

Esimieskö tuomitaan kuljettajan toilailuista?

Teksti: Juha Merjama, Tapaturva Oy, asiantuntija; Raimo Joensuu, Helsingin pelastuslaitos, palomestari, koulutuspäällikkö **Kuvat:** Helsingin pelastuslaitos

Työturvallisuuslain tarkoituksena on tehdä työstä turvallista sen kaikille osapuolille – niin työn tekijöille kuin sivullisillekin. Päävastuulliseksi turvallisuustyössä on laissa sinänsä loogisesti määrätty työnantaja tai hänen sijaisensa. Loogisesti siksi, että työnantajalla on valta päättää asioista, siksi hänellä pitää olla myös vastuu päätöksistään. Työnantajan sijainen puolestaan tarkoittaa jokaista esimiestä, joka käyttää alaisiinsa nähden työnantajan työjohtovaltaa, onhan esimerkiksi pelastuslaitoksissa työnantaja vaikea henkilöitä. Sopimuspalokunnissakin on vastaavat alais-esimiessuhteet määritettävissä.

Näin saimme selville, miksi syntisäkki on

esimies. Nyt sitten pitäisi vielä selvittää, millä perusteella esimies vastaa myös henkilöistä, joita ei välttämättä ole edes tavannut.

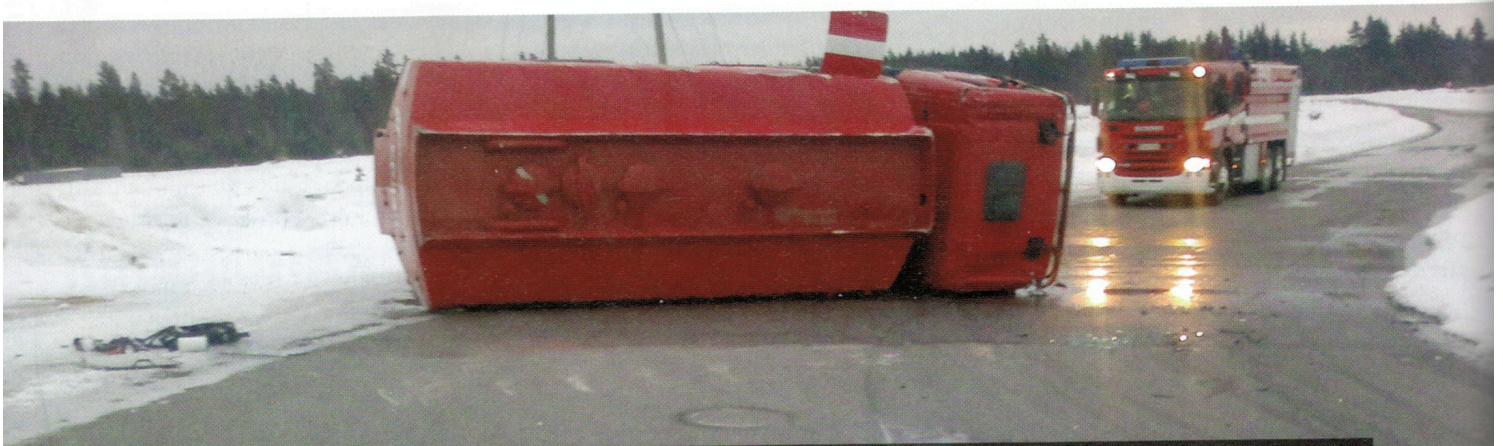
Tämä peruste tulee tyypillisesti paria eri reittiä. Ensiksikin työturvallisuuslain 14. pykälä velvoittaa työnantajaa – siis esimiestä – varmistumaan, että jokainen joka hommaan ryhtyy, sen osaa myös turvallisesti hoitaa. Puhutaan opastus-/perhdyttämismenettelyistä. Jälleen aika loogista: työnantaja ei saa määrätä ketä tahansa työpaikalla notkujaa tekemään käsillä olevaa työtä – henkilön on työ osattava tai sitten työ on hänelle opetettava. Ja koska maailma muuttuu, velvoittaa laki myös täydentämään työntekijän ammattitaitoa, jos tarvetta ilmenee.

Toisena perusteena tulee valvontavelvoite, lain 8. pykälä, joka velvoittaa esimiestä valvomaan, että työn tekemisen olosuhteet ovat asialliset. Lisäksi se velvoittaa esimiestä valvomaan, että työntekijä on ominaisuuksiltaan soveltuva käsillä olevaan työhön. Aika järkevää. Eihän ketään voi laittaa itseään vaarantaviin olosuhteisiin. Tai jalkavaivaista juoksulähetiksi.

