä vaati-

muksia. Työntekijä on lakitekstissä ohjeiden noudattaja ja totteliija, jonka edellytetään ilmoittavan viipymättä koneiden tai laitteiden puutteista ja vioista. Lainsäädäntö oli tehty lähinnä teollisuustyötä silmällä pitäen ja se keskittyi vahvasti ammattitautien ehkäisyyn (Kivistö ym. 2014; Ullakonoja 2006a, 447). Vuoden 1958 työturvallisuuslain 8 § kuitenkin mainitsee, että ”työnantajan ja työntekijän on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan työturvallisuutta työpaikalla.”

1980-luvulle tultaessa ei työyhteisön sosiaalista vuorovaikutusta tai yritysten organisaatorakenteen ja työturvallisuuskulttuurin merkitystä kuitenkaan edellä mainittua yhteistoimintaa laajemmin työturvallisuutta säätelevässä lakiteksteissä vielä eksplikoida. Komiteanmietinnöissä käsitteet työympäristö ja työyhteisön sosiaalinen merkitys nostettiin esiin jo 1970-luvulla, mutta työturvallisuuslakiin niitä ei saatu (kts. Kivistö ym. 2014)¹. Vasta vuonna 1994 työturvallisuuslakiin lisättiin selvästi työturvallisuuskulttuuriin viittaavia vaatimuksia toimintaohjelmien laatimisesta työturvallisuuden jatkuvaksi kehittämiseksi. Vuoden 1997 osittaisuudistuksessa edellytettiin myös entistä selkeämmin ottamaan huomioon yhteisten työpaikkojen ja ulkopuolisen työvoiman aiheuttamat vaatimukset työturvallisuudelle, tosin ainoastaan rakennusalalla.

Yhteisten työpaikkojen turvallisuussäännökset tulivat sovellettavaksi toimialasta riippumatta vuonna 2002. Tuolloin työturvallisuuslakia muokattiin myös siten, että työnantaja veloitettiin ottamaan huomioon työntekijään liittyvien yksilöllisten muuttujien ohella myös työolosuhteista ja muusta työympäristöstä johtuvat seikat, jotka ovat tarpeellisia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimiseksi. Lainmuutoksen valmisteluasiakirjoissa työympäristön määriteltiin

tarkoittavan työturvallisuuden ja -terveyden lisäksi myös henkistä ja sosiaalista hyvinvointia (Komiteanmietintö 2001, 51; Kivistö ym. 2014, 202). Työnantajan velvollisuutta tarkkailla työympäristöä ehdotettiin laajennettavaksi siten, että ”tarkkailuvelvoite ulottuisi työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden ohella myös työyhteisön tilaan eli sosiaaliseen toimivuuteen” (HE 59/2002, yksityiskohtaiset perustelut 8§). Lakitekstissä 8 § sai muodon ”Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta”. Tarkkailuvelvoite ulottuu siis ”työyhteisön tilaan”, mutta sanoja *sosiaalinen toimivuus* ei lakiin kirjattu. Sanojen ”työyhteisön tila” merkitystä ei ole lakikommentaareissa avattu (esim. Sortti 2013, 98; Ullakonoja 2006, 454). Vaarojen arvioinnissa puolestaan korostettiin tavoitetta aikaansaada työpaikoilla suunnitelmallisia ja pitkäjänteisiä toimintatapoja työturvallisuuden omaksumiseksi osaksi työnantajan kaikkea toimintaa, kaikilla hierarkian tasoilla (HE 59/2002, yksityiskohtaiset perustelut, 10§). Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen tuli pakolliseksi ja siitä edellytettiin keskusteltavan työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa. Vuoden 2002 työturvallisuuslain muutoksen keskeinen viesti on, että työturvallisuutta ei tule enää ymmärtää organisaatioissa erillisenä osa-alueena, vaan se olisi hyvä omaksua ja huomioida kaikessa organisaation päätöksenteossa, kaikilla tasoilla (Saloheimo 2003, 50; Siiki 2003;).

Vuonna 1995, kun työrikkokset siirrettiin rikoslakiin, alettiin rikoslaisissa puolestaan huomioida yhteisöllisen päätöksenteon ja monen toimijan vuorovaikutuksen merkityksen, painottaen yhtiöissä ”tosiasiallista päätösvaltaa” käyttävien vastuuta. Työturvallisuusrikosta koskevalla RL 47 luvun 1 §:llä pyrittiin oikeusoppineiden mukaan siirtämään rangaistusvastuun painopistettä työturvallisuutta yleisesti ja laaja-alaisesti vaarantaviin menettelyihin. Säännöksen tavoitteena on korostaa työnantajaorganisaation ylempien päätöksentekijätahojen velvollisuutta huolehtia työ-

1 On kuitenkin hyvä huomata, että muussa työturvallisuuteen liittyvässä lainsäädännössä sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja kulttuuriin liittyviä muutoksia tehtiin myös 1970-luvulla, esim. Laki työsuojelun valvonnasta 131/1973.

turvallisuusmääräysten mukaisten konkreettisten turvallisuusratkaisujen edellytyksistä (kts. Ala-Mikkula 2016, 13; Helminen 2009, 258). Samana vuonna säädetyn oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskevan lain esitöissä rangaistusvastuuta puoltavana seikkana taas todetaan muun muassa että ”eri henkilöiden toiminnan yhteisvaikutuksen tuloksena voi syntyä huomattavaa vahinkoa tai vaaraa, vaikka kunkin yksittäisen henkilön osuus erikseen arvioiden olisi merkitykseltään pieni” (HE 95/1993).

Yksilövastuu voisi oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskevan lakiesityksen mukaan johtaa kohtuuttomiin tuloksiin, ”erityisesti niissä tapauksissa, joissa yhteisön yleisistä toimintalinjoista päättävät henkilöt eivät itse syyllisty rikokseen, mutta vaikuttavat toiminnan tavoitteita asettamalla siihen, että toimeenpanotehtävissä työskentelevät joutuvat menettelemään rangaistavalla tavalla” (HE 95/1993). Näissä muotoiluissa korostuvat käsitteellisesti yhteistoiminta ja toimintatapojen luominen (yleiset toimintalinjat), joiden nähdään vaikuttavan organisaation jäsenten käyttäytymisen taustalla. Merkittävää on, että hallituksen esityksessä huomioidaan valtasuhteiden ja päätöksenteon suhdeverkoston merkitys toimeenpanotehtävissä työskentelevien käytöstä ”pakottavana” elementtinä. Myös rikoslain työturvallisuusrikoksia koskevassa hallituksen esityksessä viitataan kulttuurisiin tekijöihin korostamalla niin ikään organisaatioiden eri tasoilla vaikuttavien vastuuhenkilöiden yhteistoiminnan vaikutusta, sekä vastuuasemien organisoiminnin ja yhteistyön merkitystä työturvallisuustoiminnan järjestämisessä (HE 94/1993).

Kun oikeushenkilön rangaistusvastuu ulotettiin vuonna 2003 työturvallisuusrikoksiin, alettiin yhteisöllisen päätöksenteon ja monen toimijan vuorovaikutuksen merkitys huomioida myös työturvallisuuteen liittyvän rangaistusvastuun osalta. Lain esitöissä mainitaan yhteisön kulttuuriin viittaavina tekijöinä – ja keskeisinä syinä ulottaa yhteisövastuu työturvallisuusrikoksiin – selkeiden tehtävä- ja toi-

mivaltamäärittelyjen merkitys, päätöksentekijöiden suhtautuminen turvallisuusilmapiiriin, sekä työnantajan velvollisuus ottaa selvää työturvallisuusvastuun sisällöstä ja toteutumisesta (HE 53/2002). Näiden muotoilujen voi tulkitä viittaavan vuorovaikutukseen ja yhteisen sosiaalisen ymmärryksen luomiseen, turvallisuuteen sitoutumiseen, sekä kollektiiviseen vastuunkantoon turvallisuuden konkreettisesti toteuttamisessa. Kollektiivista vastuunkantoa heijastaa myös se, että oikeushenkilön vastuu voi materialisoitua, vaikka itse rikoksen tekijää ei saada selville tai muusta syystä tuomita rangaistukseen (RL 9, 2§).

