

Työturvallisuuskoulutus

21.3.2022

Kotitalousopettajien liitto

Nina-Marika Pieskä

Kuka minä olen?

- ▶ Nina-Marika Pieskä
- ▶ Päätoiminen työsuojeluvaltuutettu, 3. kausi
- ▶ Työnantaja Riihimäen kaupunki
- ▶ Luokanopettaja
- ▶ Työhyvinvointikorttikouluttaja
- ▶ järjestöaktiivi
- ▶ työnohjaajaopiskelija

Työnantajan velvollisuutena on huolehtia työn turvallisuudesta

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö. Tähän tavoitteeseen ohjaa myös työturvallisuuslaki.

Työsuojelutoiminnan tulee olla ennakoivaa.

Työturvallisuuslaki

1 § Tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on **parantaa** työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä **ennalta ehkäistä ja torjua** työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä *terveys*, haittoja.

Työturvallisuuslaki

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

1/3

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

2/3

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja häirtatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja häirtatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän häirtallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

3/3

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.

Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työturvallisuuslaki

9 § Työsuojelun toimintaohjelma

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (*työsuojelun toimintaohjelma*).

Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja **niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa**

Työturvallisuuslaki

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi 1/2

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät;
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
- 6) muut vastaavat seikat.

(3.5.2013/329)

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi 2/2

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, **hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita**. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa ([1383/2001](#)).

Työnantajalla tulee olla hallussaan 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Työturvallisuuslaki

13 § Työn suunnittelu

- Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää.

Opetusalan työolobarometri 2021

- ▶ Työn määrä oli kasvanut huolestuttavasti jo vuonna 2017 eroten selkeästi suomalaisen työelämän keskiarvosta. Vuoden 2021 tuloksissa 60% vastaajista koki, että töitä on liikaa erittäin tai melko usein (52% vuonna 2019). Vakinaisessa palvelussuhteessa olevat kokivat määrääkaisia useammin, että töitä on usein liikaa.
- ▶ Alle 30-vuotiaiden ja 31-40-vuotiaiden ikäryhmissä työmäärän liialliseksi kokevia oli kaksi kolmesta.
- ▶ Esihenkilövastaajista 67% ilmoitti, että töitä on liikaa melko tai erittäin usein (67% vuonna 2019).
- ▶ Vastanneista vain 30% (33% vuonna 2019) koki, että voi itse vaikuttaa omaa työmääräänsä koskevaan päätöksentekoon

Työturvallisuuslaki

12 § Työympäristön suunnittelu

Työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä taikka työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä suunnitellessaan työnantajan on huolehdittava siitä, että suunnittelussa otetaan huomioon niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen ja että ne ovat aiottuun tarkoitukseen soveltuvia. Vaarojen ja haittojen selvittämisessä ja arvioinnissa on noudatettava soveltuvien osin 10 §:n 1 momentin säännöksiä.

Suunnittelun yhteydessä on varmistettava, että suunniteltavana olevat olosuhteet tulevat vastaamaan tässä laissa asetettuja vaatimuksia. Järjestelyissä on tarvittaessa otettava huomioon vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä.

Kotitalouden opetustilojen suunnittelussa otettava huomioon

- ▶ Rakenteet ja materiaalit ovat turvallisia ja terveellisiä ja niitä voidaan käsitellä ja puhdistaa turvallisesti.
- ▶ Lämpökuorma (sekä ulkoa tuleva että tilojen käytöstä johtuva)
- ▶ Opettajan mahdollisuus valvoa kaikkia työpisteitä
- ▶ Esteettömyys sekä ergonomia
- ▶ CE-merkityt laitteet
- ▶ Paloturvallisuus
- ▶ Melu

Työturvallisuuslaki

14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus 1/2

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin **erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa** sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus 2/2

- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Työturvallisuuslaki

17 § Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta

- ▶ Työnantajan ja työntekijöiden on **yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta** työpaikalla.
- ▶ Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa **tarpeelliset tiedot** työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken.
- ▶ **Työntekijöiden on osaltaan toimittava yhteistyössä** työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa tämän lain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijällä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä muita 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

