

Asioita saatiin kuntoon

TYÖSUOJELUN VALVONTALAIN VAIKUTUS TYÖPAIKKOJEN TYÖSUOJELUTOIMINTAAN

Hanna Uusitalo, Riikka Ruotsala ja Toivo Niskanen

Asioita saatiin kuntoon
Työsuojelun valvontalain vaikutus työpaikkojen työsuojelutoimintaan

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuja 2011:18

ISBN 978-952-00-3326-2 (nid.)

ISBN 978-952-00-3325-5 (pdf)

ISSN-L 1236-2050

ISSN 1236-2050 (painettu)

ISSN 1797-9854 (verkkójulkaisu)

URN:ISBN:978-952-00-3325-5

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö

Kannen kuva: Rodeo

Ulkoasu ja paino: Juvenes Print - Tampereen Yliopistopaino Oy, Tampere 2012

TIIVISTELMÄ

Asioita saatiin kuntoon

TYÖSUOJELUN VALVONTALAIN VAIKUTUS TYÖPAIKKOJEN TYÖSUOJELUTOIMINTAAN

Hanna Uusitalo, Riikka Ruotsala ja Toivo Niskanen

■ Työsuojelun viranomaisvalvontaa ohjaa vuonna 2006 uudistettu laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Tämä tutkimus on jatkoa tutkimukseen työsuojelun valvontalain vaikutuksesta työsuojelun viranomaisvalvontaan (Ruotsala ym. 2010). Tässä tutkimuksessa on selvitetty työpaikkojen näkemyksiä työsuojelun viranomaisvalvonnasta, käytetystä toimivallasta, valvonnan vaikutuksista työpaikalle sekä työsuojelun yhteistoiminnasta. Tutkimusaineisto on kerätty kyselyllä helmikuussa 2011 ja haastatteluilla kesä–elokuussa 2011. Kyselyyn vastasi 254 vastaajaa työpaikoilta, joihin oli tehty työolosuhdetarkastus toukokuussa 2010. Kyselyn tuloksia syvennettiin viidellä työpaikkahaastattelulla. Kyselyyn vastanneet ja haastatteluihin osallistuneet olivat pääosin työnantajan edustajia ja edustuksellisen työsuojelun toimijoita.

Työpaikat arvioivat viranomaisvalvontaa ja sen vaikutuksia työpaikan turvallisuuden ja terveyden edistämiseen myönteisesti. Valvontaa pidettiin ammattitaitoisesti tehtynä ja tarkastuksilla oli käsitelty olennaisia asioita. Tulosten mukaan tarkastus oli johtanut korjaamaan työpaikalla havaittuja puutteita. Puutteiden korjaamisen ohella tiedonsaanti koettiin tärkeänä. Näiden lisäksi tarkastus oli johtanut tekemään tai tarkentamaan työsuojelua koskevia asiakirjoja ja kehittämään työpaikan työsuojelua järjestelmällisemmin. Suurin osa työpaikoista koki saaneensa hyödyllisiä neuvoja tarkastajilta. Vaikuttavuuden näkökulmasta työpaikkojen toive on kehittää tarkastuksia yhä enemmän yhteistyön ja neuvonnan suuntaan.

Annetut velvoitteet – sekä toimintaohjeet että kehotukset – olivat työpaikkojen näkemyksen mukaan annettu oikein perustein ja niiden antaminen koettiin olleen aiheellista. Velvoitteita oli tulosten mukaan noudatettu hyvin työpaikoilla. Vastaajien näkemysten mukaan se, kumpi velvoitteista annetaan, ei ole oleellista, sillä kaikki tarkastuksella esiin tulleet asiat pitää hoitaa kuntoon. Velvoitteiden noudattamisen seuranta työpaikat pitivät vaikuttavana valvontakeinona.

Työpaikkojen työsuojelun yhteistoiminta on järjestäytynyt valvontalain mukaisesti. Vastaajat arvioivat yhteistoimintaa onnistuneeksi ja toimivaksi, joskin aineistosta tuli esiin myös huoli toisaalta johdon, toisaalta koko henkilöstön sitoutumisesta turvalliseen toimintaan ja työsuojelun edistämiseen. Kysyttäessä tarkemmin yhteistoiminnan sisällöstä paljastui, että yhteistoiminnassa käsitellään lakisäätteisiä asioita vaihtelevasti: asioiden käsittely ei aina ole säännöllistä, eikä johda käytännön toimenpiteisiin.

Valvonnan vaikuttavuuden näkökulmasta keskeinen kysymys on, miten toimivia valvonnan nykyiset työmuodot ja toimintatavat ovat ja miten niitä tulisi jatkossa kehittää, jotta valvonta pystyy yhä paremmin vaikuttamaan

monitahoiseen valvontakenttään. Valvonnan yhteiskunnallinen vaikuttavuus syntyy yksittäisten työpaikkojen kautta. Valvonnan tulee toimia johdonmukaisesti kunkin työpaikan turvallisuuden kehitystason ja työsuojeluhaasteiden mukaisesti. Koska työsuojelun yhteistoiminnan toteutus – työsuojelun ydin – vaihtelee työpaikoilla, vaikuttavuuden kysymys on se, miten valvonta puuttuu työpaikkojen ongelmiin niin, että työpaikkojen yhteistoiminta toimii ongelmien ratkaisemiseksi. Vaikka tämän tutkimuksen tulokset valvonnan toteuttamisesta ovat hyvin myönteisiä, valvonnan kehittämisen näkökulmasta on tärkeää pohtia, onko valvonnan tämänhetkinen lähestymistapa riittävä taivoittamaan työpaikkojen nykyisiä ja tulevia työsuojeluhaasteita ennakoivasti.

Asiasanat:

työsuojelun yhteistoiminta, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluvalvonta, vaikuttavuus, valvontalaki

SAMMANDRAG

Mycket gick att åtgärda

EFFEKTER AV TILLSYNSLAGEN OM ARBETARSKYDDET PÅ ARBETSPLATSERNAS ARBETARSKYDDSVERKSAMHET

Hanna Uusitalo, Riikka Ruotsala och Toivo Niskanen

■ Myndighetstillsynen över arbetarskyddet regleras den i år 2006 förnyade lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Denna undersökning är en fortsättning på en tidigare undersökning av den nya tillsynslagens inverkan på myndighetstillsynen över arbetarskyddet (Ruotsala m.fl. 2010). I undersökningen utreds arbetsplatsernas synpunkter på tillsynsverksamheten, myndigheternas befogenhetsanvändning, tillsynens effekter på arbetsmiljön samt arbetarskyddssamarbetet. Forskningsmaterialet samlades in med hjälp av en enkätstudie i februari 2011 och intervjuundersökningar i juni–augusti 2011. Enkätstudien genomfördes på arbetsplatser där det hade gjorts en arbetsmiljöinspektion i maj 2010. Enkäten besvarades av sammanlagt 254 personer. Resultaten av enkätundersökningen fördjupades med hjälp av fem intervjuer på olika arbetsplatser. Merparten av svarspersonerna och intervjudeltagarna var arbetsgivarrepresentanter eller aktörer inom den representativa arbetarskyddsvärksamheten.

På arbetsplatserna hade man en positiv uppfattning om myndighetstillsynen och dess betydelse för främjandet av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Man ansåg att tillsynen sköttes sakkunnigt och att de frågor som togs upp under inspektionerna var väsentliga. Resultaten visade att inspektionen hade lett till åtgärder för att avhjälpa de brister som uppdagats på arbetsplatsen. En annan aspekt av inspektionsarbetet som upplevdes som viktig var att man fick nyttig information. Dessutom ledde inspektionen till upprättande eller revidering av nödvändiga arbetarskyddsdokument och till utveckling av mer systematiska rutiner för arbetarskyddsvärksamheten. De flesta av svarspersonerna upplevde att råden från inspektörerna hade varit till nytta. När det gällde frågan hur inspektionsarbetets verkningfullhet skulle kunna förbättras, efterlyste man en ännu tydligare fokusering på samarbete och rådgivning.

De ålägganden (anvisningar och uppmaningar) som inspektörerna utfärdade upplevdes som välgrundade och befogade. Resultaten visade att man på arbetsplatserna hade bemödat sig att uppfylla de givna åläggandena. Enligt svarspersonerna var det inte väsentligt vilketdera slag av åläggande som hade getts, eftersom alla brister som påtalats under inspektionen måste åtgärdas. Uppföljningen av åläggandenas genomförande uppfattades som en effektiv tillsynsmetod.

Arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen har organiserats på det sätt som tillsynslagen föreskriver. Svarspersonerna ansåg att samarbetet fungerade bra och smidigt, även om en viss osäkerhet kunde skönjas beträffande ledningens och personalens engagemang för främjande av arbetarskydd och säkra arbetsrutiner. En närmare utfrågning om samarbetets innehåll avslö-

jade stora variationer i sättet att behandla lagstadgade frågor: ärendena tas inte alltid upp till regelbunden behandling, och behandlingen leder inte nödvändigtvis till konkreta åtgärder.

Den centrala frågan när det gäller tillsynsarbetets verkningsfullhet är om de nuvarande arbetsformerna och rutinerna är tillräckligt användbara, och på vilket sätt de bör utvecklas för att man ska kunna förbättra effekten av tillsynen på detta mångfasetterade tillsynsområde. Tillsynsarbetets samhälleliga verkningsfullhet uppkommer via de enskilda arbetsplatserna. Det är viktigt att tillsynsarbetet konsekvent anpassas till arbetarskyddsutmaningarna på varje enskild arbetsplats och till arbetsplatsens utvecklingsnivå med avseende på arbetsmiljösäkerheten. Eftersom arbetarskyddssamarbetet – arbetarskyddets kärnpunkt – genomförs olika på olika arbetsplatser, är tillsynens verkningsfullhet beroende av att man tar itu med problemen på ett sådant sätt att de går att åtgärda inom ramen för arbetarskyddssamarbetet. Även om resultaten av den aktuella undersökningen är mycket positiva beträffande tillsynens genomförande, är det viktigt med tanke på utvecklingen av tillsynsverksamheten att man dryftar frågan om de nuvarande tillsynsmetoderna är tillräckliga för ett proaktivt handhavande av arbetsplatsernas nuvarande och framtida arbetarskyddsutmaningar.

Nyckelord:

arbetarskyddschef, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddssamarbete, arbetarskyddstillsyn, tillsynslagen, verkningsfullhet

SUMMARY

Things have been put in order

EFFECTS OF THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ENFORCEMENT ACT ON THE WORKPLACE SAFETY ACTIVITIES

Hanna Uusitalo, Riikka Ruotsala and Toivo Niskanen

■ Official enforcement of workplace safety is based on the revised 2006 Act on Occupational Safety and Health Enforcement and Cooperation on Occupational Safety and Health at Workplaces (44/2006). This investigation is a continuation to the investigation of the effect of the Act on Occupational Safety and Health Enforcement on official enforcement of workplace safety (Ruotsala et al 2010). This investigation examines workplace views on official enforcement, exercise of authority, effects of the enforcement and co-operation on occupational safety and health at workplaces. The research data was collected by a questionnaire in February 2011 and by interviews between June and August in 2011. There were 254 respondents from workplaces, which in May 2010 had each been subjected to an inspection of working conditions. The results of the questionnaire were made more specific with five workplace interviews. The respondents and the interviewees were mainly representatives of the employer and representatives of occupational safety and health bodies.

The workplaces made a positive assessment of the enforcement by authorities and its effects on workplace safety and health. The enforcement was regarded as professionally conducted, and the inspection had dealt with essential matters. According to the results, the inspection had led to corrections of shortcomings noticed at workplaces. Apart from the corrections of shortcomings, access to information was seen as important. In addition, the inspection had led to creation of documents related to occupational safety and making those documents more accurate as well as to more systematic development of occupational safety and health at workplaces. The feeling in most of the workplaces was that they had received useful advice from the inspectors. The perspective of effectiveness in mind, it is hoped in workplaces that the inspections would be oriented more towards the direction of co-operation and guidance.

The obligations that had been placed on them – both as written advices as well as improvement notices – had, according to the views at workplaces, justifiable grounds, and their imposition had been appropriate. The obligations had been met very well at the workplaces, according to the results. From the respondents' perspective, it is not of fundamental importance which of the obligations is placed on them since all the matters the inspection had brought up had to be put in order. The workplaces regarded the monitoring of the adherence to the obligations as an effective way of enforcement.

Co-operation in occupational safety and health at workplaces has become organized in line with the enforcement act. The respondents evaluated the co-operation as successful and functional, even though the data also produced concerns about the commitment of the management, and of the staff

as a whole, to safe operations and promotion of workplace safety and health. When asked about details regarding the contents of the co-operation, it was revealed that the handling of statutory matters in the co-operation varied: matters are not always regularly dealt with and do not lead to practical measures.

From the perspective of effectiveness of enforcement, the principal question is how functional the current work practices of the enforcement and its methods are, and how they should be developed in the future to ensure that the enforcement practice are able to influence the complex enforcement area even better. Social impact of enforcement is created through individual workplaces. Enforcement must be conducted consistently, in accordance with the level of the development of the safety and health in each workplace and with their challenges concerning safety and health. As the implementation of co-operation in occupational safety and health varies from one workplace to another, the question of effectiveness is concerned with how the enforcement could intervene to the problems so that co-operation at workplaces would function well to solve the problems. Even though the results of this investigation on the implementation of enforcement are very positive, from the perspective of developing the enforcement it is important to reflect on whether the current enforcement approach is adequate, in order to extend it proactively to the current and future challenges of occupational safety and health.

Key words:

effectiveness, enforcement act, occupational safety manager, occupational safety representative, workplace safety co-operation, workplace safety enforcement

ESIPUHE

Tässä arviointitutkimuksessa on selvitetty työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) vaikuttavuutta työpaikan näkökulmasta. Laki säättää työsuojeluviranomaisen valvonnan menettelytavoista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta. Tutkimuksessa selvitettiin työsuojeluyhteistoiminnassa olevien henkilöiden näkemyksiä työsuojelutarkastuksista ja työpaikan omista toimenpiteistä. Tämä tutkimus on jatkoa Ruotsala ym. (2010) tutkimukselle, jossa selvitettiin työsuojelun valvontalain vaikutusta työsuojelutarkastuksen näkökulmasta.

Työsuojeluvalvonnassa tulisi antaa toisaalta selkeitä velvoitteita työnantajalle ja toisaalta tukea nykyistä paremmin työpaikan omaa työsuojelutoimintaa. Valvonnan vaikuttavuuden näkökulmasta keskeiseksi nousi tässä tutkimuksessa, miten toimivia valvonnan nykyiset toimintatavat ovat ja miten niitä tulisi jatkossa kehittää. Valvonnan tulee pystyä jatkuvasti vastaamaan monitahoisen valvontakentän haasteisiin. Valvonnan toimintatapoja ja välineitä onkin viime vuosina tässä tarkoituksessa yhdenmukaistettu ja kehitetty.

Kyselyn mukaan työsuojelun viranomaisvalvontaa pidettiin ammattitaitoisesti tehtynä. Tarkastukset olivat kohdistuneet olennaisiin asioihin. Työpaikat olivat pääsääntöisesti noudattaneet annettuja velvoitteita. Toisaalta työpaikat odottavat työsuojelutarkastajilta myös neuvoja ja ohjeita, jota suurin osa työpaikoista oli myös saanut. Työsuojelun yhteistoiminta vaikuttaa kyselyn mukaan hyvältä ja toimivalta. Työpaikat ovat tietoisia valvontalaista ja yhteistoiminta on järjestäytyneyttä. Toisaalta ilmeni myös huolta johdon ja henkilöstön sitoutumisesta turvalliseen toimintaan ja työsuojelun edistämiseen.

Tutkimuksen rahoittivat sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos. Tutkimusta ohjasi keskeisten työmarkkinajärjestöjen ja intressitahojen edustajien muodostama ohjausryhmä. Ohjausryhmän kokoonpano oli seuraava:

Antti Posio, ohjausryhmän puheenjohtaja, neuvotteleva virkamies,
sosiaali- ja terveysministeriö

Ulla Aitta, tutkija, Akava ry

Erkki Auvinen, työympäristöasiantuntija,

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

Mikko Härmä, osaamiskeskuksen johtaja, Työterveyslaitos, 1.2.2011 asti

Päivi Lanttola, neuvotteleva virkamies, Valtion työmarkkinalaitos

Ritva Liivala, työmarkkinalakimies, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT

Tapio Luoto, ylitarkastaja, Etelä-Suomen AVI/Työsuojelun vastuualue

Oili Marttila, neuvottelupäällikkö, Kirkon työmarkkinalaitos

Raili Perimäki, työympäristöasiantuntija,

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Rauno Pääkkönen, teemajohtaja, Työterveyslaitos, 1.2.2011 alkaen
Markku Räsänen, apulaispiiripäällikkö,
Länsi- ja Sisä- Suomen AVI/Työsuojelun vastuualue
Erkki Takkinen, riskienhallintapäällikkö, Valtiokonttori
Rauno Toivonen, asiantuntija, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Tutkijaryhmä kiittää ohjausryhmän osapuolia ja henkilöitä. Erityisesti tutkijaryhmä kiittää kaikkia työpaikkojen henkilöitä, jotka vastasivat kyselyyn ja osallistuivat haastatteluihin. Heidän osallistumisensa mahdollisti tutkimuksen toteuttamisen.

Helsingissä 31. lokakuuta 2011

Antti Posio

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ SAMMANDRAG SUMMARY ESIPUHE

I	JOHDANTO	13
1.1	Tutkimuksen lähtökohdat	13
	Työturvallisuutta ja työhyvinvointia työsuojelun yhteistoiminnalla.....	13
	Työsuojeluvalvonnan vaikuttavuus	14
	Vaikutusketjun tarkastelua: valvontalaki – työsuojeluvalvonta - työpaikat	16
1.2	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	17
	I osa: Yleiset säännökset ja viranomaistoiminta	17
	II osa: Työsuojelun yhteistoiminta.....	20
2	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTUS	22
2.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	22
2.2	Tutkimusaineistot ja -menetelmät	23
3	KYSELYN TULOKSET	25
3.1	Vastaajien taustatietoja	25
3.2	Työpaikkojen työsuojeluhaasteet	28
3.3	Työsuojelutarkastus	32
3.4	Velvoitteiden antaminen työpaikalle	36
3.5	Neuvojen antaminen työpaikoille	43
3.6	Seurantakäynnit ja määräaika	44
3.7	Työsuojelutarkastuksen vaikutuksia työpaikan toimintaan	45
3.8	Työsuojeluvalvonnan vaikuttavuus ja valvonnan kehittäminen	50
3.9	Työsuojelun yhteistoiminnan toteutuminen	53
4	HAASTATTELUIDEN TULOKSET	63
4.1	Työpaikka A	65
4.2	Työpaikka B	67
4.3	Työpaikka C	69
4.4	Työpaikka D	72
4.5	Työpaikka E	75
4.6	Yhteenvetoa haastatteluista	78

5	TULOSTEN POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	81
5.1	Työsuojeluvalvonnan vaikutukset työpaikkojen työsuojelu- ja turvallisuustoimintaan	82
	Työpaikkatarkastuksen toteuttaminen ja vaikutukset	82
	Toimivallan käyttö – toimintaohjeita ja kehotuksia	84
	Suositusluonteiset neuvot	85
5.2	Työsuojelun yhteistoiminnan toteutuminen työpaikoilla	86
	Työsuojelun yhteistoiminnan järjestäminen	86
	Työsuojelun yhteistoiminnan sisältö ja tulokset	88
5.3	Valvonnan vaikuttavuuden kysymyksiä	89
	Hallintajärjestelmien tarkastaminen	89
	Valvonnan rooli työhyvinvoinnin edistäjänä?	90
	Yhteistoiminnan valvonta	91
	Yhteiset työpaikat	92
	LÄHTEET	93
LIITE 1	Tarkastuksen asialista	95
LIITE 2	Kysely ja suorat jakaumat.....	96
LIITE 3	Haastattelurunko	105
LIITE 4	Alkuperäinen kuva kuvan 28 pelkistyksestä	106
LIITE 5	Alkuperäinen kuva kuvan 29 pelkistyksestä	107
LIITE 6	Alkuperäinen kuva kuvan 30 pelkistyksestä	108

I JOHDANTO

I.1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Työsuojelun perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Nykyisen työelämän jatkuvat muutokset ja niiden tuomat haasteet ovat laajentaneet työsuojelun käsitettä perinteisestä teknisesti painottuvasta tapaturmantorjunnasta työhyvinvoinnin edistämiseen. Se, mihin työsuojelun tavoitteet ja sisällöt työpaikalla kulloinkin painottuvat, vaihtelee toimialasta, työpaikasta ja ammatista toiseen. Myös yhden työpaikan sisällä työsuojeluhaasteet muuttuvat ja vaihtelevat esimerkiksi tuotanto- ja organisoititapamuutosten yhteydessä. Nykyään työsuojelulle onkin ominaista, että yhä monimutkaisemmat työprosessien ja työolosuhteiden muutokset luovat uusia työsuojeluhaasteita perinteisten rinnalle: Työpaikoilla pitää pystyä samanaikaisesti ratkaisemaan fyysisen työympäristön puutteita, työolojen epäkohtia sekä löytämään vastauksia työssä jaksamisen ja henkisen kuormittumisen kysymyksiin.

Työoloja koskevia vähimmäisvaatimuksia säännellään työehtosopimuksilla ja kattavalla lainsäädännöllä. Työpaikan turvallisuuden hallinnan keskeiset sisällöt ja suuntaviivat työsuojelun yhteistoiminnalle annetaan lainsäädännöllä, joista työturvallisuuslain (738/2002) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) velvoitteet ovat keskeisimpiä. Työpaikkojen näkökulmasta laajan ja monipuolisen työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön toteutuminen käytännössä on haasteellista: työpaikoilta edellytetään tietoisuutta, vastuuta, motivaatiota sekä osaamista, jotta työsuojelun tavoitteet toteutuvat käytännössä (Työsuojelustrategian neljäs seurantaraportti 2011, 14). Ratkaisevaa onkin, mitä työpaikoilla tiedetään lain velvoitteista ja miten työsuojelu onnistutaan yhdistämään osaksi jokapäiväistä toimintaa työn arjessa eli miten työsuojeluasioita ratkaistaan ja kehitetään yhteistyössä.

Työturvallisuutta ja työhyvinvointia työsuojelun yhteistoiminnalla

Työturvallisuus ja työhyvinvointi luodaan ensisijaisesti työpaikan omin voimin. Työsuojelun yhteistoiminta on keskeistä työpaikkojen turvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämisessä. *Työsuojelun yhteistoiminnalla* tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa vuorovaikutteista asioiden käsittelyä ja kehittämistä, joita työpaikalla tehdään työhön ja siihen liittyvien työsuojelullisten haastei-

den ratkaisemiseksi. Parhaimmillaan yhteistoiminta toteutuu luonnollisena osana organisaation jokapäiväistä toimintaa organisaation kaikilla tasoilla.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) sääntelee vähimmäistason vaatimukset työpaikalla tapahtuvalle työsuojelun yhteistoiminnalle. Lain mukaan yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutusta ja mahdollistaa henkilöstön osallistuminen suoraan ja välillisesti edustajiensa kautta työsuojeluasioiden käsittelyyn. Välitöntä yhteistoimintaa ovat työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat asiat, jotka käsitellään linjaorganisaatiossa välittömässä yhteistyössä työntekijän ja esimiehen kesken. Edustuksellisessa yhteistoiminnassa henkilöstön valitsevat edustajat osallistuvat laajempien ja työpaikkaa yleisesti koskevien työsuojeluasioiden käsittelyyn yhteistyössä työnantajan kanssa (ks. esim. Tarkkonen 2005). Työterveyshuolto on työpaikan ulkopuolinen asiantuntija ja kumppani työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa.