Vuonna 2012 Suomessa sattui Tilastokeskuksen tietojen mukaan palkansaajille yhteensä 105 496 työpaikkatapaturmaa (SVT 2015). Samana vuonna työsuojeluviranomainen teki 425 tutkintapyyntöä poliisille. Tuomittuja tapauksia oli tuona vuonna 148, joista yhteisösakkotuomioita oli 35. Teoreettisesti tarkastellen kaikista tilastoiduista vaaratilanteista äärimmäisen harva johdi siis rangaistusvastuuseen. (Alvesalo-Kuusi & Lähteenmäki 2016b; Työsuojeluhallinto 2013; SVT 2015.) Kaikki sattuneet työtaturmat eivät tietenkään ole rikoksia. Työturvallisuuden vaarantamisen rikosluonnetta ja työturvallisuuden vuorovaikutuksellista, yhteisöllistä, organisaation päätöksenteosta tai tekemättä jättämisestä riippuvaista luonnetta ei kuitenkaan edelleenkään oikein ymmärretä. On tärkeää huomata, että työturvallisuusrikos on laiminlyöntirikos, eikä se edellytä työntekijän hengen tai terveyden vaarantamista. Pelkkä työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan olemassaolo sinänsä riittää rikoksen tunnusmerkiksi. (Nuutila 2006, 150.) Edelleen on kuitenkin vallalla käsitys, että jos tekoa, uhria ja asetta ei ole, ei ole rikostakaan. Työturvallisuusrikoksia ei mielletä ”oikeiksi” rikoksiksi ja ne saatetaan rikostunnusmerkistön täyttyessäkin nimetä tapaturmiksi tai onnettomuuksiksi (Alvesalo 2007; Alvesalo & Whyte 2007; Tombs 2007).

Toisaalta syynä työssä tapahtuvaan loukkaantumiseen voidaan pitää uhria itseään.

Henkilöt, joille loukkaantumisia tapahtuu, leimataan välinpitämättömiksi, tyhmiksi tai holtittomiksi (Tombs & Whyte 2007, 75–76.) Suomessakin suurin osa poliisin tietoon tulleista työturvallisuuden vaarantamisista kirjataan järjestelmään koodilla S, eli niitä ei käsitellä rikoksina. (Alvesalo & Jauhiainen 2006, 51–60; 72–75; Polstat 2015.) Edellä mainittuja käsityksiä vahvistaa myös tapaturmaraportointi, jossa keskitytään tapaturman tapahtuma-aikaan ja -paikkaan, sekä vahingoittuneeseen yksilöön, hänen toimintaansa ja inhimilliseen virheeseen (esim. Työturvallisuuskeskuksen tapaturma/vaaratilanne -ilmoituslomake; TOT-raportit)². Tällöin huomiotta voi jäädä juuri kulttuuri – asenteet, tavat toimia, vuorovaikutus, sekä laajempi ja ajallisesti jatkumon tuottava toiminnan ja toimimatta jättämisen kehä – joka voi realisoitua laiminlyönteinä, sekä ketjuuntuvina työturvallisuutta heikentävinä arvoina, toimintatapoina ja puutteellisenä resursointina.

Jotta työturvallisuuden ja siihen liittyvien toimintojen ja laiminlyöntien rakentumista kulttuurina olisi mahdollista ymmärtää paremmin, tulisi niihin liittyviä merkityksellistämisen tapoja tutkia tarkemmin. Tutkimushuomiota tulisikin suunnata yksittäisiä tapahtumamekanismeja ja ”viimeistä tekoa” tai inhimillistä virhettä tarkastelevasta orientaatiosta niihin turvallisuuden ja turvattomuuden tuottamisen tapoihin, joita organisaatioissa kulttuurisesti, vuorovaikutuksessa, jatkuvasti ylläpidetään ja uusinnetaan. Tähän päästäksemme esittelemme seuraavaksi aineistomme ja aloitamme työturvallisuusrikoksina tuomittujen tapausten tarkastelun.

Aineisto ja menetelmät

Tämän tutkimuksen aineistona on 11 vuonna 2014 hovioikeuksissa lopullisen lainvoimaisen päätöksensä saanutta työturvallisuusrikostapausta, joissa 12 yhteisöä on tuomittu yhteisösakkoon. Tuomiot on annettu Turun (1, esimerkkitapauksissa merkitty THO), Helsingin (3, HHO), Vaasan (6, VHO) ja Itä-Suomen (1, IHO) hovioikeuksissa. Aineistossa ovat mukana kaikki Oikeusrekisterikeskuksen mukaan lainvoimaiset, hovioikeuden diaarinumerolla kirjatut tapaukset kyseiseltä vuodelta. Aineistossa ei ole mukana tapauksia, joissa syyttäjän vaatima yhteisösakkovaatimus on hylätty, vaikka tällaisiakin tapauksia toki vuosittain on. Aineisto on kerätty Oikeusrekisterikeskuksen tutkimusluvalla.

Laajemmin ajateltuna aineisto on erittäin valikoitunut näyte. Ensinnäkin, suurin osa työturvallisuusrikosepäilyistä ei koskaan ylitä edes esitutkintakynnystä (Alvesalo & Jauhiainen 2006, 51; Alvesalo & Whyte 2007). Toisekseen, suurin osa työturvallisuusrikostuomioista on käräjäoikeustuomioita, eikä suurimmassa osassa työturvallisuusrikostapauksia tuomita yhteisöjä. Yhden vuoden hovioikeustuomioiden tarkastelu onkin hyvin pieni ikkuna siihen, miten työturvallisuusrikoksia ja niiden tapahtumaolosuhteita tuomioistuimissa konstruoidaan. Niistä tehtävät johtopäätökset täytyy siis suhteuttaa aineiston rajallisuuteen. Lisäksi painotamme, että tarkoituksenamme ei ole antaa lainopillisia tulkintasuosituksia, tai ottaa kantaa siihen, onko yksittäisissä tuomioissa päädytty ”oikeaan” lopputulokseen. Tarkastelemme oikeudellista aineistoa kuten mitä tahansa tekstiä, jota analysoimme sosiaalitutkimuksen näkökulmasta ja keinoin. Lainsäädäntöä tai lainvalmisteluaineistoa ei tässä tutkimuksessa siis käytetä lainopin tapaan oikeuslähteinä, vaan niiden avulla kuvataan oikeudellisissa teksteissä rakennettuja käsityksiä työturvallisuudesta. Tuomioita taas tarkastellaan kuvauksina organisaatioiden toiminnasta ja organisaa-

2 TOT-raporttien selostusosioissa käydään kuitenkin läpi myös vastaavien tapahtumien ennaltaehkäisy, jolloin huomiota kiinnitetään mm. työtapojen valvontaan ja riskien tunnistamiseen. Pääasiallisena syynä korostetaan kuitenkin työntekijän omaa toimintaa (kts. Rantanen, Lappalainen ym. 2007).

tioiden edustajien toiminnalle antamista merkityksistä.

Tuomio on dokumenttina täysin omanlaisensa. Sen sisältöön on ensinnäkin vaikuttanut rikosprosessin aikana tapahtuneet esitutkinta- ja syyttäjäviranomaisten tekemät valinnat. Tuomioissa kuvataan oikeustieteellisen koulutuksen saaneen henkilön muotoilemin sanakääntein ja oikeudellisen näkökulman määrittämisen formaatin viitekehyksessä tapahtumia, joiden painoarvo on nimenomaan tuomiota perustelevassa todistusarvossa. On huomattava, että siitä on jätetty pois mahdollisesti suuriakin sekä vastaajien että asianomistajien esittämiä näkemyksiä tai asiantiloja, joiden arvo ei tuomioistuimen kannalta ole ollut merkityksellinen, mutta joka voisi olla työturvallisuuskulttuurin tutkivan kannalta oleellista. Tuomiot ovat tiettyä tarkoitusta varten luotuja dokumentteja, eivät siis täydellisiä kuvauksia syy-seuraussuhteista, tapahtumista tai olosuhteista, vaan ennen kaikkea kannanottoja siihen, miten tapahtumia on oikeudellisesti arvioitava. (Vrt. Hermunen 2006, 159–161; Tapani & Tolvanen 2004, 160; Virolainen & Martikainen 2003, 10–26, 29–31.) On myös huomioitava, että rikosoikeudellinen laillisuusperiaate vaikuttaa olennaisesti siihen, mitä seikkoja tuomioistuimien ratkaisua tehdessään voi ottaa huomioon (Heinonen 2002, 74–79).