Työturvallisuuslaki

18 § Työntekijän yleiset velvollisuudet

- ▶ Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.
- ▶ Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.
- ▶ Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Työturvallisuuslaki

19 § Vikojen ja puutteellisuuden poistaminen ja niistä ilmoittaminen

- ▶ Työntekijän on **viipymättä ilmoitettava** työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa **havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista**, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.
- ▶ Työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti ja mahdollisuuksiensa mukaan **poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet**. Työntekijän on tehtävä edellä tarkoitettu ilmoitus myös siinä tapauksessa, että hän on poistanut tai korjannut kyseisen vian tai puutteellisuuden.
- ▶ **Työnantajan tulee puolestaan kertoa** ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin esille tulleessa asiassa on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä.

Mitä työturvallisuusilmoituksilla sitten tehdään?

- ▶ Ilmoitukset tulee käsitellä työyksiköissä.
- ▶ Ilmoitusten avulla:
 - ▶ Huomataan vaaranpaikat niin työympäristössä kuin toimintatavoissa.
 - ▶ Löydetään kehittämiskohteet, joista työstetään suunnitelma aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen (huom! Riskiluokka määrittelee kiireellisyyden).
 - ▶ Arvioidaan henkilöstön koulutustarvetta sekä perehdyttämisen taso.

Työturvallisuuslaki

27 § Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on **asiasta tiedon saatuaan** käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Työnantajan on puututtava haitalliseen kuormitukseen

Esihenkilö

- selvittää aiheuttajia
- määrittelee toimenpiteitä
- arvioi toimenpiteiden vaikutuksia ja riittävyyttä.

Työterveyshuolto toimii tukena

- selvittää terveyshaittoja
 - työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset
- ehdottaa toimenpiteitä
- seuraa.

Työntekijän velvollisuus

- ▶ on opetella sanomaan: ”Ei!”.
- ▶ pitää huolta myös itsestään.
- ▶ Ei tarvitse ottaa kuin opetusvelvollisuuden mukainen opetustuntimäärä.
- ▶ Tavallinen työ riittää. Aina ei tarvitse olla uusia projekteja.
- ▶ Jakaantuvatko teidän työpaikallanne vastuut tasaisesti vai oletko sinä aina se juhlovastaava?

Työturvallisuuslaki

27 § Väkivallan uhka

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava **menettelytapaohjeet**, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus.

Opetusalan työolobarometri 2021

- ▶ Työpaikalla tai työssä väkivallan kohteeksi oli joutunut 13 % vastaajista (10 % vuonna 2019 eli kasvua 3 %)
- ▶ Vastanneista 68% raportoi, että väkivaltatilanteissa toimimiseen on ohjeet ja menettelytavat (66% vuonna 2019). Perehdytystä ohjeiden noudattamiseen oli saanut 44% (43% vuonna 2019).
- ▶ **Väkivaltailmoituksen esihenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle oli tehnyt 53% (35% vuonna 2019).** Hyväksyttävä ja tavoiteltava luku on 100%, jotta väkivaltatapaukset tulevat ilmi ja niihin voidaan varautua ja suunnitella toimenpiteitä.
- ▶ Palautekeskustelun esihenkilön kanssa tapahtuneesta väkivaltatilanteesta oli käynyt 53 % (43% vuonna 2019). Keskustelu oli johtanut muutoksiin töiden tai opetuksen järjestelyissä noin joka neljännessä (26%) tapauksessa (27% vuonna 2019).

Työpaikkaväkivalta

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan joutumista fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssä. Se voi ilmetä **uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna ja pelotteluna tai fyysisenä väkivaltana**, kuten tönimisenä, kiinnipitämisenä, lyömisenä, potkimisena tai ääritapauksessa aseenkäyttönä.

Työpaikkaväkivaltaa voi olla työpaikalle tunkeutuminen (ulkopuolinen henkilö tulee työpaikalle ryöstön tai muun väkivaltaisen aikeen vuoksi), väkivalta työntekijän ja esimerkiksi oppilaan välillä tai väkivalta, jossa tekijä on työtoveri.

