



**Työterveyslaitos** | Arbetshälsöinstitutet  
Finnish Institute of Occupational Health

# **Yhteisövastuu, turvallisuus ja työturvallisuusrikos muuttuvan työelämän ja lainsäädännön käytännöissä**

LOPPURAPORTTI

**Alvesalo-Kuusi Anne**  
**Lähteenmäki Liisa**  
**Janhonen Minna**  
**Tapani Jussi**  
**Räsänen Tuula**







**Työterveyslaitos** | Arbetshälsoinstitutet  
Finnish Institute of Occupational Health

# **Yhteisövastuu, turvallisuus ja työturvallisuusrikos muuttuvan työelämän ja lainsäädännön käytännöissä**

## **LOPPURAPORTTI**

Alvesalo-Kuusi Anne, Lähteenmäki Liisa, Janhonen Minna, Tapani Jussi, Räsänen Tuula

Työterveyslaitos

Helsinki 2017



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund



Työterveyslaitos

Turvallisuusratkaisut

PL 40

00251 Helsinki

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

Työsuojelurahaston hanke nro 114069

Kansi: Ella Smeds

© 2017 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Julkaisu on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-688-3 (nid.)

ISBN 978-952-261-687-6 (PDF)

Juvenes Print, Tampere 2017

## TIIVISTELMÄ

Oikeushenkilön rangaistusvastuu, eli yhteisösakko, lisättiin Suomen rikoslakiin vuonna 1995. Aluksi lakia sovellettiin vain ympäristörikoksiin, mutta vuonna 2003 lain soveltamisalaa laajennettiin muun muassa työturvallisuusrikoksiin. Nykyään 90 prosenttia kaikista vuosittain annettavista yhteisösakkotuomioista (vajaat 40 tuomiota) koskee työturvallisuusrikosta, vaikka lain soveltamisala kattaa jo yli 80 eri rikosnimikettä.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ensimmäistä kertaa oikeushenkilön rangaistusvastuun toteutumista sekä lainsäädännön arvioinnin että rangaistusten tason näkökulmasta. Tarkastelemme lainsäädäntöhistorian lisäksi vuosina 2010–2014 työturvallisuusrikoksesta tuomittuja yhteisösakkotuomiota. Tutkimus on ainutlaatuinen myös kansainvälisesti ja sen on mahdollistanut Suomen tuomiojärjestelmän avoimuus ja tuomiodokumenttien julkisuus.

Oikeushenkilön rangaistusvastuun taustalla ollut keskeinen ajatus oli vastuun kohdentaminen ”sinne minne se kuuluu”, eli sinne, missä työturvallisuuteen ja ympäristöön vaikuttavat päätökset ja linjaukset tehdään. Työntekijöiden turvallisuus ja ympäristön puhtaus haluttiin nostaa suojeltaviksi arvoiksi, joiden loukkauksia taloudellisten sanktioiden ajateltiin estävän. Vaikka oikeushenkilön rangaistusvastuuta säädettäessä uuden lainsäädännön pelättiin aiheuttavan monenlaisia negatiivisia vaikutuksia, kuten kohtuuttomat rangaistukset, yksilöllisen vastuun rapautuminen ja viattomien sivullisten kärsimys, ei tutkimuksemme todenna näiden pelkojen käyneen toteen: Yhteisösakkoja tuomitaan edelleen hyvin maltillisesti ja sakkojen taso on jäänyt hyvin lieväksi. Viisi vuotta kattaneella tarkasteluajanjaksolla (2010–2014) keskimääräinen yhteisösakko työturvallisuusrikoksesta oli 10 700 euroa, yleisin sakkosumma puolestaan 5000 euroa. Tuomitut yritykset tai yhteisöt eivät ole ajautuneet konkurssiin sakkojen vuoksi, eikä yhteisövastuu ole korvannut yksilön vastuuta. Vain noin joka neljännessä työturvallisuusrikostapauksessa tuomitaan yhteisö, useimmiten rangaistusvastuun kantavat edelleen työn- tai keskijohtotason yksilöt, jotka eivät yhteisöissä kuitenkaan käytä suurinta valtaa työturvallisuutta koskevissa päätöksissä.

## ABSTRACT

Corporate criminal liability, that is, a possibility to sentence a legal person to pay a corporate fine, was introduced into the Finnish penal code in 1995. At first, the law only applied to environmental crimes but in 2003 the purview of the law was extended, among some other crimes, to occupational safety crimes. Today, there are approximately 40 corporate fine sentences given annually. Of these, nearly 90 percent concern occupational safety crimes although the law applies to over 80 different offences.

This publication presents the results of a research project that for the first time in Finland empirically investigates both the law-making history of corporate criminal liability and the outcome of the law, that is, the sentences. In addition to examining the law-making history we scrutinize the corporate fine sentences handed down for occupational safety crimes during 2010-2014. The research is unique also from the international point of view as empirical research on the actual level of given corporate fine sentences, their allocation and their context has not been studied before. The study was made possible through the transparency and openness of the Finnish court system and the right to access of court decisions.

Corporate criminal liability was at first introduced as a new kind of deterrent for occupational safety and environmental crimes. The main purpose behind the law on corporate criminal liability was to direct the liability “where it belongs”, that is, to those in charge of making decisions concerning health and safety at work, or disposing of hazardous waste. The idea was to increase safety at work and to include the protection of the environment in the list of values and objects in need of enhanced legal protection. The law was resisted on the grounds of a fear of unreasonable punishments and corrosion of individual liability and morale, and anxiety over “innocent bystanders”, such as investors and employees, ultimately suffering from sentences.

Our study does not validate the fears voiced during the law-making process, as corporate fine sentences have been few and far between and the level of the fines has stayed moderate. During the period under examination (2010-2014) the average corporate fine was 10 700 euro, whereas the most prevalent fine was 5 000 euro. The sentences have not driven corporations into bankruptcy and individual liability has not been effaced. Rather, placing liability where it belongs has not manifested itself the way it was proposed. The corporation is sentenced to a corporate fine only in every fourth case of occupational safety crimes. It is still mainly the individuals, mostly at



the supervisory or middle management levels, who bear the responsibility, even though they do not possess the powers to make the final decisions concerning work place health and safety.



# SISÄLLYS

<b>TIIVISTELMÄ .....</b>	<b>3</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>4</b>
<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>8</b>
1.1 Yleistä.....	8
1.2 Tutkimushankkeen tavoitteet .....	9
1.3 Tutkimusaineistot ja menetelmät .....	11
<b>2 OIKEUSHENKILÖN RANGAISTUSVASTUU RIKOSOIKEUSJÄRJESTELMÄSSÄ .....</b>	<b>16</b>
2.1 Yleistä.....	16
2.2 Rangaistusvastuun edellytykset .....	17
2.3 Rangaistuksen mittaaminen oikeushenkilölle .....	18
<b>3 OIKEUSHENKILÖN RANGAISTUSVASTUUN SYNTYHISTORIA .....</b>	<b>23</b>
3.1 Lähtökohtana yhteiskunnan muutos ja rikoslain vanhanaikaisuus .....	23
3.2 Mietintöjen, lausuntojen ja ehdotusten pitkä tie.....	24
3.3 22-vuotisen prosessin lopputuloksena kompromissi .....	28
3.4 Vuoden 2003 lakiuudistus .....	30
<b>4 VUOSINA 2010–2014 TYÖTURVALLISUUSRIKOKSISTA TUOMITUT YHTEISÖSAKOT .....</b>	<b>32</b>
4.1 Sakkojen taso ja syyttäjän vaatima rangaistus .....	32
4.2 Tuomitut yhteisöt ja luonnolliset henkilöt.....	35
4.3 Tuomioiden jakautuminen käräjäoikeuksittain .....	40
4.4 Tapahtumakonteksti ja uhrit yhteisösakkoon johtaneissa työturvallisuusrikoksissa .....	41
<b>5 TYÖURVALLISUUDEN HALLINTA TUOMITUISSA ORGANISAATIOISSA: KAKSI TUTKIMUSESIMERKKIÄ .....</b>	<b>44</b>
5.1 Työturvallisuuskulttuuri ja vuorovaikutus .....	44
5.2 Turvallisuuden johtaminen yhteisillä työpaikoilla.....	46





<b>6</b>	<b>YHTEENVETOA .....</b>	<b>49</b>
<b>7</b>	<b>POHDINTA .....</b>	<b>53</b>
<b>8</b>	<b>KEHITTÄMISEHDOTUKSIA TYÖPAIKOILLE.....</b>	<b>55</b>
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>58</b>



# 1 JOHDANTO

## 1.1 Yleistä

*Yhteisövastuu, turvallisuus ja työturvallisuusrikos muuttuvan työelämän ja lainsäädännön käytännössä* -tutkimusprojekti toteutettiin Työsuojelurahaston, Työterveyslaitoksen ja Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan yhteishankkeena vuosina 2014–2016. Hankkeen vastuullisena johtajana toimi OTT, vanhempi tutkija Anne Alvesalo-Kuusi ja päätoimisena tutkijana VTT, erikoistutkija Liisa Lähteenmäki. Tutkimusprojektiin osallistuivat Työterveyslaitokselta myös VTT, erikoistutkija Minna Janhonen ja vanhempi tutkija Simo Salminen, sekä erityisesti kvantitatiivisten tulosten tuottamiseen FT Johanna Seppänen ja erityisasiantuntija Jouko Remes. Turun yliopistosta tutkimusprojektiin osallistuivat OTT, professori Jussi Tapani ja OTM Hanna Koistinen. Lisäksi FT, vanhempi asiantuntija Tuula Räsänen Työterveyslaitokselta on osallistunut tämän loppuraportin kirjoittamiseen. Tutkimusprojektin ohjausryhmässä tutkimuskysymyksiä ja -menetelmiä ovat kommentoineet lakimies Jouni Kallioluoma, tutkimusasiantuntija Anne-Marie Kurka, varatuomari Toni Sortti, sekä varatuomari Kirsi Widgren. Lämmin kiitos yhteistyöstä.

Oikeushenkilön rangaistusvastuuta, tai yhteisösakkojen kohdistumista, tasoa ja tuomioiden laatua, ei ole aiemmin tarkasteltu näin laajasti. Tutkimuksemme on myös kansainvälisesti ainutlaatuinen, minkä osin selittää Suomen avoin oikeusjärjestelmä ja dokumenttien julkisuus. Kiitämme yhteistyöstä ohjausryhmän lisäksi Oikeusministeriötä, Oikeusrekisterikeskusta ja Kansallisarkistoa, sekä kaikkia manner-Suomen käräjä- ja hovioikeuksia, jotka mahdollistivat tutkimusaineiston saamisen käyttöömmme.

Tutkimuksen tutkimusasetelmaa ja lähtökohtia, sekä tutkimustuloksia on projektin aikana esitelty useissa koti- ja ulkomaisissa konferensseissa: Työelämän Tutkimuspäivillä 2014, Sosiologipäivillä 2015, European Group for the Study of Deviance and Social Control Annual Conference 2014 ja 2015, European Society of Criminology Annual Conference 2015, sekä International Institute for the Sociology of Law (Onati) 2016. Lisäksi olemme kertoneet tutkimustuloksista Valtakunnansyyttäjän syyttäjäakatemiassa, Helsingin hovioikeuden tuomarien koulutustilaisuudessa sekä Lakimiesliiton Tampereen osaston jäsentilaisuudessa.

Tämä käsillä oleva loppuraportti perustuu jo julkaistuihin tutkimustuloksiin. Projektin aikana julkaistiin yhteensä 3 tieteellistä artikkelia, joista 2 suomalaisissa tieteellisissä,



vertaisarvioituissa jurnaaleissa (*Työelämän tutkimus 2/2016; Lakimies 7-8/2016*), yksi kansainvälisessä tieteellisessä lehdessä (*Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention 1/2016*). Projektin aikana valmistui myös 5 maisteritason opinnäytetyötä liittyen projektin tematiikkaan, ja näistä erityisesti Hanna Koistisen pro gradu-työtä ”*Yhteisöosakon mittaaminen erityisesti työturvallisuusrikoksissa*” hyödynnettiin projektin tuloksia esiteltäessä. Tieteellisten julkaisujen lisäksi projektissa tuotettiin yleistajuinen kirjoitus Verohallinnon julkaisuun ”*Harmaa talous 2016*” sekä kolme tutkimustiedonantoa (kts. [http://partner.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/muuttuva\\_tyoelama/yhteisosakko/Sivut/default.aspx](http://partner.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/muuttuva_tyoelama/yhteisosakko/Sivut/default.aspx)). Projektin virallisen päätymisajankohdan (31.12.2016) jälkeen on ilmestymässä vielä kaksi tieteellistä artikkelia, joista toinen on lehden arviointiprosessissa ja toinen hyväksytty julkaistavaksi (*International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*).

Tässä raportissa kuvataan ensin tutkimusprojektin lähtökohdat ja tavoitteet, sekä esitellään tutkimusprojektissa käytetty ja analysoitu tutkimusaineisto. Esittelemme myös oikeushenkilön rangaistusvastuun lainsäädäntöhistoriallisesta ja rikosoikeudellisesta näkökulmista, sekä tutkimuksen keskeiset tulokset ja johtopäätökset. Lopuksi teemme tuloksiimme nojautuen kehittämisehdotuksia niin työpaikoille kuin viranomaisille ja lainsäätäjällekin.

## 1.2 Tutkimushankkeen tavoitteet

Tutkimushankkeen tavoitteena oli kuvata oikeushenkilön rangaistusvastuun lainsäädännöllinen syntyprosessi, siihen vaikuttaneet yhteiskunnalliset ja oikeudelliset tekijät, sekä lainsäädäntöön vaikuttaneet toimijat ja heidän argumenttinsa. Tämän lisäksi hankkeen tavoitteena oli selvittää, miten oikeushenkilön rangaistusvastuu on pantu täytäntöön ja minkä tasoisia yhteisöosakot työturvallisuusrikoksissa ovat. Halusimme myös tietää millaisia tuomitut yhteisöt ovat ja minkälaisia ovat ne tapaukset, joissa yhteisösakko on tuomittu. Kysymyksenasettelu tässä hankkeessa on oikeussosiologinen ja tutkimusmenetelmät sekä määrällisiä että laadullisia.

Tutkimusasetelma on rakennettu niin, että tulokset ovat hyödynnettävissä niin työelämän käytännön tasolla, lainsäädäntötyössä kuin tiedeyhteisönkin piirissä. Tarkastelemalla lainsäädäntöön ja tuomioihin vaikuttavia lähtökohtia, ideaaleja ja perusteita, sekä toisaalta tarkastelemalla annettuja tuomioita, saamme tietoa lain toimivuudesta, lainsäädännön tavoitteiden toteutumisesta sekä siitä, keihin toimijoihin ja mil-laisiin tapauksiin rangaistusvastuu kohdistuu. Kysymme muun muassa minkälaisia



käsityksiä vastuusta, työturvallisuudesta ja turvallisuuden hallinnasta käydyt lainsäädäntökeskustelut heijastavat? Miten lainsäädännön käsitykset ja ideaalit työturvallisuudesta ja vastuusta realisoituvat tuomiolauselmissä? Millaisissa tilanteissa oikeushenkilön rangaistusvastuu on syntynyt? Onko kyseessä ollut yhteinen työpaikka? Keihin vastuu mahdollisista vastuusubjekteista on kohdistettu? Kysymyksenasettelu kytkeytyy laajasti lainsäädännön arviointitutkimukseen (vrt. Tala 2005), so. vertailuasetelmaan lakihankkeelle asetettujen tavoitteiden ja toteutuneiden seurausten välillä. Tutkimuksemme tuottaa tietoa, jonka perusteella on mahdollista arvioida lainsäädännön ajantasaisuutta ja tarkoituksenmukaisuutta.

Lainsäädännön tavoitteet ja tuomiokäytännön yhdistävä tutkimus avaa työsuojelun kehittämiseen uuden näkökulman, jossa työturvallisuuden ja työsuojelun vastuun kohdentumista voidaan tarkastella organisaatioiden toteutuneen toiminnan näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole antaa lainopillisia tulkintasuosituksia, vaan arvioida lainsäädännön ja tuomioistuinten tulkintoja ja vaatimuksia vastuusta ja huolellisuudesta. Tutkimuksemme tarkoituksena oli siis myös tapahtuneiden rikkomusten ja niiden tuomioiden valossa pohtia miten lainsäädännön rakentamat käsitteet ja vaatimukset tosiasiallisesti realisoituvat organisaatioissa ja työpaikoilla. Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa 1 on esitetty tutkimuskysymykset ja niihin liittyvät aineistot ja analyysimenetelmät.

Taulukko 1: Tutkimuskysymykset, aineistot ja analyysimenetelmät

Tutkimuskysymys	Tutkimusaineisto	Analyysimenetelmät
Minkäläisten vaiheiden myötä 1995 työturvallisuusrikosta ja 2003 oikeushenkilön rangaistusvastausta koskevat lakimuutokset tapahtuivat?	Lainsäädäntö, lainvalmisteluasiakirjat, eduskuntakeskustelut	Sisällön erittely, kuvaileva tilastollinen analyysi
Minkälaisia argumentteja ja käsityksiä oikeushenkilön rangaistusvastaan puolesta ja sitä vastaan esitettiin?	Lainvalmisteluasiakirjat eduskuntakeskustelut	Laadullinen sisällönanalyysi
Minkäläisissä tapauksissa oikeushenkilön rangaistusvastausta on sovellettu (esim. teon tapahtumakonteksti, yrityksen toimiala ja koko, työsuojelumääräysten vastaisen tilan syy ja havaittu puute, virheille altistavat, työhön liittyvät tekijät) ja mikä on rangaistustaso?	Käräjäoikeuksien tuomiot 2010 - 2014	Sisällön erittely, kuvaileva tilastollinen analyysi
Minkälaisia käsityksiä työturvallisuudesta, turvallisuuden johtamisesta, työntekijän ja työnantajan vastuusta tuomiolauselmassa käytetty kieli rakentaa ja kuinka nämä käsitykset näyttäytyvät ratkaisujen valossa?	Käräjäoikeuksien tuomiot 2010 - 2014	Laadullinen sisällönanalyysi

### 1.3 Tutkimusaineistot ja menetelmät

Tutkimusaineistomme koostui 1) lainsäädäntöprosessin asiakirjoista ja 2) tuomioistuinasikirjoista. Lainsäädäntöaineiston keskeiset asiakirjat olivat oikeushenkilön rangaistusvastaan säätämistä edeltäneet komiteoiden mietinnöt ja ehdotukset (Rikosoikeuskomitea 1976 ja Rikoslakiprojekti 1987), sekä kahden, oikeushenkilön rangaistusvastausta ehdottaneen toimikunnan mietinnöt (Työrikostoimikunta 1973 ja Ympäristörikostoimikunta 1973). Keskeiseksi aineistoksi muodostui myös näistä mietin-

nöistä ja ehdotuksista annetut lausunnot, joita annettiin yhteensä 179. Koska oikeushenkilön rangaistusvastuu oli alkuaan pieni osa koko rikoslakia koskevassa uudistusprosessissa, osassa lausunnoista ei otettu lainkaan kantaa oikeushenkilön rangaistusvastuuseen. Vasta vuoden 1980 jälkeen oikeushenkilön rangaistusvastuu eriytettiin omaksi prosessikseen ja sille luotiin oma työryhmä, jonka ehdotukseen annettiin yhteensä 52 lausuntoa.

Rikosoikeuskomitean ja Ympäristörikostoimikunnan mietinnöistä annettuihin lausuntoihin tutustuttiin ainoastaan lausuntotiivistelmien avulla, mutta muiden mietintöjen sekä työrikkosiin liittyvän lakiehdotuksen lausuntokierrokset (vuonna 1989, N=42) tutkittiin alkuperäisdokumenttien avulla. Kaikkien dokumenttien keskeisenä valikointikriteerinä oli, että ne liittyivät nimenomaan lakimuutokseen koskien oikeushenkilön rangaistusvastuuta. Lisäksi tutkimme eduskunnan arkiston avulla lainsäädäntöprosessin lopputulemaa, eli sitä keskustelua ja niitä äänestyksiä, joita oikeushenkilön rangaistusvastuusta ja erityisesti sen ulottamisesta työrikkosiin käytiin. Tässä yhteydessä tutkittiin valiokuntalausuntoja (Työasianvaliokunta TyVL 1/1994 ja Lakivaliokunta LaVM 23/1993) sekä eduskunnan istuntopöytäkirjoja. Itse lakitekstit, niin vuodelta 1995 kuin vuodelta 2003 olivat myös analyysin kohteena ja niiden sisältämiä käsitteitä ja määritelmiä käytettiin hyödyksi erityisesti tuomioaineiston kvantitatiivisessa analyysissä.