Edustuksellisen työsuojelun yhteistoiminnan perustan muodostavat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta. Työsuojelupäällikkö on joko työnantaja itse tai työnantajan nimetty edustaja. Työsuojelupäällikkö on siis nimetty kaikilla työpaikoilla. Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu avustaa työnantajaa ja esimiehiä asioissa, jotka liittyvät työsuojeluasiointuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Lisäksi työsuojelupäällikkö huolehtii mm. työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittamisestä. Työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsenet. Työsuojeluvaltuutettu on valittava työpaikoille, joilla työskentelee vähintään 10 työntekijää. Lisäksi työpaikalla on oltava työsuojelutoimikunta, jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 20 henkilöä. Valtuutettu voidaan valita ja työsuojelutoimikunta perustaa myös määriteltäviä pienemmille työpaikoille. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.)

Työsuojelun edustuksellista yhteistoimintaa on 2000-luvulla Suomessa tutkittu mm. kunta-alalla (Andersson 2009), valtiosektorilla (Räisänen ym. 2010) sekä toimijuuden näkökulmasta (Tarkkonen 2005). Kunta-alan ja valtiosektorin tutkimukset ovat olleet kyselytutkimuksia, joissa on kysytty vastaajien käsityksiä edustuksellisen työsuojelun tehtävistä ja toimivuudesta. Tarkkosen väitöskirja yhdisti kysely- ja haastattelutietoa tarkastellen edustuksellisen työsuojelutoimijoiden toimijuutta suhteessa työorganisaatioon ja työsuojelujärjestelmään. Kaiken kaikkiaan työsuojelun yhteistoiminnan tutkimus on melko vähäistä suhteessa toiminnan laajuuteen ja merkittävyyteen suomalaisessa työelämässä.

Työsuojeluvälön vaikuttavuus

Työsuojeluviranomaisella eli aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueilla ja sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolla on merkittävä yhteiskunnallinen tehtävä työsuojelua koskevien säädösten ja määräysten noudattamisen valvonnassa¹. *Työsuojeluvälön* voidaan jakaa työolosuhde-

valvontaan, työsuhteiden ja muiden työelämän pelisääntöjen valvontaan sekä tuotteiden turvallisuuden valvontaan. Näistä työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvista asioista on säännelty yhteensä noin sadassa laissa tai sen nojalla annetussa alemmanasteisessa säädöksessä. Valvonnan lisäksi työsuojeluhallinnon tehtävänä on kehittää työn turvallisuutta ja terveellisyttä sekä antaa ohjeita, neuvoja ja lausuntoja työsuojelusäännösten ja määräysten soveltamisesta. Työsuojelua valvotaan sekä viranomaisaloitteisesti tietyille toimialoille ja painopistealueille kohdistetusti että asiakasaloitteisesti asiakkaiden yhteydenottojen ja tarkastuspyyntöjen pohjalta. Yhtenä valvonnan osa-alueena on myös työtapaturmien ja ammattitautien tutkinta. (Valvontaohje 2010, 4–6.)

Yhteiskunnan tasolla työsuojeluvalvonnalla vaikutetaan kansallisesti tärkeiden tavoitteiden, kuten työurien pidentämisen sekä työtapaturmien ja ammattitautien vähentämisen, saavuttamiseen (Työsuojelustrategian neljäs seurantaraportti 2011). Yhteiskunnalliset muutokset ja muuttuva työelämä ovat viime vuosina lisänneet työsuojeluvalvonnan tehtäviä. Työsuojelua säätelevää keskeistä lainsäädäntöä on uusittu ja valvontatehtävien määrä on kasvanut. Myös uudet valvontatehtävät, kuten epäasiallisen kohtelun, syrjinnän, häirintäasioiden ja kuormittuneisuuden valvonta sekä työpaikan hallintajärjestelmien tarkastaminen, edellyttävät uusia menetelmiä ja uutta osaamista perinteisen fyysisen työympäristön havainnointiin perustuvien menetelmien rinnalle. Työsuojeluvalvonnassa kiinnitetään yhä enemmän huomiota valvonnan tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen: millaisilla resursseilla, mihin kohdistamalla ja millä menetelmillä valvonta pystyy vastaamaan sille asetettuihin tavoitteisiin. Määrällisten tehostamistavoitteiden lisäksi on esitetty tavoitteita valvonnan ja tarkastusprosessin laadulliseksi kehittämiseksi. (Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportti 2009; Työsuojelupiirien tuottavuusryhmän loppuraportti 2009.)

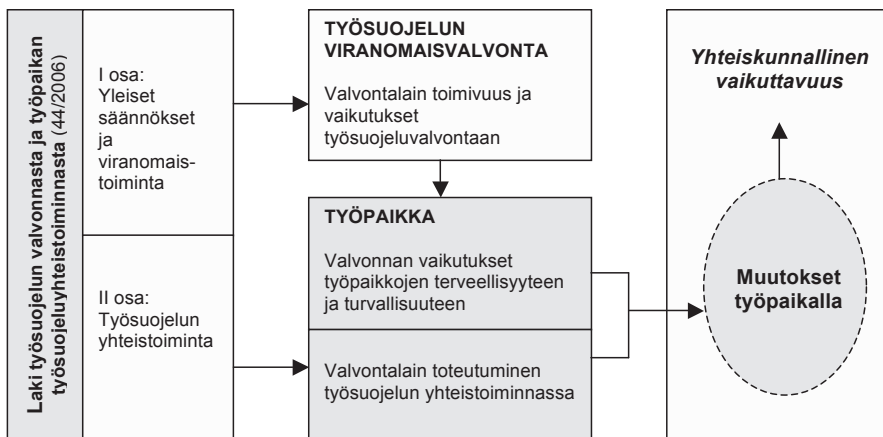
Työsuojeluvalvontaa on linjattu siten, että valvonta kohdistetaan sellaisille työpaikoille, joiden työoloissa on ongelmia ja joissa valvonnalla saadaan eniten vaikuttavuutta. Käytännön valvontatyön tavoitteena on saada aikaan pitkäaikaista myönteistä kehitystä työpaikkojen työoloihin ja työsuojelun hallintajärjestelmiin. Hallintajärjestelmillä tarkoitetaan, että työpaikoilla on käytössä työsuojelua tukevat ja edistävät menettelytavat, joiden avulla ne pystyvät omatoimisesti arvioimaan, hallitsemaan ja kehittämään turvallisuus- ja työsuojelutoimintaansa (<http://www.tyosuojelu.fi/fi/painoalueet>). Valvonnan vaikuttavuuden näkökulmasta keskeinen kysymys on, miten toimivia valvonnan nykyiset työmuodot ja toimintatavat ovat ja miten niitä tulisi jatkossa kehittää, jotta valvonta pystyy yhä paremmin vastaamaan työpaikkojen asettamiin haasteisiin.

I Työsuojeluhallinnon muodostavat sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto ja aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet. Työsuojeluosasto huolehtii työsuojelun alueellisesta ohjauksesta ja valvonnasta, valmistelee ja kehittää työsuojelun lainsäädäntöä sekä työsuojelupolitiikkaa ja huolehtii kansainvälisestä yhteistyöstä työsuojelun alalla ja tekee markkinavalvontaa. Paikallisena työsuojeluviranomaisena toimivat työsuojelun vastuualueen työsuojelutoimistot, jotka ovat itsenäisiä viranomaisia. Työsuojeluviranomaisen tehtävät on kuvattu laissa ja asetuksessa työsuojeluhallinnosta (16/1993; 176/1993; 900/2009) sekä laissa työsuojelun valvonnasta (44/2006).

Vaikutusketjun tarkastelua: valvontalaki – työsuojeluvalvonta - työpaikat

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on ollut työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (jäljempänä valvontalain) toimivuuden ja vaikuttavuuden arviointi. Tutkimus on jatkoa selvitykselle, jossa tutkittiin vuonna 2006 uudistetun valvontalain vaikutuksia työsuojelun viranomaisvalvontaan (Ruotsala ym. 2010). Selvityksessä tarkasteltiin, miten uudistettu valvontalaki toimii ja millaisia vaikutuksia lain uudistuksilla on ollut työsuojelutarkastajien työhön. Tässä tutkimuksessa jatketaan valvontalain ja työsuojeluvalvonnan vaikuttavuuden selvittämistä työpaikkojen näkökulmasta. Tarkastelun kohteena on erityisesti se, millaisia vaikutuksia valvonnan seurauksena syntyy työpaikkojen turvallisuuteen, terveellisyyteen ja työsuojelutoimintaan. Lisäksi selvitetään työpaikan työsuojeluyhteistoiminnan sisältöä ja aikaansaannoksia.

Vaikka valvontalaki on rajattu näkökulma työsuojeluvalvonnan vaikuttavuuden kokonaisvaltaiseen tarkasteluun, avaa se kuitenkin vaikutusketjun, jonka avulla voidaan hahmottaa työsuojeluvalvonnan vaikuttavuutta työpaikkojen työsuojelutoimintaan ja turvallisuuteen. Kuvassa 1 on esitetty tutkimuksen viitekehys: Valvontalaki välittyy työsuojelun viranomais-toiminnan kautta valvontakohteina oleviin työpaikkoihin. Lain toinen osa työsuojelun yhteistoiminnasta vaikuttaa ensisijaisesti suoraan työpaikoille. Työpaikkatasolla työsuojeluvalvonnan vaikuttavuus käsitetään valvonnan välityksellä aikaansaaduilla myönteisillä muutoksilla työpaikkojen työolois-sa ja työsuojelun hallintamenettelyissä. Avainasema muutosten aikaansaami-sessa työpaikalla on työsuojelun yhteistoiminnalla, sillä vain työpaikalla tehdyt päätökset, ratkaisut ja teot saavat aikaan työsuojeluviranomaisten toi-menpidevaatimusten noudattamisen. Valvonnan vaikuttavuuden arviointia voidaan välillisesti työpaikkatason kautta jatkaa yhteiskunnallisen vaikutta-vuuden tarkasteluun. Tässä yhteydessä valvonnan vaikuttavuuden tarkastelu rajataan koskemaan kuitenkin vain valvonnan kohteena olleita työpaikkoja.



Kuva 1. Tutkimuskysymykset yhdistettynä viitekehykseen.

1.2 LAKI TYÖSUOJELUN VALVONNASTA JA TYÖPAIKAN TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

Valvontalain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. Laki jakautuu kolmeen osaan: ensimmäinen osa säätelee viranomais-toimintaa, toinen osa työpaikan työsuojeluyhteistoimintaa ja kolmas osa muutoksenhakua, ilmoitusvelvollisuuksia ja rangaistussäännöksiä (Valvontalaki 44/2006). Tässä tutkimuksessa tarkastelu on rajattu lain kahteen ensimmäiseen osaan.

Uusittu valvontalaki tuli voimaan 1.2.2006. Aikaisempi valvontalaki oli ollut voimassa vuodesta 1973 lähtien ja siihen oli tehty useita osittaisia uudistuksia valvottavan lainsäädännön muutosten yhteydessä.

I osa: Yleiset säännökset ja viranomaistoiminta

Lain ensimmäisessä osassa säädetään työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivaltuuksista ja velvollisuuksista, tarkastusten tekemisestä, toimivallan käytöstä ja tuotteiden turvallisuuden valvonnasta. Valvontaa tehdään pääasiallisesti työpaikalla tai työntekopaikalla tehtävillä *tarkastuksilla*. Ensisijaisesti tarkastuksilla valvotaan säädösten noudattamista. Toisaalta neuvotaan työnantajia ja pyritään edistämään työpaikan työsuojelun hallintaa. Valvontaotteen valintaan vaikuttavat työnantajan halu ja taito toimia lainmukaisesti. Valvonnan keinot vaihtelevat motivoinnista ja neuvonnasta pakkokeinojen käyttöön. Tarkastukseen sisältyy havainnoinnin lisäksi työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kuuleminen. Tarkastusta ohjaa valvontaohjeen määrittämä asialista, joka sisältää ne asiakokonaisuudet, joita käsitellään viranomaisaloitteisen työpaikkatarkastuksen yhteydessä. Tarkastuksen asialista (ks. Liite 1) ohjaa työpaikkatarkastuksen kulkua suunnitelmalliseksi ja samankaltaiseksi huolimatta siitä, kuka tarkastuksen tekee. Tarkastuksesta laaditaan *tarkastuskertomus*, johon kirjataan tarkastajan antamat toimintaohjeet ja kehotukset, tarkastushavainnot sekä muut tarkastuksella käsitellyt asiat. (Valvontaohje 2010.)

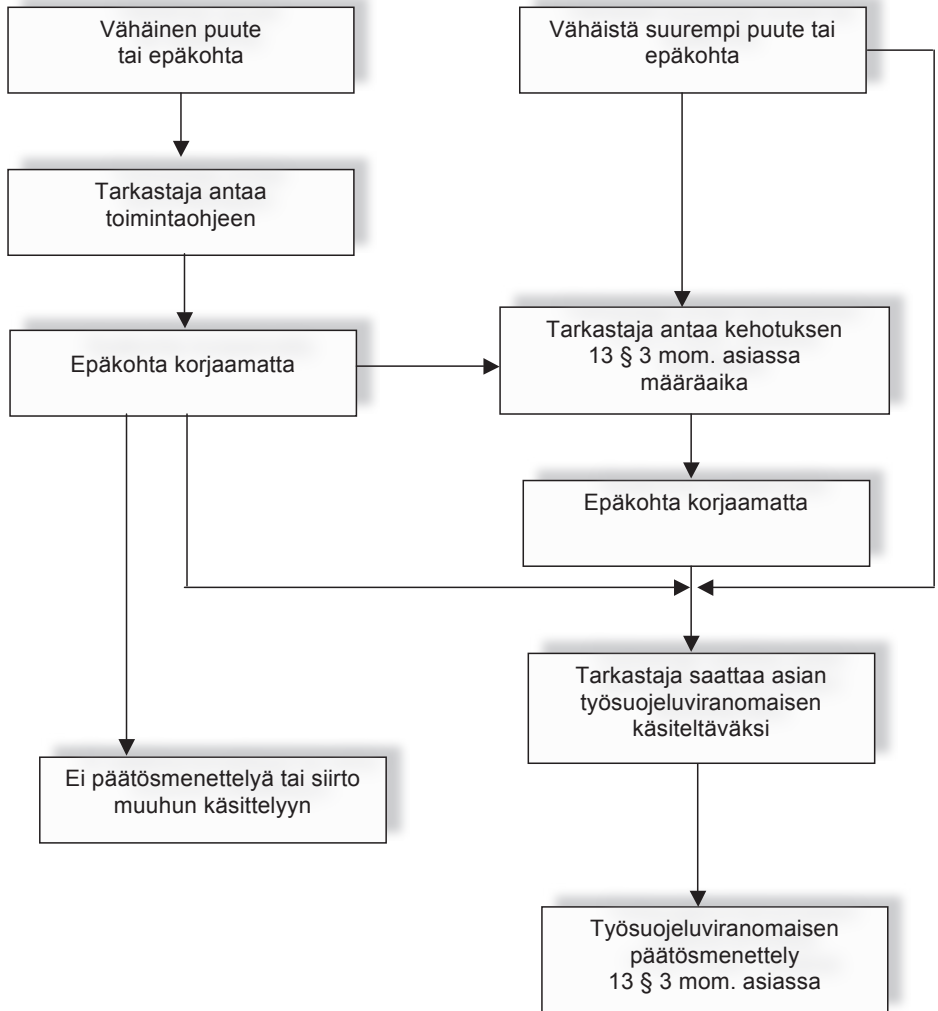
Vuoden 2006 laki uudistettiin kokonaisuudessaan vastaamaan paremmin valvottavan lainsäädännön vaatimuksia. Hallituksen esityksessä (HE 94/2005) lain uudistamista perusteltiin myös tarpeella parantaa viranomaisvalvonnan tehokkuutta. Työsuojeluvälvönnan näkökulmasta uudistettu laki toi muutoksia tarkastajien *toimivallan käyttöön*. Tarkastajat saivat uusia välineitä: toimintaohjeen ja kehotuksen määrääkoinen, joilla puuttua työpaikkojen toimintaan, jos valvottavia lakeja ei noudateta. Toimintaohjeita voidaan antaa kaikista työsuojeluviranomaisen valvottavaksi kuuluvista asioista. Kehotus ja sitä mahdollisesti seuraava velvoittava päätös sen sijaan voidaan antaa vain laissa nimenomaan säädetyissä asioissa. Valvontaohjeessa (2010, 10) todetaan toimivallan käytöstä seuraavaa:

"Työpaikalle annettujen toimintaohjeiden, kehotusten ja päätösten on aina perustuttava lainsäädäntöön. Toimintaohjeita voidaan antaa kaikista työsuojeluviranomaisen valvottavaksi kuuluvista asioista. Kehotus ja sitä mahdollisesti seuraava velvoittava päätös sen sijaan voidaan antaa vain laissa nimenomaan säädetyissä asioissa.

Toimintaohje annetaan vähäisen puutteellisuuden tai epäkohdan korjaamiseksi.

Jos säännösten vastaisesta olotilasta aiheutuva vaara tai haitta on vähäistä suurempi, annetaan toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehotus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Kehotus voidaan antaa vain valvontalain 13 §:n 3 momentissa mainituista asioista. Luettelo on tyhjentävä. Näissä asioissa on myöhemmin mahdollista antaa työsuojeluviranomaisen päätös. Tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen myös lievemmissä lain vastaisissa tilanteissa, jos työnantaja ei noudata annettua toimintaohjetta. Tällöinkin kehotus voidaan antaa vain lain 13 § 3 momentin asioissa."

Kuvassa 2 on esitetty toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen kaaviona.



Kuva 2. Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen (Valvontaohje 2010, 15).

Aikaisemmassa tutkimuksessa, jossa tutkittiin uudistetun valvontalain vaikutuksia työsuojelun viranomaisvalvontaan (Ruotsala ym. 2010), työsuojelutarkastajat arvioivat valvontalakia pääsääntöisesti myönteisesti ja mainitsivat lain uudistamisen antaneen hyvän perustan valvonnalle. Keskeisimpinä muutoksina laissa tarkastajat mainitsivat toimivallan uudet välineet: toimintaohjeen ja kehotuksen määräaikoineen. Niiden koettiin jämäköittäneen valvontaa ja lisänneen tarkastajien mahdollisuuksia puuttua työpaikkojen lainvastaisiin työturvallisuuden ja -terveyden epäkohtiin entistä tehokkaammin. Tältä osin lain uudistamisen yhteydessä esitetty tavoite viranomaistoiminnan tehostamisesta näytti toteutuneen. Erityisesti kehotusten määräaikojen seurannan koettiin tehostaneen toimenpiteisiin ryhtymistä työpaikoilla. Avovastauksissa tarkastajat toivat esille määräaikojen aktivoivan työpaikat velvoitettuihin korjaustoimenpiteisiin.

Lain soveltamisessa toimivallan käytön ongelma oli toimintaohjeen ja kehotuksen välinen rajanveto. Ainoastaan puolet kyselyyn vastanneista tarkastajista koki, että rajanveto toimintaohjeen ja kehotuksen välillä oli selkeää. Myös kehotuksen käyttöalan (13 § 3 mom.) tulkinnassa esiintyi epäselvyyttä. Kyselyssä ainoastaan puolet vastaajista oli sitä mieltä, että kehotuksen käyttöala oli onnistunut.

II osa: Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminnan osalta vuonna 2006 uudistettu laki vastaa yleiseltä sisällöltään aikaisempaa sääntelyä. Laki säätää edustuksellisen yhteistoiminnan keskeisistä toimijoista, heidän valinnastaan ja tehtävistään. Uutena asiana lakiin kirjattiin pykälä työsuojeluvaltuutettujen tehtävän hoitamiseen käytettävästä vähimmäisajasta: Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu säännöllisistä työtehtävistään vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä. Lisäksi uutena lakiin kirjattiin työsuojeluvaltuutetun koulutustarpeen selvittäminen kahden kuukauden kuluessa tehtävään valinnasta.

Lain keskeinen pykälä (26 §) määrittää yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat. Näitä ovat seuraavat:

- työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esiin tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyteen yleisesti vaikuttavat tekijät;
- työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat;
- työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;
- työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opastuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;
- työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot.

Edellä esitettyjä yhteistoiminta-asioita on käsiteltävä riittävän ajoissa, jotta uudistuksiin ja päätöksiin voidaan yhteistoiminnassa todella vaikuttaa. Myös asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta on yhteistoiminta-asia.

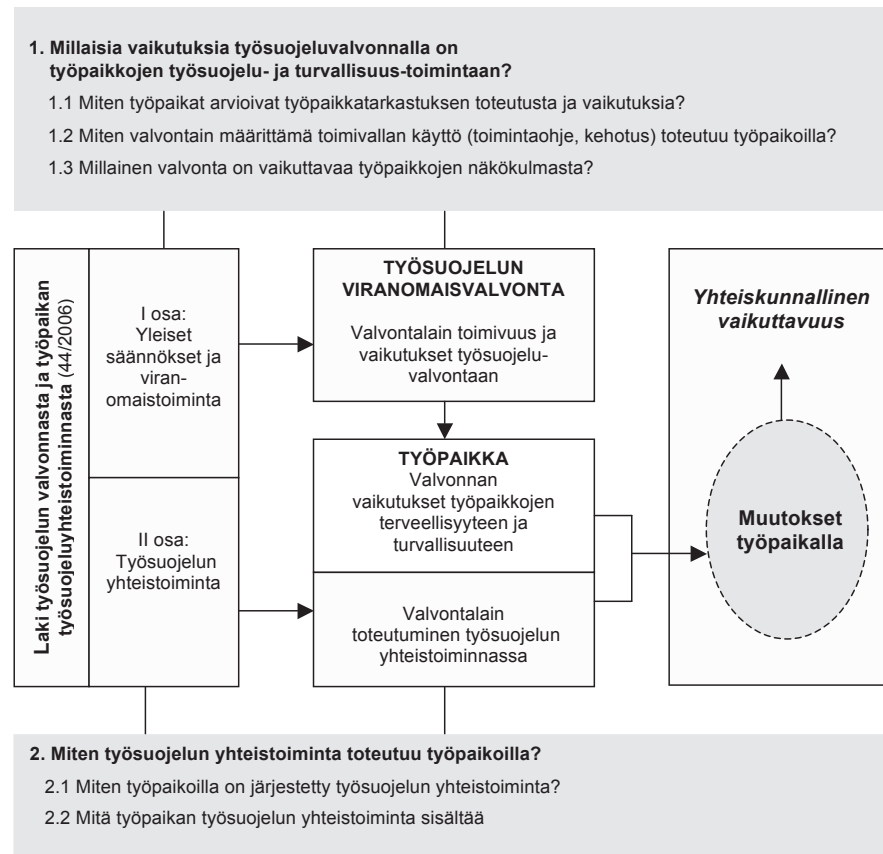
Yhteistoimintamenettelyt ovat lakisääteisiä, mutta osasta voidaan sopia valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella tai paikallisesti. Sopimus-

ten on turvattava työntekijöille vähintään laissa säädettyjen osallistumismahdollisuuksien tasoiset mahdollisuudet työsuojelun yhteistoimintaan. Viranomaiset eivät valvo työsuojelun yhteistoimintaa työpaikoilla, joissa yhteistoiminta perustuu valtakunnalliseen tai paikalliseen sopimukseen (54 § 1 ja 2 mom.). Tarkastajille tehdyn kyselyn perusteella yhteistoiminnan valvonta on osin jäsentymätöntä, ja valvonta kohdistuu pääosin yhteistoiminnan organisointiin, ei niinkään varsinaiseen toimintaan ja sisältöön (Ruotsala ym. 2010).