Väkivallan uhka voi aiheuttaa myös haitallista työkuormitusta, vaikka työpaikalla ei olisi ollut väkivaltatilanteita.

Työturvallisuuslaki edellyttää, että väkivalta työssä pyritään estämään ennakoon.

Kuinka turvallisuutta voi parantaa? Muutoksia ja toimintatapoja, jotka parantavat turvallisuutta

- ▶ Oppilas ohjataan pienryhmään tai erityisopetukseen ja oppilasryhmän kokoa pienennetään.
- ▶ Opettaja- ja avustajaresurssia lisätään, ja opettajille annetaan täydennyskoulutusta väkivaltatilanteiden hallintaan ja häirintätilanteissa toimimiseen.
- ▶ Oppilaiden poistamista ja kiinnipitämistä harjoitellaan.
- ▶ Koulun väkivalta- ja häirintätilanteisiin liittyviä menettelytapaohjeita ja koulun järjestyssääntöjä tarkistetaan.
- ▶ Koulun ja luokkatilojen rakenteellista turvallisuutta parannetaan sekä otetaan käyttöön hälytysjärjestelmä ja kameravalvonta. Kameravalvonta edellyttää yt-menettelyä ennen käyttöönottoa.
- ▶ Opettajille järjestetään täydennyskoulutusta ja koulutusta päivitetään tarpeen mukaan.

Työelämäoppaamme antaa sinulle lisätietoa turvallisuudesta ja toimintaohjeita, jos joudut väkivallan uhriksi työpaikallasi.

<https://www.oaj.fi/arjessa/opettajan-vastuut-ja-velvollisuudet/opettajan-oikeudet-ja-velvollisuudet-kurinpitotilanteissa/>

Työturvallisuuslaki

28 § Häirintä

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, **työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.**

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla 1/2

Epäasiallisella kohtelulla työssä tarkoitetaan **yleisen hyvän tavan**, omien työvelvollisuuksien tai lain vastaista toimintaa tai käyttäytymistä toista ihmistä kohtaan.

Useimmiten se on luonteeltaan jatkuvaa ja toistuvaa. Epäasiallinen kohtelu on lisäksi tarkoituksellista ja järjestelmällistä, toista alistavaa tai loukkaavaa taikka muutoin toiseen kohdistuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla 2/2

Epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä kuka tahansa työyhteisön jäsen joko yksin tai yhdessä muiden kanssa. Kohteeksi voivat joutua sekä työntekijät että esimiehet.

Epäasiallinen kohtelu voi liittyä henkilöön tai työhön. Se on usein järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta yksittäisiä, lievempiäkin tekoja voidaan pitää epäasiallisena kohteluna. Epäasiallinen kohtelu voi olla sanallista tai sanatonta. Se voi ilmetä eleinä tai ilmeinä.

Epäasiallinen kohtelu voi täyttää myös häirinnän tunnusmerkit. **Häirintää** on **työturvallisuuslain** (738/2002) mukaan sellainen epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai haittaa yksilön turvallisuudelle tai terveydelle.

Tunnista epäasiallinen kohtelu:

- ▶ kohtuuton työmäärä ja aikataulu
- ▶ sovittujen työehtojen yksipuolinen muuttaminen perusteetta
- ▶ tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen sekä kokouksiin ja palavereihin kutsumatta jättäminen
- ▶ osaamisen tason kannalta vaatimattomien tehtävien antaminen
- ▶ sosiaalinen eristäminen
- ▶ huutaminen ja haukkuminen
- ▶ loukkaavat kommentit, naurunalaiseksi saattaminen, nöyryyttäminen
- ▶ perättömien tietojen levittäminen ja mustamaalaaminen
- ▶ maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- ▶ mielenterveyden kyseenalaistaminen
- ▶ arvostelu ja aiheeton syytösten esittäminen
- ▶ seksuaalinen häirintä

Opetusalan työolobarometri 2021

Vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista oli kokenut keskimäärin 30 % vastaajista (25 % 2019 eli kasvua 5 %). Peruskoulussa epäasiallista kohtelua oli kokenut 37 %.