Mietintöjen, ehdotusten ja lausuntojen analyysimenetelmänä on pääasiallisesti sekä määrällinen että laadullinen sisällönanalyysi. Sisällönanalyysin avulla tarkastelimme erityisesti sitä, millaisia perusteluja, argumentteja ja käsitteellistyksiä oikeushenkilön rangaistusvastuuta vastustavassa ja puoltavassa keskustelussa on käytetty. Tarkastelimme myös sitä, ketkä lainsäädäntöä kannattivat, ketkä vastustivat (artikkeli *Scandinavian Journal of Criminology and Crime Prevention*-lehdessä, julkaistu tammi-kuussa 2016). Sisällön erittelyn avulla tarkastelimme myös yleisemmin oikeushenkilön rangaistusvastuun lainsäädäntöprosessiin liittyviä vaiheita ja paikansimme työturvallisuuslaissa tapahtuneita rikosvastuun kannalta merkittäviä muutoksia. Asiakirjojen sisältöä erittelemällä saatiin sekä määrällistä että laadullista tietoa oikeushenkilön rangaistusvastuun ja työturvallisuusrikoksen avainsisällöistä.

Tuomioaineisto on kerätty Oikeusrekisterikeskuksen (ORK) luvalla, ja se sisältää kaikki ORK:n mukaan lainvoimaiset, vuosina 2010–2014 työturvallisuusrikoksesta tuomitut yhteisösakkotuomiot kaikista Suomen käräjä- ja hovioikeuksista, pois lukien Ahvenanmaan käräjäoikeus. Aineistossa eivät ole mukana ne tapaukset, joissa yhteisö on jätetty rangaistukseen tuomitsematta, eivätkä ne tapaukset, joissa syyttäjän yhteisösakkovaatimus on hylätty. Tämän lisäksi saimme aluehallintoviranomaisten kautta tietoomme 14 sellaista tapausta, jotka eivät jostain syystä olleet mukana

ORK:n listauksessa. On huomattava, että tuomioaineistomme vuosittaiset lukumäärät ovat osittain poikkeavia Tilastokeskuksen ilmoittamista lukumääristä. Yritimme selvittää tämän poikkeamisen syytä yhdessä OKR:n kanssa, mutta lopullista, täysin tyydyttävää vastausta lukumäärien eroavaisuudelle emme pystyneet löytämään. Oikeusrekisterikeskus kerää tuomioiden perustiedot käräjäoikeuksien tuomiolauselmajärjestelmästä (TL), ja rikostuomiosovelluksesta (RITU). Oikeusrekisterikeskuksen toimittamasta aineistosta saadaan tiedot muun muassa tapausten tuomioistuintunnuksesta, diaarinumerot sekä tiedot seuraamuksista.

Kaksi ajanjaksolle ajoittuvaa korkeimman oikeuden ennakkoratkaisua pyydettiin suoraan korkeimmasta oikeudesta. Lähes 90 prosenttia vuosittain tuomittavista yhteisösakkotuomioista annetaan nimenomaan työturvallisuusrikoksista.<sup>1</sup>

Käytimme tuomioaineiston analyysimenetelminä sisällönanalyysiä sekä tilastollisia menetelmiä (ristiintaulukointi, regressioanalyysi ja korrelaatiot). Aineiston analyysi aloitettiin kaikkien aineistoon kuuluvien tuomioiden kirjaamisella muuttujamatriisiin, jota varten luotiin koodiluettelo. Tutkimuskysymysten pohjalta luotuun datamatriisiin yhdistettiin diaarinumeroiden perusteella käräjäoikeuksista tilatuista tuomioistuinasiakirjoista muita tietoja, kuten esimerkiksi syyksi luetut teonpiirteet, tapahtumakontekstiin liittyvät tekijät, korvausvaatimukset, tuomitut korvaukset, uhreille koituneet vammat, vammojen tapahtumamekanismi, sakon määrä, sakon mittaamisperusteet sekä yhteisön toimiala. Näin saatiin matriisiin kirjattua kaikki ne seikat, joilla lainkäyttäjällä on perustellut tuomiota ja määräämänsä yhteisösakon suuruutta.

Tuomioita tarkasteltiin niin ikään sekä laadullisesti että määrällisesti. Määrällinen analyysi tuotti tietoa mm. siitä minkälaisissa tapauksissa, minkä tyyppisissä yrityksissä ja toimintaympäristöissä, millä toimialoilla, ja minkälaisen puutteen tai laiminlyönnin seurauksena rangaistusvastuuta yleisimmin on sovellettu (artikkeli Lakimies-lehdessä, julkaistu joulukuussa 2016). Tunnistimme myös mahdollisia virheille altistavia tekijöitä ja tapahtumakonteksteja, sekä niiden yhteyttä rangaistustasoon. Osittain tuomioiden tarkastelua voi luonnehtia tekstiaineiston kvantifioinniksi. Esiintymistiheyden tarkastelulla olemme selvittäneet, kuinka usein tietyt muuttujat esiintyvät tuomioissa. Lisäksi olemme tarkastelleet myös erilaisia muuttujien välisiä yhteyksiä ja korrelaatiota, sekä erityisesti sakkosummaa selittäviä tekijöitä. Laadullisella analyysillä puolestaan tarkasteltiin tuomioistuinlauselmien rakentamia merkityksiä mm. työ-

---

<sup>1</sup> Tilastokeskus: Katsaus rangaistuksiin 2013.

[http://www.stat.fi/til/syyttr/2013/syyttr\\_2013\\_2014-12-16\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/syyttr/2013/syyttr_2013_2014-12-16_kat_001_fi.html). Tuomitusta 40 yhteisösakosta 36 perustuu työturvallisuusrikokseen.



turvallisuudesta sekä eri toimijoiden vastuista ja velvollisuuksista. Analyysi ei kuitenkaan pysähtynyt tähän, vaan otimme laadullisen tarkastelun kohteeksi näyte-periaatteella myös erityisesti yhteiset työpaikat ja niiden turvallisuusjohtamisen, sekä vuoden 2014 hovioikeustuomioiden kautta rakentuvan kuvan työturvallisuuskulttuurista (Artikkeli Työelämän tutkimuslehdessä, julkaistu syyskuussa 2016). Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa 2 on listattu kaikki käytetyt aineistot.





Taulukko 2. Tarkastellut aineistot eriteltyinä.

<b>Aineistokokonaisuus</b>	<b>Vuosi</b>	<b>Määrä/miten hankittu</b>
Työrikostoimikunnan mietintö	1973	Komiteanmietintö 1973:70
Lausunnot työrikostoimikunnan mietinnöstä	1974	33 lausuntoa, hankittu Kansallisarkistosta, myös lausuntoyhteen veto (Luukkainen 1974)
Ympäristörikos toimikunnan mietintö	1973	Komiteanmietintö 1973:49
Lausunnot ympäristörikostoimikunnan mietintöön	1974	31 lausuntoa, tarkasteltu ministeriön tekemää lausuntoyhteen vetoa (Vuori 1974)
Rikosoikeuskomitean mietintö	1977	Komiteanmietintö 1976:72
Lausunnot Rikosoikeuskomitean mietintöön Comments to the proposal of CCL, N=57 (Ministry summary only)	1978	57 lausuntoa, tarkastelu ministeriön tekemää lausuntoyhteen vetoa (Laaksonen, Sulonen, Törnqvist 1978)
Rikoslakiprojektin ehdotus: Oikeushenkilön rangaistusvastuu	1987	Oikeusministeriön lainvalmisteluosaston julkaisu 13/1987
Lausunnot Rikoslakiprojektin ehdotukseen	1988	58 lausuntoa, hankittu Oikeusministeriön arkistosta
Lausunnot työrikoksia koskevasta rikoslakiprojektin ehdotuksesta (siltä osin kuin ottavat kantaa oikeushenkilön rangaistusvastuuseen)	1989	42 lausuntoa, hankittu Oikeusministeriön arkistosta
Oikeusministeriön ehdotus Hallituksen esitykseksi	1989	
Laintarkastuskunnan lausunto	1990	Laintarkastuskunnan lausunto 3/1990
Lakivaliokunnan lausunto	1993	
Työasiainvaliokunnan lausunto	1993	
HE 95/1993 Eduskuntaan	1993	Eduskunnan Pöytäkirjat 93/1993: 2234-2237
Eduskunnan täysistunto/äänestys esityksestä 743/1995	1994	Eduskunnan Pöytäkirjat 185/1994: 7000-7001
HE 53/2002	2002	
Lakivaliokunnan lausunto	2002	
Työturvallisuusrikoksista tuomitut Yhteisösakkotuomiot	2010-2014	154 tuomiota

## 2 OIKEUSHENKILÖN RANGAISTUSVASTUU RIKOSOIKEUSJÄRJESTELMÄSSÄ<sup>2</sup>

### 2.1 Yleistä

Suomessa on ollut vuodesta 1995 alkaen mahdollista langettaa rikosoikeudellinen seuraamus oikeushenkilöille rikoslaisissa (RL, 39/1889) tarkemmin määritellyistä rikoksista. Oikeushenkilön rangaistusvastuu ulotettiin työturvallisuusrikoksiin vuonna 2003. Oikeushenkilön rangaistusvastuuta säädettyä yhteisösakkoa kuvailtiin luonteeltaan täysin uudeksi seuraamukseksi (HE 95/1993, 1). Luonnollisten henkilöiden ohella mahdollistettiin rikosoikeudellisen moitteen kohdistaminen myös yhteisöihin, säätiöihin sekä muihin oikeushenkilöihin. Suomessa keskustelu yhteisöjen rikosoikeudellisesta vastuusta alkoi 1970-luvulla, kun valtioneuvosto perusti vuonna 1972 Rikosoikeuskomitean valmistelemaan rikoslain kokonaisuudista perusuudistusta. Yhteisöt eivät olleet toki täysin rikosoikeudellisen vastuun ulkopuolella tätä ennenkaan (Työrikostoimikunnan mietintö KM 1973:70, 251). Lainsäädäntöprosessi oli kuitenkin poikkeuksellisen pitkä, sillä ensimmäisestä komiteamietinnöstä (1973) kului 22 vuotta, kunnes oikeushenkilön rangaistusvastuu astui voimaan vuonna 1995 osana rikoslain kokonaisuudistuksen II-osauudistusta.

Vaikka rangaistuksen ajatellaan perinteisesti kohdistuvan ennen kaikkea luonnolliseen henkilöön, oikeushenkilölle määrättävää RL 9 luvun mukaista *yhteisösakkoa* pidetään riidattomasti rikoslain rangaistusjärjestelmän mukaisena rangaistuksena (Tapani & Tolvanen 2016, 10–12). Oikeushenkilön rangaistusvastuussa yhdistyvät omintakeisesti oikeushenkilöön, esimerkiksi osakeyhtiöön, kohdistettava vastuu- ja seurauskombinaatio. Rikoslain rangaistusjärjestelmään kuuluvat rangaistukset luokitellaan eri perustein (ks. luokittelusta Lappi-Seppälä 2000, 3–4). Yhteisösakkoa voidaan luonnehtia oikeushenkilölle langettavaksi erityiseksi pääranngastukseksi, jolla kajotaan pelkästään yhteen perustuslaillisesti suojattuun oikeuteen eli oikeushenkilön varallisuuteen (731/1999, PL15 §).

---

<sup>2</sup> Tämän luvun tekstissä on hyödynnetty artikkeliamme Yhteisösakot ja niiden mittaaminen työturvallisuusrikoksissa, *Lakimies* 7-8/2016, 1054–1079, sekä rangaistuksen mittaamisen osalta OTM Hanna Koistisen pro gradu -työtä *Yhteisösakon mittaaminen erityisesti työturvallisuusrikoksissa* (Turun yliopisto, 2016).

## 2.2 Rangaistusvastuun edellytykset

Oikeushenkilö tuomitaan rikoslain 9 luvun 1 §:n mukaan sen toiminnasta tehdystä rikoksesta yhteisösakkoon, jos 1) virallinen syyttäjä esittää tällaisen vaatimuksen ja 2) yhteisösakko on säädetty rikoslaisissa kyseisen rikoksen seuraamukseksi. Esimerkkinä voidaan käyttää *rahanpesua*. Rikoslain 32 luvun 14 §:n mukaan rahanpesuun (RL 32:6), törkeään rahanpesuun (RL 32:7) ja tuottamukselliseen rahanpesuun (RL 32:9) sovelletaan, mitä oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädetään. Yhteisösakko on toisin sanoen säädetty rahanpesun, törkeän rahanpesun ja tuottamuksellisen rahanpesun seuraamukseksi oikeushenkilölle.

Oikeushenkilön rangaistusvastuun tarkemmat edellytykset käyvät ilmi rikoslain 9 luvun 2 ja 3 §:stä. Yhteisösakon tuomitseminen edellyttää, että yhteisön lakimääräiseen toimielimeen tai muuhun johtoon kuuluva tai tosiasiallista päätösvaltaa käyttävä on ollut osallinen rikokseen tai sallinut rikoksen tekemisen. Rangaistusvastuu voi perustua myös siihen, että oikeushenkilön toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi (RL 9:2.1). Säännöksen sanamuoto ja lain esityöt ilmentävät sitä, että vastuu voidaan kytkeä oikeushenkilön ja luonnollisen henkilön välisen suhteen perusteella 1) *samastamiseen* (johdon osallisuus), 2) *isännänvastuuseen* (johto sallinut rikoksen tekemisen) tai 3) *anonyymiin syyllisyyteen* (vaadittavan huolellisuuden ja varovaisuuden laiminlyönti) (HE 95/1993, 17; Ks. laajemmin myös Jaatinen 2000, 88–114). Rikoslain 9 luvun 2 §:n 2 momentti laajentaa vastuun alaa periaatteellisella tasolla, koska yhteisösakkoon tuomitseminen ei edellytä sitä, että rikoksentekijä saadaan selville tai muusta syystä tuomitaan rangaistukseen.

Rikoslain 9 luvun 3 § määrittelee tarkemmin sitä, milloin rikos katsotaan tehdyksi oikeushenkilön toiminnassa. Säännöksen mukaan rikos katsotaan tehdyksi oikeushenkilön toiminnassa, jos tekijä on toiminut oikeushenkilön puolesta tai hyväksi ja hän kuuluu oikeushenkilön johtoon tai on virka- tai työsuhteessa oikeushenkilöön taikka toiminut oikeushenkilön edustajalta saamansa toimeksiannon perusteella.

Oikeushenkilön rangaistusvastuu soveltamisala ulottuu RL 9 luvun 1 §:n perusteella yhteisöön, säätiöön tai muuhun oikeushenkilöön. Tämä tarkoittaa sitä, mitään oikeushenkilötyyppiä ei ole suljettu rangaistusvastuun ulkopuolelle (ks. tarkemmin Jaatinen 2000, 68–69). Soveltamisalaa rajoittaa kuitenkin se, että rangaistusvastuun ulkopuolelle on rajattu julkisen vallan käytössä tehdyt rikokset.

Oikeushenkilön rangaistusvastuu kytkeytyy erottamattomalla tavalla perinteiseen, yksilövastuulle rakentuvaan rikosoikeuteen. Tämä ilmaistaan lain esitöissä täysin yksiselitteisesti: yhteisövastuu on rikosoikeudellista vastuuta, joka johtuu yhteisön puolesta tai hyväksi rikoksen tehneiden ihmisten teoista tai laiminlyönneistä (HE 95/1993, 16). Oikeushenkilö ei toisin sanoen syyllisty rikokseen samassa mielessä kuin luonnollinen henkilö. Tästä julkilausutusta lähtökohdasta seuraa, että oikeushenkilön rangaistusvastuun ja yksittäisten rikostunnusmerkistön välisen suhteen analysointi edellyttää rikosoikeuden yleisten vastuuedellytysten, kuten tahallisuuden, tuottamuksen, laiminlyöntivastuun ja syy-yhteyden hallitsemista.

## 2.3 Rangaistuksen mittaaminen oikeushenkilölle

**Yhteisösakon mittaamisharkinta.** Rangaistuksen mittaaminen voidaan käsitteellisesti ymmärtää suppeassa ja laajassa merkityksessä (Tapani & Tolvanen 2016, 16). Termi tarkoittaa suppeimmillaan rangaistuksen määräämistä vahvistettavan rangaistusasteikon ja rangaistuslajin sisällä. Termin laajempi merkitys kattaa myös asteikon vahvistamisen. Laajin määritelmä pitää puolestaan sisällään päätöksen sekä rangaistuksen määrästä että lajista. Oikeushenkilöiden kohdalla rangaistuksen mittaaminen keskittyy käytännössä vain yhteisösakon rahamäärän vahvistamiseen rangaistusasteikon sisällä (ks. HE 44/2002, 12; Tapani & Tolvanen 2016, 15–16), sillä yhteisösakko on ainoa oikeushenkilöille tuomittavissa oleva rangaistuslaji. Käytettävissä oleva rangaistusasteikko ei ole toisin sanoen riippuvainen rikoksen tunnusmerkistöstä, vaan seuraamus mitataan aina RL 9:5:n määrittämältä rangaistusasteikolta.

Osa RL 6 luvun 8 §:n perusteista, joiden perusteella rangaistus voidaan määrätä käyttäen lievennettyä asteikkoa, rajautuu oikeushenkilöiden luonteesta johtuen oikeushenkilön rangaistusvastuun soveltamisalan ulkopuolelle (ks. esimerkiksi yhteisösakon suhteuttamisesta yritysasteelle jääneeseen rikokseen Jaatinen 2000, 147–148).

Rangaistuksen mittaaminen oikeushenkilölle poikkeaa osittain luonnollisille henkilöille tuomittavien rangaistusten mittaamisharkinnasta. Yhteisösakon mittaamisharkinnassa on sovittava yhteen yleisten rangaistuksen mittaamisperusteiden kanssa ne erityisvaatimukset, jotka johtuvat oikeushenkilön ja sen velvollisuuksien rikkomisen luonteesta. Tämän vuoksi RL 9 lukuun on lisätty oma pykälänsä yhteisösakon mittaamisperusteista, jotka erityisinä perusteina täydentävät yleisiä RL 6 luvun rangaistuksen mittaamisperusteita (HE 95/1993, 21). Tarkoitamme tässä yhteydessä yleisillä RL 6 luvun rangaistuksen mittaamisperusteilla mittaamisen yleissäännöstä (RL 6:4),

koventamisperusteita (RL 6:5), lieventämisperusteita (RL 6:6) ja kohtuullistamisperusteita (RL 6:7).

Oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskeva mittaamisharkinta perustuu rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen ja rikosoikeuden systematiikan takia ensisijassa RL 9 luvun mittaamisperusteisiin. Vasta toissijaisesti otetaan huomioon muut rikoslain mittaamisperiaatteet, nekin vain oikeushenkilöön soveltuvilta osin. Esimerkiksi oikeushenkilöön kohdistuva moitearvostelu on erilaista kuin yksityishenkilöön kohdistuva tahallisuus- tai tuottamusmoite (HE 95/1993, 5, 16; Pirjatanniemi 2008, 655–666. Ks. syyllisyysperiaatteesta ja oikeushenkilön rangaistusvastuusta myös Jaatinen 2000, 24–26).