Tuomiot kuvailevat kuitenkin *jo tapahtunut* työturvallisuuden vaarantamista ja siihen johtaneita olosuhteita, henkilöitä, tekoja ja tekemättä jättämisistä. Tuomiot siis valottavat organisaatioiden arkea aivan eri tavalla kuin ilmapiirikartoitukset tai mielipidekyselyt, joissa saatetaan kuvailla todellisuuden sijaan oletuksia ja toiveita. Koska vastaajana työturvallisuusrikoksissa on aina työnantaja tai tämän edustaja, tuomioasiakirjat valottavat myös erityisesti niiden henkilöiden asenteita ja näkemyksiä työturvallisuudesta, joilla organisaatioissa on valtaa päättää työturvallisuuskulttuuriin liittyvistä toimista ja resursseista. Tuomioistunkäsittelyssä erityisesti vastaajilla, mutta myös asianomistajilla on halu ja mahdollisuus pyrkiä kuvaamaan toimintan-

sa perusteita ja toiminnan kontekstia hyvin-kin seikkaperäisesti. Aina nämä kuvaukset tai selostukset (vastaajien kirjalliset vastaukset ja todistajanlausunnot) eivät ole tuomioissa täydellisinä, mutta yhteisösakko tapauksissa valitetaan usein sakon määrästä, joten myös sakon mittaamisperusteet ja niin muodoin laiminlyönnin laatu ja laajuus on selostettu hovioikeuden tuomioissa monesti tarkemmin kuin kärjäoikeuden tuomioissa. Tapauksia, joissa hovioikeus on muuttanut kärjäoikeuden tuomiota, on näytteessämme kahdeksan.

Analyysimme perustuu sekä kärjä- että hovioikeuden käsittelyissä kirjattuihin seikkoihin ja tapahtumakuvauxsiin. Kolmessa tapauksessa analyysi on tehty yksinomaan kärjäoikeuden tuomiosta, koska valitus on joko peruttu, hovioikeus ei ole antanut valitukselle jatkokäsittelylupaa, tai valitus on hylätty. Käytämme aineiston yksilöinnissä kuitenkin lopullista lainvoimaista diaarinumeroa, joka viittaa aina siis hovioikeuden ratkaisuun. Olemme koonneet alle Taulukkoon 1 tapausten taustatietoja (yritysten toimiala ja liikevaihto, tapauksessa rikotut työturvallisuuslain pykälät, uhrien lukumäärä ja tuomittu yhteisösakko).

Tapaukset on analysoitu laadullisesti kaikilta niiltä osin kuin tuomioiden sisältö käsittelee kuvausta tapahtumasta ja työyhteisön kontekstista, vastaajien selostuksia työpaikan turvallisuuteen liittyvistä toimista ja resursseista, vastaajien näkemystä laiminlyönnin tai tapahtuman syystä, sekä tuomioistuimen lopullista perustelua tuomiolle. Selostukset teemoiteltiin ensin aineistolähtöisesti siten, että mitään kuvausta ei jätetty pois. Ensimmäisessä vaiheessa selostukset ryhmiteltiin kahdeksaan eri ryhmään. Alustavat aineistossa esiintyvät turvallisuuden teemat olivat: työntekijään liittyvä turvallisuus, viranomaisten toiminta, työnantajan toimet, tapaturmista on otettu opiksi, turvallisuuteen suhtautuminen, muiden toimijoiden vaikutus turvallisuuteen, työsuojelun organisointi, muu selostus. Sen jälkeen teemoja tarkasteltiin teoriaohjautuvan sisällönanalyysin keinoin tiivistämällä

Taulukko 1. Tapausten taustatiedot.

Tapaus	Tuomittuja yhteisöjä	Toimiala	Liikevaihto milj. €	Rikotut TturvL. pykälät	Uhrien määrä	Yhteisösakko €
HHO13/24	1	teollisuus	10,9	8, 10, 41	1	10 000
IHO14/732	1	rakentaminen	31,7	8, 15, 51, 52	1	10 000
HHO13/2073	2	rakentaminen	8,3 ja 7,7	8, 10, 32, 51, 52, 58	ei uhreja	30 000 ja 20 000
HHO14/2088	1	rakentaminen	3,2	?	3	10 000
VHO13/1044	1	julkishallinto	104	?	1 kuollut	10 000
VHO12/1042	1	teollisuus	4 124	8, 10, 14, 41, 50	1	75 000
THO13/792	1	kuljetus- ja varastointi	22	?	1 kuollut	40 000
VHO14/354	1	teollisuus	4,1	8, 10, 14, 41	1	15 000
VHO14/110	1	teollisuus	4 124	50	1	20 000
VHO13/791	1	teollisuus	8,8	41	1	1 000
VHO14/40	1	teollisuus	188	8, 10, 14, 41	3	80 000

niistä oleellinen sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvä sisältö ja luokittelemalla näin saatuja kuvauksia. Teemat luokiteltiin ja nimettiin vuorovaikutussuhteen osapuolten perusteella kolmeksi pääkategoriaksi: Työnantajan ja työntekijän välinen suhde, yhteisten työmaiden dialogi, sekä järjestelmän ja ihmisen välinen kommunikaatio. Teoriaohjautuvasti kiinnitettiin siis erityistä huomiota kuvauksiin, jotka liittyvät konkreettisesti sosiaaliseen vuorovaikutukseen, kuten sopimiseen, sanomiseen, kuuntelemiseen, ymmärtämiseen ja puhumiseen.

Työturvallisuuskulttuurin kolme koetinkiveä: vuorovaikutus, vuorovaikutus ja vuorovaikutus

Työnantajan ja työntekijän välinen suhde

Kaikkia tapauksia yhdistää yksi keskeinen sosiaaliseen vuorovaikutuksen liittyvä tekijä: vuorovaikutusta ja sosiaalisia taitoja edellyttävä työnantajan velvollisuus perehdyttää ja opas-

taa työntekijöitä on laiminlyöty tai sen laatua ei ole valvottu. Tuomioistuimet ovatkin todenneet, että perehdytys ja opastus on saattanut olla *”suorastaan vaarallista”* (VHO14/354), *”kukaan ei ohjeistanut työn riskeistä tai oikeasta työmenetelmästä”* (VHO14/110), *”työtä ei valvottu millään tavalla”* (VHO12/1042), *”työntekijöitä ei ollut perehdytetty turvalliseen työtapaan”* (HHO14/2088), tai *”jos työtapoja ja niiden siirtymistä uusille työntekijöille ei valvota riittävästi, myös vähemmän hyvinä pidettävät ja jopa virheelliset käytännöt voivat siirtyä edelleen”* (HHO 13/24).

Kriittiseksi tekijäksi edellä mainittujen puutteiden taustalla hahmottuvat työnantajan ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen ongelmat. Ensinnäkin opastus, perehdytys ja työtapojen valvonta kuvataan osassa asiakirjoja jonakin, mitä *”kokeneet”*, *”vanhat”* tai *”ammattitaitoiset”* työntekijät, tai *”ammattimiehet”* eivät tarvitse. Työnantajat saattavat merkityksellistää opastamisen ja työtapojen valvonnan jopa *”kyttämisenä”* tai ammattitaidon loukkauksena, ikään kuin turvallisista työtavoista keskus-

telemista ja niiden kehittämistä voisi harrastaa vain yhdellä tavalla: ylhäältä alas ja työntekijän ammattiyhdistyksen loukatun. Perekäytökseen ja opastukseen ei resursoida, niiden tärkeys ohitetaan, tai niiden todellisesta sisällöstä ei oteta selvää. Esimerkiksi tapauksessa VHO14/110 työnantaja puhuu vastauksessaan useaan otteeseen ”oikeasta” työskentelytavasta, josta uhri oli vastaajan mukaan ”tosiasiallisesti tietoinen”. Viitaten uhrin aiempaan osallistumiseen huoltotyöhön samassa työkohteessa työnantaja pitää osoitetun, että uhri oli saanut tarpeellisen opastuksen työhön. Työnantaja toistelee, miten ”metallimies ymmärtää kyllä, miten pitää toimia” ja miten ”oikea toimintatapa on jokaisen tiedossa ja kuuluu peruspäätelykykyyn”, rakentaen työntekijän toiminnasta irratiionaalista painottamalla normatiivisesti sukupuoleen (metallimies), kaikkiin toimijoihin (jokainen) ja älykkyyteen (peruspäätelykyky) liittyviä oletuksia.