Vain 23 % vastanneista kertoi saaneensa viimeisen kahden vuoden aikana aiheeseen liittyvää koulutusta (27 % vuonna 2019).

Millaista epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen on ollut



Epäasiallista kohtelua ei ole:

- työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat toimet
- työhön liittyvää normaali päätöksenteko tai erilaisten tulkintojen käsittely
- tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittely työyhteisön jäsenten kesken
- perusteltu kurinpito
- työntekijän ohjaaminen työterveyshuollon piiriin.

Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen voi ilmetä eri muodoissa: ilmeinä, eleinä, sanoina tai tekoina.

Se on **huonoa työkäyttämistä**: mykkäkoulua, ivallisia kommentteja, eristämistä, mustamaalaamista, mielenterveyden kyseenalaistamista, piikittelyä, hyökkäämistä, nöyryyttämistä ja muuta käyttäytymistä, joka haittaa työn tekemistä.

Sen kohteena oleva henkilö joutuu puolustuskyvyttömään tilaan.

TyösyRJintä

Työsopimuslaki edellyttää, että työnantaja kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti.

TyösyRJinnällä tarkoitetaan sitä, että työntekijä asetetaan epäedulliseen asemaan verrattaessa toisiin vastaavassa tilanteessa oleviin työntekijöihin.

TyösyRJintä voi liittyä esimerkiksi työpaikasta ilmoittamiseen, työhönottoon, työtehtäviin, koulutukseen pääsemiseen sekä uralla etenemiseen tai palvelussuhteen kestoon.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Tasa-arvolaissa määritellään ja kielletään luonteeltaan seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä.

Sukupuolinen ja seksuaalinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan kieltämisestä huolimatta.

Työkäyttäytyminen

Hyvä työkäyttäytyminen on valinta.

Käytöstavat työssä perustuvat normaaleihin hyviin käytöstapoihin, jossa tervehtimisellä, kiittämisellä ja tarvittaessa anteeksi pyytämisellä pääsee hyvään alkuun.

Hyvä käyttäytymisen lisää työn mielekkyyttä parantamalla muun muassa työyhteisön yhteistyön toimivuutta ja työpaikan ilmapiiriä.

Hyvään työkäyttämiseen kuuluvat mm.:

- **Reiluus.** Reilu työkaveri suhtautuu työhönsä, työmääräyksiin ja ongelmatilanteisiin niin positiivisesti kuin mahdollista, eikä tuo työyhteisöön negatiivisuutta jatkuvalla valittamisella. Reilu työntekijä osaa katsoa aika ajoin peiliin, eikä etsi jatkuvasti virheitä muista
- **Huomaavaisuus.** Huomaavainen työntekijä osaa hyvät tavat. Hän tervehtii ja voi vaihtaa muutaman sanan työkavereiden kanssa kesken kiireenkin. Hän osaa pyytää apua ja auttaa itse tarvittaessa toisia.
- **Hyvä, avoin ja rehellinen vuorovaikutus** esihenkilön ja muun työyhteisön kanssa.

Hyvä työkäyttäytyminen (jatkuu)

- **Uskallus ottaa avoimesti ja rakentavasti vaikeat ja hankalat asiat esille** niiden kanssa, joita asia koskee.
- **Erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen.**
Työyhteisössä ymmärretään, että kaikki toimivat eri tavalla ja että samaan lopputulokseen voi päästä useammalla eri tavalla. Erilaisuuden käsittelemiseen kuuluu tiedollisen ymmärtämisen lisäksi myös hyväksyminen asenteissa. kunnioitamme ja kohtelemme tasapuolisesti erilaisia toimijoita.
- **Oleminen luottamuksen arvoinen** pitämällä kiinni lupauksista.

Mitä voimme tehdä?

- Toimenpideohjeet on laadittu ja ne ovat käytössä.
- Ongelmiin ja ristiriitoihin puututaan ripeästi ja tilannetta seurataan.
- Tarjotaan tukea.
- Haetaan tarvittaessa apua.
- Jokainen muistaa oman vastuunsa (esihenkilö, työntekijä, työyhteisön jäsen).