Myös suhteellisuus- ja yhdenvertaisuusperiaate näyttäytyvät yhteisösakkorangaistuksissa hieman eri tavoin kuin luonnollisille henkilöille tuomittavissa rangaistuksissa. Seuraamuksen luonteen ja määräytymistavan vuoksi yhtenäistä rangaistuskäytäntöä, tai eri rikosten asemaa suhteessa toisiinsa, on vaikea hahmottaa. Toisin kuin luonnolliselle henkilölle määrättävä sakkorangaistus, joka perustuu rikoksen törkeyttä ilmentävään päiväsakkojen lukumäärään ja sakotettavan kohtuullista maksukykyä ilmentävään päiväsakon rahamäärään (RL 2a:1–2), yhteisösakko tuomitaan määräeuroin (RL 9:5). Teon moitittavuusarvostelu sekä oikeushenkilön taloudellinen asema vaikuttavat samanaikaisesti yhteisösakon mittaamisprosessissa. Jälkikäteen on voi olla vaikeaa arvioida, kuinka paljon oikeushenkilön taloudellinen asema on vaikuttanut rangaistuksen suuruuteen ja mikä taas on laiminlyönnin tai johdon osuus. Suuri sakkosumma ei välttämättä kerro juurikaan rikoksen vakavuudesta, mikäli tuomittu oikeushenkilö on taloudelliselta asemaltaan vahva.

Tuomioistuimen mittaamisharkintaa on vaikeuttanut se, että oikeuskäytäntöä muodostui alkuvaiheessa varsin vähän. Tähän on osasyynä se, että oikeushenkilön rangaistusvastuu haluttiin ulottaa vain suhteellisen vakaviin rikoksiin ja jo lain esitöissä ennustettiin, että yhteisösakkorangaistuksia tuomitaan verraten harvoin (HE 95/1993, 20). Tämä lainsäätäjän tahtotila oli omiaan vaikuttamaan oikeuskäytännön muodostumiseen, mutta tällä hetkellä voidaan sanoa, että lainkäyttäjällä on saatavissa tietoa mittaamisharkinnan tueksi.

**Yhteisösakon mittaamisperusteet.** Rikoslain 9:6.1:n mukaan yhteisösakon rahamäärä vahvistetaan rikosvastuun perustavan laiminlyönnin laadun ja laajuuden tai johdon osuuden sekä oikeushenkilön taloudellisen aseman mukaan. Laiminlyönnillä tai johdon osuudella ja oikeushenkilön taloudellisella asemalla pitäisi olla suunnilleen sama painoarvo yhteisösakon suuruutta määrättäessä. Rangaistuksen mittaamisen suuntaviivoiksi on esitetty, että yhteisösakkoa ei voitaisi yleensä määrätä asteikon

ylemmästä puoliskosta, jos tuomittava oikeushenkilön on taloudelliselta asemaltaan heikko, vaikka kyseessä oleva laiminlyönti tai johdon osuus rikoksessa olisi miten vakava tahansa (HE 95/1993, 39).

Mittaamisharkinnan heuristisena lähtökohtana pidetään oikeushenkilön velvollisuuksien rikkomisen laatua ja laajuutta tai johdon osuutta rikokseen. Lain esitöistä, oikeuskäytännöstä tai oikeuskirjallisuudesta ei ole kuitenkaan löydettävissä selkeää näkemystä sille, miten näiden mittaamisperusteiden painoarvo määritetään. Laiminlyönnin laatua ja laajuutta sekä johdon osuutta arvioitaessa kiinnitetään RL 9:6.2n mukaan huomiota tehdyn rikoksen lajiin ja vakavuuteen, rikollisen toiminnan laajuuteen, tekijän asemaan oikeushenkilön toimielimissä, siihen, osoittaako oikeushenkilön velvollisuuksien rikkominen piittaamattomuutta lain säännöksistä tai viranomaisen määräyksistä sekä muualla laissa säädettyihin mittaamisperusteisiin. Viimeksi mainitulla tarkoitetaan erityisesti RL 6 luvun rangaistuksen mittaamisperusteita siltä osin, kuin ne soveltuvat oikeushenkilölle tuomittavan rangaistuksen mittaamiseen.

Jokaiselle rikostyypille on laissa vahvistettu abstraktinen rangaistusarvo määrittämällä rikoksesta tuomittava rangaistuslaji ja sen rangaistusasteikko (Frände 2012, 382). Yhteisösakon mittaamisperusteena *tehdyn rikoksen laji ja vakavuus* viittaa tuohon rangaistusarvoon. Mittaamisperusteella yhteisösakon mittaamisharkinta kytkeään kunkin rikoslajin tunnusmerkistön mukaiseen rangaistukseen, vaikka todellinen yhteisösakon mittaamisharkinta tapahtuukin aina RL 9:5:n mukaisella rangaistusasteikolla. Oikeushenkilön toiminnassa ilmenevät laiminlyönnit ja niistä aiheutuneet seuraukset, kuten vakava vammautuminen, otetaan huomioon mittaamisharkinnassa yhtäältä RL 9:6.2 mukaisten mittaamisperusteiden, eli tehdyn rikoksen lajin ja vakavuuden mukaisesti. Toisaalta arviointi pitää kytkeä myös RL 6:4:n yleissääntöseen. Kyseisen säännöksen perusteella merkitystä on teon *vahingollisuudella* ja *vaurallisuudella*.

Yhteisösakon mittaamisessa huomiota on lain mukaan kiinnitettävä myös *rikollisen toiminnan laajuuteen*. Tällä mittaamisperusteella on useita ulottuvuuksia. Peruste voi viitata tekijäpiiriin laajuuteen, yksittäisiä tekoja laajempiin toimintakokonaisuuksiin, rikollisen toiminnan laajuuteen organisaation käytännössä, tai esimerkiksi siihen, että rikos kohdistuu suureen määrään ihmisiä. Lisäksi rikoksen pitkä kesto on yhdistettävissä tähän mittaamisperusteeseen. Taloudelliseen toimintaan liittyvä rikollisuus, mitä voidaan pitää oikeushenkilön rangaistusvastuun ydinalueena, on usein pitkäkestoista, jopa vuosia kestävää velvoitteiden laiminlyöntiä.

Myös *tekijän asemalla oikeushenkilön toimielimissä* pitäisi lain mukaan olla vaikutusta yhteisösakon mittaamiseen. Mitä merkittävämmässä asemassa rikosentekijä tai -

tekijät ovat oikeushenkilön organisaatiossa, sitä kiinteämmin rikoksen tekeminen voidaan samastaa oikeushenkilön päätöksentekoon ja sitä moitittavampana rikosta on pidettävä. Mikäli työntekijä tekee rikoksen oikeushenkilön hyväksi ja vaikka se johdon taholta olisi pitänyt estää, tekoa ei pidetä yhtä moitittavana kuin johdon itsensä oikeushenkilön toiminnassa tekemää rikosta (HE 95/1993, 40).

Lisäksi yhteisöosakon rahamäärää vahvistettaessa on lain mukaan otettava huomioon se, *osoittaako oikeushenkilön velvollisuuksien rikkominen piittaamattomuutta lain säännöksistä ja viranomaisen määräyksistä*. RL 9:6:n mukainen piittaamattomuus ei rinnastu RL 6:5:n yleiseen, rikoksen uusimista koskevaan rangaistuksen koventamisperusteeseen, vaan sillä tarkoitetaan ennen kaikkea oikeushenkilön piirissä vallitsevaa yleistä asennetta oikeusjärjestyksen asettamiin vaatimuksiin ja viranomaisen yksittäistapauksissa antamiin määräyksiin ja ohjeisiin. Tämä lausuma ei kuitenkaan estä sitä, että arvioinnissa hyödynnettäisiin tietyiltä osin uusimisperusteen soveltamisessa syntyneitä peukalosääntöjä. Esimerkkinä voidaan käyttää aikaisemman rikollisuuden ja uuden rikoksen välistä samankaltaisuusarviointia ja ns. uusimistiheyttä (ks. tarkemmin Tapani & Tolvanen 2016, 87–93). Myös yhteisöosakon määrittämisessä on tarpeellista analysoida, mille ajanjaksolle oikeushenkilön rangaistusvastuun perustava menettely ajoittuu ja kuinka kauan edellisestä, seuraamuksen langettavasta menettelystä on kulunut. Organisaation piirissä vallitseva kielteinen suhtautuminen oikeusjärjestykseen voidaan siis rangaistuksen mittaamisessa ottaa huomioon paitsi rikollisen toiminnan laajuutena, myös piittaamattomuutena lain säännöksistä (HE 95/1993, 40–41).

Laiminlyönnin ja johdon osuuden lisäksi toisen puolen yhteisöosakon mittaamisharkinnasta muodostaa oikeushenkilön *taloudellisen aseman arviointi*. Tällöin otetaan RL 9:6.3:n mukaan huomioon oikeushenkilön koko, vakavaraisuus, toiminnan taloudellinen tulos sekä muut oikeushenkilön talouden arvioimiseen olennaisesti vaikuttavat seikat.

Oikeushenkilön taloudellista asemaa kuvaavista mittaamisperusteista ensimmäisenä perusteena mainittu *oikeushenkilön koko* on oleellinen siinä suhteessa, että kooltaan suuren oikeushenkilön kyky maksaa tuomittu yhteisösakko on parempi kuin pienen, silloinkin, kun suuren oikeushenkilön toiminnassa on tilapäisesti taloudellisia ongelmia. Henkilöstön määrän lisäksi oikeushenkilön kokoa voidaan kuvata esimerkiksi organisaation vuotuisilla tuloilla tai taseen loppusummalla (HE 95/1993, 43).

Toinen peruste oikeushenkilön taloudellisen aseman arvioimiseen on *oikeushenkilön vakavaraisuus*. Vakavaraisuus kuvastaa yrityksen mahdollisuutta selviytyä taloudelli-



sista velvoitteista pitkällä aikavälillä, sillä vakavaraisuutta kuvataan tyyppillisesti kahdella eri suureella eli omavaraisuusasteella ja suhteellisella velkaantuneisuudella. Lisäksi oikeushenkilön taloudellisen aseman arviointi voi kytkeytyä *oikeushenkilön toiminnan taloudelliseen tulokseen*. Liikerytysten kohdalla taloudellisen tuloksen arvioinnissa keskeistä on tilikauden voitto tai tappio. Arvioimisen pohjana tulisi tällöin lain esitöiden mukaan olla tiedot vähintään yhden tilikauden tapahtumista. Esimerkiksi tapauksessa KKO 2014:20 oli kyse vuonna 2007 tapahtuneesta rikoksesta. Korkeimmassa oikeudessa syyttäjä esitti yrityksen tilinpäätöstietoja vuodelta 2009, 2010, 2011 ja 2012.

Viimeisenä pykälässä mainitaan *muut oikeushenkilön talouden arvioimiseen olennaisesti vaikuttavat seikat*. Tällöin voidaan kiinnittää huomiota kyseessä olevan oikeushenkilön erityispiirteisiin. Lain esitöissä annetaan tästä esimerkkinä tilanne, jossa yrityksen tulot jakautuvat poikkeuksellisen epätasaisesti eri tilikausille suurten toimitusten ajoittumisen vuoksi. Tällainen seikka voidaan ottaa arvioinnissa huomioon vain sillä edellytyksellä, että sillä olisi olennainen merkitys oikeushenkilön taloudellisen aseman kannalta (HE 95/1993, 43).

Taloudellisia seikkoja arvioidaan mittaamisharkinnassa *lähtökohtaisesti* tuomitsemishetken tietojen perusteella. Tämä koskee erityisesti oikeushenkilön kokoa ja vakavaraisuutta, sillä ne ovat tiettyyn hetkeen sidottuja ominaisuuksia. Sen sijaan mittausperusteena oleva oikeushenkilön taloudellinen asema edellyttää pidemmän ajanjakson tarkastelua (HE 95/1993, 43).



## 3 OIKEUSHENKILÖN RANGAISTUSVASTUUN SYNTYHISTORIA<sup>3</sup>

### 3.1 Lähtökohtana yhteiskunnan muutos ja rikoslain vanhanaikaisuus

Oikeushenkilön rangaistusvastuu eli mahdollisuus tuomita yhteisöjä sakkorangaistukseen oli Suomessa poikkeuksellisen pitkän lainsäädäntöprosessin takana. Osittain pitkä prosessi johtui siitä, että oikeushenkilön rangaistusvastuu oli pieni osa koko Suomen rikoslakia koskeneessa uudistusprosessissa, jossa edettiin ennalta määrättyssä järjestyksessä: Rikoslain kokonaisuudistuksen ensimmäisessä vaiheessa uudistettiin omaisuus-, vaihdanta- ja talousrikoksia koskeva sääntely. Nämä säännökset tulivat voimaan 1 päivänä tammikuuta 1991. Rikoslain kokonaisuudistuksen toisessa vaiheessa, vuonna 1993, annettiin lakiesitys (HE 94/1993), johon puolestaan sisältyi ehdotus yhdentoista rikoslain luvun uudistamisesta kokonaan ja eräiden rikoslain muiden säännösten uudistamisesta. Lisäksi oikeushenkilön rangaistusvastuuta koskeva uusi sääntely annettiin eduskunnalle omana hallituksen esityksenään (HE 95/1993).

Lähtökohtana koko rikoslain uudistamiselle ja etenkin oikeushenkilön rangaistusvastuun säätämiseksi oli yhtäältä voimassa olleen rikoslain vanhanaikaisuus, toisaalta yhteiskunnan ja etenkin talouselämän ja teknologian nopea ja perusteellinen muuttuminen. Rikosoikeuskomitean toimeksiantoa koskevassa esittelymuistiossa todetaan, että rikoslain säännökset ja lain perusrakenne henkivät edelleen 1800-luvun arvostuksia ja ne oli määritelty pitkälti ilman työväenliikkeen edustamien väestöryhmien vaikutusta, vaikka toki lakiin oli vuosien varrella tehty useita osittaisuudistuksia ja muutoksia. Lisäksi lainvalmisteluasiakirjoissa todetaan, että monet yhteiskunnallisen kehityksen ohjaamisen kannalta tärkeät kriminalisoinnit olivat suurelta osin sijoitettu rikoslain ulkopuolelle, erityislainsäädäntöön. Tästä johtuen tavallisen kansalaisen laintuntemus oli heikentynyt, eikä suojattavia arvoja ollut kyetty asettamaan keskenään oikeisiin suhteisiin. Asiantilaa ei pidetty tyydyttävänä rangaistusuhkien hahmottamisen, eikä rangaistussäännösten yleisestäävyyden kannalta.

---

<sup>3</sup> Tämä luku pohjaa artikkeliimme *Legislating for corporate criminal liability in Finland: 22-year long debate revisited*, *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention* 17:1, 53-69.

Painavin vanhentuneisuutta kuvaava seikka oli muistion mukaan kuitenkin se, että erityislaeissa olleet rangaistussäännökset olivat jääneet pitkälti viranomaisten ja kansalaisten valvonnan ulottumattomiin. Tämä puolestaan oli johtanut syyttäjien ja tuomioistuimen passiivisuuteen, sekä säännösten puutteelliseen noudattamiseen ja valvontaan. Rikoslain vanhentuneisuutta kuvasi esittelymuistion mukaan myös se, että monet yksityiselle kansalaiselle tärkeät elämänalueet, kuten työ, terveys, asuminen, kuluttaminen, elinympäristön puhtaus ja yksityiselämän suoja, olivat jääneet vaille rikosoikeudellista suojaa. (Rikosoikeuskomitean mietintö 1976, 330–331).

Suurimpana yhteiskunnallis-taloudellisena muutoksena oikeushenkilön rangaistusvastuun taustalla voi lisäksi nähdä sen, että aiemmin yritykset voitiin luontevasti samaistaa niiden johtohenkilöihin, jotka säännönmukaisesti omistivat yrityksen tai ainakin pääosan siitä. 1960-luvulta lähtien yritysten koko alkoi kasvaa ja johtaminen ammattimaistui. Suomalaisetkin yritykset alkoivat olla osia suurista konserneista, jopa osia ulkomaisista yrityksistä. Yksilöllisen rikosoikeudellisen vastuun kohdentaminen alkoi siis olla paljon vaikeampaa kuin aiemmin.

Näiden yhteiskunnallisten muutostarpeiden ratkaisemiseksi Valtioneuvosto nimittikin vuonna 1972 Rikosoikeuskomitean valmistelemaan rikoslain kokonaisuudistusta. Komitea koostui kolmesta valtiotieteilijästä ja viidestä oikeustieteilijästä. Vain yksi heistä oli nainen, professori Inkeri Anttila. Rikosoikeuskomiteaa nimitettäessä asetettiin myös neljä toimikuntaa – Työ-, Vero-, Ympäristö- ja Liikenne-rikostoimikunta – laatimaan ehdotuksia näistä rikoslain osa-alueista.

## 3.2 Mietintöjen, lausuntojen ja ehdotusten pitkä tie

Ensimmäisen virallisen ehdotuksen oikeushenkilön rangaistusvastuun puolesta teki Painovapaustoimikunta, joka oli asetettu tutkimaan yksityisyyden suojaa ja epäsiiveillisten julkaisujen valvontaa (komiteanmietintö 1973:1). Painovapaustoimikunta piti rangaistusvastuuta välttämättömänä seurauksena yksilön yksityiselämää loukaavissa painovapausrikoksissa. Se ei kuitenkaan laatinut yksityiskohtaisia ehdotuksia vedoten siihen, että asia oli samaan aikaan jo Ympäristörikostoimikunnan, Työrikostoimikunnan ja Rikosoikeuskomitean selvittävänä. Perusteellisemmin oikeushenkilön rangaistusvastuun puolesta kantaa ottivat ja lainsäädäntöä hahmottelivat nimenomaan Työrikostoimikunta (komiteanmietintö 1973:70) ja Ympäristörikostoimikunta (komiteanmietintö 1973:49).

Työrikostoimikunnan laajan mietinnön voi tiivistää kahteen pääkohtaan:

1) Työsuhteisiin liittyvät vakavimmat rikokset siirretään rikoslakiin. Painavana perusteena toimikunta piti sitä, että työelämään liittyvät kriminalisoinnit olivat hajallaan 23 eri säädöksessä ja asetuksessa.

2) Vakavimpien työrikosten seuraamukseksi tuli säätää oikeushenkilön rangaistusvastuu.

Työrikostoimikunta perusteli ehdotustaan oikeushenkilön saattamisesta rangaistusvastuuseen kolmella näkökohdalla: 1) vastuu rikoksesta tuli kohdentaa sinne minne se kuuluu; 2) oikeushenkilön rangaistusvastuu toimisi yleisestäävänä lainsäädäntönä, ja 3) rikosoikeudellisen seuraamusjärjestelmän avulla turvattaisiin työntekijöiden perusoikeuksien toteutuminen. Vastuun kohdentamisella Työrikostoimikunta viittasi aiempaan oikeuskäytäntöön, jonka valossa toimikunta totesi, että työrikoksista joutui vain harvoin rikosoikeudelliseen vastuuseen, ja silloin kun joku vastuuseen joutui, se oli useimmiten työnjohtoon ja keskijohtoon kuuluva henkilö, jolla ei ollut tosiasiallisia mahdollisuuksia hoitaa asioita lain edellyttämällä tavalla. Rangaistusvastuu saatettiin toimikunnan mukaan keinotekoisesti siirtää sellaisen henkilön vastuulle, jolla ei tosiasiallisesti ollut parhaat mahdollisuudet vaikuttaa yrityksen toimintaan. Lisäksi toimikunta huomautti, että suurissa yrityksissä rikollinen teko saattoi olla usean henkilön lievääkin käytöstä, jolla oli yhteisvaikutuksena kohtalokkaat seuraukset. Vastuun tulisi siis toimikunnan mukaan kohdistua sinne, missä lainvastaiset päätökset tehdään, kollektiivisesti. (Komiteamietintö 1973:70, 62–66; 253–254.) Yleisestäävyydellä toimikunta viittasi yksilöille annettuihin harvoihin tuomioihin ja niiden lievyyteen: vakavistakin tapauksista oli selvitty enimmäkseen pienillä sakkotuomioilla. Toisaalta toimikunta totesi, että ankarampi yksilönvastuu saattaisi muodostua kohtuuttomaksi. Työntekijöiden oikeuksien turvaamisen osalta toimikunta totesi, että työturvallisuudessa ja työympäristön terveellisyydessä esiintyvät puutteet ja laiminlyönnit kohdistuvat työntekijöihin kaikkein raskaimmin. Työturvallisuuden parantamiseen voitaisiin lisätä painetta taloudellisilla pakotteilla. (Komiteamietintö 1973:70).