Pitää varmistua

Vaan miten tämä kaikki sitten liittyy alussa olleeseen ajamisen problematiikkaan ja pelastuslaitoksiin?

Edellä olleen perusteella esimiehen pitää siis varmistua, että jokainen vaikkapa palo-



> Voidaanko oikeudessa tuomita liikenneonnettomuudesta joku muu kuin liikennevirheen tehneen ajoneuvon kuljettaja?

> Kyllä.

> Voidaanko tuomita silti, vaikka hän ei olisi koskenut ajoneuvon hallintalaitteisiin tai luovuttanut ajoneuvoa päihtyneelle?

> Jep, kyllä voidaan.

> Entä vaikkei hän ikinä olisi edes tavannut kuljettajaa tai nähnyt koko ajoneuvoa?

> Vastaus on edelleenkin kyllä.

> Ja kukahan on näin inhottavan paha henkilö?

> Työajossa kolaroineen kuljettajan esimies tai esimiehet.

> Mitä kummaa? Millä ihmeen logiikalla ja perusteella esimiehestä leivotaan tällainen syntisäkki?

> Itse asiassa ei tässä ole mitään kovinkaan ihmeellistä hämärelogiikkaa taustalla, ainoastaan työturvallisuuslaki ja sen pykälät 8. ja 14. Ja todettakoon ihan selvyuden vuoksi, että työturvallisuuslaki koskee myös sopimuspalokuntia.

auton rattiin istahtava henkilö osaa ajoneuvoa myös ajaa. C-kortin vilauttaminen on hyvä alku – vaan korttipa ei oikeastaan kerro henkilön ajotaidosta vielä yhtään mitään. Varsinkaan hälytysajotaidosta.

Miten ajo-osaamisen sitten voi määrittää? Alkuun päästään peruskoulutuksen kautta. Alan opinahjot sekä Kuopiossa että Helsingissä antavat ajokoulutusta. Toisaalta ensihoitajat eivät välttämättä pääse opiskelun aikana rattiin lainkaan. Jo alalla toimivien konkareiden osalta osaaminen pitää määrittää muilla keinoin, heilläkään ei pelkkä C-kortti ja senioriteetti riitä, oikeaa osaamista pitää takataskusta löytyä. Tulipa henkilö rattiin mitä reittiä tahansa, esimiehen on varmistuttava jollakin keinolla henkilön osaamisesta. Siispä harjoitteluradalle. Tai liikenteeseen – ei tietenkään tositoimiin, vaan arviointijolle.

Ja vinkkivinkki. Helppo hetki arviointi- tai harjoitteluajoon voi olla esimerkiksi paluumatka tehtäväpaikalta, mikäli erillisen ajolenkin järjestäminen ei näpsäkästi onnistu. Jos osaamista ei ole tarpeeksi, niin työnantajan velvollisuus on opettaa henkilö ajamaan – tai kieltää ajaminen ennen kuin osaaminen on työnantajan vaatimalla tasolla. Tässä on ensimmäinen ongelma: kukaan ei kerro, mikä on riittävä taso. Jälkiseurauksen välttämiseksi tämä taso on jotenkin määritettävä.

Valvontavelvoite puolestaan määrää esimiehen tarkkailemaan jo ajoluvan saaneiden ajoa. Kuskin vieressä istuessaan esimies on paraatipaikalla tarkkailemassa kuskinsa toimintaa. Haastavampaa on valvoa erikoiskalustolla yksinään ajavia. Jos kyydissä olevien penkit ovat oikeasti pelkääjien paikkoja ja kaikki ulokkeet kauhukahvoja, on esimiehen ikävä velvollisuus vaihtaa kuskia joko tilapäisesti tai pidemmäksi aikaa – riippuen huonon kyydin syystä.

Esimerkiksi liian väsyneelle riittää tilanteen korjaamiseksi unet, hämäränäkökykyssä menettänyt joutuu tyytymään valoisan ajan ajoihin. Ajotaitonsa unohtanut voidaan ehkä saada koulutuksella takaisin remmiin. Ja hei! Ajotaito ei sitten ole pelkkää taitavaa ratinkääntämistä. Kuljettaja, joka hallitsee ajoneuvon käsittelyn, mutta aiheuttaa ajotyyliään muille liikenteessä oleville vaaratilanteita tai onnettomuuksia, sietää joutua jäähyllä – vaikkei itse ehkä ikinä kolareissa olisikaan osallisena. Eihän sellaista hätää olekaan, jonka varjolla auttaja saa vahingoittaa sivullisia. Vai onko?

Kuka on syyllinen?