Kotitalousopetukseen vaikuttavia lakeja ja asetuksia 1/2

► Työturvallisuuslaki

- sovelletaan oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä
- niin työnantajan kuin työntekijän velvollisuudet

► Perusopetuslaki ja lukiolaki

- Kaikilla oppilailla on oikeus turvalliseen oppimisympäristöön
- Oppilaan ja opiskelijan on suoritettava tehtävänsä tunnollisesti ja käyttäydyttävä asiallisesti

Kotitalousopetukseen vaikuttavia lakeja ja asetuksia 2/2

► Laki nuorista työntekijöistä

- Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työ ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi ja ettei se vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista. §9
- Työnantajan on huolehdittava, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä niin, että hän välttyy aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille. §10
 - Opetustilat, työn oikeat suorittamistavat, työn terveysturvallisuus sekä niiden torjunta
 - Koneiden ja laitteiden toimintatavat, puhdistus, toiminta vikatilanteessa
 - Pesu- ja puhdistusaineiden käyttö
 - Turvallisuusmääräykset (koneet, laitteet, kemialliset tuotteet)
 - ensiapuohjeet

Työnantajan velvollisuuksia ja oikeuksia

- ▶ kehittää työturvallisuutta ja työympäristöä yhteistoiminnassa
 - ▶ ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia
 - ▶ luoda turvallinen, terveellinen ja tarkoituksenmukainen työympäristö
 - ▶ suunnitella ja varmistaa toimintaedellytykset
 - ▶ luoda menettelytavat ja toimintaohjeet
 - ▶ perehdyttää ja opastaa
 - ▶ järjestää ja toteuttaa työterveyshuolto(palvelut)
 - ▶ edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta; toimia syrjimättömästi
-
- ▶ saada ohjausta, neuvontaa ja tukea työterveyshuollosta
 - ▶ saada aloitteita ja palautetta työsuojeluvaltuutetulta ja -toimikunnalta sekä työntekijöiltä

(Työturvallisuuslaki 8 §, 9 §, 10 §, 12-14 §, 16 §, 17 §, 25 §, 28 §; työterveyshuoltolaki; yhdenvertaisuuslaki 7 §, 8 §; laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6 §, 6a §, 6c §, 7 §)

Esihenkilön oikeuksia ja velvollisuuksia

Esihenkilö

- ▶ edustaa työnantajaa suhteessa työntekijöihin
- ▶ johtaa työtä
- ▶ järjestää työt niin, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset otetaan huomioon
- ▶ kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti ja syrjimättömästi
- ▶ seuraa töiden sujumista ja työyhteisön tilaa
- ▶ poistaa epäkohtia ja häiriöitä.

(Työsopimuslaki 1 luku 9 § ja 2 luku 2 §; Työturvallisuuslaki 8 §)

Työnantajan tulee huolehtia, että

- ▶ esihenkilön tehtävät on määritelty
- ▶ esihenkilölle on annettu perehdytystä ja sen riittävyys on varmistettu
- ▶ esihenkilöllä on muut edellytykset tehtävien hoitamiseen.

(Työturvallisuuslaki 16 §)

Työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia

- ▶ Noudattaa työnantajan ja esihenkilön ohjeita ja määräyksiä
- ▶ Noudatettava työssä tarpeellista järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta
- ▶ Välttää muihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua
- ▶ Toimia yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa
- ▶ Ilmoittaa työolosuhteiden puutteellisuuksista
- ▶ Oikeus tehdä ehdotuksia työpaikan turvallisuuden ja terveellisyyden parantamiseksi
- ▶ Oikeus saada em. ilmoituksista ja ehdotuksista palautetta
- ▶ Oikeus turvalliseen työn tekemiseen
- ▶ Oikeus tasapuoliseen kohteluun

(Työsopimuslaki 55/2001 3. luku 1 §;
työturvallisuuslaki 738/2002 8, 17, 18 ja 19 §;
yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 7 §;
laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 6 §)

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat 1/3

Laissa työpaikan valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) on listattu työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltäväksi sellaiset asiat, joilla voi olla vaikutusta työntekijän turvallisuuteen, terveyteen tai työkykyyn.