Ympäristörikostoimikunta oli samoilla linjoilla Työrikostoimikunnan kanssa. Se korosti ehdotuksessaan oikeushenkilön rangaistusvastuun säätämiseksi, että on keinotekoisista rajoittaa vastuu yksilön syyllisyyteen, etenkin kun ympäristörikoksissa on usein kyse taustayhteisön toiminnasta, vaikka itse rikollisen teon suorittaakin aina yksilö tai joukko yksilöitä. Lisäksi ympäristörikostoimikunta huomautti, että rikolliseen tekoon saattaa johtaa yhteisön vakava painostus toimia lainvastaisesti. (Komiteamietintö 1973:49.)

Työrikostoimikunnan mietintöön annettiin kaikkiaan 33 lausuntoa, Ympäristörikostoi-  
mikunnan mietintöön 31. Työrikostoimikunnan mietintö aiheutti etenkin työnantaja-  
piireissä, mutta myös oikeusoppineiden joukoissa kiihkeää vastustusta. Työntekijä-  
järjestöt - Akavaa lukuun ottamatta - sosiaali- ja terveysministeriö, sekä Kriminolo-  
ginen tutkimuslaitos (myöhemmin Optula/Krimo) sen sijaan kannattivat lakiuudis-  
tusta. Ympäristörikostoimikunnan mietintö ei saanut aivan yhtä vihamieleistä vas-  
taanottoa kuin Työrikostoimikunnan, mutta senkin suositusta oikeushenkilön rangais-  
tusvastuuksi vastusti 9 lausunnonantajaa (mm. työnantajat, Helsingin hovioikeus,  
Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK ja Metsähallitus).

Työnantajien ja oikeusoppineiden vastustus kulminoitui ajatukseen, jonka mukaan  
rikoslainoppi on keskeisiltä periaatteiltaan muuttumatonta: kollektiivinen vastuu ja  
rankaiseminen eivät sopineet syyllisyysoppiin, jonka mukaan vain yksilö voi olla ri-  
koksenteijä (mens rea). Oikeushenkilön rangaistusvastuu nähtiinkin vastustajien pii-  
rissä oikeusopillisesti mahdottomana, ”radikaalina”, poikkeamana rikoslainopin kes-  
keisistä periaatteista. Lisäksi etenkin työnantajat sekä teollisuuden ja kaupan edusta-  
jat katsoivat, että oikeushenkilöön kohdistuva rangaistus kriminalisoi yrittäjyyden,  
voitontavoittelun ja liiketoiminnan. Lakiehdotusta moitittiin vihamieliseksi ja syrji-  
väksi yrittäjyyttä ja työnantajia kohtaan. Kolmantena perusteluna vastustukselle esi-  
tettiin, että ylipäänsä työsuhteisiin ja liiketoimintaan ei tulisi kohdistaa sanktioita,  
vaan että erimielisyydet ja väärinkäytökset tulisi ratkaista ensisijaisesti hallinnollisilla,  
ohjaavilla sekä valistavilla keinoilla. Muiden keinojen käyttöä yhteisöihin vaikuttami-  
sessa kannattivat myös monet sellaiset tahot, jotka eivät suoranaisesti vastustaneet  
lakiesitystä (esim. Työtuomioistuin ja Valtiovarainministeriö).

Lakiehdotuksen puolustajat taas perustelivat kantaansa pitkälti samoilla näkemyksillä  
kuin toimikunnatkin: vastuu ei kohdistunut niihin tahoihin, joille se oikeudenmukai-  
sesti kuuluisi, vaan yhteisöjen päätösten lainvastaisista seurauksista joutuivat tilille  
syntipukit, jotka usein eivät omanneet todellista valtaa yhteisön päätöksentekoon.  
Lisäksi lain kannattajat esittivät, että työntekijöiden henkeä ja terveyttä ei suojeltu  
lainkaan yhtä vahvasti kuin omaisuutta, joten oikeushenkilön rangaistusvastuu aino-  
astaan nostaisi työntekijöiden suojelun sille tasolle kuin perustuslaillinen oikeus tur-  
vallisuuteen edellytti. SAK muistutti, että taloudellinen toiminta, jota pidetään yllä  
työntekijöiden perusoikeuksia loukkaamalla, vaatii voimallisia vastakeinoja lain ja jär-  
jestyksen takaamiseksi.

Kaikkien toimikuntien ehdotukset koottiin yhteen Rikosoikeuskomitean mietintöön  
vuonna 1976 (komiteamietintö 1976:72), joka päättyi niin ikään suosittamaan oi-  
keushenkilön rangaistusvastuun säätämistä. Vuonna 1977 annettiin Rikosoikeusko-



mitean mietintöön lausunnot, joita kertyi yhteensä 116. Näistä 57 otti kantaa oikeushenkilön rangaistusvastuuseen: 27 lausunnonantajaa vastusti, 23 puolsi. Perustelut olivat keskeisiltä osiltaan samat kuin jo edellä selostettiin. Uusina vastustavina argumentteina esitettiin kuitenkin, että oikeushenkilön rangaistusvastuu murentaa moraalialia, ja että viattomat sivulliset, kuten veronmaksajat, työntekijät, osakkeenomistajat ja kuluttajat tulisivat kärsimään lainsäädännöstä ja lopulta maksamaan yhteisö-sakon hinnan. Rangaistusvastuun puolustajat taas esittivät, että ”tosielämän käytännön kokemukset” (syntipukiksi joutuneiden kokemukset ja vaikeudet osoittaa tietty yksilö rikollisen teon tekijäksi) puoltavat oikeushenkilön rangaistusvastuun selkeää tarvetta. Tällä kannalla he pyrkivät osoittamaan, että ihmisten kohtalot ja oikeudenmukaisuus ovat tärkeämpiä puolustaa kuin rikoslainopin doktriini.

Rikosoikeuskomitean mietinnön jälkeen oikeushenkilön rangaistusvastuun kehittämistä jatkoi vuonna 1980 nimitetty Rikoslakiprojektin työryhmä, jonka kokoonpano oli aiempia komiteoita oikeustieteellisempi. Nyt johtoryhmässä oli mukana 6 oikeusoppinutta ja yksi kriminologi. Rikoslakiprojektin yleisten oppien työryhmä sai vihdoin vuonna 1987 valmiiksi ehdotuksensa oikeushenkilön rangaistusvastuuksi. Työryhmä ehdotti kaksiportaista rangaistusmallia, jossa rangaistus voisi olla joko rangaistusvaaritus tai yhteisösakko. Samalla ehdotettiin, että tuomitseminen olisi harkinnanvaraisista, eli että tuomioistuimien harkitsisi tapauskohtaisesti tuomitaanko tuomitsemisperusteet täyttävä tapaus. Tätä perusteltiin joustavuudella ja sillä, että vältettäisiin ”liialliset” tuomiot. Myös muiden maiden (erityisesti Pohjoismaat) käytäntöjä pidettiin perusteena harkinnanvaraiselle mallille. Rikoslakiprojekti myös tähdensi, että oikeushenkilön rangaistusvastuuta tulisi soveltaa säästeliäästi, eli vain kaikkein vakavimpien oikeudenloukkausten tapauksissa. Ehdotus nimesi työ-, ympäristö-, vero-, avustus- ja talousrikokset keskeisiksi soveltamisalueiksi.

Rikoslakiprojektin ehdotukseen pyydettiin lausunnot 64 eri taholta, joista 52 antoi lausunnon. Verrattuna aiempiin lausuntokierroksiin, suurempi osa lausunnonantajista oli nyt oikeusoppineita, kun aiemmilla kierroksilla lausunnonantajat olivat edustaneet yhteiskuntaa laajemmin. Yllättäen oikeushenkilön rangaistusvastuun vastustus oli 10 vuodessa laimentunut oikeusoppineiden parissa ja nyt enää 12 tahon vähemmistö vastusti lakihanketta, sitkeimpinä vastustajina työnantajat, kauppa ja teollisuus, sekä Turun hovioikeus. Perustelut vastustukselle eivät sen sijaan olleet muuttuneet.

Suurin osa lainoppineista oli kuitenkin muuttanut kantaansa. Esimerkiksi Vaasan hovioikeus, Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta, Lakimiesliitto ja Suomen asianajaliitto kannattivat nyt oikeushenkilön rangaistusvastuuta, todeten mm. että yhteiskunnallisen kehityksen vaatima uudenlainen lainsäädäntö ei saisi jäädä oppiriitojen jalkoihin ja että teorian on mukauduttava todellisuuteen, ei tosin päin. Näiden

näkemyksen lisääntymisen voi katsoa johtuneen ainakin osin siitä, että monissa muissa maissa oikeushenkilön rangaistusvastuu oli jo säädetty. Harkinnanvarainen tuomitseminen kuitenkin jakoi oikeusoppineiden rivit. Työntekijäjärjestöille Rikoslaki-projektin ehdotus ja etenkin harkinnanvarainen tuomitsemismalli olivat pettymys, ja ne totesivat lausunnossaan, että ehdotus olisi hyväksyttävissä vain pääpiirteissään.

Rikoslakiprojektin ehdotus palautui lausuntokierroksen jälkeen vuonna 1988 oikeusministeriöön, jossa sen ja lausuntojen pohjalta alettiin muotoilla ehdotusta hallituksen esitykseksi.

### 3.3 22-vuotisen prosessin lopputuloksena kompromissi

Oikeusministeriön lainsäädäntöosasto sai valmiiksi ensimmäisen ehdotuksena hallituksen esitykseksi oikeushenkilön rangaistusvastuusta vuonna 1989. Tuolloin oikeusministeriö oli sosiaalidemokraattisen puoleen komennossa, ministerinä toimi Matti Louekoski. Pääministerinä oli kokoomuslainen Harri Holkeri. Tämä ehdotus poikkesi Rikoslakiprojektin ehdotuksesta keskeisimmin siinä, että harkinnanvarainen tuomitseminen oli muutettu pakolliseksi. Lisäksi sakon ylärajaa oli nostettu miljoonalla markalla 4 miljoonaan ja rangaistusvaroitusta oli poistettu seuraamusvalikoimasta. Näytti siltä, että suurin osa hanketta puolustaneista ja toisaalta harkinnanvaraisuutta ja rangaistusvaroitusta kritisoineista oli saanut näkemyksensä läpi.

Ehdotus lähetettiin seuraavaksi Laintarkastuskuntaan, josta saatiin lausunto vuonna 1990 (Laintarkastuskunnan lausunto 1990:3). Laintarkastuskunta puolsi voimakkaasti pakollista tuomitsemista ja ehdotti sakkosummien ala- ja ylärajan nostamista. Lisäksi Laintarkastuskunta otti kantaa lain soveltamisalaan, todeten, että lakia tulisi soveltaa erityisesti työ- ja ympäristörikoksissa.

Laintarkastuslautakunnan lausunnon jälkeen, vuonna 1991, käytiin eduskuntavaalit. Vaalien johdosta poliittiset voimasuhteet muuttuivat ja uuden hallituksen muodostivat Keskusta, Kokoomus ja RKP. Pääministeriksi nousi keskustalainen Esko Aho ja oikeusministeriö siirtyi niin ikään Keskustalle, kun ministeriksi nimitettiin Hannele Pokka. SDP jäi oppositioon. Suomen talous oli syöksynyt lamaan ja työttömyys oli noussut ennätyskorkeaksi. Yhteiskunnalliset keskustelut olivat vaihtuneet hyvinvointivaltion kehittämisestä ja työntekijöiden oikeuksista julkisen sektorin ”paisumiseen” ja työehtojen joustamattomuuteen. Oikeushenkilön rangaistusvastuu ei edennyt eduskuntakäsittelyyn kuin vasta vuonna 1993.

Lakiehdotus, jota eduskunta syyskuussa 1993 alkoi käsitellä, oli keskeisiltä osiltaan jälleen muutettu. Harkinnanvarainen tuomitseminen oli tuotu takaisin lakitekstiin, mutta ikään kuin kompensaationa sakon yläraja oli nostettu 5 miljoonaan markkaan. Kaikkein suurin muutos koski kuitenkin soveltamisalaa. Vaikka itse oikeushenkilön rangaistusvastuun säännöksiin ei ollut kirjattu soveltamisaloja, oli koko projektin 20-vuotisen historian aikana toistuvasti todettu, että työ- ja ympäristörikokset olisivat keskeisintä soveltamisalaa. Hallituksen esitys eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutosiksi (HE 94/1993 vp) mainitsi oikeushenkilön rangaistusvastuun soveltamisalaksi vain ympäristörikokset. Oikeusministeri Hannele Pokka totesi esittelyssään, että esitys oli ollut valmiina jo yli vuoden, mutta se oli vielä kertaalleen ”käyty tarkasti läpi” hallituspuolueiden ministerien kanssa. Tämä lopullinen läpikäyminen oli tehty hallituksen iltakoulussa, jossa valtiovarainministeri Iiro Viinasen johdolla työrikokset oli jätetty oikeushenkilön rangaistusvastuun ulkopuolelle. Perusteluna oli, että laki lähettäisi laman oloissa ”väärän viestin yrityksille”.<sup>4</sup>

Seuraavaksi lakiesitys oikeushenkilön rangaistusvastuuksi lähetettiin Laki-, Työasiain- ja Ympäristövaliokuntiin lausunnoille. Lakivaliokunta ei ottanut kantaa lain soveltamisalaan, mutta Työasiainvaliokunta kannatti tyypistettyä soveltamisalaa toteamalla, että työrikosten poisjättäminen lain soveltamisalasta on kannatettavaa, koska oikeushenkilön rangaistusvastuuta tulee soveltaa varoen ja vain harvoihin rikoksiin. Lisäksi Työasiainvaliokunta totesi, että voimassaoleva sanktiojärjestelmä on työrikosten osalta riittävä, eikä uusia sanktioita tarvita. Lausuntoon jätettiin eriäviä mielipiteitä. Ympäristövaliokunta puolestaan totesi, että oikeushenkilön rangaistusvastuun käyttöönotto ympäristörikoksissa tehostaisi merkittävästi ympäristövelvoitteiden noudattamista.

Oikeushenkilön rangaistusvastuu ja rikoslain kokonaisuudistuksen toinen vaihe käsiteltiin eduskunnassa tammi-helmikuussa 1993. Rikoslain uudistamista koskeneessa toisessa käsittelyssä 27. tammikuuta edustajat Tarja Halonen (SDP) ja Iivo Polvi (Vas.) yrittivät vielä kertaalleen vedota eduskuntaan työrikosten saattamiseksi oikeushenkilön rangaistusvastuun soveltamisalaan. Asiasta äänestettiin, mutta ehdotus hävisi äänestyksen 91 vastaan, 74 puolesta.

Oikeushenkilön rangaistusvastuu hyväksyttiin eduskunnan kolmannessa käsittelyssä 7.2.1993, mutta sen soveltamisala rajoitettiin vain ympäristörikoksiin ja niissäkin tuo-

---

<sup>4</sup> Tästä ei ole olemassa virallisia dokumentteja. Vetoamme samaamme henkilökohtaiseen tietoon sellaisilta tahoilta, jotka aikanaan osallistuvat lakihankkeen läpiviemiseen.

mitseminen säädettiin harkinnanvaraiseksi. Oikeushenkilön rangaistusvastuun vastustajat saivat siis lopulta erävoiton, kun yhteisövastuun säätämisestä huolimatta laista tosiasiallisesti tehtiin tyhjä kirjain. Laki oikeushenkilön rangaistusvastuusta tuli voimaan vuonna 1995, eli 22 vuotta prosessin alkamisen jälkeen.

## 3.4 Vuoden 2003 lakiuudistus

1990-luvun jälkipuoli ei oikeushenkilön rangaistusvastuun osalta tuottanut juuri mitään uutta jälkipolvien tutkittavaksi. Vuoden 1995 laki oli vaikutuksiltaan ja sisällöltään hyvin vaatimaton, eikä sitä vuoteen 2000 mennessä sovellettu kuin viidessä tapauksessa. Laman jälkeiset vuodet tuottivat kuitenkin selvitystyöryhmiä, raportteja ja hallitusohjelmia, joiden tarkoituksena oli talousrikollisuuden torjunta ja rikoshyödyn tehokkaampi konfiskointi (esim. Ahon hallituksen talouspolitiisen ministerivaliokunnan talousrikostorjunnan ohjelma 1994, Lipposen 2. hallituksen ohjelma 1999: harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjuminen, sekä Valtioneuvoston periaatepäätökset ja talousrikostorjuntaohjelmat 1996; 1998; 2001.) Myös eduskunta liitti vuoden 1993 päätökseensä ponnien: hallituksen tuli seurata oikeushenkilön rangaistusvastuun soveltamista ja arvioida, onko aihetta säätää seuraamus pakolliseksi.

Vuonna 2000 Oikeusministeriö asetti Talousrikostyöryhmän, jonka tehtäväksi annettiin selvittää talousrikoksia koskevien tunnusmerkistöjen toimivuus sekä tehdä ehdotus havaittujen epäkohtien poistamiseksi. Tehtävänä oli myös selvittää tarve tehostaa oikeushenkilön rangaistusvastuun yleisiä soveltamisedellytyksiä. Työryhmä päätyi esittämään, että yhteisösakkoon tuomitseminen olisi lähtökohtaisesti pakollista ja että yhteisösakon soveltaminen ulotettaisiin eräisiin veropetoksiin ja työturvallisuusrikoksiin. Työryhmän ehdotuksen ja siitä saatujen lausuntojen perusteella muotoiltiin vuonna 2002 Hallituksen esitys Eduskunnalle eräiden rikoslain talousrikossäännösten ja eräiden niihin liittyvien lakien muuttamiseksi (HE 53/2002 vp). Oikeushenkilön rangaistusvastuun soveltamisalan laajentamista vastustettiin erityisesti yrittäjien ja työnantajien etujärjestöjen piirissä. Suomen Yrittäjät ry. totesi lausunnossaan vuonna 2002 mm., että yhteisösakon käyttöala tulisi pitää suppeana ja että yhteisösakkoa tulisi käyttää vain harvojen ja yleisesti vakavien rikostyyppien seuraamuksena. Työturvallisuusrikoksia Suomen Yrittäjät ry. piti huolimattomuudesta tai varomattomuudesta johtuvina, ei niinkään etujen ja haittojen punnintaa sisältävänä tarkoituksellina turvallisuuden laiminlyönteinä.

Eduskunnan Lakivaliokunta kannatti ehdotuksia oikeushenkilön rangaistusvastuun soveltamisen laajentamiseksi ja tuomitsemisen pakollisuudeksi, ja totesi mietinnössään



vuonna 2002 (Lakivaliokunnan mietintö 18/2002), että soveltamisalan laajentaminen on perusteltua ja edelleen varsin varovaista. Valiokunta oli myös EU:n rikosoikeudellisia säädösehdotuksia käsitellessään havainnut, että niihinkin sisällytetään lähes rutiininomaisesti oikeushenkilön rangaistusvastuu. Lisäksi valiokunta totesi, että oikeushenkilön rangaistusvastuun soveltaminen työturvallisuusrikoksiin ei ollut aiheuttanut ongelmia muissa EU:n jäsenmaissa.

