

Ratuke-seminaari 31.10.2014/Kyösti Suokas

JOKAISEN VASTUUT JA OIKEUDET

Työsuojelun lähtökohta on työnantajan vastuu

-työnantajalla on direktio-oikeus, oikeus määrätä tehtävä työ ja työmenetelmät

-ainoastaan direktio-oikeuden siirtyminen työntekijälle voisi muuttaa tätä perusasetelmaa - työnantajat eivät muutokseen suostu, ei liene syytäkään

-direktio-oikeuden sisältö venyvä käsite – käytännössä työntekijän on toteltava kaikkia hyvien tapojen rajoissa annettavia määräyksiä

-oikeus kieltäytyä vaarallisesta työstä tai työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen ovat säännöksiä äärimmäisiin poikkeustilanteisiin –työn takia ei tarvitse kuolla tai vammautua – työhäiriön on kuitenkin oltava mahdollisimman vähäinen

-työnantaja ei voi siirtää vastuutaan työntekijälle antamalla ohjeita ja vaatimalla niiden ehdotonta noudattamista – työsuojelu edellyttää aina tarvittaessa myös työnantajan aktiivista toimintaa, ohjeet ovat tarpeellisia, mutta eivät muuta vastuunjako

Työntekijällä vastuu noudattaa annettuja työsuojelumääräyksiä

-laki edellyttää, että työtä on tehtävä turvallisesti määräysten ja ohjeiden mukaisesti ja puututtava selvästi havaittaviin epäkohtiin

-nämäkään määräykset eivät muuta vastuunjaon periaatetta – jos jotakin sattuu, määräysten rikkomisen vaikutusta tapaturmaan on arvioitava tapauskohtaisesti

-ohjeiden oltava johdonmukaisia ja niiden on koskettava kaikkia työntekijöitä, myös yhteisellä työmaalla päätoteuttajan vastuulla olevia alihankkijoiden työntekijöitä – yksittäisen työntekijän rankaiseminen laiminlyönnistä ei ole perusteltua, jos samaan rikkeeseen syyllistyvät myös muut työntekijät ilman seuraamuksia

-työntekijän on käytettävä annettuja suojarusteita

-suojarusteet ovat kehittyneet paljon vuosien varrella ja useat työnantajat edellyttävät niiden käyttämistä koko ajan

-työmarkkinaosapuolten välillä on aikanaan taisteltu haalareista, kengistä ym. ja tilanne on nyt parempi, kuin kukaan olisi parikymmentä vuotta sitten uskonut, useimmille työnantajille voi antaa täyden tunnustuksen

-nyt on siirrytty historian vaiheeseen, jossa suojarusteita ei välttämättä vaadita lisää, vaan kritiikkiä tulee epätarkoituksenmukaiselta tuntuvasta suojarusteiden käyttövaatimuksesta

-järjen täytyy olla mukana työsuojelussakin emmekä saa jäädä säädösten vangiksi – ei pidä ylläpitää käytäntöjä ja säännöksiä, joissa työnjohto joutuu oman selustansa turvaamiseksi vaatimaan työntekijöiltä sellaista suojarusteiden käyttöä, joka ei ole enää perusteltavissa

Työpaikan viihtyvyys luodaan yhdessä

-henkistä työsuojelua lyödään jatkuvasti laimin, alalla vallitsee edelleen macho-kulttuuri

-mielenterveysongelmat ovat suurin yksittäinen syy enneaikaiseen eläköitymiseen

-rakennustyö tuottaa stressiä kaikille työtehtävistä riippumatta, aikataulut ovat jatkuvasti kireät, työt on paloittelu useille urakoitsijoille, työolosuhteet ovat usein vaativia, epävarmuus työn jatkumisesta kalvaa

-on luotava uusia käytäntöjä työpaikan ilmapiirin parantamiseksi

-vanha luokka-asetelma muuttunut, ihmiset voivat olla työkavereita

-ulkomaiset työntekijät on saatava porukkaan mukaan

-hyvä työpaikka ei synny puhaltamalla, siihen pitää myös satsata resursseja

-jatkuva viivan alle jäävän tuloksen tuijottaminen johtaa lopulta umpikujaan – ajan myötä kukaan ei viihdy työssä

-säästö työnjohdosta rasittaa ylityöllistettyjä työnjohtajia ja vie työntekijäasemassa olevilta oikeuden työtä tukevaan työnjohtoon

-työntekijöiden hypyttäminen välillä töissä, välillä lomautettuna ja jatkuva halvempien tekijöiden hakeminen on raskasta, panee miettimään koko rakennustyön mielekkyyttä