Työsuojelun yhteistoiminta-asiat voivat koskea niin työtä, työympäristöä kuin työyhteisöäkin. Niitä ovat esimerkiksi

- ▶ työpaikan toimintatavat
 - ▶ periaatteet ja tapa, joiden mukaan vaarat ja haitat selvitetään
 - ▶ opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt, myös esimiesten tarpeet
 - ▶ turvallisuuden ja terveellisyyden tarkkailun järjestäminen

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat 2/3

- ▶ työn järjestelyt ja mitoitus sekä niiden **muutokset** silloin, kun niistä saattaa aiheutua työntekijälle haitallista fyysistä tai psyykkistä kuormitusta
- ▶ vaarojen selvittämisessä ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä esille tulleet asiat
- ▶ kehittämistavoitteet ja -ohjelmat, joiden kohteena on
 - ▶ työkykyä ylläpitävä toiminta
 - ▶ työssä jatkamisen tukeminen (varhaisen välittämisen mallit)
 - ▶ muu työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttava asia
- ▶ tilasto- tai seurantatiedot (esim. sairauspoissaoloista).

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat 3/3

Lisäksi työterveyshuoltolaissa (1383/2001) ja työturvallisuuslaissa (738/2002) on yhteistoiminnassa käsiteltäviksi säädetty esimerkiksi

- ▶ työterveyshuollon toiminnan suunnittelu
- ▶ työterveyshuollon aloittaminen ja muuttaminen
- ▶ työntekijöiden ja heidän edustajiensa ehdotukset työterveyshuollon kehittämiseksi
- ▶ tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja työntekijöiden työkykyyn vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista, selvityksistä ja suunnitelmista
- ▶ työsuojelun toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi.

Työsuojelun yhteistoimintaan kuuluu myös seurata käsiteltyjä asioita koskevien ratkaisujen toteutumista ja vaikutusta.

Opetustilan koko

- ▶ Mikäli tiloja on vain yksi:
 - ▶ 16 oppilasta, 120 m² sekä opettajan sosiaalitila
 - ▶ 70 % oppilaiden perustyöskentelypisteille ja 30 % oheistiloille
- ▶ Mikäli tiloja on kaksi ja voidaan käyttää osaksi yhteisiä tiloja:
 - ▶ Opetus-, ruokailu- ja ruoan valmistustila 80 - 85 m² / 16 oppilasta; 65 - 70 m² / 12 oppilasta
 - ▶ Ryhmytyöskentely: 10 - 15 m²
 - ▶ Materiaalien ja tekstiilien huoltotila: 10 - 15 m²
 - ▶ Varastotila: 2 - 5 m²
 - ▶ Eteistilat: 5 - 10 m²
 - ▶ Jätteiden keräyspiste: 1 - 2 m²

Opetustilan koko/opetusryhmän koko

- ▶ Otettava huomioon tapauskohtaisesti koulun omat lähtökohdat ja tarpeet.
- ▶ Lähtökohtaisesti jokaisella oppilaalla on oltava oma työskentelypiste joko samassa tilassa tai muualla
 - ▶ Kaikkien oppilaiden valvonta on varmistettava.
 - ▶ Työnantajan on pystyttävä perustelemaan suurempi ryhmä.
- ▶ Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi suoritetaan käytännössä jokaisen opetusryhmän kohdalla, tarvittaessa yksittäisen oppilaan kohdalla
 - ▶ Erityisen tuen oppilaat
 - ▶ Häiriökäyttäytyjät
- ▶ Työntekijän velvollisuus ilmoittaa turvallisuuspoikkeamasta tai vaaran uhasta.