Ja sitten niihin tuomioihin.

Jos jotain menee pieleen, on syyttäjän velvollisuus – halusi sitä tai ei – selvittää kuka oli hänen mielestään syyllinen. Ja syyttäjän pitää myös yrittää antaa tuomioistuimelle

Lyhyesti

Yleisellä tasolla: jokainen esimies vastaa juridisesti omista alaisistaan. Esimiehen velvollisuus on kouluttaa tai muuten varmistua alaistensa osaamisesta. Lisäksi esimiehen pitää valvoa, että kaikki toimivat asianmukaisesti ja ovat muidenkin ominaisuuksiensa perusteella kykeneviä hoitamaan hommansa. Lisäksi esimiehen pitää valvoa, että työkalut ja työympäristö on porukan osaaminen huomioiden asianmukainen.

Vastuun jakautuminen: Ylin johto huolehtii, että koko laitoksen tasolla on olemassa tavoite- ja vaatimustaso, joiden toteuttaminen on vastuutettu ja resursoitu asianmukaisesti. Palomestarit ja muu keskijohto puolestaan huolehtii, että ylimmän johdon asettama tehtävä suunnitellaan ja valmistellaan johdon edellyttämällä tavalla. Paloestimehen tehtävä on toteuttaa suunnitelmat ja koulutukset sekä huolehtia käytännön valvonnasta. Kaikkien veloitteena on tuoda esille mahdolliset toteuttamisesa eteen tulevat ongelmat, joiden hoitamiseen heidän oma päätäntävaltansa ei riitä.

<p>YLIN JOHTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - asettaa tavoitteet ja vaatimukset - antaa riittävät resurssit tavoitteiden hoitamiseksi - valvoo, että keskijohto hoitaa hommansa
<p>KESKIOHTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - toteuttaa ylimmän johdon päätökset - valvoo, että paloestimeis hoitaa hommansa ja että hänellä on eväät sen hoitamiseksi
<p>PALOESIMIES</p> <ul style="list-style-type: none"> - varmistaa kuljettajan osaamisen, kouluttaa - valvoo kuljettajan toimintaa - varmistaa kaluston ja muun olosuhteen turvallisuuden
<p>KULJETTAJA</p> <ul style="list-style-type: none"> - toimii sääntöjen ja ohjeiden mukaan

Työturvallisuuslaissa on yllättävän paljon potkua. Kun pitää huolen, että asiat ovat asianmukaisesti hoidettu, ei potkua kuitenkaan tarvitse pelätä.

Tapaturva on tekemässä valtakuntaan yhtenäistä ajokoulutusjärjestelmää yhdessä Pelastusopiston, Helsingin pelastuskoulun ja pelastuslaitoksen, Satakunnan pelastuslaitoksen, Kuntaliiton, SPEK:n ja Suomen sopimuspalokuntien liiton kanssa. Ajokoulutusjärjestelmän tavoitteena on yhtenäistää alalla jo toimivien palomiesten sekä sopimuspalokuntalaisten ajokoulutus siten, että jokainen esimies pystyy varmistamaan ajovuorossa olevien kuljettajien riittävästä ajotaidosta. ■

Useissa laitoksissa kuljettajan tehtävät määräytyvät vuororotaation perusteella.

riittävät eväät tämän henkilön rankaisemiseksi. Mikäli koulutuspuoli ja valvonta sekä ajoneuvon kunto sekä muut työnantajan vastuulla olevat asiat ovat olleet kunnossa, ei työturvallisuuslain perusteella tuleville seuraamuksille ole tarvetta.

Jos esimies puolestaan on päästänyt rattiin kuljettajan, jonka ajotaidot eivät ole olleet tehtävään nähden riittävät, on tuomioistuinten velvollisuus määrätä kyseinen esimies häpeäpaaluun. Ja nyt on siis lähtökohtaisesti aina kyseessä lähiesimies – tai itse asiassa

esimiehet; esimerkiksi paloestimeis ja hänen lähiesimiehensä. Tuomion perusteena on esimerkiksi valvontavelvoitteen laiminlyöminen: onhan se väärin, että esimies on tietoisesti päästänyt osaamattoman, eli itselleen ja muille vaarallisen ihmisen tonnitolkulla painavan punakoneen ohjaksiin.