Vuonna 2003 voimaantulleessa laissa yhteisöosakon tuomitseminen säädettiin tuomitsemisperusteiden täytyessä pakolliseksi ja samalla oikeushenkilön rangaistusvastuu ulotettiin koskemaan työturvallisuusrikoksia. Tuomitseminen muutettiin siis seuraamusjärjestelmämme yleissäännöksen mukaiseksi. Perustelut lainmuutokselle olivat pitkälti samat kuin 30 vuotta aiemmin esitetyissä ensimmäisissä mietinnöissä ja niistä pyydytyissä, oikeushenkilön rangaistusvastuuta puoltaneissa lausunnoissa. Hallituksen esityksessä 53/2002 todetaan, että

*”Yhteisövastuun ulottamista merkittävimpiin työrikoksiin puoltaa näiden rikosten luonne. Ne tehdään tyypillisesti oikeushenkilön piirissä, niihin voi liittyä merkittäviä taloudellisia intressejä, rikokset perustuvat usein etujen ja haittojen punnintaan ja yksilöllisen rikosvastuun kantajien etsiminen oikeushenkilön piiristä on usein vaikeaa. Kaiken kaikkiaan oikeushenkilön rangaistusvastuulla olisi mahdollista tehostaa työoikeudellisten normien noudattamista oikeushenkilöiden toiminnassa.”*

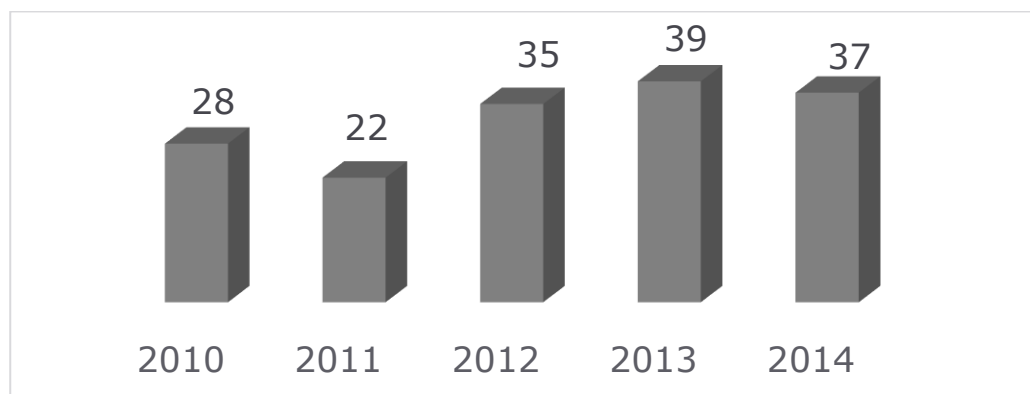
Uusina perusteluina oikeushenkilön rangaistusvastuun puolesta esitettiin kuitenkin myös epäreilun kilpailun torjuminen ja lainmukaisesti asiansa hoitavien yritysten etu. Hallituksen esityksessä 53/2002 todetaankin, että yhteisövastuu vaikeuttaisi vain sellaista yritystoimintaa, jossa syyllistytään työrikoksiin. Koska työoikeudellisten normien, ennen kaikkea työturvallisuus- ja työaikasäännösten rikkomisella on mahdollista saada merkittäviäkin kilpailuetuja, oikeushenkilön rangaistusvastuu olisikin lainmukaisesti velvollisuutensa hoitavien yritysten etujen mukainen. Esityksen mukaan yhteisövastuun liittäminen työrikoksiin myös oikaisisi normien rikkomisen aiheuttamia vääristymiä kilpailutilanteessa.

Myöhemmin 2000-luvulla oikeushenkilön rangaistusvastuun soveltamisalaa on vielä laajennettu useaan otteeseen ja tällä hetkellä (vuonna 2016) sitä voidaan soveltaa yli 80 eri rikosnimikkeeseen.

## 4 VUOSINA 2010–2014 TYÖTURVALLISUUSRIKOKSISTA TUOMITUT YHTEISÖSAKOT

### 4.1 Sakkojen taso ja syyttäjän vaatima rangaistus

Tuomioaineistomme koostui kaikista niistä tapauksista, joissa manner-Suomen kärjä- ja hovioikeudet olivat Oikeusrekisterikeskuksen listauksen mukaan tuominneet yhteisösakon työturvallisuusrikoksen seuraamukseksi vuosina 2010–2014. Lisäksi aineistossamme on mukana kaksi samana ajanjaksona annettua korkeimman oikeuden tuomiota. Tuomioista 119 annettiin kärjääoikeuksissa, 40 hovioikeuksissa ja 2 siis korkeimmassa oikeudessa. Tarkastelun ulkopuolelle jätettiin ne tapaukset, joissa yhteisö on jätetty sakkoon tuomitsematta, tai joissa syyttäjän yhteisösakkovaatimus on hylätty. Tapaukset on tutkittu (sakkojen määrä) lainvoimaisen tuomion asiakirjoista. Tapahtumakontekstin tutkimuksessa on käytetty kaikkia tuomioasiakirjoja. Tutkimusajanjaksolla tuomittiin yhteisösakko kaiken kaikkiaan 154 työturvallisuusrikostapauksessa, joissa tuomittuja yhteisöjä oli yhteensä 161. Kuitenkin on huomattava, että osa yhteisöistä tuomittiin useammin kuin kerran. Alla oleva kuvio 1 havainnollistaa tuomiomäärien vuosittaista jakaumaa.



Kuvio 1. Työturvallisuusrikoksista tuomittujen yhteisösakkojen vuosittaiset tuomiomäärät. Mukana KKO-tuomiot.

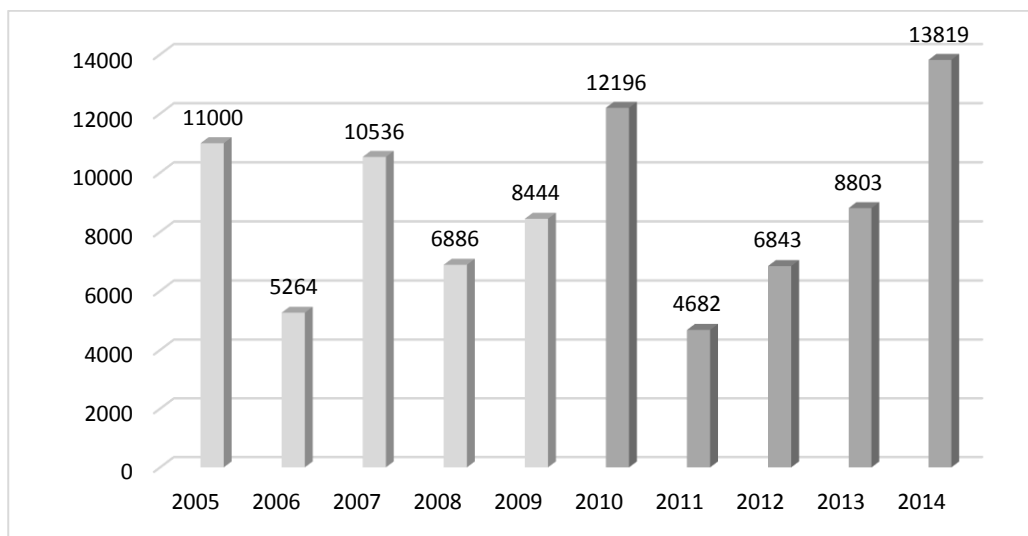
Yhteisösakon rangaistusminimi on lain mukaan 850 euroa ja rangaistusmaksimi 850 000 euroa. Vuosina 2010–2014 työturvallisuusrikoksesta tuomittu yhteisösakko oli keskimäärin koko aineistossamme 10 700 euroa ja tyyppillisin tuomittu sakko puolestaan 5000 euroa. Kärjääoikeuksissa sakkojen keskimääräinen summa oli tutkittuna

ajanjaksona 7 300 euroa, hovioikeuksissa 16 400 euroa. Korkeimman oikeuden kahdessa tapauksessa sakkosummat olivat 20 000 euroa ja 180 000 euroa, joista jälkimmäinen (KKO 2014:20) on suurin työturvallisuusrikoksista koskaan tuomittu yhteisösakko. Vuosittainen keskimääräisen sakon vaihtelu oli kuitenkin melko suurta (kts. kuvio 2). Pienin tarkastelujaksolla tuomittu yhteisösakko oli 500 euroa, joten se itseasiassa alitti rangaistusasteikon minimin. Käräjäoikeustasolla suurin tuomittu yhteisösakko oli 35 000 euroa, hovioikeudessa taas 80 000 euroa. Tapauksissa, joissa työturvallisuusrikoksen uhri oli kuollut, keskimääräinen yhteisösakko oli 20 600 euroa ja useamman kuin yhden uhrin vammauttaneissa tapauksissa taas 17 000 euroa. Tapauksissa, joissa ei ollut välitöntä uhria, sakko oli keskimäärin 7250 euroa.

Jos tarkastelusta jätetään pois jonkin verran keskiarvolukua vääristävät ääripäät (etenkin suurin sakko 180 000 euroa, mutta myös pienin sakko 500 euroa), oli koko viisivuotisen tarkastelujakson aikana keskimääräinen työturvallisuusrikoksesta tuomittu yhteisösakko 9712 euroa.

Ajanjaksolla 2010–2014 syyttäjät vaativat työturvallisuusrikostapauksissa käräjäoikeuksissa keskimäärin 14 000 euron sakkoa, hovioikeuksissa keskimääräinen vaadittu yhteisösakko oli 30 000 euroa ja korkeimman oikeudessa kahdessa tapauksessa sakkovaatimukset olivat 100 000 ja 20 000 euroa. 35 yhteisön osalta (22 % tuomituista yhteisöistä) syyttäjä ei ollut yksilöinyt vaatimaansa sakkosummaa, tai ainakaan sitä ei ollut kirjattu tuomioon. Alhaisimmillaan syyttäjän vaatimus oli 850 euroa ja korkeimmillaan 200 000 euroa. Keskimäärin tuomioistuimet tuomitsivat 69 prosenttia siitä summasta, mitä syyttäjä oli alun perin vaatinut. Suurimmillaan tuomittu sakko oli kuitenkin 200 prosenttia syyttäjän alun perin vaatimasta, pienimmillään vajaat 7 prosenttia vaaditusta.

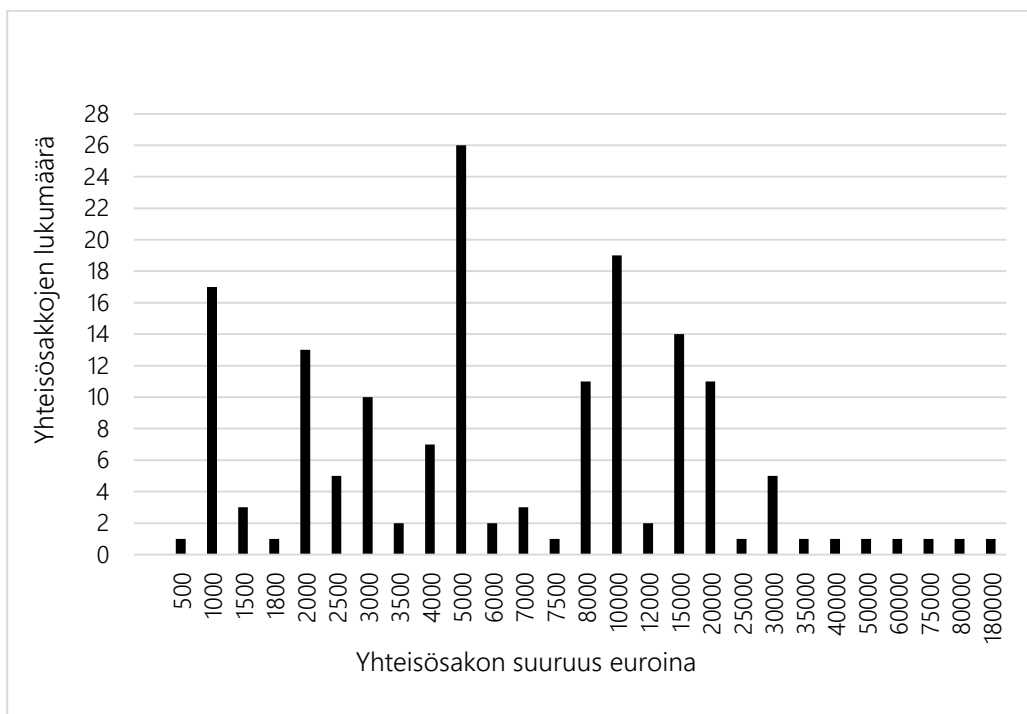
Sakon lisäksi työturvallisuusrikostapauksissa on mahdollista tuomita rikoshyöty menetettäväksi valtiolle (konfiskaatio). Se ei ole oikeudelliselta luonteeltaan rangaistus, vaan muu rikosoikeudellinen seuraamus. Konfiskaatiota esitettiin myös oikeushenkilön rangaistusvastuuta säädettäessä monessa lausunnossa yhteisösakon vaihtoehtoksi. Tutkimissamme tapauksissa syyttäjä vaati hyödyn menettämistä vain 10 prosentissa tapauksista (N=16). Konfiskointi tuomittiin 60 prosentissa vaadituista tapauksista. Keskimääräinen seuraamusvaatimus oli 1900 euroa ja tuomittu konfiskaatio 230 euroa. Aineistossamme oli tapauksia, joissa vastaaja myönsi, että laiminlyönnin taustalla oli ollut kustannussäästö. Tästä huolimatta hyödyn menettämistä ei juuri vaadittu, eikä näin muodoin myöskään tuomittu. Näyttää siis siltä, että poliisi ja syyttäjät eivät tunnista taloudellista hyötyä työturvallisuusrikoksen taustalla.



Kuvio 2. Vuosittaiset, keskimääräiset työturvallisuusrikoksesta tuomitut yhteisösakko-summat. Vuosien 2005–2009 tiedot Tilastokeskus.

Kuviossa 3 on esitetty kaikkien vuosina 2010–2014 työturvallisuusrikoksesta tuomit-tujen yhteisösakkojen määrät ja suuruudet. Kuviota tarkastelemalla konkretisoituu se, kuinka pieniin summiin tuomitut yhteisösakot keskittyvät. Aineistossa on paljon sakkosuuruksia, jotka esiintyvät vain kerran. Tämä osaltaan kertoo myös siitä, kuinka vähän näitä tuomioita ylipäättään annetaan. 5000 euroa oli yleisin tuomittu sakko-summa, se tuomittiin 26 kertaa. Myös 1000 ja 10 000 euron sakkoja tuomittiin melko usein. Yli 30 000 euron sakkoja ei ollut kuin seitsemän kappaletta.

Jos yhteisösakkotuomiosta valitetaan ylempiin oikeusasteisiin, voidaan aineistomme perusteella todeta, että sakko alenee vain harvoin: 60 prosentissa niistä tapauksista, kun käräjäoikeuden tuomiosta on valitettu hovioikeuteen, ei tapahdu mitään muutosta. 26 prosentissa tapauksista sakkoa korotettiin ja vain 14 prosentissa tapauksista sakkoa alennettiin. Myös sillä, kuka tuomiosta valittaa, näyttää olevan merkitystä: Jos valittaja oli syyttäjä, oli sakko noussut 88 prosentissa tapauksista. Jos valituksen taas tekee tuomittu, 74 prosentissa tapauksista tuomioon ei tule muutosta. Kaiken kaikkiaan Tilastokeskuksen mukaan käräjäoikeuksissa syyttäjän vaatima yhteisösakko hylättiin vuosina 2010–2014 kuitenkin keskimäärin 27 % tapauksista (N=59)



Kuvio 3. Koko aineiston yhteisösakkojen (€) hajonta.

## 4.2 Tuomitut yhteisöt ja luonnolliset henkilöt

Pääosa tuomituista yhteisöistä oli yksityisiä yrityksiä (94 %, 152 kpl), muita yhteisöjä kuten kaupunkia, kuntayhtymiä tai valtionyhtiöitä oli vain 6 prosenttia. Keskimäärin ajanjaksolla 2010–2014 yhteisösakko tuomittiin vain noin joka neljännessä työturvallisuusrikostapauksessa.<sup>5</sup> Yhteisösakkoa ei siis edelleenkään tuomita suurimmassa osassa työturvallisuusrikostapauksia, vaan rangaistusvastuun kantavat enimmäkseen yksilöt. Eniten yhteisösakkoja tuomittiin teollisuuden alalla toimiville yrityksille (58 %), toiseksi eniten rakentamisen alalla toimiville (27 %). Aineistossamme oli mukana kaikkiaan 8 sellaista yritystä, jotka oli tuomittu tutkimusajankohtana useammin kuin

<sup>5</sup> Suomen virallinen tilasto (SVT) 2015 Syytetyt, tuomitut ja rangaistukset [verkkojulkaisu]. ISSN=1798–6680. Helsinki: Tilastokeskus Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/syyttr/index.html>

kerran. Pahimmillaan sama elintarviketeollisuuden alan yritys oli tuomittu työturvallisuusrikoksesta viiden vuoden aikana peräti neljä kertaa. Useammin kuin kaksi kertaa viiden vuoden aikana tuomittuja yrityksiä oli neljä.

Tuomittujen yritysten joukossa oli tunnettuja, suuria pörssiyrityksiä, mutta myös pieniä. Jos tarkastellaan tuomittujen yhteisöjen taloudellista tilaa, voidaan todeta, että suurin osa oli taloudeltaan vahvoja. Yli puolet (53 %) kuului liikevaihtoluokkaan yli 10 miljoonaa euroa ja vain 20 prosentilla liikevaihto oli alle 2 miljoonaa euroa (taulukko 3). Keskimäärin tuomittujen yhteisöjen tulos oli tuomiota edeltävänä vuonna reilut 11 miljoonaa euroa, mutta luonnollisesti keskiarvo ei kuvaa sitä suurta hajontaa, joka yhteisöjen taloudellisessa tuloksessa oli. Suurimmillaan tuomitun yhteisön tulos oli tuomiota edeltävänä vuonna 690 miljoonaa voitollinen, ”pienimmillään” 136 miljoonaa euroa tappiolla. Myös yrityksille, joiden tuomiota edeltävä tilikausi näytti tappiota, tuomittiin yhteisösakkoja. Tällaisia yrityksiä oli 32 prosenttia tuomituista. Kuitenkin ainoastaan 13 prosentissa tuomituista yrityksistä ei ollut lainkaan jakokelpoisia varoja ja vain 2 yritystä on myöhemmin tehnyt konkurssin. Keskimäärin tuomittujen yhteisöjen omavaraisuusaste (oma pääoma jaettuna taseen loppusummalla \* 100) oli 33. Yleisesti pidetään tyydyttävänä, jos omavaraisuusaste on 25.

Jos tuomittujen yhteisöjen taloudellista tilannetta tarkasteltaessa otetaan huomioon kaikki olennaisesti vaikuttavat seikat (liikevaihto, tulos, omavaraisuus ja yrityksen jakokelpoiset varat), voidaan todeta, että taloudeltaan heikkoja yhteisöjä tuomituista oli vain 14 prosenttia, kun taas taloudellisesti vakaita ja pitkällä aikavälillä menestyneitä yrityksiä oli tuomituista 58 prosenttia. Loput tuomitut yhteisöt (26 %) olivat pitkän ajan taloudelliselta asemaltaan keskinkertaisia. Neljän yhteisön liikevaihtotietoja ei ollut saatavissa.

Taulukko 3. Tuomittujen yhteisöjen taloudellinen tilanne (liikevaihto).

<b>Liikevaihto- luokka</b>	<b>Lukumäärä</b>	<b>Prosenttiosuus</b>	<b>Todellinen prosentti</b>	<b>Kumulatiivinen prosentti</b>
0-2 milj. €	33	20,5	21,0	21,0
2-10 milj. €	38	23,6	24,2	45,2
10-50 milj. €	42	26,1	26,8	72,0
yli 50 milj. €	44	27,3	28,0	100,0
Total	157	97,5	100	
Missing	4	2,5		

Jos tuomittuja sakkoja tarkastellaan suhteuttaen ne yhteisöjen taloudelliseen tilanteeseen, voidaan todeta, että sakot ovat kautta linjan hyvin lieviä, mutta niiden vaikutuksessa yhteisön toimintaan on todella suurta hajontaa. Oheisesta taulukosta 4 voidaan todeta, että suurimman ryhmän muodostavat ne tuomiot, joissa yhteisösakon määrä on alle 1 prosentti yhteisön vuotuisesta tuloksesta (N=38). Alle prosentin tuloksestaan maksoivat useimmiten yhteisöt, joiden tuomiota edeltävän vuoden tulos oli yli miljoona euroa, mutta alle 20 miljoonaa (N=24 ja lähes 90 % tähän tulo- luokkaan kuuluvista yhteisöistä). Yli 20 miljoonaa euroa tulosta tehneitä yhteisöjä oli aineistossa vain 7 ja myös ne kaikki sijoittuvat sakon vaikutuksen osalta luokkaan alle yksi prosenttia tuloksesta. Pienimillään sakko oli vain 0,0015 prosenttia yhteisön tuloksesta. 20 tapauksessa sakkotuomio kuitenkin merkitsi yli 10 prosentin lovea yhteisön tulokseen. Yli 10 prosenttia tuloksestaan yhteisösakkona maksoivat useimmiten yhteisöt, joiden tuomiota edeltävän vuoden tulos oli korkeintaan 50 000 euroa (65,4 % tähän tulo- luokkaan kuuluvista yhteisöistä). Kokoavasti voi siis todeta, että mitä paremmin yhteisö oli taloudellisesti menestynyt, sen pienempi sakko sille suhteellisesti tarkasteltuna tuomittiin. Prosentti esimerkiksi 20 miljoonan tuloksesta merkitsisi 200 000 euron sakkoa, mutta tämän suuruusluokan sakkoja ei aineistossa ole kuin yksi, korkeimman oikeuden tuomio vuodelta 2014.<sup>6</sup>

Oma lukunsa olivat tappiota tehneet yhteisöt: niiden saama sakko kasvatti tappiota useimmiten korkeintaan viisi prosenttia, mutta suurimmillaan sakon merkitys oli tappiota kymmenkertaistava: Eräessä yksittäistapauksessa yrityksen tappio oli ollut tuomiota edeltävänä vuonna 2000 euroa, tuomittu sakko taas oli 20 000 euroa. Yrityksen jakokelpoiset varat olivat kuitenkin lähes 7 miljoonaa euroa, mikä osaltaan valottaa sitä, miten rajallisen näkymän yrityksen taloudelliseen tilanteeseen pelkkä liikevaihdon tai tuloksen tarkastelu avaa.