Kotitalouden opetustilan siivous

- ▶ Siivous toteutetaan opetusryhmien ja siivoushenkilöstön yhteistyönä.
- ▶ Oppilaiden ja henkilökunnan vastualueet sovittava tarkkaan siivoustyön mitoituksessa päällekkäistyön välttämiseksi.
- ▶ Päävastuu keittiöhygieniasta on opetusryhmillä.
 - ▶ mm. jätteet, kosketuspintojen, tasopintojen ja liedon pyyhintä, irtorokat lattialta
- ▶ Siivoushenkilöstö huolehtii päivittäisestä ylläpitosiivouksesta sekä pintojen hoidosta ja määrääjain tehtävästä perussiivoustyöstä.
 - ▶ mm. lattiat koneellisesti tai kostealla päivittäin
 - ▶ jäteastioiden tarkistus ja pesu säännöllisin väliajoin, liedon pesu tarvittaessa
 - ▶ Liesituulettimien perusteellinen puhdistus,
 - ▶ Kalusteet, ikkunat, seinät likaantuneilta osin
- ▶ Ammattihenkilöstö hoitaa huolto ja korjaustoimet.

Välituntivalvonnasta

- ▶ Välituntivalvonta kuuluu opettajan työhön. Vuorojen määrä riippuu oppilasmäärästä, oppilasrakenteesta, rakennusten määrästä ja muodosta jne.
- ▶ Mikäli opetusryhmän luonne aiheuttaa opettajalle hankaluutta ehtiä valvontaan, opettajan tulee ilmoittaa asiasta välittömästi esihenkilölle.
- ▶ Oppilaat eivät voi jäädä ilman valvontaa, joten valvontavuoron paikka täytyy vaihtaa.

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö

- ▶ Työsuojeluhenkilöstön keskeisiä tehtäviä on arvioida työympäristöä, tunnistaa häiriöitä ja oireita sekä tehdä esihenkilöille ehdotuksia niiden poistamiseksi. Heidän tulee olla **aloitteellisia** vaarojen ennalta ehkäisemiseksi sekä ratkaisujen kehittämiseksi.
- ▶ Toiminnan tulee tapahtua **yhteistyössä** esihenkilöiden ja työntekijöiden sekä työterveyshuollon kanssa.
- ▶ **Vastuu** työturvallisuudesta ja työterveydestä sekä **päätösvalta** toimenpiteistä on työnantajalla.
- ▶ Yhteistoimintatehtäviä hoitavilla henkilöillä on **salassapitovelvollisuus** yksityiseen henkilöön ja työpaikkansa liike- tai ammattisalaisuuksiin liittyvistä tiedoista.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

29§ Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut

- ▶ Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tässä luvussa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitettut valtuutetut.
- ▶ Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

38§ Työsuojelutoimikunta

- ▶ Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät.
- ▶ Työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin tässä pykälässä tarkoitetun yhteistoiminnan järjestämiseksi.

Jokaisen työntekijän lakisääteinen oikeus on olla yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun, jos hän niin haluaa.

Työntekijän ei tarvitse kertoa yhteydenotosta työnantajalle.

Työsuojeluvaltuutettu ei saa puhua asiasta kenellekään ilman edustettavan lupaa.

Missä asiassa voit olla yhteyksissä työsuojeluvaltuutettuun?

- ▶ Ihan missä asiassa vain
- ▶ Huoli kuormituksesta/jaksamisesta (omasta, työkaverista, esihenkilöstä, asiakkaasta)
- ▶ Häirintä- tai ristiriitatilanteessa
- ▶ Työnantajan antaman ohjeistuksen sisällöstä tai ohjeistuksen puutteesta
- ▶ rakennuksen rakenteellisesta haitasta
- ▶ työturvallisuuteen, työhyvinvointiin, työkykyyn, työterveyshuoltoon liittyvässä asiassa

MUTTA: työsuojeluvaltuutettu ei ole luottamusmies

6.4.2022

Lähteitä ja lukemista

- ▶ Heli Anttilainen ja Marjaana Manninen (toim.) Kotitalouden opetustilat ja työturvallisuus, Opetushallitus, Oppaat ja käsikirjat 2013
- ▶ OAJ Työelämäopas
- ▶ Opetusalan työolobarometri 2021/OAJ
- ▶ Työturvallisuuskeskuksen nettisivut ttk.fi
- ▶ Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
- ▶ Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998
- ▶ Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383
- ▶ Työsopimuslaki 26.1.2001/55
- ▶ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta 20.1.2006/44

Kiitoksia mielenkiinnosta!
Saa olla yhteyksissä!

Nina-Marika Pieskä

nina-marika.pieska@riihimaki.fi

050 4430527