Kuitenkaan tuomion mukaan ”oikeaa” työskentelytapaa ei ollut missään vaiheessa käyty läpi työntekijän kanssa. Lisäksi työntekijä teki kyseistä huoltotoimenpidettä ensimmäistä kertaa ja vielä alihankkijan työntekijänä, jolle työkohde ei ollut päivittäinen työpaikka. Oikeudenkäyntiasiakirjojen mukaan millään tavalla ei myöskään ollut huomioitu sitä, että työntekijä oli äidinkieleltään ruotsinkielinen, kun yleinen turvallisuusinfo taas oli annettu suomeksi. Turvallisuus rakennettiin siis oletusten varaan, eikä sitä todennettu sellaisella vuorovaikutuksella, joka olisi mahdollistanut kysymykset, tai osaamisen ja turvallisten työtapojen varmistamisen. Asiakirjan kuvaama ”oletusten ketju” heijastelee myös miehistä normia osaamisesta tekemisestä ”ilman turhia kyselyjä”, joka lopulta estää näkemästä tilanteeseen vaikuttaneet turvallisuusriskit.

Samantyyppisestä vuorovaikutuspuutteesta on kyse tapauksessa VHO12/1042, jossa niin ikään äidinkieleltään ei-suomenkielinen työntekijä määrätään tekemään työtä, joka ei vastaa hänen koulutustaan. Hovioikeuden mukaan työntekijä ei saanut ohjeita keneltäkään alihankintaketjussa, eikä hänelle tiedotettu

vaarasta, joka työkohteeseen kuumen höyryn johdosta muodostui. Työtehtävää alettiin suorittaa kiireellisesti, eikä sitä ollut ennalta suunniteltu. Työturvallisuusasioita oli puolestaan käsitelty vain yleisellä tasolla, eikä alihankkijan edustaja ollut lainkaan osallistunut työmaakokoukseen. Tuomion mukaan työntekijän oma työnantaja ei juuri ollut paikalla työkohteessakaan, joten alihankkijan työntekijät olivat riippuvaisia paikalla olleista pääurakoitsijan edustajista. He eivät puolestaan toteuttaneet velvoitetaan varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on riittävä tieto työpaikan vaaratekijöistä (VHO12/1042.) Muissa tapauksissa perekäytökseen tai ohjaukseen liittyvän vuorovaikutuksen osalta vastaajat ovat asiakirjojen mukaan todenneet mm. ”että esimies antaa ohjeita ja määräyksiä vain tarvittaessa” (HHO13/24), ”työntekijöitä kehoitetaan varovaisuuteen” (VHO14/40) tai vedottiin tietämättömyyteen, koska ”työntekijät eivät olleet ilmoittaneet puutteesta” (HHO13/2073).

Lisäksi tuomittujen organisaatioiden työnantajan edustajat näyttävät vastaustensa perusteella pitäytyvän vuorovaikutusta ja kulttuuria vähättelevässä tai ne ohittavassa turvallisuuskäsityksessä, jonka mukaan työntekijä ja hänen toimintansa muodostavat turvallisuuden heikoimman lenkin. Käyttäen ilmaisuja kuten ”työntekijä on itse ollut varomaton” (VHO14/40), ”työntekijät ovat käyttäneet väärää työtappaa” (IHO14/732), tai ”mikäli asianomistaja olisi käyttänyt valjaita, hän ei olisi pudonnut” (THO13/792) vastaajat pyrkivät ohjaamaan huomion yksittäiseen tapahtumaan, eli varsinaiseen loukkaantumiseen tai kuolemaan, sekä toisekseen olosuhteisiin juuri ennen kohtalokasta tapahtumaa, häivyttäen työnantajan työturvallisuuteen ja työtapojen valvontaan liittyviä jatkuvia vastuita, joiden realisoituminen edellyttää valvontaa ja vuorovaikutusta. Näin myös pyritään uudelleenrakentamaan käsitystä työturvallisuusrikoksesta yksittäisenä tapahtumana, ei rakenteellisenä laiminlyöntinä, joka usein tosiasiallisesti tapahtuu jo paljon ennen uhrin loukkaantumista.

Yhteisten työmaiden dialogi

Yhteisillä työmailla, joilla samanaikaisesti tai peräkkäin työskentelee eri työnantajien palveluksessa olevia työntekijöitä tai itsenäisiä työsuorittajia, työturvallisuuskulttuurin ylläpitäminen on haastavaa ja jatkuvaa työtä. Näytteemme tapauksista 6 on yhteisiä työmaita. Näitä tapauksia yhdistää se, että yhteisten työmaiden vaatima selkeä vastuunjako, tiedottaminen vaara- ja haittatekijöistä, sekä toimintojen yhteensovittaminen ei ole onnistunut. Useimmiten epäonnistumisen syynä ovat epäselvyydet kommunikoinnissa. Selostukset kuten *”rakennussuunnittelijan olisi pitänyt korjata havaitut puutteet”, ”alihankkijan olisi pitänyt keskeyttää työt”, ”hitaustyöstä vastuussa oleva yritys ei suorittanut työtä asianmukaisesti”* tai *”työmaan valvoja ei huomauttanut puutteista toistuvasti”* (kaikki IHO14/732) kuvaavat vastuiden jakautumisen epäselvyyttä ja toisaalta vastuun pallottelua. Vastuista sovitaan, mutta sopimukset saattavat olla epäselviä tai niitä ei välttämättä toteuta. Toisaalta sopimukset saattavat olla myös ristiriidassa työturvallisuuslain kanssa.

Työturvallisuuslain yhteisiä työmaita koskeva määräys tarkoittaa keskeisesti toimintojen yhteensovittamista siten, että niistä ei aiheudu vaaraa, mutta erityisesti tiedottamisvelvollisuutta vaara- ja haittatekijöistä sekä pelastusjärjestelyistä (HE 59/2002, 52). Tuomioistuimet ovatkin tuomioissaan todenneet, että *”työturvallisuuslaki asettaa yhteisellä työmaalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle tiettyjä velvollisuuksia, mutta nämä velvollisuudet eivät millään tavoin rajaa tai vapauta työnantajaa omiin työntekijöihin kohdistuvasta työturvallisuusvastuusta”* (HHO14/732); että *”pääurakoitsijan toimenpiteitä vaara- ja haittatekijöistä ulkopuoliselle työnantajalle ja työntekijöille tiedottamisen osalta ei voi pitää riittävinä. Onnettomuuden ei voida siis katsoa johtuneen sellaisesta työmenetelmän valinnasta, josta vastuussa olisi vain alihankkija”* (VHO12/1042); ja että *”pelkkä liikesopimuksen juridinen muoto ei ratkaise työ-*

turvallisuusvelvoitteiden jakoa tilanteessa, jossa osapuolet toimivat käytännössä sopimukselta poikkeavalla tavalla” (VHO 14/110).

Yhteisillä työmailla saattaa esimerkkitaustamme valossa kuitenkin käydä niin, että kukaan ei ota kokonaisvastuuta vaara- ja haittatekijöiden kartoittamisesta, tai kaikkien eri työnantajien ja heidän työntekijöidensä tiedottamisesta. Asioita ei selvitetä ja käydä läpi riittävällä laajuudella ja tarpeeksi huolellisesti, vaan epäselvät sopimukset ja velvollisuuden jakautuminen voivat johtaa siihen, että yhteisesti sovitut työnjohdolliset valvontavelvoitteet laiminlyödään täysin. Useat vastaajat luonnehtivat tuomioistuimessa käsitystään turvallisten työtapojen tai lain edellytysten toteutumisesta myös sanoilla *”oletin”* (HHO13/2073), *”luotin”* (IHO 14/732, HHO13/24), *”luulin”* (VHO14/345) *”ymmärsin”* (HHO13/2073), tai että *”vastaaja oli ajatellut”*, että (VHO14/110) turvallisuusasiat ovat kunnossa. Näitä käsityksiä ei varmistettu riittävällä kommunikaatiolla, selkeillä ohjeilla ja vastuunjaolla, tai työmenetelmien ja työn edistymisen todellisella valvonnalla. Esimerkiksi tapauksessa VHO13/1044 itsenäisen yrittäjän ja pääasiallista määräysvaltaa käyttäneen välillä on ollut vastaajankin mukaan täydellinen informaatiokatkos, sillä yrittäjä oli muuttanut sovittua työtapaa ja -järjestystä ilmoittamatta siitä työturvallisuudesta vastuussa olleelle - kuolemaan johtanein kohtalokkain seurauksin. Tässä tapauksessa hovioikeus korotti käräjäoikeuden tuomitsemaa yhteisösakkoa, mutta otti rangaistuksen mittaamisessa huomioon yrittäjän oman toiminnan myötävaikutuksen.