2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTUS

2.1 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimus täydentää aiemmin tehtyä selvitystä, jossa tutkittiin valvontalain toimivuutta työsuojelutarkastajien työssä sekä tarkastajien käsityksiä valvonnan vaikuttavuudesta (Ruotsala ym., 2010). Tämän tutkimuksen tavoitteena on seurata vaikutusketjua eteenpäin ja selvittää valvontalain toimivuutta ja valvonnan vaikuttavuutta työpaikkojen näkökulmasta. Tarkastelun kohteena on erityisesti se, millaisia vaikutuksia työsuojeluvälön seurauksena syntyy työpaikkojen turvallisuuteen ja työsuojelutoimintaan. Lisäksi pyritään selvittämään työpaikan työsuojeluyhteistoiminnan sisältöä ja tuloksia. Tutkimuskysymykset on esitetty kuvassa 3.



Kuva 3. Tutkimuskysymykset yhdistettynä viitekehykseen.

2.2 TUTKIMUSAINEISTOT JA -MENETELMÄT

Kysely

Työsuojeluvallvonnan toteutumista työpaikoilla selvitettiin kyselyllä, joka toteutettiin sähköisesti Digium-ohjelmalla helmikuussa 2011. (Liite 2.) Kyselyn otannan muodostivat työpaikat, joihin oli tehty työolosuhteisiin painottuva työpaikkatarkastus toukokuussa 2010. Kahdeksan kuukauden aikaperspektiivin valinta tehdyistä tarkastuksista kyselyn toteuttamiseen perustui siihen, että valvontakäynnistä ei arvioitu kuluneen liian pitkää aikaa, jolloin asian palauttaminen mieleen ja siten myös sen arviointi oli mahdollista. Toisaalta tarkastuskäynnistä arvioitiin kuluneen tarvittava aika siihen, että valvontakäynnin välittömiä seuraamuksia, määräaikojen ja seurantakäyntien toteutumista pystytään työpaikoilla arvioimaan kokonaisvaltaisemmin.

Työpaikkojen tiedot kerättiin Työsuojeluhallinnon ylläpitämästä valvontatietojärjestelmästä (Vati-rekisteri). Tietojärjestelmästä ei löydy työpaikkojen sähköisiä yhteystietoja, joten niiden hankkiminen tehtiin manuaalisesti Internet-hakuina ja puhelinsoittoina. Länsi- ja Sisä-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tukipalveluyksikön henkilökunta avusti osoitteiden hankinnassa.

Toukokuussa 2010 tehtiin Suomessa 2001 tarkastusta, joista työolosuhdetarkastuksia oli 1745. Puolet näiden työpaikkojen sähköpostiosoitteista saatiin selville eli 877 kappaletta. Osoitteiden joukossa oli 70 virheellistä osoitetta tai joiden vastaanottajaa ei tavoitettu tai jotka olivat päätyneet henkilölle, jota asia ei koskenut. Kysely lähti onnistuneesti 807 sähköpostiosoitteeseen. Kyselyn saatekirjeessä pyydettiin lähettämään kysely eteenpäin kaikille niille, jotka olivat olleet osallisina toukokuussa 2010 pidetyllä tarkastuksella. Näin ollen tarkkaa lopullista vastaanottajien määrää ei ole tiedossa. Vastausaikaa kyselyyn annettiin kolme viikkoa ja toisen vastausviikon lopulla lähetettiin muistutusviesti. Kyselyn hallintaohjelman mukaan linkkiin on suoraan vastannut 221 henkilöä ja välitetyn linkin kautta 33 henkilöä. Kyselyllä tavoitettujen eri työpaikkojen määrä on 221, koska alkuperäisiä viestejä lähetettiin yksi kutakin tarkastettua työpaikkaa kohti. Vastaajien kokonaismäärä on 254 vastaajaa.

Kyselyn jokaisesta kysymyksestä ja väittämästä tutkittiin frekvenssit ja suhteelliset jakaumat. Kyselyn väittämäkohtaiset tulokset on raportoitu kuvaten vastausten jakautumista koko aineistossa. Sen lisäksi vastausten jakautumista on tarkasteltu valikoiden taustamuuttujien suhteen. Koska tutkimus on kuvailevaa, aineiston tilastollista merkitsevyyttä eri taustamuuttujien eroista ei ole raportoitu. Suorat vastausjakaumat löytyvät liitteestä 2. Raportoidut väittämät on yhdistetty luokkiin "samaa mieltä", "eri mieltä" ja "ei osaa sanoa". Samaa mieltä -luokkaan on yhdistetty täysin samaa ja melko samaa mieltä vastanneet. Samoin eri mieltä -luokkaan on yhdistetty täysin eri mieltä ja melko eri mieltä vastanneet.

Kyselyn avovastauksen koodauksessa ja luokittelussa käytettiin apuna Atlas.ti-ohjelmaa. Vastaukset koodattiin kysymyskohtaisesti antamalla vastauksille asiaa kuvaavat käsitteet eli koodit. Koodeja yhdistettiin ja jäsennettiin ylemmän asteisiin luokkiin sekä niiden välisiä yhteyksiä analysoidtiin käsittekarttojen avulla. Kooditetut ja luokitellut tulokset esitetään kursivoitujen esimerkkivastausten avulla, jotka ovat suoria lainauksia kyselyn avovastauksista.

Haastattelut

Kyselyn tuloksia syvennettiin työpaikoilla tehdyillä haastatteluilla. Haastattelut tehtiin touko-elokuussa 2011 viidelle työpaikalle. Haastateltavat työpaikat valittiin perehtymällä työpaikkojen tarkastuspöytäkirjoihin ja tarkastuskertomuksiin. Valintakriteerinä käytettiin toimialaa, työpaikan kokoa, valvontahistorian ulottumista vähintään vuoteen 2001 sekä toimivallan käyttöä eli työpaikoille annettuja toimintaohjeita ja kehotuksia. Näillä kriteereillä pyrittiin tavoittamaan valvontaa ennen lakiuudistusta ja arvioimaan toimivallan käytön muutoksen vaikutuksia. Lisäksi kymmenen vuoden aikana työpaikoilla on tapahtunut muutoksia, jotka ovat näkyneet myös työsuojeluhaasteiden muutoksena. Tällä lähestymistavalla pyrittiin selvittämään myös valvonnan vaikutuksia ja osuvuutta työpaikalla tarkastushetkellä vallitseviin työsuojeluhaasteisiin.

Haastattelut olivat pääsääntöisesti ryhmähaastatteluja, joihin osallistuivat työpaikan työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu sekä johdon edustaja. Haastatteluihin osallistui kustakin työpaikasta 1-3 henkilöä. Yhteensä haastateltavia henkilöitä oli 11. Työpaikoista neljä oli yrityksiä: kaksi työpaikoista toimi samalla teollisuuden toimialalla ja ne olivat tuotannoltaan samantyyppisiä ja myös samankokoisia alle 10 hengen työpaikkoja. Kaksi suurempaa, alle 100 hengen, yritystä edusti metalliteollisuutta ja rakennusala. Yksi työpaikoista toimi julkisella sektorilla sosiaali- ja terveysalalla.

Tutkija Hanna Uusitalo teki neljä haastattelua, ja yhden haastattelun tutkijat tekivät yhdessä. Haastatteluiden kesto oli n. puolitoista tuntia. Haastattelut ääninauhoitettiin ja analysoinnissa keskityttiin sisällönanalyysiin. Haastatteluissa käytettiin teemoiteltua haastattelurunkoa, jonka lisäksi tutkija oli haastatteluja varten koonnut työpaikkaa koskevista tarkastusdokumenteista valvontahistorian ja kirjannut annetut kehotukset ja toimintaohjeet post it -lapuille. Käytetty menetelmä pohjautuu nk. kahden virikkeen menetelmään (Vygotski 1978, menetelmän soveltamisesta ks. Launis ym. 2010), jonka tavoitteena oli toisaalta helpottaa kymmenen vuoden valvontahistorian käsittelyä ja toisaalta auttaa haastateltavia jäsentämään valvontahistoriaa suhteessa työpaikan työsuojeluhaasteisiin ja arvioimaan tätä kautta valvonnan vaikuttavuutta. Kyseisestä metodista kerrotaan tarkemmin haastattelun tulososiossa luvussa 4.

Raportin tulososa koostuu kahdesta osasta: Luvussa 3 esitetään kyselyn tulokset ja luku 4 keskittyy haastatteluiden raportointiin.

3 KYSELYN TULOKSET

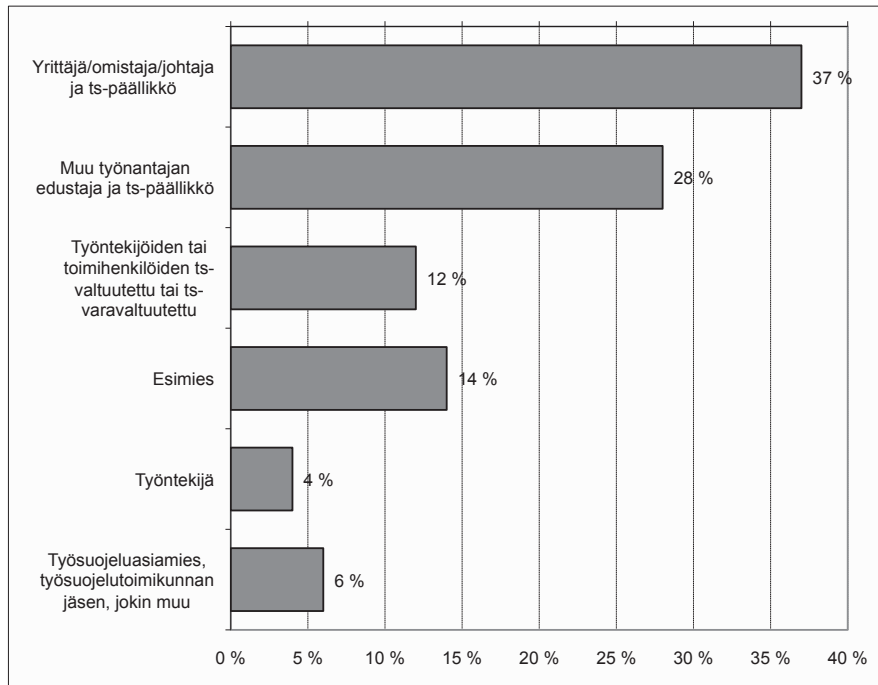
Luvussa 3.1 esitetään kyselyyn vastanneiden taustatietoja ja luvussa 3.2 tarkastellaan vastaajien näkemyksiä tulevaisuuden työsuojeluhaasteista. Luku 3.3 keskittyy työsuojelutarkastukseen ja vastaajien kokemuksiin tarkastuksen toteuttamisesta. Luvuissa 3.4–3.6 raportoidaan vastaajien näkemyksiä toimivallan käytöstä, neuvojen antamisesta ja seurantakäynneistä. Luvuissa 3.7 ja 3.8 siirrytään valvonnan vaikutusten arviointiin ja vastaajien näkemyksiin vaikuttavuuden edistämisestä. Luvussa 3.9 raportoidaan kyselyn tulokset työpaikkojen työsuojelun yhteistoimintaa koskevista kysymyksistä.

3.1 VASTAAJIEN TAUSTATIETOJA

Kyselyyn vastanneista henkilöistä yli puolet (55 %) edusti johtoa. Toimihenkilöitä vastaajista oli 30 % ja työntekijöitä 15 %. Vastausten analysoinnissa taustamuuttajaksi on näistä luokista muodostettu johto (n=138) ja ei-johto, johon on yhdistetty toimihenkilöiden ja työntekijöiden vastaajat (n=114). On kuitenkin otettava huomioon, että osa ei-johtoon kuuluvista vastaajista on esimiehiä, sillä esimiestehtävässä ilmoitti toimivansa 75 % vastaajista. Vastaajien painottuminen johtoon ja esimiehiin johtuu siitä, että kysely lähetettiin pääosin organisaatioiden työsuojelupäälliköille, joiden yhteystiedot oli tallennettuna valvontatietojärjestelmään. Työsuojelupäälliköitä pyydettiin välittämään kysely edelleen myös muille tarkastukseen osallistuneille. Työsuojeluvaltuutetut ja muut organisaatioiden toimijat saivat kyselyn välitettynä, jolloin innostus kyselyyn vastaamiseen on saattanut alentua, eikä muistutuskirje välttämättä ole päätenyt heille. Tuloksia lukiessa on hyvä pitää mielessä vastaajajoukon koostumus.

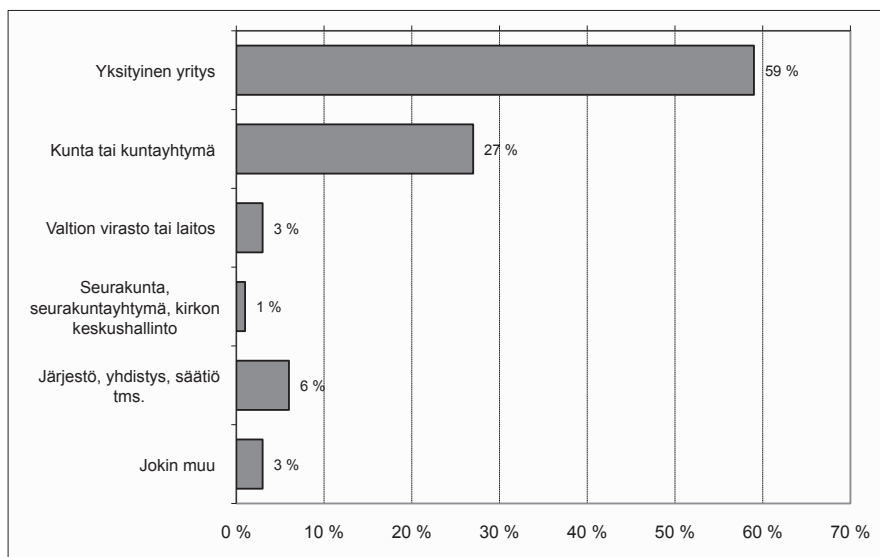
Kuvassa 4 on esitetty vastaajien jakautuminen eri työsuojelutehtäviin. Vastaukset painottuvat johdon näkemyksiin: Vastaajista lähes kaksi kolmasosaa (65 %) toimi työsuojelupäällikön tehtävässä. Työsuojelupäälliköistä reilu puolet oli yrittäjiä/omistajia ja vajaa puolet toimi tehtävässä työnantajan nimeäminä edustajina. Vastaajista 12 % oli työntekijöiden tai toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuja tai -varavaltuutettuja. Yhteensä edustuksellisissa työsuojelutehtävissä toimi siis 77 % kyselyyn vastanneista. Neljätöista prosenttia vastaajista nimesi ensisijaiseksi työsuojelutehtäväkseen esimiehenä toimimisen ja 4 % vastaajista työntekijän tehtävät. Luokka jokin muu työsuojelutehtävä (6 %) sisälsi esimerkiksi työsuojeluasiamiehiä ja työsuojelutoimikunnan jäseniä.

Kyselyyn vastanneista 41 % oli naisia ja 59 % miehiä. Vastaajista reilu kolmannes (37 %) oli 50–59-vuotiaita. Lähes saman verran (32 %) vastaajia oli ikäryhmässä 40–49-vuotiaat. Alle 40-vuotiaita oli 17 % ja 60 vuotta täyttäneitä 14 % vastanneista.



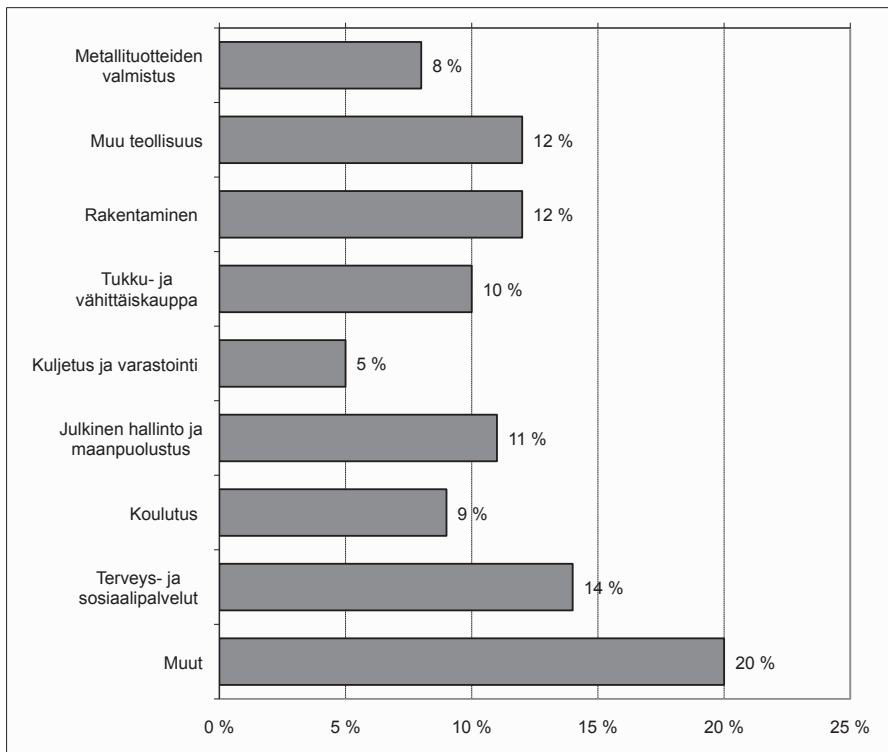
Kuva 4. "Mikä on ensisijainen työsuojelutehtäväsi" -kysymyksen vastausjakauma, %.

Vastaajista suurin osa eli 59 % edusti yksityisiä yrityksiä. Kuntaa tai kuntayhtymää vastaajista edusti vajaa kolmannes (27 %) ja järjestöjen, valtion, seurakunnan tai kirkon työpaikkoja edusti kutakin vain muutama prosentti vastaajista. Jakauma työpaikoista on nähtävissä kuvassa 5.



Kuva 5. Vastaajien työpaikkaa kuvaava jakauma, %.

Vastaajien toimialajakauma on nähtävissä kuvassa 6. Alkuperäisessä kyselyssä toimialajajottelu oli yksityiskohtaisempi, mutta riittävän suurien vertailuryhmien saamiseksi tulosten toimialakohtaista analysointia varten luotiin yhdeksän toimialaluokkaa. Metallituotteiden valmistus, rakentaminen, tukku- ja vähittäiskauppa, kuljetus ja varastointi, julkinen hallinto, koulutus sekä terveys- ja sosiaalipalvelut säilyivät alkuperäisen asetelman mukaisesti. Luokkaan ”Muu teollisuus” yhdistettiin elintarviketeollisuus, sahatavaran ja puutuotteiden valmistus, paperi- ja kartonkikoneiden valmistus, kemiaalien valmistus, kumi- ja muovituotteiden valmistus, sähkölaitteiden valmistus sekä koneiden ja laitteiden valmistus. Luokkaan ”Muut” sijoitettiin majoitus- ja ravitsemustoiminta, kaivostoiminta ja louhinta, sähkö-, kaasua ja lämpöhuolto, vesi-, jätevesi- ja jätehuolto, rahoitus ja vakuutustoiminta, ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, hallinto- ja tukipalvelutoiminta sekä taide ja virkistys.

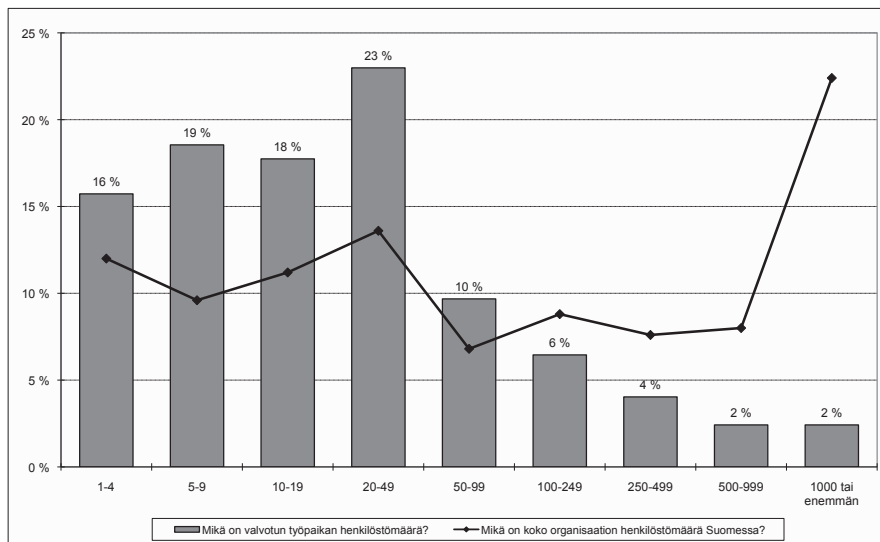


Kuva 6. Vastaajien toimialajakauma, %.

Kyselyssä kysyttiin sekä tarkastuksen kohteena olleen toimipaikan henkilöstömäärää että koko organisaation henkilöstömäärää Suomessa. Vastaajista 35 % työskenteli alle 10 hengen toimipisteessä. Vastaajista 22 % toimi työpaikoilla, joissa henkilöstön kokonaismäärä on alle 10 henkilöä. Näin olleen vastaajista 13 % työskenteli pienessä toimipisteessä, jonka organisaation kokonaismäärä ylitti 10 henkilöä. Vastaavasti isoissa yli 500 henkilöä työllis-

tävissä toimipisteissä työskenteli ainoastaan 4 % vastaajista, mutta lähes kolmasosalla vastaajista (30 %) organisaation koko henkilöstömäärä oli enemmän kuin 500 henkilöä. Tämä selittyy pääosin kuntaa ja kuntayhtymiä edustaneiden vastanneiden joukolla. Erityisesti kuntaliitokset ovat lisänneet organisaatioiden kokoa. Kuvassa 7 on nähtävissä vastaajien jakauma oman toimipaikan koon mukaan (pylväs) sekä koko organisaation koon mukaan (viiva).

Vastanneita edustaneiden työpaikkojen koko poikkeaa jonkin verran kaikkien tehtyjen tarkastusten työpaikkojen koosta (Työsuojeluhallinnon toimintakertomus 2009). Vuonna 2009 tehdyistä tarkastuksista yli puolet (53 %) tehtiin alle 10 henkilön työpaikoille, 17 % 10–19 henkilön työpaikoille, 16 % 20–49 henkilön työpaikoille, 6 % 50–99 henkilön työpaikoille ja muutamia prosentteja tätä isommille työpaikoille. Tässä tutkimuksessa pienimmät työpaikat ovat lievästi aliedustettuina, kun taas 20–99 hengen työpaikat ovat lievästi yliedustettuna. Tämä seikka on otettava huomioon tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa.

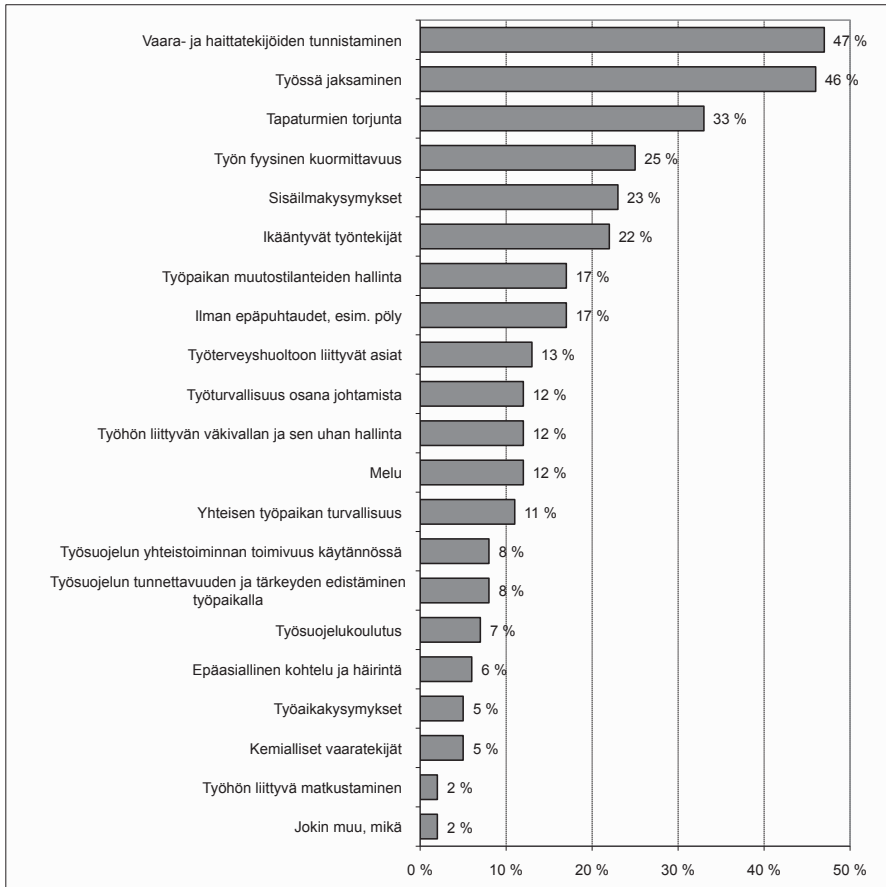


Kuva 7. Vastaajien jakauma toimipaikan ja organisaation koon mukaan, %.