---

<sup>6</sup> Sakkojen mittaamisen kehittämistä on esittänyt mm. Kallioluoma. Kts. <https://www.edilex.fi/uutiset/25797>



Taulukko 4. Tuomitun yhteisöosakon vaikutus suhteutettuna yhteisön tulokseen. Mukana vain voitolliset yhteisöt (N=105).

Tulosluokka *		Sakon osuus tuloksesta %				Total
		alle 1 %	> 1-5 %	> 5-10 %	yli 10 %	
Tulosluokka 0 – 50 000 euroa	Count	1	4	4	17	26
	% within Tulosluokka	3,8 %	15,4 %	15,4 %	<b>65,4 %</b>	100,0 %
50 001- 250 000 eu- roa	Count	1	12	9	3	25
	% within Tulosluokka	4,0 %	<b>48,0 %</b>	36,0 %	12,0 %	100,0 %
250 001 – 1 milj. euroa	Count	5	12	3	0	20
	% within Tulosluokka	25,0 %	<b>60,0 %</b>	15,0 %	0,0 %	100,0 %
>1 milj. -20.milj. eu- roa	Count	24	2	1	0	27
	% within Tulosluokka	<b>88,9 %</b>	7,4 %	3,7 %	0,0 %	100,0 %
yli 20 milj. euroa	Count	7	0	0	0	7
	% within Tu- losluokka	<b>100,0 %</b>	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Total	Count	38	30	17	20	105
	% within Tu- losluokka	36,2 %	28,6 %	16,2 %	19,0 %	100,0 %



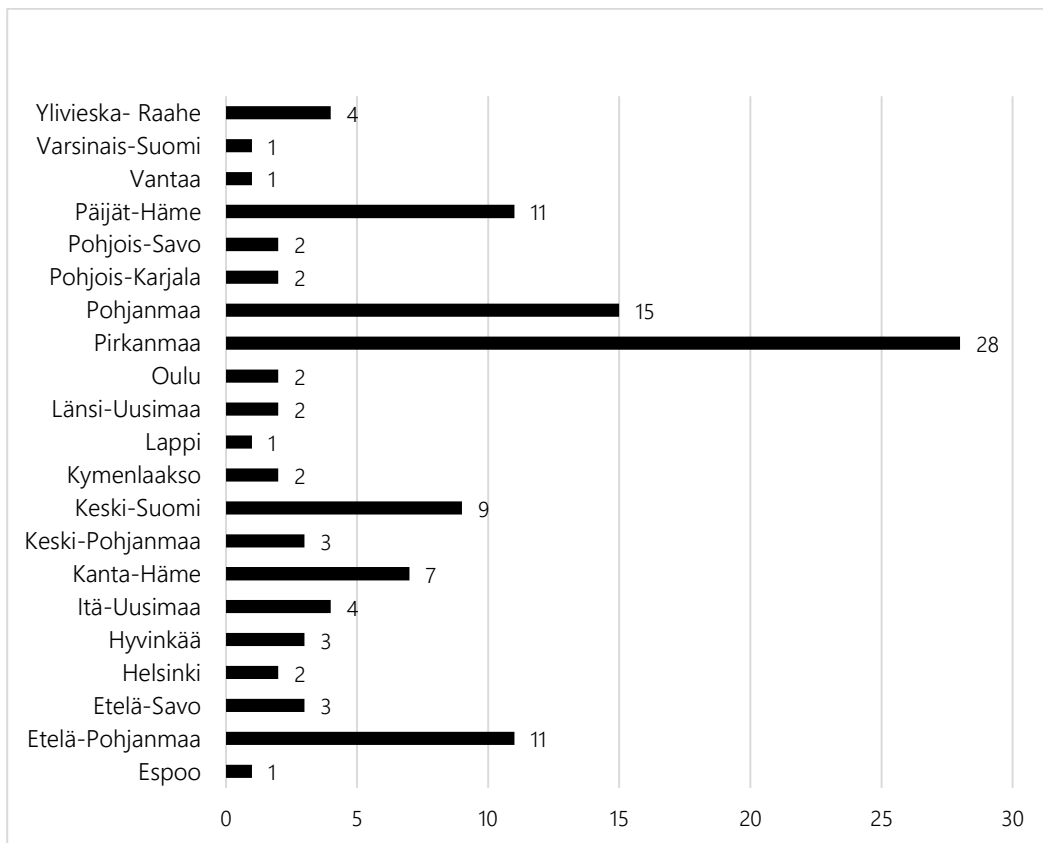
Yhteisöjen ohella tarkastelluissa tapauksissa tuomittiin yhteensä 288 luonnollista henkilöä, joista 26 prosenttia oli ylintä johtoa, 38 prosenttia keskijohtoa ja 33 prosenttia työnjohtoa. Tapauksissa, joissa yhteisösakko on tuomittu, ylin johto joutuu siis melko harvoin rangaistusvastuuseen. Ylimmän johdon sakkojen keskiarvo oli 29 päiväsakkoa ja 1 725 euroa, keskijohdon 26 päiväsakkoa ja 1 123 euroa, ja työnjohdon 24 päiväsakkoa ja 757 euroa. Tapauksissa tuomittiin yhteisön lisäksi sakkorangaistukseen yleisimmin 2 henkilöä. Jos tarkastellaan yhden vuoden osalta työturvallisuusrikoksen kulkua rikosoikeusjärjestelmässä (kuvio 4), voidaan todeta, että esimerkiksi vuonna 2014 poliisi kirjasi 1225 työturvallisuuteen liittyvää tapahtumailmoitusta omaan järjestelmäänsä. Näistä rikoksiksi kirjataan 216 ja tuomittuja tapauksia oli lopulta 128. Tuomittuja yhteisöjä oli kuitenkin vain 38, kun taas tuomittuja luonnollisia henkilöitä 159. Yksilöitä rangaistaan työturvallisuuden laiminlyönneistä useammin kuin organisaatioita, ja yhteisösakkotuomio tuomitaan työturvallisuusrikoksissa vain noin joka neljännessä tapauksessa.



Kuvio 4. Työturvallisuusrikokset rikosoikeusjärjestelmässä vuonna 2014.

## 4.3 Tuomioiden jakautuminen käräjäoikeuksittain

Vuosina 2010–2014 työturvallisuusrikoksesta käräjäoikeuksissa tuomituista yhteisösakotapauksista peräti 25 prosenttia (28 kpl) tuomittiin Pirkanmaan käräjäoikeudessa. Pohjanmaalla tuomittiin lähes yhtä paljon (26 kpl), mutta siellä tuomiot jakautuivat Pohjanmaan käräjäoikeuteen (15 kpl, 13 %) ja Etelä-Pohjanmaan käräjäoikeuteen (11 kpl, 10 %). Vantaan, Varsinais-Suomen, Lapin ja Espoon käräjäoikeuksissa tuomittiin samalla ajanjaksolla vain yksi yhteisösakko kussakin. Alla oleva kuvio 5 havainnollistaa tuomioiden jakautumista maantieteellisesti. Vaihtelu ei tarkoita, että Pirkanmaalla yritykset ja yhteisöt olisivat muuta maata taipuvaisempia lainvastaiseen toimintaan, vaan kertoo ennemminkin kontrolliviranomaisten eli aluehallintoviranomaisten, poliisin ja syyttäjän aktiivisuudesta. Esimerkiksi Pirkanmaata ja Varsinais-Suomea verrattaessa elinkeinorakenne ei selitä työturvallisuusrikoksesta tuomittujen yhteisösakkojen vaihtelua, sillä alueiden elinkeinorakenteet ovat hyvin samantyyppiset.

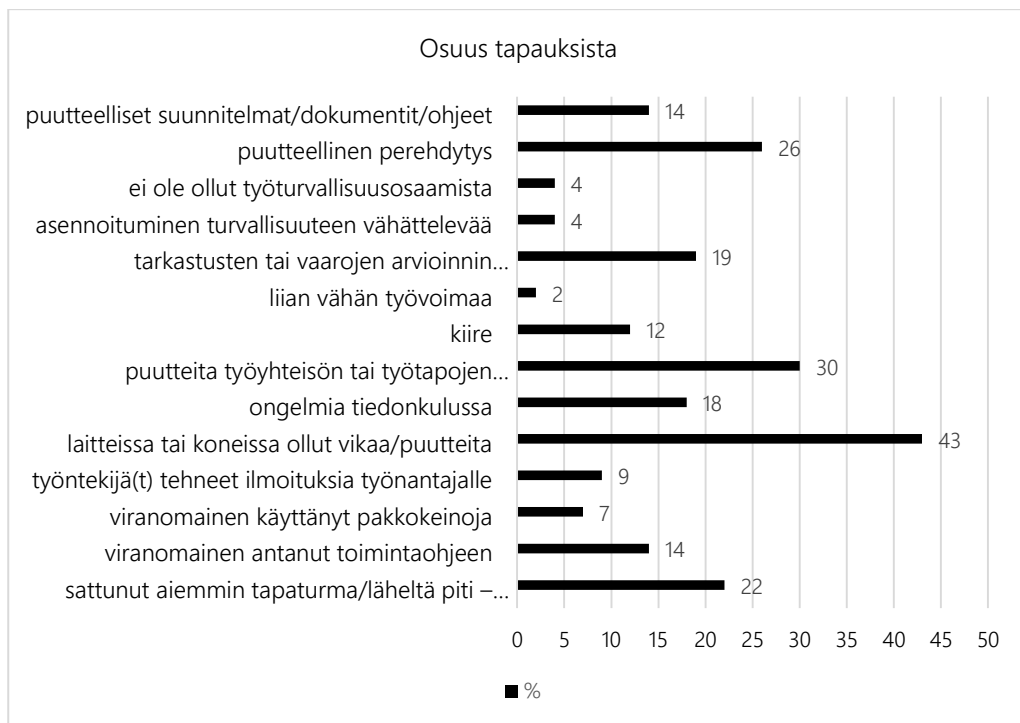


Kuvio 5. Yhteisösakkotuomioiden jakautuminen käräjäoikeuksittain.

#### 4.4 Tapahtumakonteksti ja uhrin yhteisöön joutaneissa työturvallisuusrikoksissa

Sen lisäksi, että tutkimusprojektissa tarkasteltiin tuomittujen sakkojen kohdentumista ja tasoa, analysoimme tuomioasiakirjoja myös tekstinä, joka kertoo työturvallisuusrikoksen tapahtumakontekstista. Luvussa 5 selostamme kahdesta eri aineistönäytteestä (hovi-oikeuksien tuomiot vuodelta 2014 ja tapaukset, joissa oli kyseessä yhteinen työpaikka) tekemiämme laadullisia havaintoja, mutta tässä haluamme vielä kertoa lyhyesti, millaisia havaintoja teimme tuomittujen yhteisöjen työturvallisuusympäristöstä, työturvallisuuteen suhtautumisesta ja erilaisista ennen varsinaista ”tapaturmaa” esiintyneistä varoitusmerkeistä.

Seuraavalla sivulla olevaan kuvioon 6 on kerätty kaikki tuomioista poimitut tapahtumakontekstimaininnat ja niiden esiintymistiheys (kuinka monessa prosentissa tapauksia). Useissa tuomioissa tapahtumakontekstia ei ollut kuvattu juuri lainkaan, kun taas toisissa, etenkin niissä tapauksissa, joissa tuomiosta oli valitettu, tapahtumakontekstista sai hyvinkin paljon informaatiota. Eri oikeuksien tyyli sen suhteen, miten paljon ne tapahtumia ja niitä edeltävää kontekstia kuvasivat, vaihteli kuitenkin suuresti.



Kuvio 6. Työturvallisuusrikoksen tapahtumakonteksti. Kuvaukset tuomioista.

Tuomituissa yrityksissä rikottiin useimmin työturvallisuuslain pykälää 8 (työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite), sekä pykälää 10 (työn vaarojen selvittäminen ja arviointi) ja 14 (työntekijälle annettava opetus ja ohjaus). Laiminlyönteihin liittyi usein koneiden tai laitteiden puutteellisuuksia, puutteita yrityksen yleisessä työturvallisuusosaamisessa ja työyhteisön kommunikaatiossa.



Kuten kuviosta 6 voidaan havaita, kaikkein useimmiten (43 % maininnoista) työturvallisuusrikokseen liittyy laitteen tai työkonteen vika tai puutteellisuus. Kyse oli useimmiten suojauksen puutteellisuudesta, eli esimerkiksi voimakkaasti puristavien laitteiden telojen tai nielujen edessä ei ollut sormisuojaia tai rajakytkimiä, jotka olisivat estäneet käden joutumisen laitteen sisään. Toiseksi useimmiten (30 prosenttia maininnoista) tapahtumaan liittyi se, että työtapoja ja työyhteisöä ei valvonut kukaan. Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan ”työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.” Tuomituissa tapauksissa työnantaja ei ollut puuttunut virheellisiin työtapoihin tai työympäristössä olleisiin riskeihin, kuten putoamisvaaraan. Kolmanneksi useimmin (26 %) tapahtumakontekstista paljastui puutteet perehdytyksessä. Etenkin nuorten työntekijöiden perehdytyksessä oli puutteita, mutta myös pidempään työskennelleiden työntekijöiden osalta perehdytys oli tuomioiden mukaan saattanut olla jopa virheellistä ja vaarallista.

Muiden tapahtumaa edeltävien tekijöiden joukosta erottuvat vielä ongelmat tiedonkulussa, sekä tarkastusten ja vaarojen arvioinnin laiminlyönnit. Ainakin joka viidennessä tuomitussa yrityksessä oli jo ennen nyt tuomittua rikosta sattunut työtapaturma tai läheltä piti-tilanne. Tuomittujen tapausten taustalla olikin usein pitkäkestoinen, jopa vuosia jatkunut työturvallisuuden laiminlyönti (maksimi 4832 päivää, eli yli 13 vuotta). Niissä tapauksissa, joissa rikoksen kesto oli kirjattu tuomioon (N=90), keskimääräinen rikoksen kesto oli 525 päivää. Melko yleistä oli myös, että ennen tuomioon johtaneita laiminlyönnejä, viranomaisen oli jo antanut työturvallisuuteen liittyviä toimintaohjeita. Pakkokeinojakin oli käytetty ennen tuomiota peräti 7 prosentissa tapauksia.

Tutkituissa tapauksissa vammautui yhteensä 140 henkilöä ja 12 henkilöä kuoli. Suurin osa uhreista oli miehiä (85 %). Yleisimmät vammat olivat murtuma tai murskaantumisen (36 %), tai amputoituminen (21 %). Yleisimmin vammat syntyivät kontaktista laitteen kanssa (32 %) tai putoamisesta (25 %). Kuolemantapauksissa yleisin syy oli työnantajan laiminlyönneistä johtuva putoaminen (58 %). 73 prosenttia uhreista oli tuomitun yrityksen omia työntekijöitä, 19 prosenttia oli alihankkijan työntekijöitä. Kaiken kaikkiaan uhrin olivat tuomioasiakirjoissa kuitenkin melko näkymättömiä, joten heistä ei saanut paljoakaan tietoa. Esimerkiksi heidän ikäänsä, työsuhteensa laatua tai kestoja, tai heidän koulutustaustaansa ei juuri käsitelty. Ainostaan uhrin ollessa nuori, etenkin alle 18-vuotias, hänen ikänsä mainittiin.



## 5 TYÖURVALLISUUDEN HALLINTA TUOMITUISSA ORGANISAATIOISSA: KAKSI TUTKIMUSESIMERKKIÄ

### 5.1 Työturvallisuuskulttuuri ja vuorovaikutus<sup>7</sup>

Tarkastelemme tässä luvussa työturvallisuuskulttuuriin liittyviä tekijöitä vuonna 2014 hovioikeuksissa lainvoimaisen ratkaisunsa saaneissa työturvallisuusrikostapauksissa (N=11). Analyysin kohteena olivat erityisesti tuomittujen yritysten vastuuhenkilöiden selostukset työntekijän vammautumiseen, kuolemaan tai läheltä piti -tapautumaan liittyvistä olosuhteista ja syistä.

Työturvallisuuskulttuurilla tarkoitamme organisaation eri toimijoiden, yhdessä, asenteiden, arvojen ja käytöksen myötä luomaa ja uusintamaa tapaa toimia riskien ja uhkien toteamiseksi, ennakoinniseksi 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). 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 käsitystä työturvallisuuden syntymisestä ja ylläpidosta. (Esim. Cooper 2000; Cox & Cox 1991; Nichols 1997, 81; Reiman & Oedewald 2008.)

Turvallisuuskulttuurin näkökulmasta tarkasteltuna keskeiseksi työturvallisuutta heikentäväksi tekijäksi tuomituissa organisaatioissa osoittautui puutteellinen vuorovaikutus työnantajien, työntekijöiden ja työturvallisuuteen liittyvien järjestelmien välillä. Voidaan puhua informaation tuottamisen, välittämisen, vastaanottamisen, käyttämisen, tulkinnan ja ymmärtämisen ongelmasta. Tarkastelemissamme tapauksissa työturvallisuus ymmärretään edelleen organisaation muusta toiminnasta erilliseksi osaluueeksi.

---

<sup>7</sup> Tämä luku pohjautuu artikkeliimme Mitä yhteisöakkotuomiot voivat kertoa työturvallisuuskulttuurista? *Työelämän tutkimus* 14:2, 121–139.

Vuorovaikutuksen ongelmat konkretisoituivat kolmella tavalla:

1) Vuorovaikutusta ja sosiaalisia taitoja edellyttävä työnantajan velvollisuus perehdyttää ja opastaa työntekijöitä oli laiminlyöty, tai sen laatua ei ollut valvottu. Kommunikaatiota (esim. työntekijän kysymyksiä turvallisuudesta) myös vaiennettiin.

Tämä vuorovaikutuksen ongelma liittyi usein myös siihen, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä ei ollut toteuttanut lainmukaista velvoitetaan varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on riittävä tieto työpaikan vaaratekijöistä.

2) Yhteisten työmaiden vaatima selkeä vastuunjako, tiedottaminen vaara- ja haittatekijöistä, sekä toimintojen yhteensovittaminen ei ollut onnistunut. Useimmiten epäonnistumisen syynä olivat epäselvyydet kommunikoinnissa.

Tämä ongelma liittyi usein epäselviin vastuunjakosopimukseen tai siihen, että sopimuksista ei pidetty kiinni, vaan toimitiin jopa niitä vastoin. Vastuunjakoa ja sen toteutumista ei ollut selvitetty ja varmistettu riittävästi.

3) Organisaatioiden virallinen ja muodollinen työturvallisuustoiminta ja siihen liittyvät järjestelmät vaikuttivat olevan asiallisesti hoidettu, mutta tosiasiallisesti työturvallisuuden noudattamista ja toteutumista ei ollut resursoitu tai valvottu tarpeeksi.

Tämä ongelma konkretisoitui siinä, että tuomituissa organisaatioissa turvallisuus oli huomioitu virallisten määräysten edellyttämässä tai suosittelemassa ohjelmissa ja ruutiineissa, mutta asenteita, arvoja ja vuorovaikutusta ei ollut otettu osaksi turvallisuustoimintaa ja -koulutusta.