Yhteisten työmaiden ongelmaa kuvastaa erityisesti tapaus IHO14/732, jonka syytteessä kuvataan kahta erillistä vaaratilannetta. Työmaalla on ollut asiakirjojen mukaan pääurakoitsijan lisäksi neljä muuta toimijaa aliurakoitsijoina, suunnittelijana ja valvojana. Kukin syyttää suunnitelmien muuttamiseen liittyvästä tapaturmasta muita, perustan väitteensä esimerkiksi toisen toimijan laiminlyönnille, oman vastuun rajoituksille tai asia-

kirjojen puutteille. Tuomiosta hahmottuukin tilanne, jossa sähköpostitse, paperilla ja suullisesti tapahtunut viestintä koskien työkohteen muutosta ei ole tavoittanut kaikkia toimijoita. Kommunikaatiota on ollut paljon, mutta se on ollut sirpaloitunutta ja koordinoimatonta. Lisäksi työntekijöille on annettu puutteellista tietoa, jolloin työntekijät ovat toimineet oletusten varassa. Läheltä piti -tapauksesta ei kuitenkaan tuomittu ketään. Toinen samalla työmaalla tapahtunut rikos liittyi siihen, että kehotuksiin korjata lainvastainen tilanne ei ollut reagoitu, vaan pääurakoitsija on tuomion mukaan jatkanut työturvallisuusmääräysten vastaista toimintaa aina työntekijän putoamiseen ja vammautumiseen asti. Tätä vastaaja on perustellut mm. sillä, että *”työaika on jakautunut monelle työmaalle”* (IHO14/732.)

Toisessakin tapausesimerkissä syinä tiedottamisen ongelmiin ovat vastaajien näkemysten mukaan kiire ja alihankintaketjuissa käytettävä sopimuksenvarainen vastuun siirtäminen, joka johtaa myös siihen, että työmailla ei ole kokoaikaista pääurakoitsijan edustajaa. Tiedottamiseen liittyen vastaajat puolustelivatkin itseään myös toteamalla, että *”paikalla oli ollut paljon eri työnantajien työntekijöitä, joten valvonta oli ollut vaikeaa”* (VHO12/1042). Työnantajan edustajat näkevät siis itsensä olosuhteiden uhrina. Olosuhteet ja vaikeudet saattavat olla kuitenkin seurausta toiminnan tavoitteiden asettelusta, jonka myötä esimerkiksi vuorovaikutukseen, asiantilojen yhteiseen ymmärtämiseen ja toimintojen yhteensovittamisen valvomiin ei ehkä olekaan resursoitu aikaa eikä työvoimaa. Alihankintaa ei yllä mainituissa tapauksissa ole ymmärretty tai otettu todesta vuorovaikutusta ja turvallisuuden toteutumisesta monimutkaistavana tekijänä.

Järjestelmien ja ihmisen välinen kommunikaatio

Selkeä yhdistävä tekijä kaikissa tuomituissa tapauksissa on myös se, että organisaatioiden virallinen ja muodollinen työturvallisuustoi-

minta ja siihen liittyvät järjestelmät vaikuttavat olevan asiallisesti hoidettu, mutta tosiasiallisesti työturvallisuuden noudattamista ja toteutumista ei ole resursoitu tai valvottu tarpeeksi. Vastaajat ovat todenneet puolustuksestaan oikeudenkäyntiasiakirjojen mukaan mm. että *”yhtiössä on hyvin toimiva työsuojeluorganisaatio”* (VHO14/40), *”yhtiössä on panostettu huomattavan paljon työturvallisuusasioiden hoitoon”* (VHO13/791), *”yhtiössä on riskianalyytit tehty”* (THO13/792) ja että *”yhtiössä työturvallisuustyö on organisoitu asianmukaisesti”* (HHO13/24). Viidessä tapauksessa vastaajat myös mainitsevat, että työsuojeluviranomaisilla ei ole ollut mitään huomautettavaa yhtiön toiminnasta ennen sattunutta työntekijän vammautumista. Sitä, että työsuojeluviranomainen ei ole puuttanut tiettyyn koneeseen tai työtapaan, pidetään merkkinä turvallisesta menettelystä.

Tapauksen selostusten perusteella näyttää kuitenkin siltä, että huolella pystytettyjen järjestelmien, kalliiden ohjelmien ja tehtyjen riskianalyysejä ei kuulla, tai niitä ei hyödynnetä. Lain edellyttämiä turvallisuusnormeja, kuten riskien ja vaarojen arviointi, työsuojelun yhteistoimintaorganisaation luominen ja resursointi, tai työympäristön ja työolojen jatkuva tarkkailu ja ongelmiin puuttaminen toteutetaan periaatteessa ja paperilla, mutta työyhteisöjen arjessa riskien ja vaarojen arviointi jätetään opiskelijalle, eikä läheltä piti-tilanteisiin reagoida (THO13/792), työntekijöiden todellinen turvallisuuskoulutus on korvattu pelkällä asiakirjan allekirjoittamisella (HHO13/24), putoamisenestosuunnitelmana on esitetty kokoelmaa kaidetoimittajan esitettä (IHO14/732) eikä työturvallisuuspuutteita korjata työsuojeluviranomaisten kehotuksen jälkeen (VHO14/354). Tuomioihin kirjatujen kuvausten mukaan työntekijät jätetään luomaan ja valvomaan työturvallisuutta keskenään, eikä työnantaja tosiasiallisesti seuraa työyhteisön tilaa tai toimintatapojen turvallisuutta sen enempää keskustelemalla kuin tarkkailemalla työskentelyä. Tapauksia leimaa puhumattomuuden ja reagoimattomuuden

kulttuuri, jossa ”järjestelmän” olemassaolon, siis organisaation erilaisten virallisten systeemien, tietokoneohjelmien, standardien tai kokousrutiineiden ajatellaan kuittaavan todellista aikaa, sosiaalisia taitoja ja resursseja vaativan kasvokkaisen turvallisuustyön.

Tuomitut yritykset luettelevatkin oikeudessa todisteinaan työturvallisuuden laadusta erilaisten virallisten systeemien nimiä, kuten *työsuojeluorganisaatio ja -ohjelma*, *Elmeri-ohjelma*, *työturvallisuuskortti*, *riskienarviointiohjelma*, *tietokoneelta löytyvät koneiden manuaalit*, *ohjekansiot ja taulukot*, tai *työmaakokoukset*, mutta todellinen, ihmisten välistä vuorovaikutusta vaativa turvallisuuden tekeminen ja varmistaminen loistavat poissaolollaan. Myös turvallisuuskoulutuksesta puhutaan paljon, esimerkiksi *perehdyttämisohjelmasta*, mutta sen todellinen sisältö saattaa olla tuomioiden mukaan hyvin vaatimaton tai jopa tosiasiallisesti olematon. Työnantaja kommunikoi siis systeemillä tasolla eri järjestelmien, ohjelmien ja tilastojen kanssa, mutta tämä kommunikaatio ei käänny tai välity työntekijätasolle tai työpaikkojen todelliseen toimintakulttuuriin. Vetoaminen järjestelmiin myös hämärtää todellisen toiminnan puutteita, samalla kun sillä pyritään todistamaan lain vaatimukset täyttävän turvallisuustoiminnan olemassaoloa.