3.2 TYÖPAIKKOJEN TYÖSUOJELUHAASTEET

Valvonnan vaikuttavuutta tarkastellessa on kiinnostava tietää, mitkä asiat työpaikoilla koetaan haasteellisiksi työn turvallisuuden ja terveyden edistämisen näkökulmasta. Valvonnalla pyritään edistämään työpaikkojen turvallisuutta ja terveyttä lain noudattamisen näkökulmasta. Kyselyllä haluttiin selvittää, millaisia lähitulevaisuuden työsuojeluhaasteita työpaikoilla on ja miten ne suhteutuvat valvonnassa esiin tulleisiin epäkohtiin ja puutteisiin:

ovatko ne samansuuntaisia vai poikkeavatko ne lainsäädännöllä määritellyistä asioista. Lisäksi työpaikoilla saattaa olla havaittavissa lähitulevaisuuden haasteita, joihin valvonta ei toistaiseksi ole tarttunut. Kyselyssä pyydettiin valitsemaan annetuista vaihtoehdoista kolme keskeisintä työpaikan lähitulevaisuuden työsuojeluhaastetta (Liite 2, kysymys 45). Vastausten jakautuminen on nähtävissä kuvassa 8.



Kuva 8. Vastausjakauma lähitulevaisuuden keskeisimmistä työsuojeluhaasteista, %.

Kokonaisuuden kannalta tuloksista heijastuu perinteisten työsuojeluhaasteiden (haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen, tapaturmien torjunta, fyysinen kuormittavuus) ja nykyisten työelämän muutosten mukanaan tuomien haasteiden (työssä jaksaminen, ikääntyvät työntekijät ja työpaikkojen muutostilanteiden hallinta) yhtäaikainen olemassaolo. Lähes puolet (47 %) vastaajista ilmoitti vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisen kolmen keskeisimmän lähitulevaisuuden työsuojeluhaasteen joukkoon. Lähes yhtä usein (46 %) valittiin työssä jaksaminen. Kolmasosa (33 %) vastaajista oli valinnut tapaturmien torjunnan kolmen keskeisimmän työsuojeluhaasteen joukkoon. Neljäsosa vastaajista valitsi työn fyysisen kuormittavuuden (25 %), sisäilma-

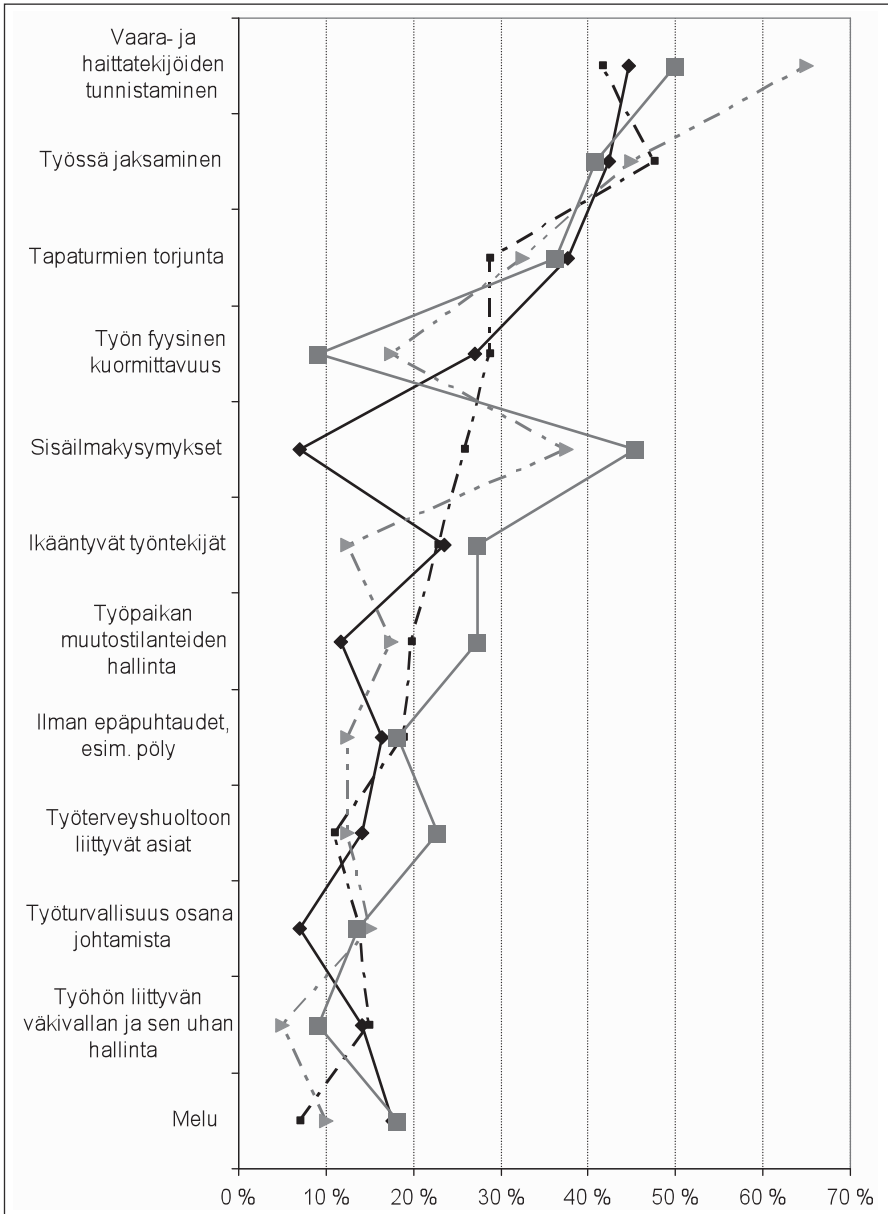
kysymykset (23 %) ja työntekijöiden ikääntymisen (22 %). Lisäksi työpaikan muutosten hallinta (17 %) ja ilman epäpuhtaudet (17 %) koettiin työpaikan työsuojeluhaasteiksi. Vähiten valittuina vaihtoehtoina työsuojeluhaasteeksi oli mainittu työhön liittyvä matkustaminen (2 %), kemialliset vaaratekijät (5 %), työaikakysymykset (5 %) sekä epäasiallinen kohtelu ja häirintä (6 %).

Vastauksissa ei ollut suuria eroja johdon ja toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Johdon edustajista (n=138) 44 % valitsi vaara- ja häirtatekijöiden tunnistamisen kolmen merkittävimmän haasteen joukkoon. Toimihenkilöistä ja työntekijöistä (n=114) 51 % valitsi sen kolmen merkittävimmän haasteen joukkoon. Johdon edustajista 16 % valitsi työterveyshuoltoon liittyvät asiat lähitulevaisuuden haasteeksi, työntekijöistä ja toimihenkilöistä tämän vaihtoehdon valitsi ainoastaan 10 %. Yksityiskohtana mainittakoon, että työntekijät ja toimihenkilöt pitivät työsuojelun tunnettavuuden ja tärkeiden edistämistä useammin haasteena kuin johdon edustajat. Johdon edustajista vain 4 % piti tätä kolmen tärkeimmän haasteen joukossa, kun taas työntekijöistä ja toimihenkilöistä tämän valitsi 12 % vastaajista. Muiden vaihtoehtojen osalta vastaajajoukoissa ei ollut eroa.

Tulokset poikkeavat toisistaan toimialoittain tarkasteltuna. Metalliteollisuutta edustavat vastaajat olivat valinneet keskeisimmäksi haasteeksi vaara- ja häirtatekijöiden tunnistamisen. Sen lisäksi ikääntyvät työntekijät, ilman epäpuhtaudet, melu ja tapaturmien torjunta oli valittu keskeisimmiksi haasteiksi. Rakennusosalalla tapaturmien torjunta oli useimmin valittu vaihtoehto. Lisäksi vaara- ja häirtatekijöiden tunnistamista pidettiin lähitulevaisuuden haasteena. Kuljetuksen ja varastoinnin parissa työskentelevät ilmoittivat keskeisimmäksi haasteeseen työssä jaksamisen. Tukku- ja vähittäiskaupan alalla valittiin työssä jaksaminen ja työn fyysinen kuormittavuus useimmin työsuojeluhaasteeksi. Julkisen hallinnon puolella sisäilmakysymykset, työssä jaksaminen ja vaara- ja häirtatekijöiden tunnistaminen oli valittu useimmin lähitulevaisuuden työsuojeluhaasteeksi. Koulutusosalalla työskentelevät ilmoittivat keskeisimmiksi haasteeseen työssä jaksamisen ja sisäilmakysymykset. Myös sosiaali- ja terveysalalla työssä jaksaminen oli selvästi useimmin valittu työsuojeluhaasteeksi. Lisäksi työntekijöiden ikääntyminen koettiin alan haasteena.

Vastaukset erosivat joiltain osin myös työpaikan koon mukaan tarkasteltuna (Kuva 9). Vaara- ja häirtatekijöiden tunnistamista piti kolmen keskeisimmän haasteen joukossa useimmin vastaajat, joiden työpaikka oli kooltaan 50–249 henkilöä (n=40). Näistä 65 % valitsi vaara- ja häirtatekijöiden tunnistamisen keskeisimpien haasteiden joukkoon, kun koko vastaajajoukon vastaava luku oli 48 %. Suuremmilla, yli 250 henkilön työpaikoilla (n=22) pidettiin työterveyshuoltoon liittyviä asioita useammin keskeisenä työsuojeluhaasteena kuin alle 250 henkilön työpaikoilla. Suurempien työpaikkojen vastaajista 23 % valitsi työterveyshuoltoon liittyvät asiat keskeisten työsuojeluhaasteiden joukkoon, kun koko vastaajajoukosta sen valitsi 13 % vastaajista. Työpaikan muutostilanteiden hallinnan osalta pienistä, alle 10 henkilön työpaikoista (n=85), vain 12 % vastaajista valitsi sen keskeisimpien työsuojeluhaasteiden joukkoon. Työntekijämäärältään 10–249 henkilön työpaikoilla 19 % vastaajista valitsi tä-

män vaihtoehdon. Isoista, yli 250 henkilön työpaikoista 27 % vastaajista valitsi kyseisen työsuojeluhaasteen kolmen keskeisimmän haasteen joukkoon. Työn fyysisen kuormittavuuden suhteen työpaikan koko näytti päinvastaista suuntausta. Työpaikat, joiden työntekijämäärä oli alle 50 henkilöä, työn fyysinen kuormittavuus oli lähitulevaisuuden haaste useammin kuin yli 50 henkilön työpaikat. Pienillä työpaikoilla 29 % vastaajista ilmoitti työn fyysisen kuormittavuuden lähitulevaisuuden haasteeksi, kun taas 50–249 henkilön työpaikoilta vastaajista 18 % ja yli 250 henkilön työpaikoilta vastaajista 9 % ilmoitti sen lähitulevaisuuden työsuojeluhaasteeksi. Kuvassa 9 on esitetty lähitulevaisuuden keskeisimmät työsuojeluhaasteet työpaikan koon mukaan.



Kuva 9. Vastausjakaumat lähitulevaisuuden keskeisimmistä työsuojeluhaasteista työpaikan koon mukaan.

3.3 TYÖSUOJELUTARKASTUS

Tässä luvussa raportoidaan vastaajien arvioita tehdystä työsuojelutarkastuksesta: suhtautumisesta tarkastukseen, tarkastuksella käsiteltyjen asioiden olennaisuudesta ja yleisesti tarkastuksen toteuttamisesta työpaikalla. (Liite 2, kysymykset 9–19, 40.)

Myönteinen suhtautuminen tarkastukseen

Tarkastuksesta ja sen ajankohdasta ilmoitetaan yleensä ennakolta työnantajalle. Tarkentava kirjallinen tarkastusilmoitus lähetetään hyvissä ajoin. Ilmoituksessa kerrotaan tarkastuksen ajankohdan lisäksi sen arvioitu kesto, tarkastuksella käsiteltävät asiat, ketkä viranomaisen edustajat osallistuvat tarkastukseen ja keiden työpaikan edustajien halutaan olevan läsnä. (Valvontaohje 2010, 7–8.) Tarkastuksessa mukana olleita henkilöitä koskevaan kysymykseen 80 % vastaajista ilmoitti, että tarkastukselle oli osallistunut työsuojelupäällikkö tai muu työnantajan edustaja ja 66 % ilmoitti, että tarkastukseen oli osallistunut työsuojeluvaltuutettu tai muu työntekijän edustaja. Lisäksi 23 % vastaajista ilmoitti, että tarkastukseen oli osallistunut toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu tai muu toimihenkilöiden edustaja. Vajaa kolmannes oli valinnut vaihtoehdon, että tarkastukseen osallistui joku muu henkilö. Muina henkilöinä oli avoimissa vastauksissa kirjattuna sekä työnantajan että työntekijöiden edustajia kuten toimitusjohtaja, osastopäällikkö, tuotantopäällikkö, esimies, rehtori, asentaja, toimistos sihteeri, työntekijä, HR-toimihenkilö ja opettaja. Lisäksi työterveyshuollon edustaja oli mainittu useita kertoja sekä kiinteistönomistajan edustaja muutamia kertoja. Avoimet vastaukset täydensivät annettujen vaihtoehtojen vähäistä valintaa esimerkiksi työntekijöiden edustajan osallistumisesta tarkastukseen. Valvontalain mukaan (7§ 3 mom.) työsuojeluvaltuutetulla tai muilla työntekijöillä on oikeus olla läsnä tarkastuksella. Työnantajan tehtävä on huolehtia, että valtuutetun läsnäolo on mahdollista (7§ 2 mom.).

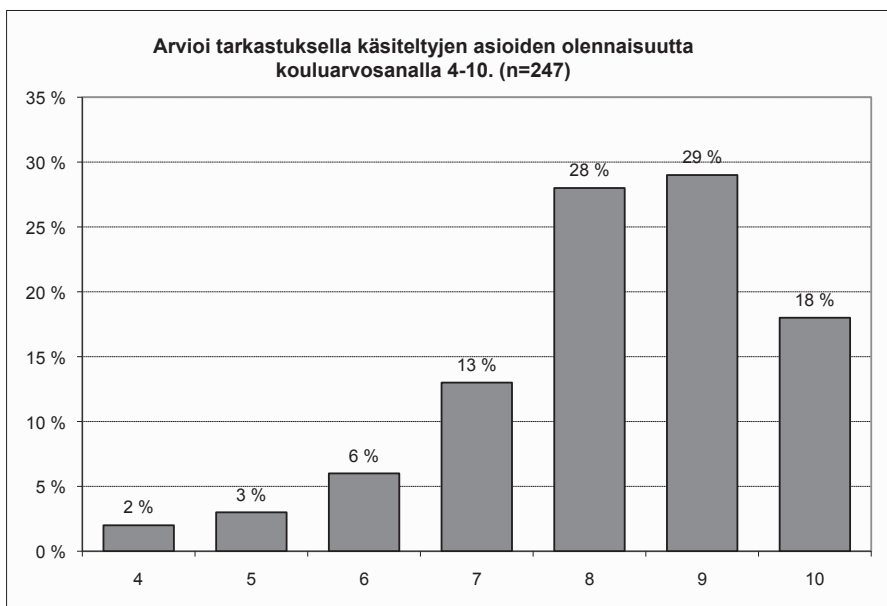
Tarkastus voidaan tehdä myös etukäteen ilmoittamatta, jos se on valvonnan kannalta tarpeellista. Työpaikalle saavuttuaan tarkastaja ilmoittaa tarkastuksesta työnantajalle. (Valvontaohje 2010, 7–8.) Vastaajista 88 % ilmoitti, että työpaikalle tehty työsuojelutarkastus oli tehty ennakkoilmoituksen mukaan ja 12 % vastaajista ilmoitti, että tarkastus oli tehty ennalta ilmoittamatta. Kyselyssä kysyttiin työpaikkojen suhtautumisesta tarkastukseen. Kolme neljäsosaa (75 %) niistä vastaajista, joiden työpaikalle tarkastus oli tehty ennakkoilmoituksen mukaan, totesi, että työpaikalla suhtauduttiin tietoon tulevasta tarkastuksesta joko erittäin tai melko myönteisesti. Joka neljäs (21 %) vastaaja ilmoitti, että suhtautuminen tulevaan tarkastukseen oli neutraali. Kielteisestä suhtautumisesta ilmoitti vain muutama vastaaja (2 %). Myös ennalta ilmoittamatta tehtyyn tarkastukseen vastaajat ilmoittivat joko myönteisestä tai neutraalista suhtautumisesta. Suhtautumisessa ennalta il-

moittamatta tehtyyn tarkastukseen vastaukset poikkesivat organisaatioaseman mukaan. Johdon edustajista (n=138) suurin osa eli 57 % ilmoitti neutraalista suhtautumisesta. Toimihenkilöistä ja työntekijöistä (n=114) suurin osa eli 67 % ilmoitti erittäin tai melko myönteisestä suhtautumisesta ennalta ilmoittamatta tehtyyn tarkastukseen.

Avoimella kysymyksellä kysyttiin, millaisia toimenpiteitä työpaikalla oli tehty ennen tarkastusta. Suurin osa vastaajista ilmoitti, ettei työpaikalla oltu tehty mitään toimenpiteitä. Ennalta tehtyinä toimenpiteinä, tarkastajan lähettämän ennako-ohjeen mukaisesti, mainittiin tarpeellisten tietojen ja dokumenttien hakeminen valmiiksi tarkastusta varten. Muutamia vastaajia mainitsivat, että työpaikalla oli tehty kyselyitä ja kartoituksia henkilöstölle työsuojeluasioista, joita voitaisiin tuoda esiin tarkastuksen yhteydessä. Muutamilla työpaikoilla oli lisäksi kartoitettu korjattavia kohteita, siivottu ja tehty työsuojeluun liittyvien dokumenttien kuten kemikaaliluetteloiden yms. päivitystä valmiiksi tarkastusta varten.

Tarkastuksella käsitellyt keskeiset asiat

Vastaajat arvioivat kouluarvosanalla 4–10 tarkastuksella käsiteltyjen asioiden olennaisuutta työpaikan näkökulmasta. Vastausten keskiarvo oli hyvä 8,2. Lähes puolet (47 %) vastaajista antoi erinomaisen tai kiitettävän (kouluarvosana 10 ja 9) ja miltei saman verran (42 %) hyvän tai tyydyttävän (kouluarvosana 8 ja 7) arvosanan. Vain noin joka kymmenes vastaajista (11 %) koki tarkastuksella käsiteltävien asioiden olleen epäolennaisia työpaikan kannalta. (Kuva 10.)



Kuva 10. "Kuinka olennaisia tarkastuksella käsitellyt asiat olivat" -väittämän vastausjakauma, %.

Johdon edustajien (n=138) arvioinnin keskiarvo oli 7,9 ja muiden (n=114) 8,6. Organisaatioiden johto arvioi täten tarkastuksella käsitellyt asiat vähemmän olennaisiksi kuin työntekijät ja toimihenkilöt. Pienet alle 10 henkilön työpaikat (n=85) antoivat tarkastuksella käsiteltyjen asioiden olennaisuudesta keskiarvon 7,7. Suurimman keskiarvon, 8,6, antoivat 50–249 henkilön työpaikat (n=40).

Kysymystä täydennettiin avoimella kysymyksellä, jossa vastaajia pyydettiin mainitsemaan, mitkä olivat olleet keskeisiä asioita, joita tarkastuksella oli käsitelty. Vastausten teemoittelun perusteella asiat jakautuivat hyvin tasaisesti fyysisiä työolosuhteita ja työpaikan turvallisuuden hallintamenettelyä koskeviin asioihin. Edellisen osalta koneturvallisuus oli mainittu useimmin. Jälkimmäisessä ryhmässä riskinarviointi ja työaika-asiat nousivat suurimmiksi luokiksi. Vastaajien mainitsemat asiat poikkesivat toisistaan eri toimialoilla. Julkisen hallinnon ja sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla tuli selvästi esiin sisäilmaongelmien käsittely. Henkinen työsuojelu mainittiin useimmin koulutus-, sosiaali- ja terveysalalla sekä kaupan toimialalla. Vaarojen tunnistus ja riskien arviointi olivat mainittuna kaikilla toimialoilla.

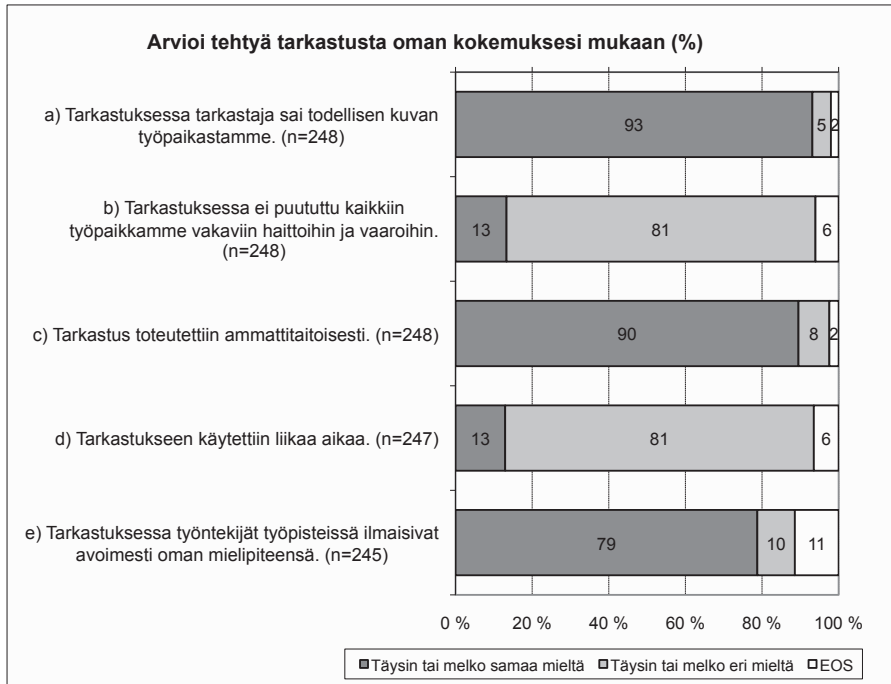
Tarkastuksen toteuttamisen arviointia

Yleisesti vastaajat arvioivat työpaikalle tehtyä tarkastusta hyvin myönteisesti. Melkein kaikki (93 %) vastaajista olivat täysin tai melko samaa mieltä siitä, että tarkastaja oli käynnillään saanut todellisen kuvan työpaikasta ja että tarkastus oli toteutettu ammattitaitoisesti (90 %). Edelleen, suurin osa vastaajista (81 %) arvioi, että tarkastuksessa oli puututtu kaikkiin työpaikalla vallitseviin vakaviin haittoihin ja vaaroihin. Samoin, vastaajat (81 %) totesivat, että tarkastukseen ei ollut käytetty liikaa aikaa. Lähes saman verran vastaajia (79 %) oli sitä mieltä, että tarkastuskäynnillä työntekijät työpisteissä olivat ilmaisseet avoimesti mielipiteensä. (Kuva 11.)