Tilanne voi muuttua juridisessa mielessä kinkkisemmäksi, jos kyseessä on talon tapa. Esimerkiksi useissa pelastuslaitoksissa kuljettajan tehtävät määräytyvät vuororotaation perusteella. Lähiesimiehellä ei ole tähän mitään sanomista, vaikka joidenkin henkilöiden osalta ajot mielellään eväisikin. Tällöin saattaakin käydä niin, että syyttäjä hyppääkin paloestimehen ohi ja alkaa kysellä ylempältä johdolta vaikeita. Se, kuinka ylös mennään riippuu oikeastaan siitä, kuka asian on todellisuudessa siunannut. Sen todellisen siunaajan pystyy usein määrittämään vasta oikeuslaitos. Tällöin tuomittujen henkilökohtaisten seuraamusten lisäksi saatetaan koko taloa kovistella yhteisöosakon avulla.

Ihan vastaavalla tavalla toimitaan, jos työnantajalla ei ole asianmukaista ajamisen koulutusta tarjottavana. Lähiesimiehen tehtävänä on toteuttaa keskijohdon suunnit-



Valvontavelvoite on voimassa, vaikkei esimies kuljettajan vieressä istuisikaan. On esimiehen etu, että hän voi luottaa kuljettajan tekemän kussakin tilanteessa kestäviä päätöksiä – myös jälkikäteen tarkastellen.



Kun vahinko sattuu, puidaan muutamissa sekunneissa tai sekunnin osissa tehtyjä valintoja pitkään. Vaikka ammattilainenkin tekee virheitä, on kaikkien osapuolten etu, että kuljettajana on toiminut asianmukaisesti koulutettu, osaava henkilö.

telemaa sekä ylimmän johdon resursoimaa ja vaatimaa koulutusta. Ketjussa ylöspäin on muistettava, että jokaisen esimiehen esimies vastaa valvonnasta omalta osaltaan: heidän tehtävänsä on siis varmistua, että alaisena olevat esimiehet toimivat suunnitelmien mukaan. Ja sitten hieman painetta yläkerrotaan: pääsääntöisesti lähiesimies ei kuitenkaan ole vastuussa, jos koko koulutusmahdollisuutta ei ole olemassakaan. Lähiesimiehen toki täytyy tällöin tuoda havaitseman epäkohta oman esimiehensä tietoisuuteen, mutta vastuullinen taho löytyy nyt siitä kerroksesta, jonka tehtävänä koulutuksen suunnitteleminen, vaatiminen ja/tai resursointi on.

Kaikki pitää todentaa jälkikäteenkin

Koska olemme tekemisissä lain kanssa, on jo oman mielenrauhankin vuoksi voitava kaikki tekemiset tai tekemättä jättämiset todentaa myös jälkikäteen – jopa vuosien takaa. Siksi esimerkiksi koulutuksista, osaamisista ja luvista on syytä pitää kirjaa. Myös erilaiset sattumukset, vaaratilanteet ja muut on syytä kirjata ylös. Niihin pitää myös reagoida asian kulloinkin vaatimalla tavalla.

Ja hei! Tämän jutun tarkoitus ei missään nimessä ole estää palomiehiä hypäämästä ratin taakse. Tai edes vähentää kuljettajaksi kelpuutettavien lukumäärää. Jutun tarkoitus on muistuttaa, että esimiehen täytyy olla varma siitä, että jokainen ratin takana oleva tyyppi tietää mitä tekee. Tarvittaessa esimiehen on arvioitava ajoneuvoluokittain – jopa ajoneuvoyksilöittäin – kuka kulkuneuvoa saa kuljettaa. Ajatusmallia jälkimmäiseen voi ottaa vaikka poliisin moottoripyöristä: ei niitäkään saa kuka tahansa poliisikoulutuksen saanut ajaa, vaikka osaamista ehkä olisikin.

Arvoisat esimiehet: jos tunsit piston sydämessäsi, niin selvitä asian tila ja laita homma tarvittaessa kuntoon. Ja hyvät kuljettajat: jos koet, ettei kaikki ole omalla kohdallasi tai asemapaikallasi kunnossa, keskustele asiasta esimiestesesi kanssa. Ennakointi on tässäkin asiassa kivuttomoin vaihtoehto. ■

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

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.

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

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

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisytyteen.

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

14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

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;
- 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.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammasteista tai tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Pätevyyden osoittamiseksi hyväksytään myös ulkomailta suoritettu tutkinto, todistus tai muu koulutuksesta annettu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä säädetään Euroopan yhteisön yleisen tutkintojen tunnustamisjärjestelmän voimaantulon jälkeen annetussa laissa (1597/1992) tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

16 § Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan (työnantajan sijainen) hoitamaan tässä laissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä. Työnantajan sijaisen tehtävät on määriteltävä riittävän tarkasti huomioon ottaen työnantajan toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Työnantajan on huolehdittava siitä, että sijaisella on riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja että hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset tässä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen. ■