Turvallisuuden kehittämisen esteenä näyttivät olevan analyysimme perusteella myös organisaation valtasuhteet, joiden myötä kommunikaatiota vaiennetaan, eikä turvallisuuden määrittelyjä, arviointia ja laatua aidosti avattu organisaation yhteistoiminnalle. Yhteisten työmaiden dialogissa ongelmallista on puolestaan toimijoiden moninaisuus ja kommunikaation sirpaloituminen. Koska alihankintaketjuja käytetään paitsi erikoistumisen vuoksi myös säästösyistä, saattoi yhteisillä työmailla olla toimijoita, joilla ei ollut lainkaan resursseja (aikaa, taitoa, halua) osallistua yhteisen työmaan turvallisuustoimintoihin. Toisaalta tuomioiden valossa vaikuttaa siltä, että turvallisuuteen liittyviä vastuita ”sovittiin pois”, siis siirrettiin sopimuksilla alaspäin alihankintaketjussa, jolloin ne, joilla oli parhaat resurssit ja tiedot työturvallisuuteen vaikuttavista asioista, jättivät ne sellaisten tahojen hoidettavaksi, joilla ei ollut tosiasiallisia mahdollisuuksia tai edes halua niitä hoitaa.



Yhteisösakkotuomioista voi päätellä myös, että tuomituissa organisaatioissa erilaisten turvallisuuteen liittyvien järjestelmien ja ohjelmien ja ihmisten välinen kommunikatio saattoi jopa heikentää turvallisuutta, jos luotettiin järjestelmän itsessään takaavan turvallisuuden. Vastuun hajautuminen ei kannustanut turvallisuusinnovaatioihin tai keskustelemalla kehitettävään turvallisuustyöhön, vaan ennemminkin nopeisiin rutii-neihin tai systeemin kasvattamiseen uusilla ohjelmilla tai mittareilla, joita suoritettiin, mutta ei reflektoitu tai todennettu toimiviksi. Vaikka työturvallisuuslain säätämä vastuun 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 turvallisuuskulttuurin kasvattamisessa.

Tuomituissa yrityksissä turvallisuus vaikutti edelleen olevan erillinen osa-alue, jota hoidettiin virallisilla ohjelmilla, kokouksilla ja asiakirjoilla, mutta vuorovaikutuksen, kommunikaation ja sosiaalisen toiminnan eli kulttuurin merkitystä keskeisesti turvallisuuteen vaikuttavana elementtinä ei ollut ymmärretty. Tällaista erillisen osa-alueen perinnettä tulisi organisaatioissa purkaa, samalla kun vuorovaikutuksen laatu turvallisuuden johtamisessa tulisi nostaa sivulauseesta pääasiaksi.

Laadukas turvallisuuskulttuuri vaatii ennen kaikkea ajattelun ja vuorovaikutuksen muuttumista, tietoista toisin tekemistä, jonka myötä tutkimuksessamme esiin tulleet turvallisen toiminnan esteet ja hidasteet ymmärretään ja puretaan. Inhimillistä teki-jää ei tule lähestyä virheenä tai irrationaalisena toimintana, joka pitää kitkeä pois, vaan arvojen ja asenteiden kautta käytökseen vaikuttavana resurssina, joka tulisi aidosti huomioida turvallisuustoiminnassa. Turvallisuus tulisi siis ymmärtää myös tapana ajatella ja kommunikoida, ei pelkästään tapana toimia, tai käyttää koneita ja laitteita.

## 5.2 Turvallisuuden johtaminen yhteisillä työpaikoilla

Toisena laadullisen analyysin kohteena tarkastelimme kaikkia niitä aineistossa olleita tapauksia, jotka tuomioasiakirjan mukaan oli mahdollista tunnistaa ns. yhteiseksi työpaikaksi (N=27). Työturvallisuuslain mukaan yhteinen työpaikka on *”työpaikka, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa, ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuus-*





teen tai terveyteen” (TTurvL 49§). Laki asettaa huolehtimisvelvoitteen *kaikille* työpaikan toimijoille. Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen varmistettava, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista (50§ 1).

Yhteisellä työpaikalla päivittäistä työtä tekevien toimijoiden suhde toisiinsa on verkostomainen: yksi tai useampi toimija on virallisesti sopimussuhteessa tilaajaan, joka joko itse kantaa samalla mahdollisesti päätoteuttajan vastuun, tai valtuuttaa yhden sopimussuhteessa olevan toimimaan päätoteuttajana ja siten pääasiallisesti vastuullisena. Suhde tilaajaan saattaa muodostua myös päätoteuttajan kanssa syntyneiden alihankintasopimusten tai vuokratyön kautta. Lisäksi osa toimijoista voi olla yhteisellä työpaikalla erilaisten palvelusopimusten välityksellä tai itsensä työllistäjinä.

Verkostomainen toiminta edellyttää turvallisuuden johtamiselta sitä, että huomioidaan ennakointi ja jatkuva tarkkailu, sekä luodaan taidot reagoida muuttuviin tilanteisiin (vrt. Lanne 2006). Pelkkä teknisen ympäristön ennakointi ei enää riitä, vaan on hallittava myös inhimilliseen vuorovaikutukseen liittyvä vaihtelu. Perinteinen käsitys onnettomuuksista ja vaaratilanteista kuitenkin korostaa puutteiden korjaamista, virheiden rekisteröintiä ja vahinkojen todennäköisyyksien laskentaa. Moderni turvallisuuden johtaminen taas painottaa joustavuutta, monikanavaisuutta, resilienssiä ja yleisennakoivaa toimintaa (vrt. Simola 2005, 44; Uusitalo ym. 2009; Woods & Hollnagel 2006).

Tarkastelimme tuomioaineistosta erityisesti sellaisia kuvauksia, joiden myötä pysyimme hahmottamaan tapauksista johtamisen käytäntöihin liittyviä ongelmia. Analysoimiemme tapausten valossa esitämme, että tuomituissa tapauksissa johtaminen on ollut välinpitämätöntä nimenomaan yhteisten työpaikkojen toimintalogiikkaa ajatellen. Tarkoitamme tällä sitä, että yhteisten työpaikkojen uusi toimintalogiikka eroaa ratkaisevasti perinteisestä ja totutusta massatuotannon logiikasta, jossa työpaikka on organisaatiomuodoltaan hierarkkinen ja yksinapainen, eli yhdessä ylhäältä alas suuntautuvassa linjassa toimiva, sekä työajoiltaan ja henkilöstöltään ”säännöllinen”. Kun uutta, jatkuvaa muutosta korostava ja organisaatio-, ammattiala-, toimenkuva- ja urakkarajat haastavaa logiikkaa ei ymmärretä ja oteta vakavasti, eri toimijoiden tekemissä ratkaisuisissa ja toimissa korostuu reagoiminen esiin nouseviin ja usein äkillisiltä näyttäviin ongelmiin. Reagoinnin taustalla taas näyttäisi olevan välinpitämättömyys, joka kohdistuu kolmeen johtamisen osa-alueeseen:

1) välinpitämättömyys sopimuksista ja yhteisistä menettelytavoista,

2) välinpitämättömyys suunnittelua, valvontaa ja kommunikaatiota kohtaan,

3) välinpitämättömyys työntekijöitä kohtaan.

Välinpitämättömyys sopimuksia ja yhteisiä pelisääntöjä kohtaan kumpuaa mahdollisesti ajattelutavasta, jonka myötä teknisluonteinen, standardoitu johtaminen korostuu, eikä tosiasiaassa pohdita sitä, miten ja kuka lopulta sopimusosapuolten yhteistä toimintaa johtaa. Jos sopimukset ovat epäselviä, tai jos niiden noudattamista ei valvota, syntyy tilanteita, joissa sovittu ja käytäntö eivät enää kohtaa: sopimuksen sisältö muuttuu merkityksettömäksi ja samalla vastuusuhteet hämärtyvät.

Työn suunnittelu ja valvonta, sekä kommunikointi yhteisen työpaikan eri toimijoiden kesken ovat työturvallisuuslain edellyttämiä vaatimuksia, joista vastaa organisaatioiden johtoporras. Johtamisen tehtävänä on ylläpitää edellytyksiä toimia turvallisesti (suunnittelu, ennakointi, resursointi, valvonta, tarkastukset). Suunnittelun, valvonnan ja kommunikoinnin laiminlyönti johtaa analyysimme mukaan toimintaan oletusten perusteella. Oletukset, luulot, ymmärtämiset ja luottamus siihen, että asiat hoidutvat, perustuvat niin ikään yksitoimijaiseen, yksipaikkaiseen ja yksinapaiseen toimintamalliin, jossa ei ole montaa muuttuvaa tekijää, jossa kaikki toimijat tunnetaan, ja jossa toiminta on ennustettavaa ja kumuloituvaa.

Kolmantena yhteisten työpaikkojen ongelmana tunnistimme välinpitämättömyyden työntekijöitä kohtaan. Pahimmillaan tämä realisoitui työntekijöiden jättämisenä oman onnensa nojaan, ilman ohjeita, valvontaa tai tukea. Tällöin kuvaan astui pakotettu itsen johtaminen, jossa korostuivat välttämättömät ratkaisut ja reagointi, joita tilanteesta selviämiseksi oli tehtävä. Toisaalta välinpitämättömyys työntekijöistä ilmeni myös työntekijöiltä tulevien viestien ohittamisena, jolloin johtoportaalta edellytetty reagoiminen turvallisuusuhkiin ja -puutteisiin sälytettiin lopulta työntekijöiden vastuulle.

Analyysimme perusteella yhteisillä työpaikoilla olisi tarpeen paremmin ymmärtää, että useiden eri organisaatioiden yhtäaikaista toimintaa, ketjuuntuvat vastuusuhteet, moninapainen johtajuus, sekä erilaisten toimintakulttuurien törmäminen muodostavat tehokkuuden lisäksi aina myös riskin, jonka hallitsemiseksi on tehtävä jatkuvaa kommunikaatiotyötä.

## 6 YHTEENVETOA

Olemme tässä julkaisussa esitelleet tutkimusprojektimme *Yhteisövastuu, turvallisuus ja työturvallisuusrikos muuttuvan työelämän ja lainsäädännön käytännöissä* keskeisiä tuloksia. Yhteenvetona tutkimustulosten valossa haluamme nostaa esiin muutamia tärkeitä huomioita.

Oikeushenkilön rangaistusvastuun lainsäädäntöprosessi oli sekä kestoaltaan että vuonna 1995 toteutuneelta sisällöltään poikkeuksellinen siinä mielessä, että lopullinen, toteutunut lainsäädäntö poikkesi selkeästi sekä ylimpien oikeusoppineiden (Lain-tarkastuskunta) että lausunnonantajien enemmistön näkökannoista. Sekä vuoden 1995 kuten myös vuoden 2003 lakiversioissa näkyi yhteiskunnallisen tilanteen ja poliittisten voimasuhteiden vaikutus lainsäädäntöön (1990-luvun lama ja porvarihallitus; 2000-luvun uudet tarpeet talousrikollisuuden suitsimiseksi ja sosiaalidemokraattinen hallitus). Vuoden 1995 laki oli vaikutuksiltaan ja sisällöltään hyvin vaatimaton, eikä sitä vuoteen 2000 mennessä sovellettu kuin viidessä tapauksessa. Vuonna 2003 työturvallisuusrikokset saatettiin lain soveltamisalaan, jonka jälkeen tuomioiden määrä on ollut kasvussa: kun vuonna 2005 annettiin yhteensä 8 yhteisösakkotuomiota, vuonna 2014 tuomioita annettiin jo 37. Vuosittain yhteisösakkotuomioista lähes 90 prosenttia annetaan työturvallisuusrikoksista. Yhteisösakkoa ei kuitenkaan edelleenkään tuomita suurimmassa osassa työturvallisuusrikostapauksia, vaan rangaistusvastuun kantavat edelleen enimmäkseen yksilöt.

Yhteisöjen sakkorangaistukset ovat lukumääräisestä kasvusta huolimatta pysyneet hyvin lievinä. Korkein työturvallisuusrikoksesta tuomittu yhteisösakko on vuodelta 2014, 180 000 euroa (KKO 2014:20). Yleisin tuomittu sakkosumma on ollut 5000 euroa ja sakkojen keskiarvo 10 700 euroa. Oikeushenkilön rangaistusvastuuta vastustaneiden tahojen pelot yritysten kriminalisoinnista ja kohtuuttomista rangaistuksista eivät ole siis käyneet toteen. Toisaalta lain kannattajien toivomus ja alkuperäinen tarkoitus – asettaa vastuu sinne minne se kuuluu – ei ole myöskään täysin toteutunut: useimmiten vastuun työturvallisuusrikostapauksissa kantavat edelleen keski- ja työnjohto, joiden jo 1970-luvulla todettiin olevan vain ”syntipukkeja”, joilla ei ole todellista vaikutusvaltaa yhteisön päätöksentekoon tai resurssien jakamiseen. Lisäksi 1970-luvulla esitetty näkemys siitä, että työntekijöiden henki ja terveys eivät ole lainkaan niin suojattuja kuin omaisuus, näyttäisi edelleen pitävän paikkansa, jos vertaillaan työntekijän hengen tai terveyden vieneen rikostapauksen seuraamuksia esimerkiksi vahingonkorvausseuraamuksiin kilpailulainsäädäntöä rikkoneissa tapauksissa.



Sakkojen vaikuttavuus tuomitun yhteisön taloudelliseen tilanteeseen nähden näyttää olevan suurimmassa osassa työturvallisuusrikostapauksia heikko. Jotta rangaistuksen ohjaus- ja yleisestävyyshankinnat toteutuisivat, sakkojen tasoa olisi syytä nostaa, suhteuttaen ne paremmin yhteisöjen pitkän aikavälin kantokykyyn. Yhteisöjen taloudellisen tilanteen huomioimisessa pitäisi katsoa muutakin kuin tuomiohetken liikevaihtoa, eli huomioida kaikki lain sallimat muut taloudellisen tilanteen arvioimiseen vaikuttavat tekijät. Näitä ovat muun muassa pidemmän ajan kannattavuus eli jakokelpoiset varat, vakavaraisuus eli omavaraisuuden suhde velkoihin, yrityksen koko ja sen tuomiota edeltävien vuosien tulos. Tarkastelemalla laajemmin tuomittavan yhteisön taloutta saadaan myös selville sellaista tietoa, jonka pelkkä liikevaihdon tai tuloksen tarkastelu ohittaa (esim. konserniavustukset). Tähän tuomareiden ja syyttäjien tulisi saada myös koulutusta.

Rangaistuksen mittaamista koskeva laaja harkintavalta velvoittaa lainkäyttäjää kiinnittämään erityistä huomiota mittaamisharkinnan perusteluihin. Lainkäyttäjän tulee riittävästi tuoda esiin oikeushenkilön taloudellinen asema ja sen vaikutus mittaamiseen. Aineistomme perusteella mittaamisperusteiden käyttö oli osin hyvinkin ylimalkaista, ja aineistossamme oli myös tapauksia, joissa mittaamisperusteet eivät selvinneet lainkaan. Mittaamisharkintaa ei useissa tapauksissa avattu sen enempää kuin perusteluvollisuuden täyttämisen kannalta oli välttämätöntä. Tämä näkyi esimerkiksi yleisluontoisten mittaamisperustefraasien, kuten "laiminlyönnin laatu ja laajuus" käytössä sellaisenaan, ilman selventäviä määreitä. Rikoksen moitittavuuden suhde tuomittuun rangaistukseen ei myöskään näyttäisi olevan oikeushenkilöiden kohdalla yhtä selvä kuin luonnollisille henkilöille tuomittavien rikosten kohdalla: työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttävän menettelyn pitkä kesto ei näyttänyt selittävän tuomittua yhteisösakkoa lainkaan.

Yleisesti ottaen tuomion perusteluissa pitäisi keskittyä täsmentämään mittaamisperusteet nykyistä avoimemmin ja selkeämmin. Tuomittava rangaistuksen määrä tulisi aina pystyä riittävästi perustelemaan. Korkein oikeus on viime aikoina antanut useita yhteisen rangaistuksen määräämistä koskevia ennakkopäätöksiä, joissa mallinnetaan rangaistuksen mittaamisen perusteluja (kts. Tapani & Tolvanen 2016, 37–38). Myös yhteisösakon osalta saattaisi olla tarve vastaavanlaisten prejudikaattien antamiselle. Ratkaisu KKO 2014:20 antaa tosin hyvän esimerkin niistä seikoista, joihin oikeudellisessa arvioinnissa tulisi kiinnittää huomiota. Oikeushenkilön rangaistusvastuun kohdalla perusteluvollisuudella onkin erityinen painoarvo, sillä rangaistusasteikko on poikkeuksellisen laaja ja tarkoitettu kattamaan hyvin erilaisia työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttäviä tekoja ja laiminlyöntejä.

Suomessa tulisi myös mielestämme uudelleen avata keskustelu muiden yhteisöran- gaistusten, kuten ulkopuolinen valvonta, julkisuus, väliaikainen kieltä osallistua julki- sen sektorin tarjouskilpailuihin, toimintaluvan väliaikainen peruuttaminen ja yhteisö- jen vapauden rajoittaminen, käyttöönnotosta. Näistä keskusteltiin hyvin lyhyesti 1970- luvulla oikeushenkilön rangaistusvastuun alkumetreillä, mutta ne hylättiin yhteisöihin sopimattomina. Tämän tyyppisiä rangaistuksia on kuitenkin käytössä mm. Iso-Britan- niassa ja Yhdysvalloissa. Muiden maiden käytäntöjä ja niiden vaikuttavuutta yhteisö- rikollisuuden vähentämisessä olisikin syytä tutkia uudelleen nykytilanteen valossa. Uhka yhteisön suvereniteetin rajoittamisesta saattaisi olla tehokkain tapa vaikuttaa sen käyttäytymiseen ja vähentää rikollista toimintaa.

Tarkastelemiemme tapausten valossa voi todeta, että työturvallisuus on tuomituissa yrityksissä usein vain muodollista: asiakirjat ja suunnitelmat ovat kyllä kunnossa, mutta todellinen valvonta, ohjeistus, opastus ja neuvonta työpaikoilla on heikkoa ja puutteellista. Erityisesti yhteisillä työpaikoilla oli havaittavissa vakavia puutteita työ- turvallisuusosaamisessa ja etenkin sen tunnistamisessa, kenen vastuulle mikäkin osa- alue työturvallisuudesta kuuluu. Edes viranomaisten antamat toimenpidesuositukset tai kehotukset eivät aina johda laiminlyöntien korjaamiseen. Työturvallisuusrikoksiin syyllistytään joissakin yrityksissä myös yhä uudelleen.

Oli myös melko yleistä, että vastaajat syyttivät tapahtumista uhria: 61 prosentissa tutkituista tapauksista työnantajan edustaja katsoi uhrin itse aiheuttaneen vammau- tumisensa. Tapaturman taustalla olevaa laiminlyöntien ketjua ei tunnisteta ja ymmär- rys työturvallisuusrikoksen luonteesta on heikkoa. Työturvallisuusrikoksen tunnus- merkistö ei edellytä uhrin loukkaantumista, pelkkä työturvallisuusmääräysten vastai- nen tila ja määräysten laiminlyönti täyttää rikostunnusmerkistön. Tapahtuma, jonka seurauksena työntekijä loukkaantuu tai menehtyy, on vain laiminlyöntien ja virheel- lisen toiminnan jäävuoren huippu: ottamalla ”vaaranmerkit”, kuten aiemmat läheltä piti tapaukset, puutteet koneissa ja laitteissa, väärät asenteet, sekä viranomaisen antamat toimintaohjeet ja kehotukset tosissaan, työntekijöiden vammautumisia ja kuolemia voitaisiin vähentää.

Tarkastelumme myötä voimme todeta myös, että liian usein työturvallisuudeksi miel- letään olemassa oleva työsuojeluorganisaatio, ohjekansiot ja taulukot, tietokoneoh- jelmat, työmaakokoukset, mittarit ja hierarkiat, mutta vuorovaikutusta ja kommuni- kaatiota sekä niiden laatua ei tunnisteta työturvallisuutta lisääviksi tekijöiksi.