Tarkasteltaessa vastauksia henkilöstöryhmittäin on vastauksissa nähtävissä muutamia eroja. Toimihenkilöistä ja työntekijöistä (n=114) 19 % oli sitä mieltä, että tarkastuksella ei puututtu kaikkiin työpaikan vakaviin vaaroihin ja haittoihin. Johdon edustajista (n=138) vain 8 % vastasi näin. Samoin toimihenkilöistä ja työntekijöistä 15 % oli sitä mieltä, että tarkastuksiin oli käytetty liian vähän aikaa, johdon edustajista näin ajatteli 10 %. Sekä johdon edustajat että työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat olivat sitä mieltä, että työntekijät työpisteissä ilmaisivat mielipiteensä avoimesti.

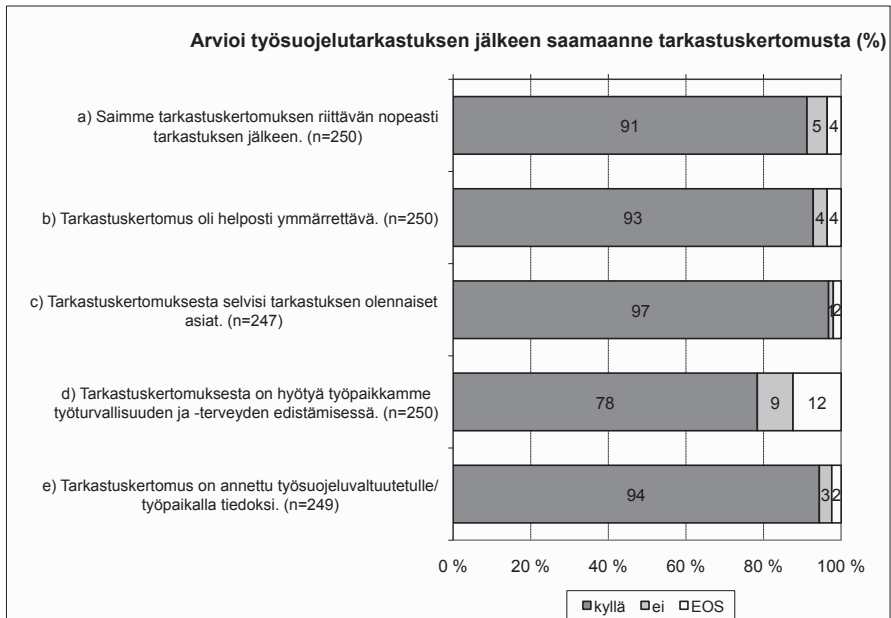
Tarkastuskertomus

Vastaajien mielipiteet olivat tarkastuskertomusta koskevista väittämistä hyvin yhdensuuntaisia: Yli 90 % vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikka oli saanut tarkastuskertomuksen riittävän nopeasti tarkastuksen jälkeen, tarkastuskertomus oli ollut helposti ymmärrettävä ja siitä oli selvinnyt tarkastuksen olennaiset asiat. Samoin, yli 90 % vastaajista ilmoitti, että



Kuva 11. Tarkastuksen arviointia koskevien väittämien vastausjakauma, %.

tarkastuskertomus oli annettu työpaikalla eteenpäin tiedoksi työntekijöille. Vastaajista lähes 78 % oli sitä mieltä, että tarkastuskertomuksesta oli ollut hyötyä työpaikan työturvallisuuden ja -terveyden edistämisessä. (Kuva 12.)



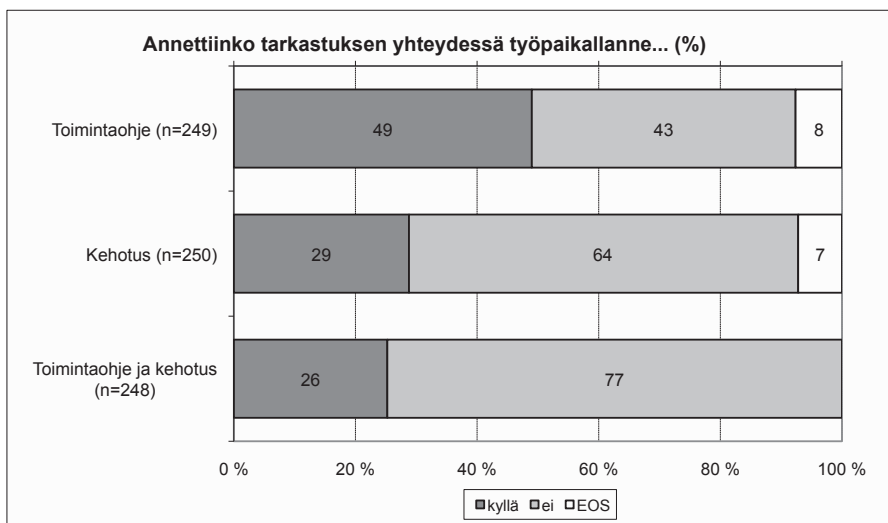
Kuva 12. Tarkastuskertomusta koskevien väittämien vastausjakauma, %.

3.4 VELVOITTEIDEN ANTAMINEN TYÖPAIKALLE

Tässä luvussa raportoidaan kyselyn tuloksia koskien toimivallan käyttöä: miten paljon toimintaohjeita ja kehotuksia oli annettu, mistä asioista velvoitteita oli annettu, miten niitä oli työpaikalla noudatettu, ja miten noudattamista oli tarkastajan toimesta seurattu. (Liite 2, kysymykset 25–39.)

Tarkastaja antaa kirjallisen toimintaohjeen tai kehotuksen, mikäli työpaikalla ei ole noudatettu työsuojelulainsäädäntöä. Toimintaohje annetaan, kun tarkastaja toteaa säännösten vastaisen tilan, josta aiheutuva vaara tai haitta on vähäinen. Kehotus annetaan, kun säännösten vastaisesta tilasta aiheutuva vaara tai haitta on vähäistä suurempi (ks. kuva 2). Toimintaohjeen ja kehotuksen määritelmät oli esitetty kyselylomakkeessa edellä mainitulla tavalla ennen niistä esitettyjä kysymyksiä.

Valvontatietorekisterin mukaan toukokuussa 2010 tehdyistä viranomaisaloitteisista työolosuhtetarkastuksista viidesosa tehtiin työpaikoille, joille ei tarkastuksen yhteydessä annettu yhtään toimintaohjetta tai kehotusta. Tämän kyselyn vastaajajoukosta kolmasosa vastasi, ettei heille ollut annettu yhtään toimintaohjetta tai kehotusta. Tässä kyselyssä työpaikat, joille ei oltu annettu velvoitteita, ovat näin hieman yllidustettuna. Tämä on otettava huomioon myös arvioitaessa tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä.



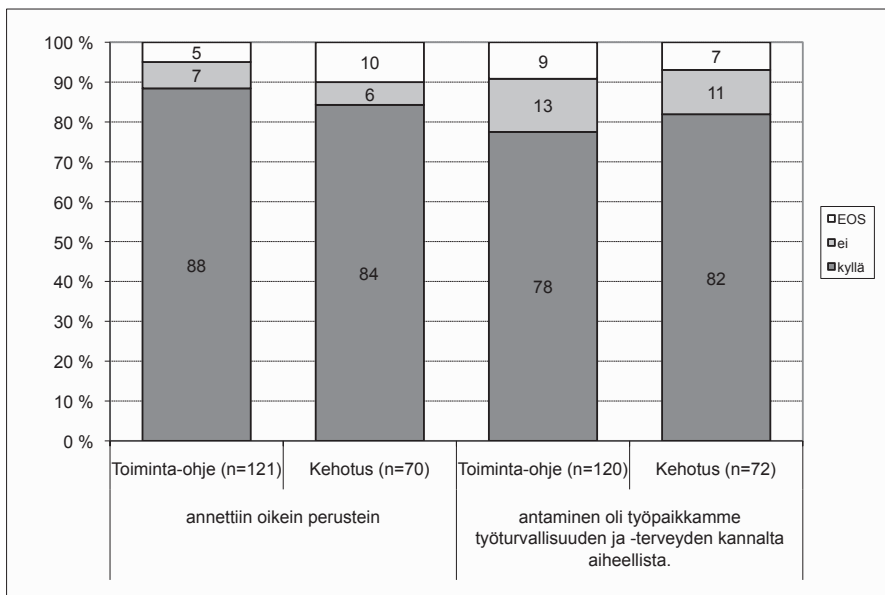
Kuva 13. Vastausten jakauma velvoitteiden antamisen mukaan, %.

Vastausten perusteella toimintaohjeita oli annettu enemmän kuin kehoituksia. Vastaajista lähes puolet (49 %) ilmoitti, että työpaikalle oli tarkastuksen yhteydessä annettu yksi tai useampi toimintaohje. Noin joka kolmas (29 %) vastaaja ilmoitti, että työpaikalle oli annettu yksi tai useampi kehoitus. Kummassakin kysymyksessä n. 8 % ei osannut sanoa oliko velvoitteita

annettu. Vastaajista 26 % ilmoitti, että työpaikalle oli annettu sekä toimintaohje että kehotus. (Kuva 13.) Valvontatietojärjestelmän mukaan touku-kuussa 2010 tehdyissä viranomaisaloitteisissa työolosuhdetarkastuksissa annettiin 3 167 toimintaohjetta ja 473 kehotusta. Toimintaohjeiden määrä on tällöin ollut yli kuusinkertainen kehotuksiin nähden. Tarkastuksilla, joilla toimintaohjeita on annettu, niitä on annettu keskimäärin 2,2.

Lukumäärällisesti toimintaohjeita ja kehotuksia oli työpaikalle vastausten mukaan annettu useimmin vain muutama. Reilu kaksi kolmasosaa (64 %) vastaajista ilmoitti, että työpaikalle oli annettu yksi tai kaksi toimintaohjetta. Noin viidennes (18 %) ilmoitti saaneensa kolme toimintaohjetta ja saman verran vastaajista sanoi, että toimintaohjeita oli annettu 4 tai enemmän. Kehotusten osalta suurin osa (80 %) oli saanut yksi tai kaksi kehotusta. Vain muutama vastaaja ilmoitti, että työpaikalle oli annettu useampi kuin kolme kehotusta.

Vastaajat olivat selvästi sitä mieltä, että annetut velvoitteet – sekä toimintaohjeet että kehotukset – olivat annettu oikein perustein, ja niiden antaminen oli ollut työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden kannalta aiheellista. Vain noin joka kymmenes (6 %–13 %) oli asiasta eri mieltä. (Kuva 14.)



Kuva 14. "Velvoite annettiin oikein perustein" ja "Velvoitteen antaminen oli aiheellista" -väittäminen vastausten jakauma, %.

Mistä aiheista velvoitteita oli annettu?

Kyselyssä vastaajia pyydettiin nimeämään, mistä aiheista toimintaohjeita ja kehotuksia oli työpaikoille annettu. Toimintaohjeen ja kehotuksen osalta

vastausten sisällöissä oli osittain päällekkäisyyttä, eikä niitä voida tässä yhteydessä luotettavasti erotella ja analysoida. Todennäköisesti vastaajat olivat kyselylomakkeessa esitetystä käsitteen määrittelystä huolimatta osittain sekoittaneet veloitteet toisiinsa, eivätkä he pystyneet erottelemaan kyselylomakkeeseen rakennetun lainsäädännöstä lähtevän erottelun mukaisesti veloitteita. Toimintaohjeen ja kehotuksen sekoittamista toisiinsa voi selittää myös tarkastuksesta kulunut aika ja ylipäätään käsitteiden vieraus ja uutuus. Lisäksi vastausten päällekkäisyys saattaa heijastaa Aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueiden eroja sekä tarkastajien välillä olevaa rajanvetokysymystä siitä, mistä asioista annetaan toimintaohje ja mistä kehotus (ks. Ruotsala ym. 2010). Seuraavassa on esimerkkejä avoimista vastauksista.

Mistä asiasta/asioista toimintaohje annettiin?

*Ainakin erään koneen hätäkatkaisimen epäkuntoisuudesta,
atk-pöydän ergonomiasta, verastilan ilmanvaihdesta ja melueristyksestä*

Toimintaohje riskien arvioinnin täydentämiseksi

Työsuojeluvaltuutettu puuttuu, Pylväsporakoneen terä- ja istukan suojuus puuttuu sekä huoltohallin meluntorjunta puuttuu

*Koneiden ja työvälineiden toimintakunnon varmistaminen,
Työterveyshuollon työpaikkaselvitys*

Asiakasväkivallan uhka ja sen hallinta

*Näyttöpäätetyöpisteille asianmukaiset tilat,
Korkeat kynnykset*

Perehdyttäminen työntekijä/työkohde

Työsuojelun toimintaohjelman tarkentaminen

Mistä asiasta/asioista kehotus annettiin?

*Telineiden pystytyksestä, puhdistuksesta ja
järjestyksestä työmaalla sekä suojakaiteista*

Koneiden suojalaitteet, Työajan seuranta

Työterveyshuolto, työaikakirjanpito

Pylväsporakoneen turvallisuus.

Vannesahan turvallisuus.

Rakenteiden kunnosta, ilmastoinnista.

Siisteydestä yhdessä kohteessa, ergonomia-asiasta yhdessä kohteessa

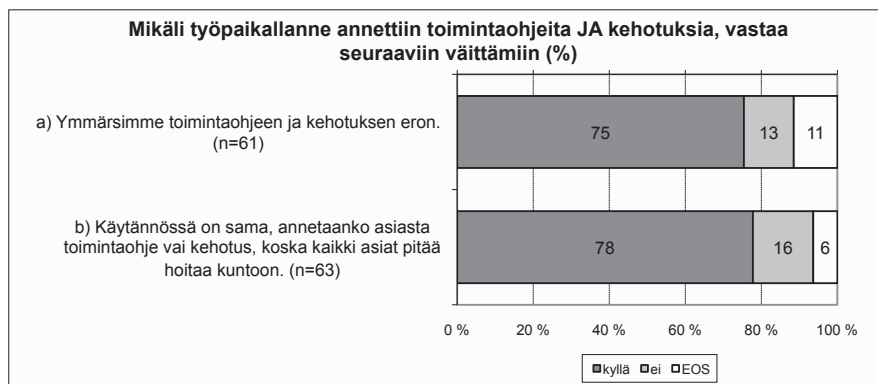
Työajoissa (lähinnä tauoissa) pieniä puutteellisuuksia

Räjähdyssuojasiasiakirjan laatiminen.

Ottaen huomioon edellä esitetyt vastausten luotettavuuteen vaikuttavat seikat, voidaan kuitenkin todeta, että määrällisesti suurin osa vastaajien nimeämistä velvoitteista – sekä toimintaohjeista ja kehotuksista – voitiin luokitella edustavaksi välitöntä ja korjaavaa valvontaa (ks. Virkkunen 1995) eli velvoitteita oli pääosin annettu yksittäisistä fyysisen työympäristön puutteista ja koneturvallisuutta koskevista puutteista ja epäkohdista. Toinen pääluokka velvoitteista koski työpaikan työturvallisuuden hallintajärjestelmiä ja -menettelyjä. Suurin osa näistä velvoitteista koski riskinarvioinnin tekemistä. Lisäksi oman kokonaisuuden muodosti työaika-asioihin liittyvät selvitykset sekä työterveyshuollon järjestämiseen liittyvät asiat. Työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta oli vain muutama maininta toimintaohjeissa. Maininnat koskivat työsuojeluvaltuutetun valintaa ja työsuojelutoimikunnan perustamista.

Toimintaohje ja kehoitus – onko velvoitteilla eroa?

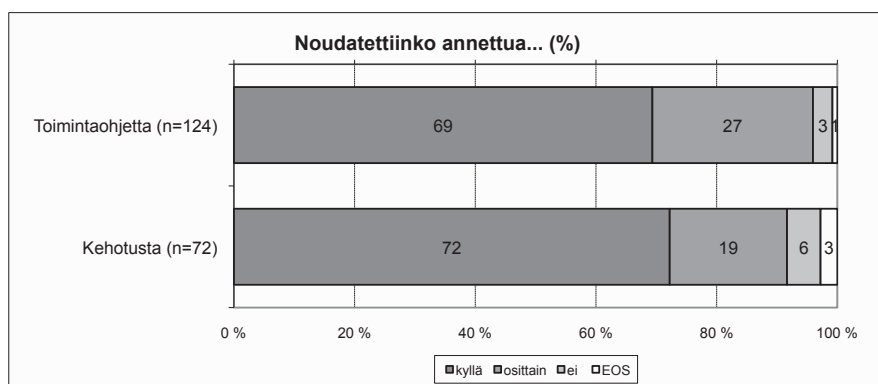
Kyselyyn vastanneista 26 % ilmoitti, että heidän työpaikalleen oli tarkastuksen yhteydessä annettu sekä toimintaohjeita että kehotuksia. Näistä vastaajista kaksi kolmasosaa ilmoitti, että he olivat ymmärtäneet eron kahden velvoitteen välillä (Kuva 15). Velvoitteiden eron ja niiden keskinäisen vaikuttavuuden näkökulmasta väittämän ”Käytännössä on sama, annetaanko asiasta toimintaohje vai kehoitus, koska kaikki asiat pitää hoitaa kuntoon” vastausjakauma antaa viitteen siihen suuntaan, että työpaikoille ei käytännössä ole suurta merkitystä, kumpi velvoitteista annetaan.



Kuva 15. Toimintaohjeita ja kehotuksia työpaikalle saaneiden vastausjakauma velvoitteiden eroista, %.

Velvoitteiden noudattaminen

Kuvassa 16 on esitetty vastausjakaumat tarkastuksen yhteydessä annettujen toimintaohjeiden ja kehotusten noudattamisesta työpaikalla. Niistä vastaajista, joiden työpaikoille oli tarkastuksen yhteydessä annettu yksi tai useampi toimintaohje, suurin osa (69 %) ilmoitti, että toimintaohjeita oli myös noudatettu. Reilu neljännes (27 %) vastasi, että toimintaohjetta/ohjeita oli noudatettu osittain. Vain 3 % vastaajista ilmoitti, että toimintaohjetta ei oltu työpaikalla noudatettu. Kehotusten osalta vastaukset olivat hyvin samansuuntaiset: 72 % vastaajista ilmoitti, että kehotusta/kehotuksia oli noudatettu, 19 % vastaajista kertoi velvoitetta noudatetun osittain ja 6 % vastaajista sanoi, että kehotus oli jäänyt noudattamatta. Noudattamatta jättäneiden työpaikkojen koosta tai toimialasta ei voi tehdä päätelmiä näin vähäisten lukujen perusteella.



Kuva 16. Vastausjakauma velvoitteiden noudattamisesta, %.

Syyt velvoitteiden noudattamattomuuteen, joko osittain tai kokonaan, kerrottiin johtuvan pääasiassa taloudellisista syistä ja siitä, että asiat yleisesti etenevät hitaasti: korjattava puute oli usein yhteydessä laajempaan ja pitkäkestoisempaan korjausprosessiin.

"Osa korjauksista vaatii talousarviorahoja, joita ei ole vielä saatu."

"Muutimme uusiin tiloihin heinäkuussa 2010. Toteuttamattomat toimintaohjeet käydään läpi, kun kaikki laitteet on saatu paikoilleen. Layout tuntuu elävän alkuvaiheessa."

Vastauksissa tuli esiin myös eri tahojen yhteistyön puute tai riittämättömyys korjaustoimien toteuttamisessa.

"Vaatekaappeihin ei ole edelleenkään laitettu lukkoja; yhteistyö kunnan teknisen toimen kanssa ei aina toimi toivotulla tavalla."

"Työnantajan ja kiinteistönhoidon/kiinteistönomistajan keskinäinen työnjako ei toimi? Kenen tehtävä on saattaa asia kuntoon on epäselvää?"

Muutamassa vastauksessa todettiin, että annettuja toimintaohjeita ei oltu pidetty aiheellisina, ja siksi niitä ei oltu noudatettu. Lisäksi vastauksissa mainittiin, että velvoitteiden noudattamattomuus johtuu yleisemmin työpaikan toimintakulttuurista tai ongelmien vähättelystä.

"Ne [velvoitteet] oli osittain todella typerä ja huonosti perusteltuja ja estävät normaaleja toimintoja."

"[Korjaukset] tulevat liian äkkiä rahaa ei ole varattu. Esimiehillä liikaa töitä, ei ehditä. Mennään siitä mistä aita on matala."

"Vaikka ohjeissa oli puutteita työntekijät ovat käyttäneet ko. koneita vuosikymmenet ilman tapaturmia."

"Porauksen hankaloituminen, ja käytännössä on mahdotonta porata joi-tain kohteita suojien kanssa joten ne täytyy siirtää syrjään töitä tehdes-sä, pitäisi olla jonkinlaista realismia ko. suojien vaatimisissa koska ne aiheuttavat vaan turhia kuluja tiukassa taloustilanteessa."

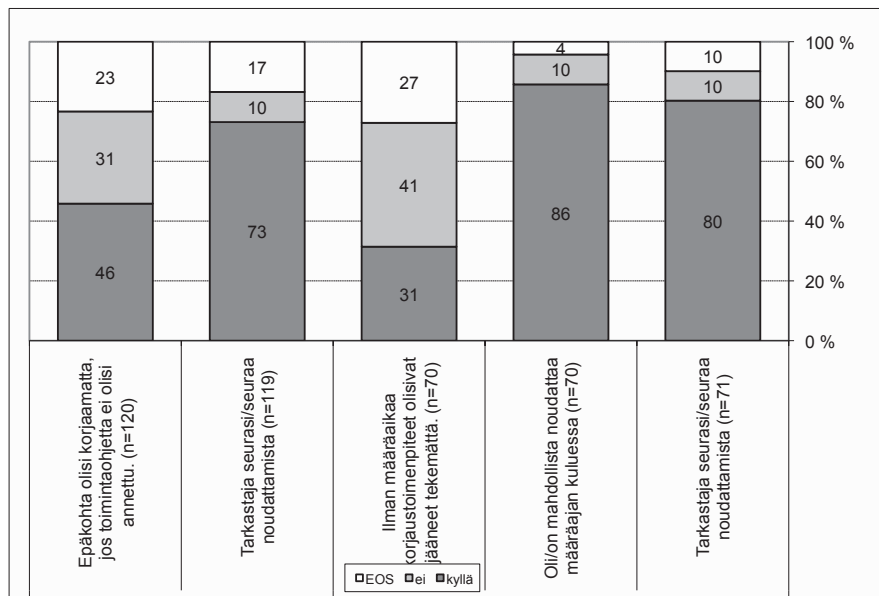
Velvoitteiden seuranta ja vaikutukset

Annettuaan kehotuksen tarkastajan on seurattava, että työnantaja on määräjän kuluessa noudattanut kehotusta. Myös toimintaohjeen noudattamista on seurattava. Seuranta voi edellyttää uutta työpaikkakäyntiä tai kirjallista

selvitystä. Toimintaohjeen noudattamista voi seurata myös seuraavan työpaikkatarkastuksen yhteydessä. (Valvontaohje 2010, 11.)

Vastaajien arviot velvoitteiden seurannasta osoittivat, että työpaikalle annettuja velvoitteita on seurattu aktiivisesti (Kuva 17). Kehotuksen osalta 80 % vastaajista ilmoitti, että tarkastaja on seurannut velvoitteen noudattamista. Toimintaohjeen osalta samaa totesi 73 % vastaajista. Toimintaohjeen osalta kuitenkin melkein viidesosa (17 %) vastaajista ei osannut sanoa, oliko noudattamista seurattu. Kehotuksen osalta asiasta tietämättömiä oli hieman vähemmän, 10 % vastaajista. Näiden vastausten valossa velvoitteiden, erityisesti kehotuksen noudattamisen, seuranta toteutuu uudistetun lain hengen mukaisesti myös työpaikkojen näkökulmasta.