Lain edellyttämiä toimia ja työturvallisuuden resursointia laiminlyödään myös ohittamalla työntekijöiltä tai viranomaisilta tuleva tieto. Esimerkiksi tapauksessa HHO14/2088 työnantaja oli tuomioasiakirjojen mukaan kehottanut työntekijöitä jatkamaan töitä, vaikka työntekijät olivat valittaneet keuhko-oireita ja joutuneet jopa sairaalahoitoon; tapauksessa HHO 13/2073 nosturinkuljettajan sallittiin työskennellä viallisella nosturilla, eikä vaaraan puututtu, vaikka työntekijä oli tuomion mukaan tunnollisesti merkinnyt puutteet ajopäiväkirjaan; tapauksessa IHO14/732 päätoimittajaa oli työmaakokouksissa huomautettu useasti kaiteiden puuttumisesta, mutta asiaan ei reagoitu, ja tapauksessa HHO 13/24 vaarallista työtapaa käytettiin työntekijän loukkaan-

tumisen jälkeenkin, vaikka yrityksessä oli todistelun mukaan kehitetty uusi, turvallisempi työmenetelmä. Lisäksi laiminlyönnit ovat lähes poikkeuksetta tuomioiden mukaan ”*kestäneet vuosia*” tai olleet ”*pitkäaikaisia*”, joten huolimatta lukuisista turvallisuusjärjestelmistä, -ohjelmista ja manuaaleista, tuomituille yrityksille muotoutuneet tosiasialliset toimintatavat ja reagointi ilmi tulleisiin turvallisuuspuutteisiin eivät kerro toimivasta tai laadukkaasta turvallisuuskulttuurista.

Yhteenveto ja päätelmät

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu vuonna 2014 annettuja tuomioita, joissa työturvallisuusrikoksesta tuomittujen yritysten vastuuhenkilöt selostavat työntekijän vammautumiseen, kuolemaan tai läheltä piti -tapahtumaan liittyviä olosuhteita ja syytä. Turvallisuuskulttuurin näkökulmasta tarkasteltuna keskeiseksi työturvallisuutta heikentäväksi tekijäksi osoittautuu aineiston mukaan puutteellinen vuorovaikutus työnantajien, työntekijöiden ja työturvallisuuteen liittyvien järjestelmien välillä. Voidaan puhua informaation tuottamisen, välittämisen, vastaanottamisen, käyttämisen, tulkinnan ja ymmärtämisen ongelmasta.

Jos turvallisuuskulttuurina käsitetään organisaation eri toimijoiden, yhdessä, asenteiden, arvojen ja käytöksen myötä luomaa ja uusintamaa tapaa toimia riskien ja uhkien toteamiseksi, ennakoimiseksi ja ehkäisemiseksi (Cooper & Findley 2013; Reiman & Rollenhagen 2014), tulisi tämän tutkimuksen tulosten mukaan työturvallisuuden lisäämiseksi panostaa huomattavasti enemmän sinällään yksinkertaisilta kuulostavaan käytökseen: puhumiseen ja kuuntelemiseen, eli kommunikaatioon. Työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa tulisi lisätä ennen kaikkea vuorovaikutuksen laatua. Pitkäänkin työtä tehneet työntekijät tarvitsevat toimintatapojen päivittämistä ja etenkin rutiinien tarkastelua, jotta väärät toimintatavat ja alakulttuu-

rien välittämät virheelliset menettelytavat voidaan muuttaa turvallisiksi, puhumattakaan aidosta turvallisuuskommunikaatiosta uusien ja nuorten työntekijöiden kanssa (vrt. Rantanen ym. 2007). Asenteet, joiden mukaan ”ammattimies” ei neuvoja kaipaa, tai että työntekijän pitäisi yksin arvioida työmenetelmän vaarallisuus ja päättää itsenäisesti joko työn jatkamisesta tai lopettamisesta, ovat ongelmallisia. Työntekijän sukupuolen tai työhistorian pituuden ei pitäisi estää sitä, että turvalliset ja hyvät työtavat käydään tosiasiallisesti läpi säännöllisesti.

Turvallisuuskulttuuriltaan laadukkaassa yrityksessä työntekijää ei pidetä tyhjänä tai ammatitaidottomana, jos hän kysyy neuvoja tai ohjeita turvalliseen työskentelyyn (vrt. Tombs & Whyte 2007). Turvallisuuden ylläpitäminen kyselemällä, tarkastamalla ja neuvomalla pitäisi olla itsestään selvä, vastavuoroinen toimintatapa ja siihen tulee työntekijöitä kannustaa (vrt. Reiman 1999). Turvallisuuskulttuurin kannalta on ongelmallista, jos työnantajat näkevät työntekijät ”myötään vahingoittujina”, eikä tapahtumakulkuja ja laiminlyöntejä vammautumisten taustalla tunnisteta. Näin kuitenkin vaikuttaa olevan: ainoastaan yhdessä tapauksessa vastaaja ei syytä uhria tapahtuneesta, mutta jokaisessa tapauksessa vastaajat näkevät ongelmaksi nimenomaan sattuneen tapaturman, eivät sitä edeltävää tapahtumaketjua, tapahtumaan vaikuttaneita asenteita tai toiminnan (valta) rakenteellisia reunaehdoja. Laadukkaaseen turvallisuuskulttuuriin sitoutuva työyhteisö edellyttää juuri vaikutusmekanismien tunnistamista. Turvallisuuden kehittämisen esteenä näyttäisivät siis olevan myös organisaation valtasuhteet, joiden myötä kommunikaatiota vaiennetaan, eikä turvallisuuden määrittelyjä, arviointia ja laatua aidosti avata organisaation yhteistoiminnalle (vrt. Antonsen 2009; Tarkkonen 2016, 66; 73–85).

Yhteisten työmaiden dialogissa ongelmallista on puolestaan toimijoiden moninaisuus ja kommunikaation sirpaloituminen. Koska alihankintaketjuja käytetään paitsi erikoistumi-

sen vuoksi myös säästösyistä, on yhteisillä työmailla toimijoita, joilla ei ole lainkaan resursseja (aikaa, taitoa, halua) osallistua yhteisen työmaan turvallisuustoimintoihin. Toisaalta tuomioiden valossa vaikuttaa siltä, että turvallisuuteen liittyviä vastuita ”sovitaan pois”, siis siirretään sopimuksilla alaspäin alihankintaketjussa, jolloin ne, joilla on parhaat resurssit ja tiedot työturvallisuuteen vaikuttavista asioista, jättävät ne sellaisten tahojen hoidettavaksi, joilla ei ole tosiasiallisia mahdollisuuksia tai edes halua niitä hoitaa. Tällaiseen toimintaan tuomioistuimet ovat kuitenkin puuttuneet, osoittaen, että turvallisuusvastuuta ei voi yhteisillä työmailla täysin siirtää.

Laadukkaan turvallisuuskulttuurin kannalta on ongelmallista, jos määräävää asemaa käyttävät toimijat yrittävät vastuuttaa heikommassa ja riippuvaisessa asemassa olevia, ja toisaalta, jos sopimuksella tiettyyn turvallisuustehtävään ”suostunut” toimija jättää lopulta sitoumuksensa huolehtimatta. Työturvallisuuskulttuurin näkökulmasta tällainen toiminta ei mahdollista luottamusta, toimijoiden yhteistä näkemystä, avointa kommunikaatiota, eikä alihankintaketjuihin liittyvää potentiaalista turvallisuussynergiaa. Turvallisuuden ulkoistaminen viestii ennemminkin välineellisestä suhtautumisesta, johon kaiken lisäksi saattaa liittyä hyötymisen elementti: kun työmaita pilkotaan eri toimijoille, ei pääasiallista määräysvaltaakaan käyttävää enää resursoi työmaalle kokopäiväistä edustajaa. Työnjohtajille, jotka usein ovat viimekätisessä vastuussa turvallisten työmenetelmien valvonnasta, annetaan hoidettavaksi useita samaan aikaan toiminnassa olevia työmaita. Tällaisilla työmailla eri yritysten erilaiset tavat toimia eivät välttämättä tule edes tiedotetuksi, koska vuorovaikutukseen ei ole aikaa eikä mahdollisuuksia. Toisaalta toistensa kilpailijoina jossakin toisessa tilanteessa olevat yritykset eivät ehkä haluakaan jakaa kaikkea tietoaan verkostoissa. Yhteisillä työmailla on selkeä vaara, että tiedonkulku katkeaa, jolloin turvallisuus myös vaarantuu (vrt. Nenonen & Vasara 2013; Reiman & Oedewald 2008, 75).