Sosiaalinen vuorovaikutus näyttäisi tuomituissa työyhteisöissä olevan yllättävän vai- keaa: perehdyttäminen, tiedon perille menemisen tarkistaminen, oletukset osaami-



sesta, turvallisten työtapojen varmistaminen, työn valvonta, tai yhteistyö eri toimijoiden kesken ei ole sujuvaa ja turvallisuutta tukevaa, vaan tuottaa kommunikaatiokatkoksia ja jopa kriittisen tiedon hiljentämistä. Valvonnan ja perehdyttämisen puute johtavat puolestaan työntekijöiden osalta pakon sanelemaan itsen johtamiseen, jolloin kukin reagoi ongelmiin ja riskeihin omalla tavallaan ja kyvyillään. Tällainen reagoiminen ei ole omiaan lisäämään turvallisuutta. Yhteisillä työpaikoilla puolestaan toimitaan edelleen liikaa vanhan, yksinapaisen ja siiloutuneen logiikan mukaan, eikä monitoimijaisen työpaikan turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä tunnisteta. Näiden riskien tunnistamiseen pitäisi työpaikkojen turvallisuuskoulutuksessa kiinnittää aiempaa enemmän huomiota.

## 7 POHDINTA

Työelämässä laadukkaan tuotteen tai palvelun tuottaminen ja samalla hyvän tuloksen tekeminen asettavat yhä kovempia vaatimuksia yrityksille, niiden henkilöstölle ja turvallisuuden ylläpitämiselle. Globalisaation ja kvartaalitalouden tuottavuus- ja laatuvaatimukset, aikataulupaineet sekä verkostoituvan työelämän työtavoille, tiedonkulle ja hierarkioille asettamat haasteet konkretisoituvat työympäristössä esimerkiksi riskien ottamisena, huolimattomuusvirheinä, turvallisuuden laiminlyönteinä, työuupumuksena, sairauspoissaoloina ja työyhteisön sosiaalisten suhteiden solmuina.

Kilpailutilanteessa ei ole varaa menettää osaavan ammattilaisen työpanosta, häiriöihin ei voi hukata aikaa ja rahaa, eikä tulosta saa hävittää tapaturmakustannuksiin. Tietoisuuden herääminen ja ymmärrys siitä, että riskien ottaminen ei kannata taloudellisilla eikä inhimillisillä mittareilla mitattuna, vaatii edelleen huomiota työelämässä. Keskeiseksi tekijäksi kilpailukyvyn sekä laadullisesti kestävä tuottavuuskehityksen (Alasoini ym. 2002) kannalta nousee työpaikkojen kyky kehittää omaa työympäristöään kokonaisvaltaisesti tuottavaksi, turvalliseksi ja toimivaksi.

Organisaatioiden tulisi oppia hallitsemaan työympäristöön kohdistuvia rakenteellisia, organisatorisia ja työtapoihin liittyviä muospaineita ja -tarpeita kehittämällä toimintaansa. Kehittämistoiminnan suhteen onnistumisen avaimet ovat tiukimmin käsissä niillä työpaikoilla, jotka näkevät yhteyden organisaation tuottavuuden ja kilpailukyvyn, työympäristön kehittämisen ja henkilöstön hyvinvoinnin välillä, sekä pystyvät edistämään niitä oikealla tavalla (vrt. Ruotsala & Saari, 2004).

Yritysten väliset tiedonkulun ongelmat vaikuttavat sekä yritysten tuottavuuteen että niiden turvallisuustasoon. On selvää, että tuottavuus alenee, jos tiedonkulun katkoksen takia jokin työ viivästyy tai joudutaan tekemään kahteen kertaan. Häiriöt tiedonkulussa voivat lisätä työtapaturman sattumisriskiä.

Organisaatioiden tulee tuntea ja hallita riskinsä entistä paremmin. Tämä tarkoittaa nykytilan arviointia, riskinhallintaa tukevien toimien suunnittelua ja toteuttamista, sekä havaittujen puutteiden korjaamista. Turvallisuuslainsäädännön ja vakuutusehtojen tiukentuessa myös riskienhallinnan taloudellinen merkitys kasvaa. Tuloksellinen riskienhallinta näkyy yrityksessä myös hyvänä turvallisuusilmapiirinä. Kun yrityksen riskit ovat hallinnassa, kokevat työntekijät, että yritys välittää heidän hyvinvointiaan. Turvallisuusilmapiiri heijastaa tätä tilannetta.

Jos turvallisuuskulttuurina käsitetään organisaation eri toimijoiden, yhdessä, asenteiden, arvojen ja käytöksen myötä luomaa ja uusintamaa tapaa toimia riskien ja uhkien



toteamiseksi, ennakoimiseksi ja ehkäisemiseksi, tulisi tämän tutkimuksen tulosten mukaan työturvallisuuden lisäämiseksi panostaa huomattavasti enemmän sinällään yksinkertaisilta kuulostaviin keinoihin: puhumiseen ja kuuntelemiseen, eli kommunikaatioon. Työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa tulisi lisätä ennen kaikkea vuorovaikutuksen laatua. Työntekijät tarvitsevat toimintatapojen päivittämistä ja etenkin rutiinien tarkastelua, jotta väärät toimintatavat ja alakulttuurien välittämät virheelliset menettelytavat voidaan muuttaa turvallisiksi. Vuorovaikutus edistää moninapaisen yhteisen työpaikan johtamista sekä projektijohtamisen (projektien sujuvuus) että turvallisuusjohtamisen (työturvallisuus) näkökulmasta.

Esitämme, että etenkin yhteisten työpaikkojen johtajuuteen tarvitaan uudenlaista, monitahoisen toimintalogiikan ymmärtämistä. Tämä muuttunut toimintalogiikka tulisi huomioida työpaikkojen henkilöstökoulutuksessa siten, että siinä kiinnitettäisiin huomiota jatkuvaan perehdytykseen. Lisäksi huomiota tulisi kiinnittää työn valvontaan. Yhteisten työmaiden työn ja turvallisuuden johtamista voidaan parantaa ja työtapaturmariskejä vähentää myös panostamalla myös sopimusten vastuusuhteiden selkeyteen ja ymmärtämiseen (vrt. Janhonen 2015; Vesalainen 2014). Kommunikointiin resursoiminen kannattaa ja erityisesti on tarpeen lisätä esimiesten ymmärrystä siitä, että perinteinen ylhäältä alas, yhdessä siilossa ohjautuva johtamistapa ei riitä yhteisen työmaan kompleksisen toiminnan hallintaan. Kun työ muuttuu, on myös toimintatapojen muututtava. Kompleksisuutta voidaan hallita esimerkiksi sillä, että sekä projektin käynnistysvaiheessa että sen kuluessa vastuukysymyksiä tarkastellaan ja päivitetään jatkuvasti. Muutostilanteiden ja työpaikalle uusina saapuvien työntekijöiden opastamiseen ja perehdyttämiseen tulisi myös panostaa enemmän. Näin vältytään oletusten varassa toimimiselta ja reagoinnilta, jotka usein vaikuttavat tapaturmien taustalla (vrt. Heikkilä, 2015). Myös poikkeustilanteille olisi hyvä kehittää etukäteen omat johtamisen ja tiedonkulun käytäntönsä (vrt. Uusitalo ym. 2009). Toisin sanoen, johdon vastuu työn sujuvuudesta ja turvallisuudesta korostuu entisestään.



## 8 KEHITTÄMISEHDOTUKSIA TYÖPAIKOILLE

### **Johtamisen kehittäminen erityisesti yhteisillä työpaikoilla:**

Yhteisillä työpaikoilla eri organisaatioiden yhtäaikainen toiminta, ketjuuntuvat valtasuhteet, moninapainen johtajuus, sekä erilaisten toimintakulttuurien törmäminen muodostavat tehokkuuden lisäksi aina myös riskin, jonka hallitsemiseksi on tehtävä jatkuvaa kommunikaatiotyötä. Tutkimuksessamme tämä ilmeni eriasteisena välinpitämättömyytenä suhteessa yhteisen työpaikan toimintalogiikkaan.

Turvallisuusjohtaminen on osa työpaikan turvallisuuden kehittämistä. Se vaikuttaa myönteisesti mm. henkilöstön sitoutumiseen, työilmapiiriin, tuotannon laadun paranemiseen sekä onnettomuuksien ja tapaturmien ehkäisemiseen.

Turvallisuusjohtaminen ei ole vain turvallisuushenkilöstön vastuulla, vaan osa jokaisen perustehtäviä. Turvallisuusjohtamisen perustyökalut, kuten riskien arviointi sekä toiminnan seuranta ja tarkkailu, tulisivat olla itsestään selvä osa työpaikan toimintaa.

Keskeiset suositukset työturvallisuuden kehittämiseksi työpaikoilla liittyvät organisaation toiminnan osalta yhteisen työpaikan toimintalogiikan ymmärtämiseen, vastuusuhteiden selventämiseen, sekä koulutuksen ja vuorovaikutuksen parantamiseen:

- Perehtyminen yhteisen työpaikan kompleksiseen toimintalogiikkaan, joka poikkeaa merkittävästi totutusta hierarkkisesta organisaatiomallista
- Tehdään selkeitä sopimuksia, joissa käyvät yksiselitteisesti ilmi yhteisen työpaikan vastuu- ja työnjohtosuhteet
- Perehdytetään jokainen yhteisellä työpaikalla työskentelevä henkilö työpaikan alihankintaketjuihin ja niihin liittyviin työnjohto- ja vastuukysymyksiin.
- Johdon ja esimiesten asenne ja tuki työturvallisuustyössä sekä jokaisen työntekijän oma osallistuminen työturvallisuustyöhön
- Työntekijöiden omaehtoisen turvallisuusajattelun edistäminen, työntekijöiltä tulevan palautteen kuuntelu ja siihen reagoiminen
- Alihankkijoiden osallistaminen työturvallisuustyöhön, osaamisen ja vastuun varmistaminen osana sopimuksia
- Työsuojeluasioiden käsittely linjassa: esimies ottaa vastuuta tarvittavista korjauksista, ei salli turvatonta toimintaa kiiretilanteissakaan
- Työturvallisuustyötä tehdään yhteistyössä esimiesten, työntekijöiden, alihankkijoiden ja työterveyshuollon kesken.
- Tiedon kulkua edistävien kommunikaatiomenetelmien ja -välineiden kehittäminen ja käyttöönotto työpaikan viestinnässä



- Muutos- ja poikkeustilanteille laaditaan omat johtamisen ja tiedonkulun käytäntönsä.

**Kaikkien työpaikkojen menettelytapojen osalta** suositellaan erityisesti riskinarvioinnin kehittämistä (työkalujen ja menetelmien valinta), tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkinnan lisäämistä (menetelmien valinta), työturvallisuutta edistävän viestinnän kehittämistä (menetelmät):

- Riskinarvioinnin ja sen edellyttämien toimenpiteiden toteuttaminen
- Tapaturmien kontekstin tutkinta ja niistä oppiminen
- Vaaratilanneilmoitusten kerääminen ja käsittely ja tarvittavien toimien toteuttaminen
- Työturvallisuusauditoinnit (ympäristön pysyvyydestä riippuen viikoittain tai harvemmin, yhteistyössä)
- Työturvallisuuteen liittyvät asiakirjat (työsuojelun toimintaohjelma, kemikaalien käsittely, riskinarviointi, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työpaikkaselvitysten tulokset jne.) tulisi pitää ajan tasalla
- Turvallisuusviestintä (esim. oppien levitys organisaatiossa ja alihankkijoille, helpot viestintätavat)
- Kommunikaation laadun parantaminen: ei vain rutiininomaista tiedon välittämistä vaan aitoa kuuntelua ja keskustelua
- Poikkeustilanteiden ja riskinpaikkojen tunnistaminen ja huomioiminen turvallisuusperehdytyksessä

**Opetuksessa ja koulutuksessa** tulee kiinnittää huomiota erityisesti uusien ja nuorten työntekijöiden työturvallisuusopastukseen, mutta myös yleistä työturvallisuus-koulutusta tai -opastusta tarvitaan säännöllisesti *kaikille* työntekijöille, koska asiat ja olosuhteet muuttuvat, omaan työhön ja työympäristöön totutaan ja riskit unohdetaan. Työohjeiden sisältämät työturvallisuusasiat pitää päivittää säännöllisesti ajan tasalle:

- Työturvallisuus prioriteetiksi uusien ja tilapäisten henkilöiden perehdytyksessä ja työnopastuksessa
- Jatkuva turvallisuustietoisuuden ja turvallisten työtapojen päivittäminen kaikille
- Työturvallisuuskoulutus (kaikille perusta, esim. tinkimättömyys työturvallisuusohjeista, avainhenkilöille enemmän, jatkuva muistuttava koulutus, myös esimiehet)
- Työohjeistus (esim. mahdollisten vaarallisten töiden ohjeet, itsenäisten töiden ohjeet, ohjeet kohteittain, vaihtuvien olosuhteiden ohjeistus).



**Työturvallisuuteen liittyviin asenteisiin** tulee kiinnittää erityistä huomiota, koska työ on usein melko itsenäistä ja sitä tehdään vaihtelevassa työympäristössä. Suojaimien ja turvalaitteiden käyttöä ja työohjeiden noudattamista tulee valvoa myös kiiretilanteissa. Erilaisia motivointikeinoja olisi hyvä kokeilla; positiivinen palaute, pienet palkinnot. Myös ulkopuolisten henkilöiden, turvallisuutta vaarantavaan toimintaan pitää puuttua välittömästi:

- Ulkopuolisille, esim. vieraille, ei sallita poikkeuksia työturvallisuudesta ja annetaan riittävä, helposti ymmärrettävä perehdytys työturvallisuuteen
- Työntekijöiden suhtautumista työturvallisuuteen kehitetään ja valvotaan jatkuvasti (esim. suojaimien ja turvalaitteiden käyttö, työohjeiden noudattaminen myös kiiretilanteessa, motivointikeinot).

**Työympäristön turvallisuuden** edelleen kehittämiseksi suositellaan siisteyden ja järjestyksen parantamista, työvälineiden, -koneiden ja -laitteiden säännöllistä tarkastamista ja huoltoa, ja että työtilojen, työpaikkojen ja töiden suunnittelussa sekä hankinnoissa otetaan huomioon työturvallisuus entistä paremmin. Työn ja työympäristön kehittämisessä voitaisiin tehdä vielä enemmän yhteistyötä työntekijöiden kanssa ja näin lisätä motivaatiota turvalliseen käyttäytymiseen:

- Työympäristön turvallisuudesta huolehtiminen (siisteys, järjestys, valaistus, kulkutiet työn asettamissa rajoissa)
- Työvälineet ja -laitteet hyväksytyt, huollettuja ja tarkastettuja
- Työtilojen, työpaikkojen ja töiden suunnittelussa sekä hankinnoissa otetaan huomioon työturvallisuus, jo suunnittelussa tehdään yhteistyötä työntekijöiden kanssa.

## LÄHTEET

Alasoini, T., Lifländer, T., Rouhiainen, N., Salmenperä, M. (2002). *Innovaatioiden lähteillä. Miksi ja miten suomalaista työelämää kannattaa kehittää?* Työelämän kehittämisohjelma. Työministeriö, Helsinki.

Cooper, M. D. (2000). Towards a Model of Safety Culture. *Safety Science* 36 (2), 111-136.

Cox, S., Cox, T. (1991). The structure of employee attitudes to safety. A European example. *Work & Stress* 5 (2), 93-106.

Frände, D. (2012). *Yleinen rikosoikeus*. Edita, Helsinki.

Heikkilä, H. (2015). Projektityö verkostoissa – pulmista käytäntöjen kehittämiseen. Teoksessa: Janhonen, M., Toivanen, M., Eskelinen, K., Heikkilä, H. & Järvensivu, A. *Rajoja rikkova työ – kohti sujuvia toimintakäytäntöjä verkostoituvassa ja lohkoutuvassa työssä*. Työterveyslaitos, Helsinki. 48-57.

Jaatinen, H. (2000). *Oikeushenkilön rangaistusvastuu*. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki.

Janhonen, M. (2015). Johtajuus verkostoissa. Teoksessa Janhonen, M., Toivanen, M., Eskelinen, K., Heikkilä, H., Järvensivu, A.: *Rajoja rikkova työ - kohti sujuvia toimintakäytäntöjä verkostoituvassa ja lohkoutuvassa työssä*. Työterveyslaitos, Helsinki. 23-32.

Lappi-Seppälä, T. (2000). *Rikosten seuraamukset*. WSOY Lakitieto, Helsinki.

Nichols, T. (1997). *The Sociology of Industrial Injury*. Mansell, London.

Pirjatanniemi, E. (2008). *KKO 2008:33 – Oikeushenkilön rangaistusvastuu puntarissa*. Lakimies 4/2008, 655-666.

Reiman, T. (1999). *Organisaatiokulttuuri ja turvallisuus*. Kirjallisuuskatsaus. VTT, Helsinki.

Reiman, T. & Oedewald, P. (2008). *Turvallisuuskriittiset organisaatiot. Onnettomuudet, kulttuuri, johtaminen*. Edita, Helsinki.

Ruotsala, R., Saari, J. (2004). *Verkostoitumisesta voimaa – oppimisverkostot turvallisen työympäristön kehittämisessä*. Työterveyslaitos, Helsinki.



Ruuhilehto K., Vilppola K. (2000). *Turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuden edistäminen yrityksessä*. TUKES-julkaisu 1/2000. Turvatekniikan keskus, Helsinki.

Simola, A. (2005). *Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Tapaustutkimus pitkäkestoisien kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa*. Oulun yliopisto, Oulu.

Tala J. (2005). *Lakien laadinta ja vaikutukset*. Edita, Helsinki.

Tapani, J., Tolvanen, M. (2016). *Rikosoikeus. Rangaistuksen määrääminen ja täytäntöönpano*. 3., uudistettu painos. Talentum, Helsinki.

Uusitalo, T., Heikkilä, J., Rantanen, E., Lappalainen, J., Liuhamo, M., Palukka, P., Hämäläinen, P. (2009). *Ennakoiva ja joustava turvallisuuden johtaminen. Resilienssi Suomessa*. VTT, Tampere.

Vesalainen, J. (2014). Arvoketjujen pirstaloituminen ja muuttuvat tavoitteet. Kirjassa Valkokari, K., Salminen, J., Rajala, A., Koskela, M., Kaunisto, K., Apilo, T. (toim.). *Ekosysteemit ja verkostojen parviäly. Tulevaisuuden liiketoiminnan suuntaviivoja*. VTT Technology, Espoo. 9-12.

Woods, D.D., Hollnagel, E. (2006). Prologue: Resilience Engineering Concepts. Teoksessa: Hollnagel, E. & Woods, D.D. & Leveson, N: *Resilience Engineering. Concepts and Precepts*. Ashgate, Farnham. 1–6.





Yhteisövastuu, turvallisuus ja työturvallisuusrikos muuttuvan työelämän ja lainsäädännön käytännöissä –tutkimusprojekti toteutettiin Työsuojelurahaston, Työterveyslaitoksen ja Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan yhteishankkeena vuosina 2014–2016. Tutkimuksessa tarkasteltiin oikeushenkilön rangaistusvastuun lainsäädäntöhistorian lisäksi vuosina 2010–2014 työturvallisuusrikoksesta tuomittuja yhteisösakkotuomioita. Tässä raportissa kuvataan oikeushenkilön rangaistusvastuun lainsäädännöllinen syntyprosessi, siihen vaikuttaneet yhteiskunnalliset ja oikeudelliset tekijät, sekä lainsäädäntöön vaikuttaneet toimijat ja heidän argumenttinsa. Tämän lisäksi raportoimme, miten oikeushenkilön rangaistusvastuu on pantu täytäntöön ja minkä tasoisia yhteisösakot työturvallisuusrikoksissa ovat. Raportti esittelee tutkimustulosten pohjalta tehtyjä kehittämissuhteita niin työpaikoille kuin viranomaisille ja lainsäätäjillekin.



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

Työterveyslaitos  
Arbetshälsoinstitutet  
Finnish Institute of Occupational Health

PL 40, 00251 Helsinki

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

ISBN 978-952-261-688-3 (nid.)  
ISBN 978-952-261-687-6 (PDF)