Vastaajien arviot kehotuksen noudattamisesta annetun määräajan vaikutuksesta epäkohdan korjaamiseen vaihtelivat. Vajaa kolmannes (27 %) vastaajista ei osannut arvioida asiaa, toinen kolmannes (31 %) vastaajista oli sitä mieltä, että ilman määräaika korjaustoimenpiteet olisivat jääneet tekemättä. Päinvastaista mieltä määräajan vaikutuksesta korjaustoimenpiteiden tekemiseen oli hieman yli kolmannes (41 %) vastaajista. Toimintaohjeen vaikutusten osalta vastausten jakauma oli samankaltainen, mutta vastaajista hieman suurempi osuus, lähes puolet (46 %), oli kuitenkin sitä mieltä, että epäkohta olisi jäänyt korjaamatta, jos toimintaohjetta ei olisi annettu. (Kuva 17.)

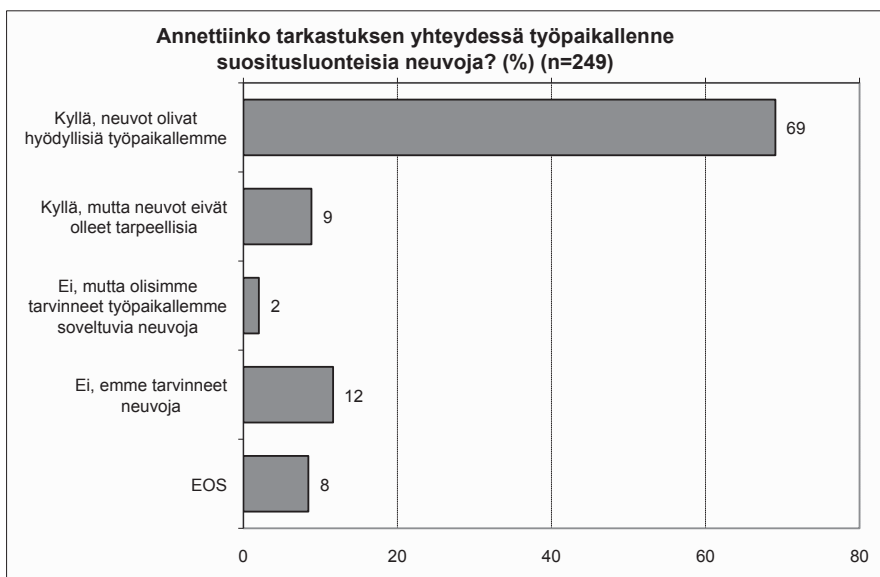


Kuva 17. Vastausjakauma velvoitteiden seurannasta ja vaikutuksesta, %.

3.5 NEUVOJEN ANTAMINEN TYÖPAIKOILLE

Tässä luvussa tarkastellaan vastaajien näkemyksiä tarkastajan antamista suositusluonteisista neuvoista. Suositusluonteiset neuvot oli määritelty kyselylomakkeessa valvontalain mukaisesti ”neuvoiksi hyvistä toimintatavoista ja käytännöistä tilanteissa, joissa ei ole kysymys lain vähimmäistason noudattamisesta”. Kyselyllä oli tarkoitus selvittää, miten paljon neuvoja on ylipäänsä annettu, mistä aiheista ja mitä niistä oli työpaikalla seurannut. (Liite 2, kysymykset 23–24.)

Vastaajista 78 % kertoi tarkastajan antaneen tarkastuksen yhteydessä suositusluonteisia neuvoja. Kuvassa 18 on esitetty, miten vastaukset jakautuivat suhteessa siihen, oliko tarkastuksen yhteydessä annettu neuvoja vai ei, ja olivatko vastaajat kokeneet ne tarpeellisiksi vai tarpeettomiksi. Suurin osa vastaajista (69 %), jotka olivat saaneet tarkastuskäynnin yhteydessä neuvoja, koki ne myös hyödyllisiksi työpaikkansa näkökulmasta. Noin kymmenesosa (9 %) ei kokenut saamiaan neuvoja tarpeellisiksi. Vastaajista 14 % ei ollut saanut tarkastuksen yhteydessä suositusluonteisia neuvoja. Näistä vastaajista suurin osa (12 %) mainitsi, etteivät he olisi niitä myöskään tarvinneet. Vain 2 % vastaajista oli jäänyt kaipaamaan työpaikallensa soveltuvia neuvoja. (Kuva 18.)



Kuva 18. Vastausjakauma suositusluonteisten neuvojen antamisen ja tarpeellisuuden mukaan, %.

Vastausten perusteella tarkastuksella annetut neuvot olivat pääosin täsmävastauksia ja konkreettisia ohjeita työpaikkojen sen hetkisiin tarpeisiin, kuten seuraavat esimerkit osoittavat:

"Uusien ohjeistusten mm. häirintä, väkivallan uhka ja nostot ja siirrot ohjeistuksien luomiseen saatiin apua mutta myös muita neuvoja fyysisten rakenteiden kuntoonsaattamisessa."

"Työsalissa työskentelyyn liittyvien henkilösuojaimien (lähinnä kypärän) käyttöön liittyen saatiin tarkennusta."

"Työterveyshuoltoon oli annettu muutama nettisivu, mikä oli hyvä."

Kyselyn vastauksissa korostui työpaikkojen tarve ja halu saada tarkastajilta neuvoja työpaikan työsuojelukysymyksiin. Neuvojen antamista osana tarkastajan työtä ja valvonnan vaikuttavuutta käsitellään vielä tarkemmin luvussa 3.8.

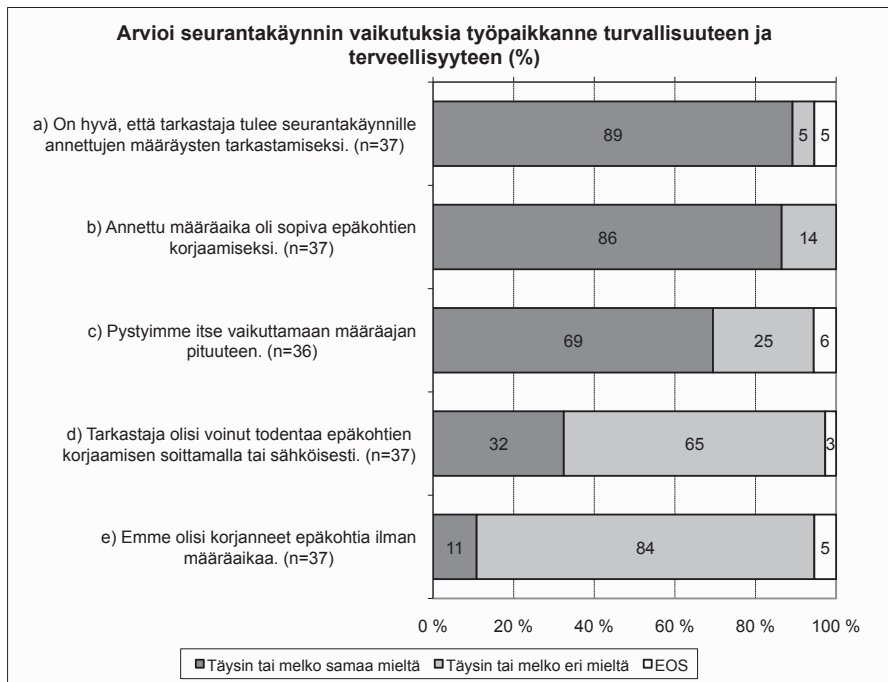
3.6 SEURANTAKÄYNNIT JA MÄÄRÄAIKA

Tehdyt työsuojelutarkastukset jaettiin kyselyssä työpaikkatarkastuksiin ja seurantatarkastuksiin. Seurantatarkastus oli määritelty tarkastukseksi, jossa seurataan aiemmassa työpaikkatarkastuksessa annettujen veloitteiden noudattamista. Vastaajista vain 14 % (n=37) ilmoitti, että työpaikalle toukokuussa 2010 tehdyssä tarkastuksessa oli kyse seurantakäynnistä. Yli puolessa seurantatarkastuksia koskevista vastauksista aikaa seurantakäyntiä edeltäneestä tarkastuksesta oli kulunut puoli vuotta tai vähemmän. Kolmannes seurantakäynneistä oli tehty puolen vuoden ja vuoden aikavälillä. Vain muutamissa työpaikoissa seurantakäyntiä edeltäneestä käynnistä oli kulunut yli vuosi. (Liite 2, kysymykset 11–12.)

Näkemyksiä seurantakäynnistä kysyttiin tarkemmin näiltä vastaajilta: Kuvassa 19 on esitetty vastausjakauma seurantakäyntiä ja määräaikoja koskevista väittämistä. Vastaajat olivat vahvasti yhtä mieltä siitä, että tarkastajan tuleminen seurantakäynnille annettujen määräysten noudattamisen tarkastamiseksi on hyvä asia. Seurannan toteuttamiseen etävalvonnan keinoin, toisin sanoen epäkohtien korjaamisen seuraaminen ja todentaminen muuten kuin käymällä fyysisesti työpaikalla, suhtauduttiin epäilevämmiin: Vastaajista reilu kaksi kolmasosaa (65 %) oli täysin tai melko eri mieltä siitä, että tarkastaja olisi voinut toteuttaa seurannan soittamalla tai sähköisesti.

Määräaikojen ja niiden vaikuttavuuden näkökulmasta väittämän "Emme olisi korjanneet epäkohtia ilman määräaikaa" vastausjakauma viittaa siihen, että määräaikaa ei itsessään koeta kovin merkittäväksi tekijäksi epäkohtien korjaamisessa. Vastaajista 84 % oli täysin tai melko eri mieltä kyseisen väittämän kanssa. Muutenkin vastaajat antoivat määräaikoja koskevista väittä-

mistä yhdensuuntaisia vastauksia: 87 % vastaajista oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että annettu määräaika oli ollut sopiva epäkohtien korjaamiseksi. Lisäksi vastaajista 69 % oli kokenut, että he olivat voineet itse vaikuttaa annettavan määräajan pituuteen.



Kuva 19. Vastausjakauma seurantakäyntiä ja määräaikoja koskevista väittämistä, %.

3.7 TYÖSUOJELUTARKASTUKSEN VAIKUTUKSIA TYÖPAIKAN TOIMINTAAN

Mihin tarkastus vaikuttaa?

Työsuojeluvälvönnan kohteita ovat työpaikan työolot ja työsuojelun hallintajärjestelmät. Ensisijaisesti valvotaan säädösten noudattamista. Toisaalta neuvotaan työnantajia ja pyritään edistämään työpaikan työsuojelun hallintaa. Valvontaotteen valintaan vaikuttavat työnantajan halu ja taito toimia lainmukaisesti. Valvonnan keinot vaihtelevat motivoinnista ja neuvonnasta pakkokeinojen käyttöön. (Valvontaohje 2010, 4.)

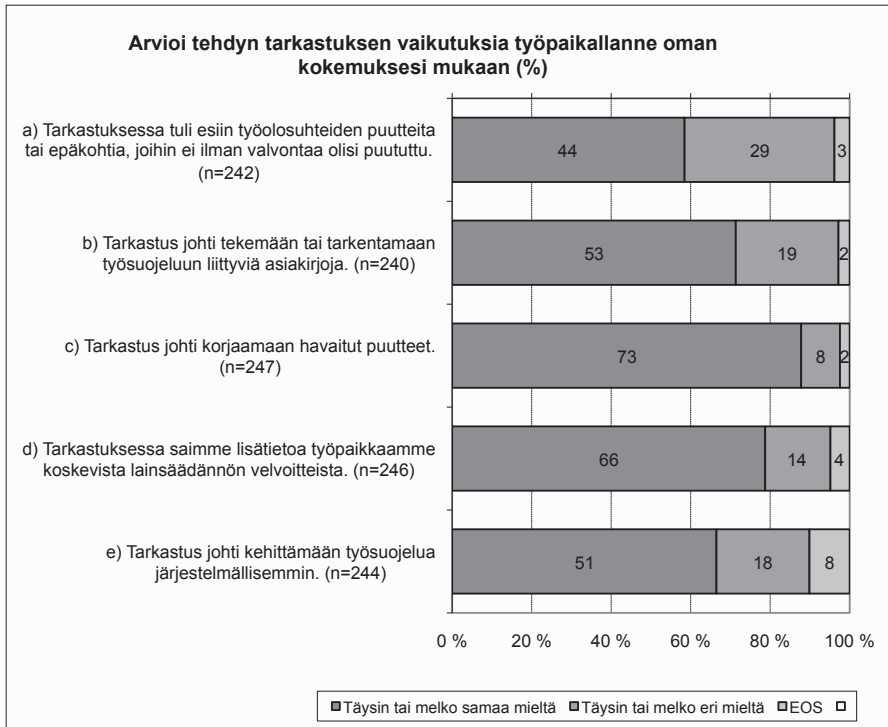
Kyselyssä selvitettiin vastaajien arvioita tarkastuksen vaikutuksista (Liite 2, kysymykset 20–22). Vaikutuksia selvitettiin aluksi viidellä väittämällä, jotka koskivat työolosuhteiden tarkastamista, puutteiden korjaamista, lain-säädäntöä koskevan tiedon lisääntymistä sekä työsuojelua koskevien asiakirjojen tarkentamista ja työsuojelun kehittämistä (Kuva 20). Väittämiin vastatessa oli mahdollisuus valita myös vaihtoehto ”asia kunnossa/ei tarvetta

puuttua”. Noin joka neljäs tai viides vastaajista, väittämästä riippuen, valitsi tämän vaihtoehdon. Kyseisen vastausvaihtoehdon suhteellisen suuri osuus herättää kysymyksen, miten kyseiset vastaajat olisivat ylipäätään arvioineet tarkastuskäynnin vaikutuksia työpaikkansa turvallisuustoimintaan.

Vastaajista 73 % oli sitä mieltä, että tarkastus oli johtanut korjaamaan havaittuja puutteita. Vastaajista hieman alle puolet (44 %) oli samaa mieltä väittämän ”Tarkastuksessa tuli esiin työolosuhteiden puutteita tai epäkohtia, joihin ei ilman valvontaa olisi puututtu” kanssa. Edellä olevien väittämien vastausprosenttien vertailu nostaa esiin jatkokysymyksiä: Missä määrin tarkastuksella esiin nousevat puutteet ja epäkohdat ovat työpaikalle uusia? Missä määrin puutteet ovat jo ennestään tiedossa olevia, jolloin valvonta ja erityisesti toimivallan käyttö toimii sysäyksenä saada työpaikat korjaamaan jo tiedossa olleet epäkohdat.

Puutteiden korjaamisen ohella yksi tarkastusten vaikutuksista oli tiedon lisääntyminen. Vastaajista kaksi kolmannesta (66 %) oli sitä mieltä, että tarkastus vaikutti lainsäädännön velvoitteita koskevan lisätiedon saamiseen työpaikalla. Noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tarkastus johti tekemän tai tarkentamaan työsuojelua koskevia asiakirjoja (53 %). Puolet vastaajista (51 %) arvioi, että tarkastus oli johtanut kehittämään työpaikan työsuojelua järjestelmällisemmin.

Tarkastuksen vaikutuksia koskevien väittämien vastauksissa oli eroa henkilöstöryhmän mukaan. Johdon edustajista (n=138) vajaa puolet (47 %) oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että tarkastuksella tuli esiin puutteita tai epäkohtia, joihin ei olisi puututtu ilman valvontaa. Toimihenkilöistä ja työntekijöistä (n=114) näin vastasi yli kaksi kolmasosaa (69 %). Lisäksi toimihenkilöistä ja työntekijöistä lähes kolme neljäsosaa (73 %) oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että tarkastus johti kehittämään työsuojelua järjestelmällisemmin. Johdon edustajista näin vastasi reilu puolet eli 58 %. Muissa tämän kysymyksen väittämissä ei ollut eroja henkilöstöryhmien välillä. Tästä voidaan päätellä, että johdon edustajat arvioivat toimihenkilöitä ja työntekijöitä useammin tuntevansa työpaikan epäkohdat ja puutteet ja myös uskovansa, että niihin puututaan. Toimihenkilöt ja työntekijät taas arvioivat johtoa useammin tarkastuksen johtavan työsuojelun kehittämiseen. He ovat saattaneet nähdä työpaikan asioiden parantumisen ja uskovat juuri tarkastuksen olevan ratkaiseva tekijä asioiden edistämisessä.



Kuva 20. Vastaaajien arviot tarkastuksen vaikutuksista työpaikalle, %.

Tarkastuksen myönteisiä ja kielteisiä seurauksia

Tarkastuksesta seuranneita muutoksia työpaikalle selvitettiin edellä raportoitujen väittämien lisäksi avoimilla kysymyksillä koskien tarkastuksen myönteisiä ja kielteisiä seurauksia. Tarkastelujakso työpaikalle tehdyn tarkastuksen ja kyselyn lähettämisen välillä oli noin kahdeksan kuukautta. Aikajänne ei mahdollista pitkän aikavälin seuraamusten tarkastelua, mutta toisaalta ajankohdasta on kulunut tarvittava aika, jolloin määrä-aikojen ja seurantakäyntien toteutumista voi arvioida. Myös valvontakäynnistä välittömästi seuraavat vaikutukset ovat vielä muistissa.

Vastaukset tarkastuksen seurauksista painottuivat vahvasti myönteisten asioiden esiin tuomiseen. Kyselyn avovastaukset tarkastuksen myönteisistä seurauksista tukevat jo aiemmin kuvan 20 yhteydessä esitettyjä tuloksia tarkastuksen vaikutuksista työolosuhteiden puutteiden korjaamiseen, työsuojelulainsäädäntöä koskevaan tiedon lisääntymiseen ja hallintajärjestelmien kehittämiseen. Avovastaukset voidaan niiden sisällön mukaisesti jakaa kolmeen ryhmään: asioihin puuttumiseen ja epäkohtien korjaamiseen, työsuojelutietoisuuden paranemiseen ja työsuojelutiedon lisääntymiseen sekä työpaikan hallintamenettelyjen ja työsuojelutoiminnan kehittämiseen. Lähes puolet vastauksista liittyi puutteiden ja epäkohtien välittömiin korjauksiin työpaikalla. Tyypilliset vastaukset olivat, että ”asioihin puututtiin” ja ”muutama epäkohta korjattiin”. Avovastaukset antavat myös tukea siihen, että

tarkastuksen myötä työpaikalla jo tiedossa olleisiin puutteisiin puututaan määrätietoisemmin.

"Saatiin kuntoon vuosikausia vaivanneet puutteet."

"Tartutaan asioihin, joihin "olisi jo pitänyt tarttua", mutta odotettiin hiukan "tönäisyä"."

"Joskus esimiehiä on vaikea saada tekemään joitakin käytännön asioita (syynä varmaan ajanpuute). Monesti sitten tekemättömät rästit tehdään juuri ennen kuin tarkastaja tulee. Tarkastajan käynnistä seuraa siis positiivisena vaikutuksena se, että esimiehet tarttuvat tuumasta toimeen."

Osa vastaajista oli eritelty tarkemmin, minkälaisista korjauksista oli kyse. Pääosin korjaavat toimenpiteet liittyivät fyysisen työympäristön puutteisiin, kuten koneturvallisuusasioihin, henkilönsuojaimiin ja järjestykseen ja siisteyteen. Omina luokkina tuotiin esiin myös sisäilma-asioihin puuttuminen ja työaika-asiat, kuten työajan seurannan parantuminen tai työaika-kirjanpidon selkeytyminen.

Suuressa osassa vastauksia kuvattiin myös tarkastuksen seurauksena parantunutta turvallisuusasennetta ja -tietoisuutta työpaikalla. Lisäksi tuotiin esiin, että tarkastuksella oli saatu tarpeellista tietoa ja tarkennuksia työpaikkaa koskevasta lainsäädännön velvoitteista.

"Henkilöt alkoivat itse ajattelemaan asioita, jotka pitää olla kunnossa."

"Yleisesti työntekijät kiinnittävät aktiivisemmin huomiota turvallisuuden sekä muihin oloihin työpaikalla."

"Saimme tietoa ja vahvistusta työsuojeluun liittyvistä asioista. Tarkastaja antoi paljon lähteitä, mistä tietoa saamme lisää."

Turvallisuuden hallintamenettelyjä koskevat vastaukset liittyivät pääosin uusien ohjeiden tekemiseen ja asiakirjojen kuntoon saattamiseen. Osa vastauksista koski työsuojelutoiminnan aktivoitumista.

"Henkilöstön kuormittamiseen puututtiin lisäämällä henkilöstöä ja järjestelemällä töitä. Toteutettiin väkivaltauhkakoulutus ja -ohjeistus sekä harjoitus."

"Päätimme paneutua KUNNOLLA työsuojelun toimintaohjeeseen."

"Työsuojelutoiminnan aktivoituminen siten, että tarkastuksen työpaikka itse on ollut aloitteellinen työsuojeluasioiden eteenpäin viemiseksi ja kehittämiseksi."

Lisäksi selvästi omaksi luokakseen vastauksista nousi tarkastuksen toimiminen eräänlaisena auditointina, jossa työpaikat olivat saaneet tietoa ja varmistusta siitä, että työsuojeluasiat olivat kunnossa.

"Saimme puolueetonta tietoa turvallisuustasostamme."

"Se että työsuojeluasiamme on kunnossa. Se ei kuitenkaan poista sitä ettei asioita voi lisää kehittää."

"Oikeastaan se, että huomattiin ettei paljon puutteita ole, eli olemme hoitaneet asiat aika hyvin. Oli hyvä testata meidän työsuojelutoiminta ulkopuolisen tarkastajan toimesta."

Tarkastuksesta seuranneet kielteiset seuraukset liittyivät pääosin taloudellisiin seikkoihin tai tarkastuksesta seuranneiden velvoitteiden kokemisen "turhana byrokratiana". Vastauksissa oli muutamia kuvauksia siitä, miten tarkastus tai tarkastajan toiminta oli vaikuttanut työpaikan työhön tavalla, jonka vastaajat olivat kokeneet kielteisenä. Lisäksi tuotiin esiin muutamia esimerkkejä siitä, miten tarkastuksen jälkeen oli syntynyt pettymystä siihen, ettei tarkastuksella ollut toiveista huolimatta ollut toivottuja vaikutuksia.

"Turhan päiväistä paperityötä ja luetteloita joista ei mitään hyötyä."

"Kuljettajien palkat pienenevät, koska jouduttiin hankkimaan lisää kuljettajia ettei kaikki työt mene ylitöinä. Jotkut hyvät kuljettajat vaihtoivat sellaiseen työpaikkaan missä saa tehdä tunteja."