Yhteisösakkotuomioista voi päätellä myös, että tuomituissa organisaatioissa turvallisuus on huomioitu virallisten määräysten edellyttämissä tai suosittelemisissa ohjelmissa ja rutiineissa, mutta asenteita, arvoja ja vuorovaikutusta ei ole otettu osaksi turvallisuustoimintaa. Järjestelmien ja ihmisten välinen kommunikaatio saattaa jopa heikentää turvallisuutta, jos luotetaan järjestelmän itsessään takaavan turvallisuuden. Vastuun hajautuminen ei kannusta turvallisuusinnovaatioihin tai keskustelemalla kehitettävään turvallisuustyöhön, vaan ennemminkin nopeisiin rutiineihin tai systeemin kasvattamiseen uusilla ohjelmilla tai mittareilla, joita suoritetaan, mutta ei reflektoida tai todenneta toimiviksi. Vaikka työturvallisuuslain säätämä vastuu työturvallisuuden ylläpidosta on työnantajalla, oli analyysin kohteena olleissa tapauksissa nähtävissä, että työturvallisuuslaissa työnantajalle säädettyä vastuuta ei ollut sisäistetty. Lisäksi valta-asemiin kiinnittyvät totutut tavat toimia ja kommunikoida, sekä alhaalta ylöspäin tulevan informaation ohittaminen kavensivat organisaatioiden mahdollisuutta onnistua työturvallisuuskulttuurin kasvattamisessa.

Tuomituissa yrityksissä turvallisuus vaikuttaa edelleen olevan erillinen osa-alue, jota hoidetaan virallisilla ohjelmilla, kokouksilla ja asiakirjoilla, mutta vuorovaikutuksen, kommunikaation ja sosiaalisen toiminnan eli kulttuurin merkitystä keskeisesti turvallisuuteen vaikuttavana elementtinä ei ymmärretä (vrt. Siiki 2003). Tällaista erillisen osa-alueen perinnettä tulisi organisaatioissa purkaa, samalla kun vuorovaikutuksen laatu turvallisuuden johtamisessa tulisi nostaa sivulauseesta pääasiaksi. Olisi tarpeen nostaa ymmärrys työturvallisuuden sisällöstä välittömien syiden ja reagoimisen tasolta koko organisaatiosysteemin, sen rakenteiden, johtamiskäytäntöjen ja niiden riittävän resursoinnin tasolle.

Asetimme tässä tutkimuksessa kysymykseksi sen, mitä työturvallisuusrikoksesta tuomitut yhteisösakkotuomiot voivat kertoa työturvallisuudesta. Vaikka aineistomme ei mahdollista laajasti yleistettäviä johtopäätöksiä, toteamme, että tutkimmemme tuomioiden valossa työturvallisuuden kehittämisessä tulisi siirtyä aidosti huomioimaan sosiaalisen vuorovaikutuksen, valtasuhteiden, pienryhmien ja alakulttuurien sekä totuttuihin toimintatapoihin liittyvien oletusten merkitys organisaatioiden turvallisuuskäsityksissä ja siinä, miten turvallisuutta johdetaan ja pidetään yllä. Laadukas työturvallisuuskulttuuri vaatii ennen kaikkea ajattelun ja vuorovaikutuksen muuttumista, tietoista toisin tekemistä, jonka myötä tässäkin tutkimuksessa esiin tulleet turvallisen toiminnan esteet ja hidasteet ymmärretään ja puretaan. Inhimillistä tekijää ei tule lähestyä virheenä tai irrationaalisenä toimintana, joka pitää kitkeä pois, vaan arvojen ja asenteiden kautta käytökseen vaikuttavana resurssina, joka tulisi aidosti huomioida työturvallisuustoiminnassa. Turvallisuus tulisi siis ymmärtää myös tapana ajatella ja kommunikoida, ei pelkästään tapana toimia, tai käyttää koneita ja laitteita. Vuorovaikutuksen laadun ja määrän huomioiminen kyselyissä, ilmaisi- ja karttoituksissa ja turvallisuusohjelmissa, etenkin laajemman aineiston valossa, saattaa tuottaa myös turvallisuusinnovaatioita. Sosiaaliseen vuorovaikutukseen, valtasuhteisiin, organisaation totuttuihin tapoihin, kommunikointiin ja kysymiseen liittyvien ”katkosten” ja onnistumisten paljastaminen ja ymmärtäminen voi lopulta pelastaa henkiä.

Tutkimusta ovat rahoittaneet Työsuojelurahasto, Työterveyslaitos ja Turun Yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.

Kirjallisuus

- Airila, A. (2007) Eri-ikäisiin työntekijöihin liitetyt stereotypia ja mielikuvat. Teoksessa A. Airila, K. Kauppinen & K. Eskola (toim.) Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä. Tutkimus hoito- opetus- ja pelastusalalla. Helsinki: Monikko-hanke. 20–60.
- Ala-Mikkula, E. (2016) Työturvallisuus ja toimitusjohtajan valvontavastuu. Oikeustieto 1/2016. Turun yliopisto. 13–18.
- Alvesalo, A. (2007) Työn turvattomuus rikoksena. Työ ja ihminen 41 (4), 303–311.
- Alvesalo, A. & Jauhiainen, K. (2006) Työturvallisuustapaukset poliisissa. Teoksessa A. Alvesalo & A-M. Nuutila (toim.) Rangaistava työn turvattomuus. Espoo. Poliisiammattikorkeakoulu. 8–95.
- Alvesalo, A. & Lähteenmäki, L. (2016a) Legislating for corporate criminal liability in Finland: 22-year long debate revisited. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*. Published online 1.1.2016. Luettavissa <http://www.tandfonline.com.ezproxy.utu.fi:2048/doi/full/10.1080/14043858.2015.1120059> [Luettu 1.1.2016]. Painossa.
- Alvesalo, A. & Lähteenmäki, L. (2016b) Yksilöitä rangaistaan työturvallisuusrikoksista useammin kuin yhteisöjä. Tutkimustiedonanto 1/2016. Työterveyslaitos. Luettavissa http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/muuttuva_tyolama/yhteisosakko/Sivut/default.aspx [Luettu 22.1.2016].
- Alvesalo, A. & Whyte, D. (2007) Eyes wide shut: the police investigation of safety crimes. *Crime Law and Social Change* 48 (1), 57–72.
- Antonsen, S. (2009) Safety culture and the issue of power. *Safety Science* 47 (2), 183–191.
- Choudhry, R. M., Fang, D. & Mohamed, S. (2007) The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art. *Safety Science* 45 (10), 993–1012.
- Cooper M. D. (1998) *Improving Safety Culture. A Practical Guide*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Cooper, M. D. (2000) Towards a Model of Safety Culture. *Safety Science* 36 (2), 111–136.
- Cooper, M. D. & Findley, L.J. (2013) *Strategic Safety Culture Roadmap*. BSMS Inc. Franklin, IN, USA.
- Cox, S. & Cox, T. (1991) The structure of employee attitudes to safety. A European example. *Work & Stress* 5 (2), 93–106.
- Edwards, T. (2006) *Cultures of masculinity*. London & New York: Routledge.
- Edwards, J., Davey, J. & Armstrong, K. (2013) Returning to the roots of culture: A review and reconceptualisation of safety culture. *Safety Science* 55 (1), 70–80.
- Erickson J. (2000) The Relationship between Corporate Culture and Safety Culture. Teoksessa: G. Swartz (toim.) *Safety Culture and Effective Safety Management*. Chigaco, IL. National Safety Council. 73–106.
- Frick, K., Jensen, P. L., Quinlan, M. & Wilthagen, T. (toim.) (2000) *Systematic occupational health and safety management: perspectives on an international development.*, Oxford: Pergamon Press.
- Heinonen, O. (2002) Kriminaalipoliitiikan päämäärät ja arvot. Teoksessa O. Heinonen, P. Koskinen, T. Lappi-Seppälä, M. Majanen, K. Nuotio, A-M. Nuutila & I. Rautio (toim.) *Rikosoikeus*. WSOY. Juva. 65–84.
- Helminen, J. (2009) Työntekijän suojeluperiaatteen suhteesta työturvallisuusrikosten vastuunäkökohtiin. Teoksessa R. Jalanko & M. Siiki. *Kirjoituksia työoikeudesta* (toim.) Helsinki: Helsingin Hovioikeus. 253–268.
- Henttonen T. (2000) Turvallisuuden mittaaminen. Diplomityö. Tampereen teknillinen korkeakoulu. TUKES-julkaisu 7/2000. Helsinki: Turvateknikan keskus.
- Hermunen, P. (2006) Tuomion perustelut ja suuri yleisö. Teoksessa M. Huovila, R. Lahti & T. Ojala (toim.) *Rikostuomion perustelevminen*. Helsinki: Helsingin hovioikeus. 158–175.
- INSAG (1988) *Basic safety principles for nuclear power plants*. International Nuclear safety Advisory Group. Vienna. IAEA. Sähköinen julkaisu: <http://www-pub.iaea.org/books/IAEABooks/5811/Basic-Safety-Principles-for-Nuclear-Power-Plants-75-INSAG-3-Rev-1> [Luettu 2.9.2015]
- Kivistö, S., Turtiainen, J. & Väänänen, A. (2014) Suojelusta työhyvinvointiin: Työntekijyyden ja työympäristön rajojen muutos työturvallisuuden lainvalmistelussa. Teoksessa: A. Väänänen & J. Turtiainen (toim.): *Suomalainen työntekijyys 1945–2013*. Tampere: Vastapaino. 189–226.
- Komiteanmietintö (2001) Työturvallisuuslakitoimikunnan mietintö 2001:13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö
- Lee, T. R. (1996) Perceptions, attitudes and behaviour: The vital elements of a safety culture. *Health and Safety*, October, 1–15.