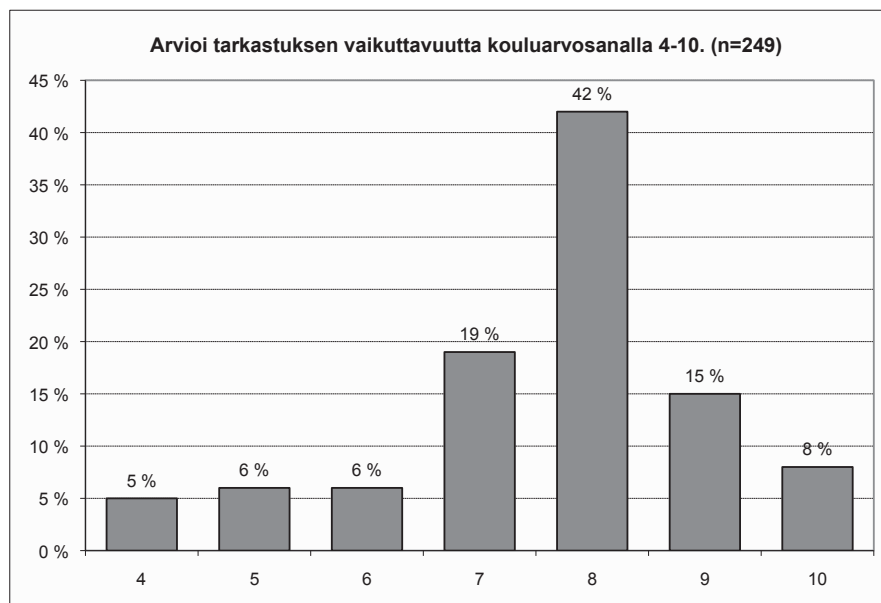
"Tarkastaja tulkitsee itse lakiasetuksia. Esim laki->työmaalla käytetään kypärää tarkastaja antaa eri vapauksia eri aliorakoitsijoille. työturvallisuuslaki on työmaan minimi taso. Samoin tarkastaja ei ota selvää mitä yrityksen omia tiukempia kuin lain määäämiä ohjeita on olemassa. Tietenkään hän ei voi kaikkia tietääkkään, mutta kun antaa ohjeita olisi syytä myös mainita että yrityksellä voi olla tiukempia sisäisiä määräyksiä. Nyt tulee kädenvääntö työmaalla kun se tarkastaja sanoi esim. ettei suojalaseja täydy käyttää työmaalla."

"Ehkä odotukset olivat joillakin työntekijöillä suuremmat kuin mitä sitten pystyttiin tekemään. Tästä seurasi pettymyksen tunne."

3.8 TYÖSUOJELUVALVONNAN VAIKUTTAVUUS JA VALVONNAN KEHITTÄMINEN

Kyselyssä pyydettiin vastaajien näkemyksiä valvonnan vaikuttavuudesta, työsuojeluvalvonnan linjauksista ja valvonnan kehittämisestä (Liite 2, kysymykset 41–43).

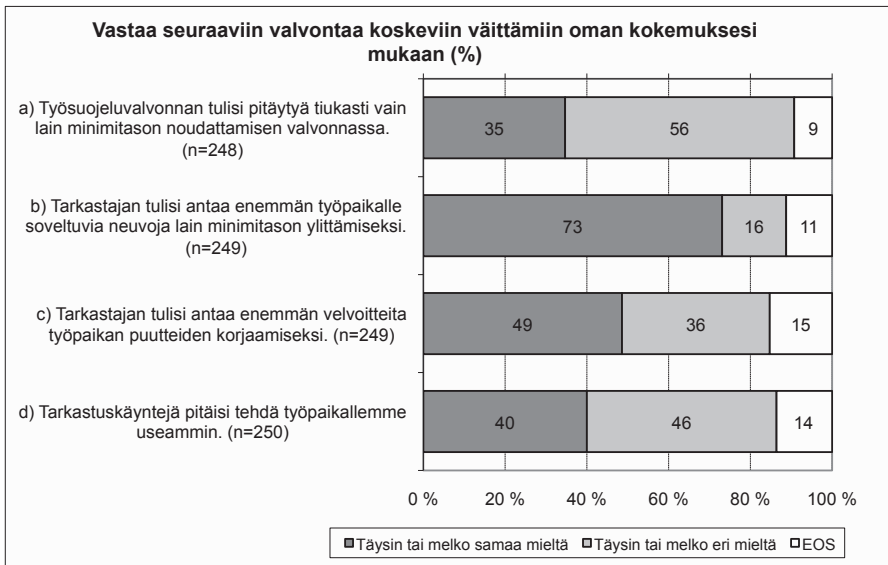
Vastaajat saivat arvioida kouluarvosanalla tehdyn työpaikkatarkastuksen vaikuttavuutta eli kuinka he kokivat, että se edesauttoi työpaikan työn turvallisuuden ja terveyden edistämistä (Kuva 21). Vaikuttavuuden keskiarvoksi tuli kouluarvosanana 7,6. Vastauksissa ei ollut eroja johdon ja toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä, eikä työpaikan koon mukaan tarkasteltaessa. Myöskään sillä, oliko työpaikalle annettu velvoitteita, ei ollut vaikutusta annettuun arvioon valvonnan vaikuttavuudesta.



Kuva 21. Kysymyksen ”Arvioi kouluarvosanalla 4–10 tehdyn työpaikkatarkastuksen vaikuttavuutta eli kuinka hyvin se edesauttoi työpaikanne työn turvallisuuden ja terveyden edistämistä”vastausjakauma, %.

Vastaajien näkemyksiä valvonnan linjauksista ja suuntaamisesta selvitettiin neljällä väittämällä (Kuva 22). Enemmistö (73 %) vastaajista oli sitä mieltä, että tarkastajan tulisi antaa enemmän työpaikalle soveltuvia neuvoja lain minimitason ylittämiseksi. Tätä tukien, yli puolet vastaajista (56 %) oli eri mieltä siitä, että työsuojeluvalvonnan tulisi pitäytyä tiukasti vain lain minimitason noudattamisen valvonnassa. Muilta osin valvonnan linjauksia koskevissa väittämissä vastaukset jakautuivat tasaisemmin puolesta ja vastaan. Noin puolet (49 %) vastaajista oli sitä mieltä, että tarkastajan tulisi antaa enemmän velvoitteita työpaikan puutteiden korjaamiseksi. Reilu kolmannes

(36 %) oli väittämän kanssa eri mieltä. Myös mielipiteet tarkastuskäyntien tihentämisestä jakoutuivat kahtia: 40 % vastaajista oli useammin tehtävien tarkastuskäyntien kannalla, kun 46 % vastaajista oli sitä vastaan.



Kuva 22. Vastaajien näkemyksiä työsuojeluvalvonnan linjauksista, %.

Tämän osion vastaukset poikkesivat toisistaan eri henkilöstöryhmien välillä. Johdon edustajista (n=138) 39 % oli sitä mieltä, että valvonnan tulisi pitäytyä lain minimitason valvonnassa, toimihenkilöiden ja työntekijöiden keskuudesta (n=114) näin vastasi 30 % vastaajista. Toimihenkilöt ja työntekijät olivat myös useammin sitä mieltä, että tarkastajan tulisi antaa työpaikalle soveltuvia neuvoja lain minimitason ylittämiseksi. Toimihenkilöistä ja työntekijöistä näin vastasi 77 %, johdon edustajista 70 %. Toisaalta toimihenkilöistä ja työntekijöistä 62 % oli sitä mieltä, että tarkastajan tulisi antaa enemmän velvoitteita työpaikalle. Johdon edustajista näin vastasi vain 38 %. Toimihenkilöiden ja työntekijöiden mielestä tarkastuksia myös pitäisi tehdä useammin työpaikalle. Toimihenkilöistä ja työntekijöistä näin vastasi 54 %, johdon edustajista vain 28 %.

Myös työpaikan koolla näyttää olevan merkitystä tämän osion tuloksissa. Pienten, alle 10 henkilön työpaikkojen vastaajista (n=85) 42 % oli sitä mieltä, että valvonnan tulisi pitäytyä lain minimitason noudattamisen valvonnassa. Isoista, yli 50 henkilön (n=62) työpaikoista näin vastasi 28 %. Pienten, alle 10 henkilön työpaikkojen edustajista 63 % oli sitä mieltä, että tarkastajan tulisi antaa enemmän työpaikoille soveltuvia neuvoja. Tätä isommissa työpaikoissa näin vastasi yli 70 % vastaajista.

Pieniltä, alle 10 henkilön työpaikoilta 40 % vastaajista oli sitä mieltä, että tarkastajan tulisi antaa enemmän velvoitteita. 10–49 henkilön työpaikoilla (n=101) näin vastasi 58 %. Yli 50 henkilön työpaikoilla tätä mieltä oli 47 %

vastaajista. Pienten työpaikkojen edustajista vain 28 % oli sitä mieltä, että tarkastuksia pitäisi tehdä useammin. Muiden työpaikkojen osalta vastaukset jakautuivat suunnilleen puoliksi. Noin puolet oli sitä mieltä, että tarkastuksia pitäisi tehdä useammin, saman verran oli asiasta eri mieltä. Toisaalta pienten työpaikkojen edustajista 18 % ei osannut vastata tähän kysymykseen.

Työsuojeluvalvonnan kehittäminen

Kyselyssä esitettiin avoin kysymys siitä, miten työsuojelutarkastuksia tulisi kehittää, jotta sen vaikuttavuus työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden edistämiseen olisi mahdollisimman suuri. Vastauksissa painottui hyvin selkeästi työpaikkojen odotukset ja toiveet työsuojeluvalvonnan opastavasta ja vuorovaikutteisesta neuvoja antavasta lähestymistavasta.

"Ennaltaehkäisevämpi tarkastus, tarkastuksessa tuli sellainen olo että kauhea epäily oli jokaisesta asiasta, tarkastuksen tarkoituksena totta kai on tarkastaa asioita mutta mielestäni ennaltaehkäisevä ja enemmän kannustava tapa olisi tehokkaampi, ei niinkään pelottelu."

"Tarkastukset tulisi olla myös neuvonta ja konsultointitilaisuuksia. Tarkastaja olisi mahdollista saada käymään myös esim. tuotantolinjan rakentamisen aikana konsultoimassa ko. linjan työturvallisuusasioista."

"Tarkastajille mahdollisuus antaa enemmän tietoa hyvistä käytännöistä työsuojelutoiminnassa, merkittävämpi rooli tälle asialle."

"Perustarkastusten aikavälejä tulisi tihentää, työsuojeluviranomaiset voisivat ohjeistaa omaa työsuojeluorganisaatiota ja kertoa, mitä kunnan oma organisaatio voisi tehdä työsuojelutoiminnan kehittämiseksi ja mitä asioita kunnan oma organisaatio voisi "valvoa" erilaisissa työympäristöissä ja erilaisissa työtehtävissä, voisiko esim. saada koulutusmateriaalia käyttöön, mitä voitaisiin viedä työpaikoille?"

Vastauksissa nousi esiin työpaikkojen tarve asiantuntijoiden kanssa tehtävään yhteistyöhön työturvallisuusasioiden hallinnassa ja kehittämisessä. Työsuojeluviranomaisten mahdollisina yhteistyökumppaneina mainittiin mm. työterveyshuolto ja vakuutusyhtiö.

"Yhteistyö vakuutusyhtiöiden kanssa. Nykyään kuunnellaan eniten vakuutusyhtiötä ja toteutetaan heidän antamiaan suojeluohjeita ja määräyksiä."

"Yhteistyötä, yhteistä kehittämissuunnitelmaa työsuojelun yhteistoiminnan kehittämiseksi kaivattaisiin, miksi yksin painia asioiden eteenpäinviemiseksi, yhteistyössä olisi voimaa. Uskon, että monella työpaikalla työsuojeluhenkilöt mm. työsuojelupäälliköt tekevät tätä työtä oman työnsä ohessa ja painivat kovien työpaineiden alla, vetoapu olisi tarpeen".

"Valitettavasti aika on rahaa myös näissä tärkeissä asioissa, pitäisi löytää keinoja nykyistä tehokkaampaan toimintaan. Onko kaikkien osattava kaikkea, tunnettava kaikki lakipykälät ja säädökset. Olisiko mahdollista hyödyntää laajemmin ammattilaisia ainakin pienissä yrityksissä."

"Oman kokemukseni perusteella työsuojelutarkastajien laitteiden yms. turvallisuuteen liittyvä asiantuntemus on kohdallaan. Mikäli olemme puhuneet jostakin työterveyteen (esim. epäasiallinen käytös yms) liittyvistä asioista, niin niissä tapauksissa osaamisvajetta on ollut havaittavissa. Asenne on ollut ehkä niin, että tämä ei ole oikein meidän asia. Tässä varmaan jatkossa kehitettävää. Tarkastuksissa ei ole ollut mukana esim. työterveyshuollon edustajaa. Kuitenkin työpaikkakäyntejä työsuojelutarkastusten välillä tekee juuri työterveyshuollon edustajat ja työsuojeluhenkilöstö. Työterveyshuollolla on paljon tietoa työpaikoista, jotenkin tulevaisuudessa voisi kehittää työterveyshuollon ja työsuojelutarkastajien yhteistyötä."

Vastauksissa toivottiin myös säännöllistä tarkastustoimintaa, täsmällistä seurantaa ja yleisesti valvontatoiminnan resurssien riittävyyttä.

"Seuranta systemaattista ja riittävän usein toistuvia tarkastuksia."

"Pakko on paras motivaattori, eli vaikka asiat kyllä tulevat hoidettua ajallaan kuntoon, ryhdistäisivät useammin tehdyt seurantakäynnit toimintaa yksiköissä."

*"Toivon, että riittävät resurssit säilyy valvonnassa ja ohjaus/neuvonta ote vaan vahvistuu entisestään. Merkittävää on myös tarkastajien vuorovai-
kutustaidot hankalien asioiden hoidossa, joita tulee joskus."*

3.9 TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINNAN TOTEUTUMINEN

Kyselyn toinen osa liittyi työpaikan työsuojelun yhteistoimintaan ja sen toteuttamiseen. Seuraavaksi raportoidaan kyselyn tämän osan kysymysten tulokset (Liite 2, kysymykset 44, 46–53).

Yhteistoimintaa koskevan lainsäädännön tuntemus ja yhteistoiminnan organisointi

Työsuojelun valvontalain II osio määrittää työsuojelun yhteistoimintaa. Vastaajista kaksi kolmasosaa vastasi tuntevansa työsuojelun yhteistoimintaa määrittävän lain (44/2006). Viidesosa ilmoitti, ettei tunne kyseistä lakia. Vastaajista 14 % ei osannut sanoa, tuntee ko lakia. Tähän liittyen kysyttiin, mihin oman työpaikan työsuojelun yhteistoiminta perustuu. Kolme viidesosaa kaikista vastaajista ilmoitti sen perustuvan valvontalakiin. Vastaajista 17 % ilmoitti sen perustuvan valtakunnalliseen työehtosopimukseen ja 18 % vastaajista ei osannut sanoa, mihin oman työpaikan työsuojelun yhteistoiminta perustuu. Muutama mainitsi sen perustuvan johonkin muuhun kuten maalaisjärkeen, OSHAS-laatuajärjestelmään tai lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa². Alle 10 henkilön toimipaikoilla vajaa puolet ilmoitti työsuojelun yhteistoiminnan perustuvan valvontalakiin, neljäsosa valtakunnalliseen työehtosopimukseen ja neljäsosa ei osannut sanoa, mihin se perustuu. Yli 50 henkilön työpaikoilla taas noin neljä viidesosaa ilmoitti yhteistoiminnan perustuvan valvontalakiin.

Työsuojelun valvontalain mukaisesti työsuojelupäällikkö tulee olla nimettynä jokaisella työpaikalla (28 §). Lisäksi työpaikoilla, joilla työskentelee vähintään 10 henkilöä, on valittava työsuojeluvaltuutettu (29 §). Myös toimihenkilöiden on mahdollista valita oma työsuojeluvaltuutettunsa (29 §). Kyselyssä kysyttiin, mitkä valvontalaissa säädetyistä yhteistoimintahenkilöistä on nimetty omalla työpaikalla. Kysymyksen vastasi 217 henkilöä, mikä tarkoittaa, että 15 % vastaajista jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Kaikista vastaajista 22 % edusti työpaikkoja, joissa koko henkilöstömäärä on alle 10. Näitä työpaikkoja ei työsuojelun valvontalain perusteella ole velvoitettu valitsemaan työsuojeluvaltuutettua, vaan työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ja työntekijöitten väliseen yhteistoimintaan. On oletettavaa, että pienten työpaikkojen edustajat ovat jättäneet vastaamatta tähän kysymykseen. Vastaajista 35 % toimi työpaikalla, jossa omassa toimipisteessä henkilöstömäärä oli vähemmän kuin 10.

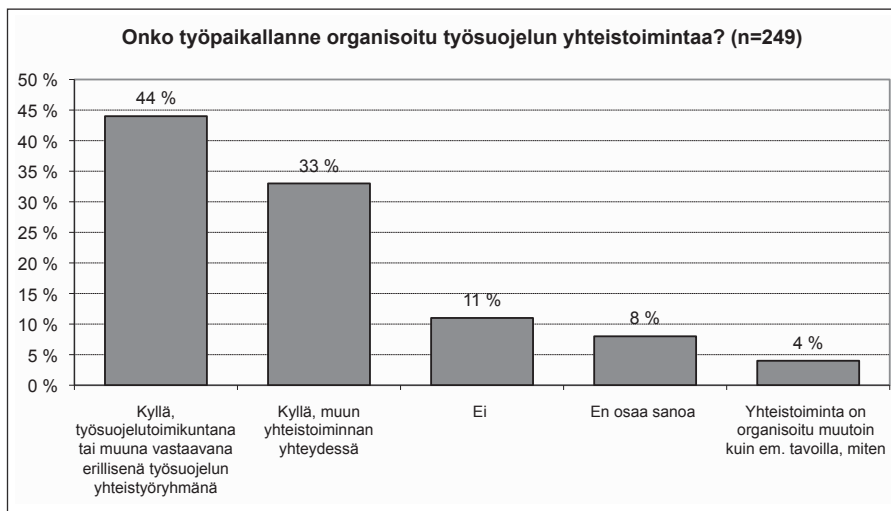
Kysymykseen vastanneista 80 % ilmoitti, että omalla työpaikalla on nimetty työsuojelupäällikkö. Työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu on valittu 85 %:lla vastanneista ja toimihenkilöiden valtuutettu on valittu 39 %:lla vastanneista. Kaikilla isoilla yli 250 henkilön työpaikoilla oli nimetty sekä työsuojelupäällikkö että työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu. Alle 10 hengen toimipisteessä työskentelevistä 69 % vastanneista ilmoitti, että työpaikalla oli nimetty työsuojelupäällikkö.

Työsuojelun yhteistoiminta oli organisoitu 77 %:lla vastaajista. Näistä yli puolet (57 %) ilmoitti, että työpaikalla on työsuojeltutoimikunta tai vastaava erillinen työsuojelun yhteistyöryhmä. Lopuilla (43 %) työsuojelun yhteis-

2 Lailla määritetään yleistä yhteistoimintaa, jonka tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteismääräyksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua (449/2207).

toiminta on yhdistetty muuhun yhteistoimintaan. Vastaajista 11 % ilmoitti, että omalla työpaikalla ei ole organisoitu työsuojelun yhteistoimintaa mitenkään. Alle 10 henkilön toimipaikoilla yhteistoimintaa ei ollut organisoitu viidesosalla vastaajista. Vähintään 50 henkilön työpaikoilta kukaan ei valinnut vaihtoehtoa, että työpaikalla ei ole organisoitu työsuojelun yhteistoimintaa. Muutamat vastaajat vastasivat, että yhteistoiminta on organisoitu muulla tavoin kuin annetuilla vaihtoehdoilla. Näiden vastaajien avoimissa vastauksissa mainittiin yhteistoiminnan organisoitumisen tarkoittavan keskusteluja ja palavereja henkilöstön kanssa, koulutuksia (esimerkiksi työturvallisuus-korttikoulutus) tai säännöllisiä riskinarviointeja ja turvallisuustarkastuksia.

Kuvassa 23 on esitetty työsuojelun yhteistoiminnan organisointia koskevan kysymyksen vastausjakauma. Valvontalain mukaisesti työsuojelutoimikunta on perustettava työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 henkilöä (38 §). Kaikista vastaajista 67 % työskenteli yli 20 henkilön organisaatioissa, jolloin heillä lain mukaan pitää olla nimetty työsuojelutoimikunta. Näin ollen yhteistoiminta on organisoitu työpaikoilla pääsääntöisesti hyvin.



Kuva 23. "Onko työpaikallanne organisoitu työsuojelun yhteistoimintaa" -kysymyksen vastausjakauma, %.

Yhteistoiminta käytännössä

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena oli yhteistoiminnan toteutuminen käytännössä. Käytännön toteutumiseen vaikuttavat nimetyt työsuojelutoimijat, joita tässä kutsutaan edustukselliseksi työsuojelutoimijoiksi. Näiden lisäksi työsuojelun toteutumisessa keskeistä on koko henkilöstön osallistuminen. Välittömällä työsuojelutoiminnalla tarkoitetaan jokaisen organisaatioissa toimivan omaa vastuuta ja roolia työpaikan terveellisyden ja turvallisuuden ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

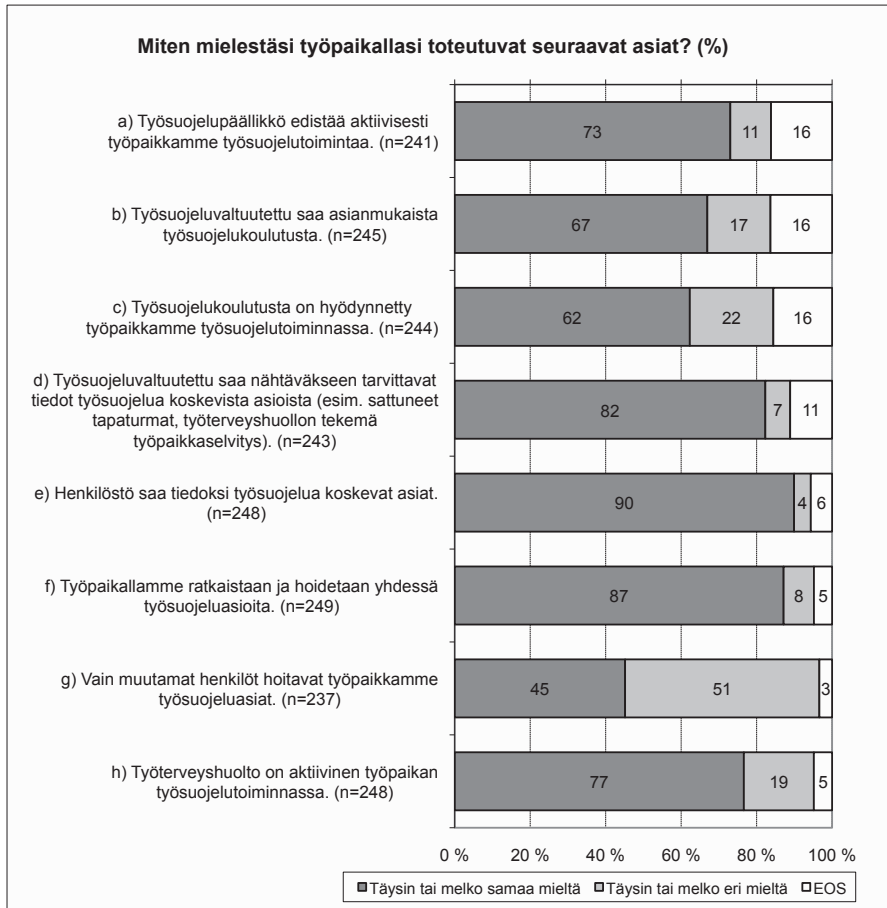
Työpaikat vastasivat pääosin myönteisesti väittämiin työsuojelupäälliköiden ja työsuojeluvaltuutettujen toiminnasta (Kuva 24). Vastaajista lähes kolme neljäsosaa (73 %) oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että työsuojelupäällikkö edistää aktiivisesti oman työpaikkansa työsuojelutoimintaa. Kymmenesosa oli täysin tai melko eri mieltä. Vastaajista 16 % ei osannut vastata kysymykseen.