- Martin, J. (1992) *Cultures in Organizations. Three perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Nenonen, S. & Vasara, J. (2013) Safety management in multiemployer worksites in the manufacturing industry: Opinions on co-operation and problems encountered. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 19 (2), 167–183.
- Nichols, T. (1997) *The Sociology of Industrial Injury*. London: Mansell.
- Nielsen, K. J. (2014) Improving safety culture through the health and safety organization: A case study. *Journal of Safety Research* 48, 7–17.
- Niemi-Kiesiläinen, J., Honkatukia, P. & Ruuskanen, M. (2006) Diskurssianalyysi ja oikeuden tekstit. Teoksessa J. Niemi-Kiesiläinen, P. Honkatukia, H. Karma & M. Ruuskanen (toim.) *Oikeuden tekstit diskursseina*. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys. 21–42.
- Niskanen, T. (1994) Safety climate in the road administration. *Safety Science* 17, 237–255.
- Nuutila, A-M. (2006) Työrikossäännökset. Teoksessa A. Alvesalo & A-M. Nuutila (toim.) *Rangaistava työn turvattomuus*. Espoo: Poliisiammattikorkeakoulu. 127–205.
- Oedewald, P & Reiman, T. (2006) Turvallisuuskriittisten organisaatioiden toiminnan erityispiirteet. Espoo: VTT.
- Palukka, P. & Anttila, S. (2011) Työturvallisuusjohtamismalli pk-yrityksille: 'Pienyritysten turvallisuuskehä' ja 'Pk-yritysten turvallisuudenhallinta'. TSR Hankkeen 109298 loppuraportti, Tampereen Teknillinen yliopisto ja Työsuojelurahasto. [Verkkojulkaisu] http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-5537.pdf [Luettu 2.8.2015]
- Perrow, C. (1984) *Normal Accidents*. New York: Basic Books.
- Pietikäinen E., Oedewald P., Haavisto M-L., Reiman T., Ruuhilehto K. & Heikkilä J. (2010) Pyrkivätkö turvallisuuskriittiset organisaatiot oppimaan kokemuksistaan? Kokemustiedon käsittelyä ohjaavat oletukset ydinvoimateollisuudessa ja terveydenhuollossa. *Työelämän tutkimus* 3, 279–291.
- Polstat (2015) Poliisin tulostietojärjestelmä Polstat. Erillisajo. Pyydetty 12.6.2015.
- Pidgeon, N. (1998) Safety culture: Key theoretical issues. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 12 (3), 202–216.
- Rantanen S., Madetoja S., Räikkönen T., Pääkkönen R., Liuhamo M. & Hanhela R. (2007) Työturvallisuus pienyrityksessä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rantanen, E., Lappalainen, J., Mäkelä, T., Piispanen, P. & Sauni, S. (2007). Yhteisten työpaikkojen työtapaturmat – Mitä niistä voidaan oppia? *Työ ja ihminen* 4, 362–379.
- Reason, J. (1997) *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot: Ashgate.
- Reiman, T. (1999) *Organisaatiokulttuuri ja turvallisuus*. Kirjallisuuskatsaus. Helsinki: VTT.
- Reiman, T. (2013) Turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuskriittisten organisaatioiden erityishaasteet. Valtakunnallinen vaaratapahtumien raportointiverkoston päivä 3.10.2013.
- Reiman, T. & Oedewald, P. (2008) Turvallisuuskriittiset organisaatiot. *Onnettomuudet, kulttuuri, johtaminen*. Helsinki: Edita.
- Reiman, T. & Rollenhagen, C. (2014) Does the concept of safety culture help or hinder systems thinking in safety? *Accident Analysis and Prevention* 68, 5–15.
- Ruuhilehto K. & Vilppola K. (2000) Turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuden edistäminen yrityksessä. TUKES-julkaisu 1/2000. Helsinki: Turvatekniikan keskus.
- Saloheimo, J. (2003) Työturvallisuus – perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki: Talentum.
- Schein, E.(1987) *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen*. Espoo: Weilin & Göös.
- Siiki, P. (2003) Työturvallisuuslain kokonaisuudistus. *Defensor Legis*, 485–491.
- Simola, A. (2005) Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa. Oulu: Oulun yliopisto.
- Sinisammal, J. & Reiman, A. (2010) Räättälöity palautejärjestelmä työturvallisuuden kehittämistyökaluna paperiteollisuudessa - Seurantatutkimus yhdeksästä mittaristosta. *Työelämän tutkimus* 8 (2), 188–195.
- Sortti, T. (2013) Työturvallisuusrikokset. Helsinki: Edita.
- Starck, J. & Teräsvirta, L. (2009) *Melu*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Starck, J., Kalliokoski, P., Kangas, J., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Riihimäki, V. & Karhula, A-L. (2008) *Työhygieniä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- SVT (2015) Suomen virallinen tilasto. Syytetyt, tuomitut ja rangaistukset. Sähköinen julkaisu. Ladattavissa: <http://www.tilastokeskus.fi/til/syyttr/index.html> [Luettu 15.10.2015]
- Tamminen A., Kuusela J., Murtonen M., Lehto T. & Hannula M. (2001) RIMA. Työ- ja tuotantojärjes-

- telmien riskienhallinnan tuloksellisuuden mittaaminen ja arviointi. Raportti RIS B025. Tampere: VTT Automaatio.
- Tapani, J. & Tolvanen, M. (2004) Rikosvastuu ja sen toteuttaminen. Joensuun yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja N:o 11. Joensuun yliopistopaino, Joensuu.
- Tarkkonen, J. (2016) "Näin on tehty ennenkin": Tutkimus turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallintaa estävistä ja vaikeuttavista uskoksista. Acta Universitatis Lappeensis 318. Rovaniemi: Lapin yliopisto
- Tombs, S. (2007) Violence, safety crimes and criminology. *British Journal of Criminology*, 47 (4), 531–550.
- Tombs, S. & Whyte, D. (2007) Safety crimes. Oregon, USA: Willan.
- Turtiainen, J. (2014) Metalliin kietoutuneet muisot: Metallityöläisten maskuliinisuus toisen maailmansodan jälkeen. Teoksessa A. Väänänen & J. Turtiainen (toim.): Suomalainen työntekijyys 1945–2013. Tampere: Vastapaino. 154–188.
- Työsuojeluhallinto: Työsuojeluhallinnon vuosikertomus. 2013. Sähköinen julkaisu. Ladattavissa <http://www.e-julkaisu.fi/tyosuojeluhallinto/vuosikertomus/2013/> [Luettu 12.8.2015]
- Ullakonoja, V. (2006): Työsuojelu. Teoksessa M. Kairinen, S. Koskinen, K. Nieminen, V. Ullakonoja, & M. Valkonen (toim.) Työoikeus. Helsinki: Wsoypro. 445–478.
- Virolainen, J. & Martikainen, P. (2003) Pro & contra. Tuomion perustelemisen keskeisiä kysymyksiä. Helsinki: Talentum.
- Virallisaineisto:*
- HE 94/1993 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.
- HE 95/1993 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskevaksi lainsäädännöksi.
- HE 53/2002 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle eräiden rikoslain talousrikossäännösten ja eräiden niihin liittyvien lakien muuttamiseksi.
- HE 59/2002 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- TturvL Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
- RL Rikoslaki 19.12.1889/39