Kaksi kolmasosaa (67 %) vastaajista oli samaa mieltä siitä, että työsuojeluvaltuutettu saa asianmukaista koulutusta. Vastaajista 17 % oli asiasta eri mieltä ja 16 % vastaajista ei osannut sanoa. Ei-esimiestehtävissä olevista kolme neljäsosaa vastasi myönteisesti tähän väittämään eli työntekijäryhmä vastasi koulutusta koskevaan kysymykseen myönteisemmin kuin esimiestai johtotehtävissä toimivat. Työsuojelukoulutuksen hyödyntämistä koskevaan väittämään 62 % vastaajista vastasi myönteisesti. Vastaajista 22 % oli täysin tai melko eri mieltä siitä, että työsuojelukoulutusta on hyödynnetty oman työpaikan työsuojelutoiminnassa. Vastaajista 15 % ei osannut vastata työsuojelukoulutuksen hyödyntämistä koskevaan väittämään. Työntekijöistä 32 % oli sitä mieltä, että työsuojelukoulutusta ei ole hyödynnetty työpaikan työsuojelutoiminnassa. Näiden kahden koulutusta koskevan väittämän tarkastelu rinnakkain antaa vaikutelman, että työsuojeluvaltuutettuja koulutetaan, mutta valtuutetut eivät täysin pääse hyödyntämään koulutuksen antia omalla työpaikallaan.

Kyselyn vastausten mukaan tiedonkulku työsuojeluasioissa toimii. Työsuojeluvaltuutetut saavat nähtäväkseen tarvittavat tiedot hyvin. Vastaajista 82 % vastasi kysymykseen myönteisesti. Myös väittämään ”Henkilöstö saa hyvin tiedoksi työsuojelua koskevat asiat” yhdeksän kymmenestä vastasi myönteisesti. Vastaukset eivät poikenneet toisistaan organisaatioaseman mukaan kummassakaan väittämässä.

Vastaajista 87 % oli sitä mieltä, että omalla työpaikalla hoidetaan työsuojeluasioita yhdessä. Toisaalta 45 % vastaajista oli sitä mieltä, että vain muutamat henkilöt hoitavat oman työpaikan työsuojeluasiat. Näiden kahden väittämän tulosten välillä on hienoinen ristiriita, eikä taustamuuttujista löydy ristiriitaa selittävää tekijää.

Työterveyshuolto on vastausten mukaan aktiivinen työpaikan työsuojelutoiminnassa. Kolme neljäsosaa (77 %) vastaajista vastasi olevansa täysin tai melko samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa. Täysin samaa mieltä vaihtoehdon valitsi pienillä alle 50 hengen työpaikoilla 30 % vastaajista. Yli 50 hengen työpaikoilla täysin samaa mieltä oli puolet vastaajista.



Kuva 24. Työsuojelutoimijoiden toimintaa koskevien väittämien vastausjakauma, %.

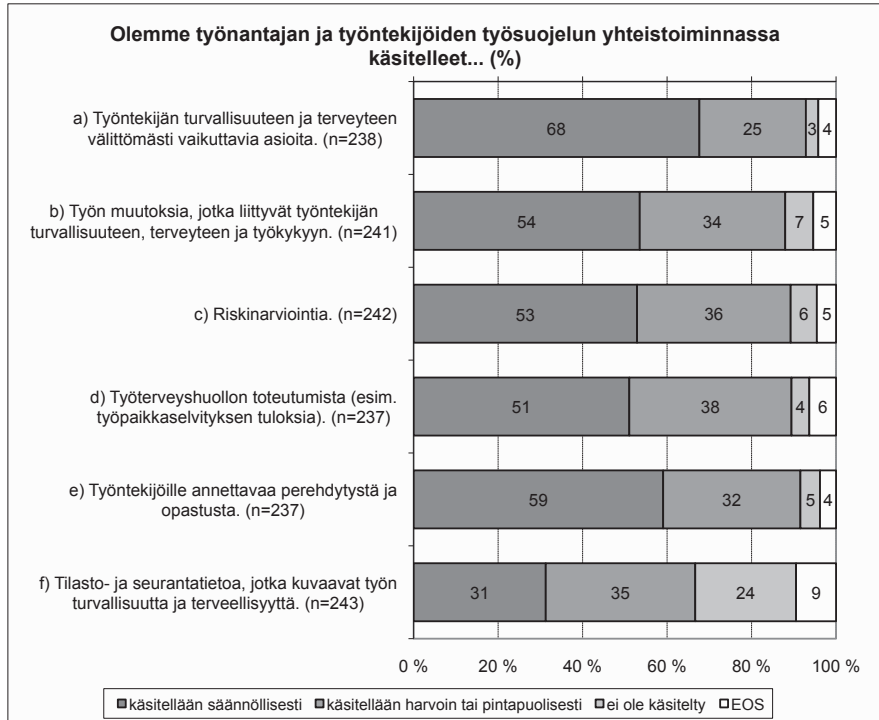
Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Kyselyssä kysyttiin myös työsuojelun yhteistoiminnan sisällöstä ja yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista, jotka on määritelty valvontalain 26 §:ssä (ks. myös luku 1.2). Kyselyssä vastaajia pyydettiin vastaamaan, mitä lakisääteisiä asioita yhteistoiminnassa on käsitelty ja miten säännöllistä käsittely on ollut. Vastausten jakaumat on esitetty kuvassa 25. Kyselyn perusteella työpaikoilla käsitellään yhteistoiminnassa erityisesti työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavia asioita. Kaksi kolmasosaa (68 %) vastasi niitä käsiteltävän säännöllisesti. Yksi neljäsosa (25 %) vastasi, että niitä käsitellään harvoin tai pintapuolisesti. Vastaajista, jotka edustivat suuria yli 250 hengen työpaikkoja (n=22), 81 % vastasi, että työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavia asioita käsitellään säännöllisesti. Pienillä alle 10 hengen työpaikoilla (n=85) näitä käsitellään säännöllisesti 64 %:lla vastanneiden työpaikoista.

Työntekijöille annettavaa perehdytystä ja opastusta käsitellään seuraavaksi eniten. Kolme viidesosaa (59 %) vastanneista ilmoitti niitä käsiteltävän säännöllisesti yhteistoiminnassa. Tässä väittämässä vastaukset poikkesivat toisistaan vastaajan aseman mukaan. Johdon edustajista (n=138) kaksi kolmasosaa (65 %) vastasi, että työntekijöille annettavaa perehdytystä käsitellään säännöllisesti. Toimihenkilö- ja työntekijäryhmässä (n=114) ainoastaan puolet (51 %) oli sitä mieltä, että perehdytystä käsitellään säännöllisesti.

Työntekijän turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyviä muutoksia työssä, riskinarviointia tai työterveyshuollon toteutumista koskevien asioiden käsittelystä annettiin hyvin samansuuntaisia vastauksia. Noin puolet vastanneista (51–54 %) ilmoitti, että kyseisiä asioita käsitellään yhteistoiminnassa säännöllisesti. Reilu kolmannes vastaajista (34–38 %) arvioi, että niitä käsitellään harvoin tai pintapuolisesti. Esimerkiksi riskinarvioinnin osalta vain 5 % vastanneista ilmoitti, ettei asiaa ole käsitelty yhteistoiminnassa, ja 6 % vastanneista ei osannut sanoa.

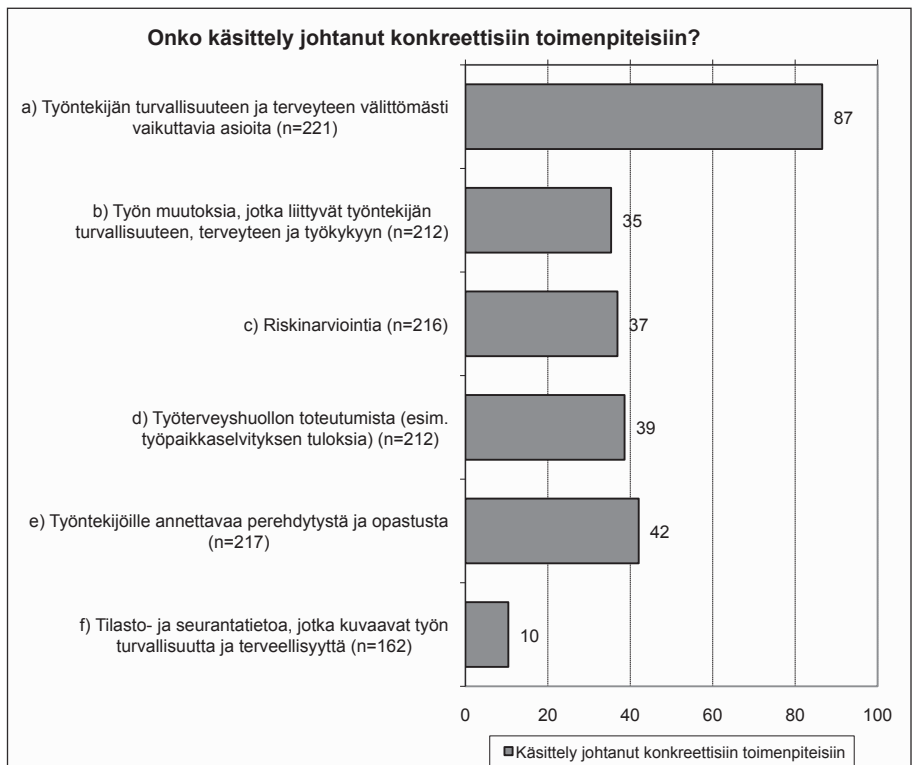
Vajaa kolmasosa (31 %) vastasi, että yhteistoiminnassa käsitellään säännöllisesti työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavaa tilasto- ja seurantatietoa. Suurilla yli 250 hengen työpaikoilla tilasto- ja seurantatietojen säännöllinen käsittely on tulosten mukaan tavallista. Lähes kaksi kolmasosaa (64 %) vastasi tähän väittämään myönteisesti. Pienistä työpaikoista ainoastaan vajaa neljännes (23 %) ilmoitti tilasto- ja seurantatietoja käsiteltävän säännöllisesti.



Kuva 25. Yhteistoiminnassa käsiteltyjen asioiden vastausjakauma, %.

Yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista kysyttiin lisäksi sitä, onko asian käsittely johtanut konkreettisiin toimenpiteisiin. Oletuksena on, että ne vastaajat, jotka ovat vastanneet asioita käsitellyn joko säännöllisesti tai harvoin ja pintapuolisesti, ovat vastanneet myös siihen, onko käsittely johtanut konkreettisiin toimenpiteisiin. Kuvan 26 prosenttiluvut kertovat, kuinka moni aiemmin esitettyihin väittämiin myönteisesti vastanneista on vastannut myönteisesti myös kyseiseen jatkokysymykseen. Jatkokysymyksellä haluttiin tietoa siitä, miten tavallista on, että yhteistoiminnassa käsitellyt asiat näkyvät myös tuloksina käytännön toiminnassa.

Toteutuminen käytännössä noudattaa samaa linjaa asioiden käsittelyn kanssa. Työntekijän turvallisuuteen ja terveellisyteen välittömästi vaikuttavien asioiden käsittely on johtanut myös useimmin konkreettisiin toimenpiteisiin. Vastanneista 87 % vastasi myönteisesti tähän jatkokysymykseen. Tilasto- ja seurantatietojen käsittely on johtanut konkreettisiin toimenpiteisiin ainoastaan kymmenesosalla vastanneista. Vastaajista noin 40 % oli sitä mieltä, että työn muutosten, riskinarvioinnin, työterveyshuollon toteutuksen tai perehdytyksen käsittely on johtanut konkreettisiin toimenpiteisiin.



Kuva 26. "Asioiden käsittely on johtanut konkreettisiin toimenpiteisiin" - väittämiä vastausten jakauma, %.

Yhteistoiminnan tuloksia

Yhteistoimintaan liittyen kysyttiin vielä erikseen avoimella kysymyksellä, mitkä ovat olleet organisaation työsuojelun yhteistoiminnan merkittävimmät aikaansaannokset viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 113 henkilöä eli lähes puolet oli vastannut kysymykseen, mikä viittaa siihen, että vastanneiden työpaikoilla oli positiivista kerrottavaa turvallisuus- ja työsuojelutoiminnasta. Vastauksissa viitattiin yleisesti tapaturmien vähentymiseen, työolojen ja turvallisuustason parantumiseen ja työsuojeluun liittyvän yhteistyön paranemiseen.

"Tapaturmien vähentyminen, turvallisempi työpaikka, ilmapölyn parantaminen."

"Koneiden ja laitteiden uusiminen. Suojavälineiden myönteinen käyttö."

"Akuutit ongelmat ovat saatu ratkaistua / prosessissa. Kaikenlaiset paperit ajantasalle."

Tyypillisissä vastauksissa oli eritelty ns. turvallisuuden hallintajärjestelmiä ja -menettelyjä, erilaisia toimenpiteitä ja menettelytapoja, joita työpaikalla oli otettu käyttöön tai edelleen kehitetty. Esimerkiksi varhaisen tuen malli oli ajankohtaisuutensa vuoksi usein mainittu, samoin riskinarvioinnin tekemiseen ja päivittämiseen viitattiin usein. Lisäksi työsuojelun yhteistoiminnan aktivoituminen ja tehostuminen mainittiin useissa vastauksissa.

"Päihteiden käytön puuttumiseen liittyvän menettelyn päivittäminen, varhaisen puuttumisen mallin hyväksyminen, aloitepalkkiojärjestelmän käyttöönotto, vaaratilanteiden ja turvallisuushavaintojen ilmoitusvihkon päivittäminen ja riskien arvioinnin päivittäminen."

"Aktiivisesti tehty työpaikkakäyntejä, tehty riskien arviointia, osallistuttu sisäilmaongelmien käsittelyyn, kehitetty työsuojeluun liittyvää ohjeistusta, jne."

"Vaaratilanneilmoitusten tekeminen, Konelinjainvestoinnissa turvallistamiseen panostaminen, ulkopuolisten alihankkijoiden perehdyttäminen, sisäisen liikenteen turvallistaminen."

"Käytännön toimia ja hankintoja, suunnittelua, remontteja ym. Yhteistyö työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutettujen, asiantuntijoiden ja suunnittelijoiden kanssa on tiivistynyt. Poliittisia päätöksiä on saatu aikaan."

"Työsuojeluorganisaation tehostaminen, laajat kokoontumiset säännöllisesti, palautteen kerääminen kentältä siihen."

Vastaukset olivat samantyyppisiä riippumatta siitä, oliko työpaikka saanut velvoitteita vai ei. Työpaikan koon mukaan tarkasteltuna vastauksissa oli sen sijaan eroja. Pienillä alle 10 henkilön työpaikoilla avoimin vastauksiin oli vastattu 25 kertaa. Näissä vastauksissa yhteistoiminnan aikaansaannoksina mainittiin pääosin konkreettisia epäkohtien korjauksia kuten ilmastointia, valaistusta, ergonomiaa sekä kone- ja laiteturvallisuutta. Muutamissa vastauksissa oli luettavissa aikaansaannosten yhteys tarkastuskäynteihin.

"Työsuojelutarkastuksessa esiintyneiden epäkohtien korjaus."

Lisäksi vastauksissa mainittiin varhaisen tuen malli, tupakoinnin loppuminen sisätiloissa sekä työterveyshuoltoyhteistyö. Riskien arviointia ei oltu mainittu kertaakaan, joskin yhdessä vastauksessa mainittiin turvallisuusraportti, johon riskien arviointi sisältyy osana.

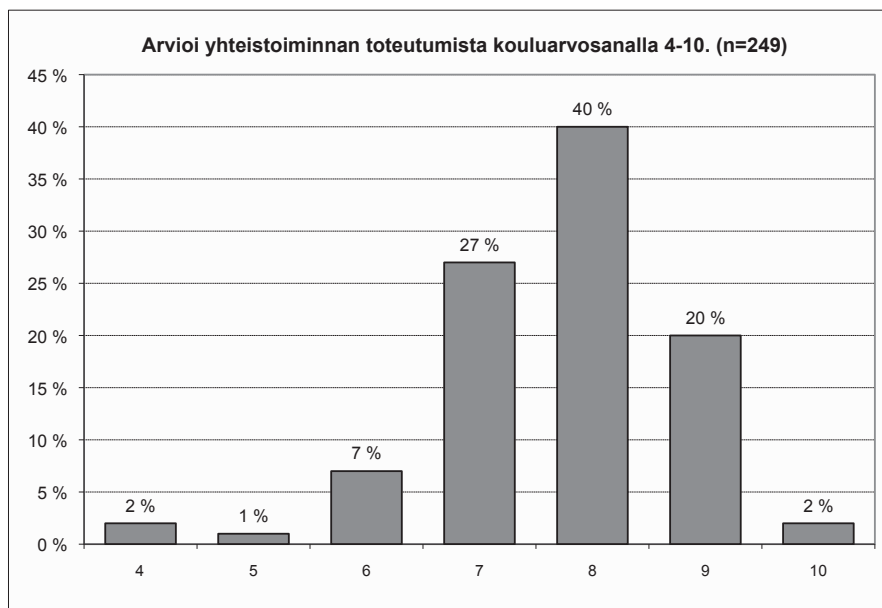
Työpaikoilla, joissa työskentelee 10–249 henkilöä, yhteistoiminnan aikaansaannoksina mainittiin yksittäisten epäkohtien korjauksia, turvallisuuden liittyviä menettelytapoja sekä yhteistoiminnan organisoitumista. Erityisesti yksittäisten epäkohtien korjauksilla näyttää olevan yhteys tarkastusta seuranneisiin myönteisiin tapahtumiin (Kysymys 21). Yhteistoiminnan aikaansaannokset ovat näiltä osin samoja kuin tarkastusta seuranneet myönteiset tapahtumat. Lähes puolet avovastauksista käsitteli edustuksellisen työsuojelun organisointia sekä yhteistyön paranemista organisaation sisällä ja työterveyshuollon kanssa. Niitä asioita ei juurikaan mainittu tarkastusta seuranneissa myönteisissä tapahtumissa. Lisäksi yhteistoiminnan aikaansaannoksina kuvattiin erilaisten hallintajärjestelmien ja menettelytapojen käytännön toteutumista.

"Kaikki toimialueen työpaikat on kierretty vuosien 2009–2010 aikana tekemällä riskien arviointi ja vaarojen kartoitus sekä kemiallisten aineiden arviointi (työkohteita yhteensä noin 100 kpl). Purkutilaisuudet on tehty yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kanssa ja saatu näin kuva sekä työpaikkojen terveydellisistä oloista että työturvallisuuteen vaikuttavista asioista. Dokumenttina on laadittu työpaikkaselvitys, johon on kirjattu keskeiset ongelmat tai puutteet. Työ jatkuu seurantakierroksella."

Suurilla vähintään 250 henkilön työpaikoilla yhteistoiminnan aikaansaannoksia oli kirjannut 17 vastaajaa. Vastaukset liittyivät yhtä mainintaa lukuun ottamatta työsuojelun organisoitumiseen ja yhteistyöhön sekä menettelytapojen kehittämiseen ja kouluttamiseen. Tarkastuksen myönteisinä vaikutuksina (Kysymys 21) tässä vastaajaryhmässä mainittiin yksittäisten epäkohtien korjauksia, oman työpaikan "auditointi" viranomaisen toimesta ja työsuojelutietoisuuden lisääntyminen. Yhteistoiminnan aikaansaannokset ovat siis osittain yhteydessä tarkastuksiin, vaikka tarkastaja ei ole puuttanut työsuojelutoiminnan käytännön toteutukseen.

*”Uusi nettipohjainen vaarojen tunnistamisohjelma. Säännölliset tihen-
tyneet ts-toimikunnan kokoukset. Viimeisin työterveyshuollon toiminta-
suunnitelma laadittiin yhteistyössä tulosalueiden ja tth:n kanssa vastaa-
maan vuoden 2012 haasteita.”*

Kyselyn lopuksi kysyttiin kokonaisarviota työsuojelun yhteistoiminnan toteutumisesta kouluarvosanalla 4–10. Vastausten jakauma on nähtävissä kuvassa 27. Vastaajista 22 % antoi arvosanan erinomainen tai kiitettävä (arvosanat 10 ja 9). Kaksi kolmasosaa vastaajista antoi arvosanan hyvä tai tyydyttävä (arvosanat 8 ja 7). Vastaajista 10 % antoi arvosanan kohtalainen, välttävä tai heikko (arvosanat 6, 5 tai 4).



Kuva 27. Yhteistoiminnan toteutumisesta annettujen kouluarvosanojen vastausjakauma, %.

Vastaajat arvioivat oman työpaikan yhteistoimintaa hyväksi keskiarvolla 7,7. Työpaikan koolla tai vastaajan organisaatioasemalla ei ollut merkitystä arvioon. Sen sijaan työpaikan saamista velvoitteilla näyttäisi olevan yhteyttä arvosanan antamiseen. Ne työpaikat, jotka olivat saaneet vähintään yhden toimintaohjeen tai kehotuksen (n=148), arvioivat yhteistoiminnan toteutumista keskiarvolla 7,5. Vastaavasti työpaikat, jotka eivät olleet saaneet yhtään toimintaohjetta tai kehotusta (n=85), arvioivat yhteistoiminnan toteutumista keskiarvolla 8,0. Tätä voitaneen varovasti tulkita niin, että onnistunut yhteistoiminta näkyy työpaikoilla turvallisena ja terveellisenä toimintana, jolloin myös lain minimitaso ylittyy, eikä tarkastajalla ole tarvetta antaa toimintaohjeita tai kehotuksia.

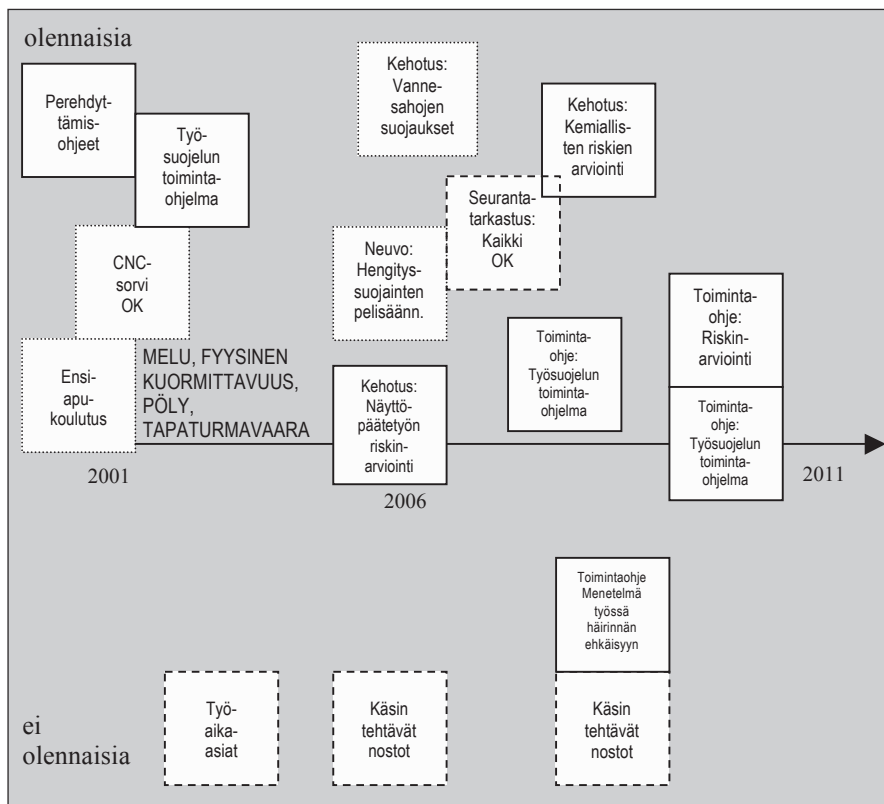
4 HAASTATTELUJEN TULOKSET

Kyselyn tuloksia syvennettiin työpaikoilla tehdyillä haastatteluilla. Haastattelut tehtiin touko–elokuussa 2011 viidelle työpaikalle. Työpaikat valittiin perehtymällä työpaikkojen tarkastuspöytäkirjoihin ja tarkastuskertomuksiin. Valintakriteerinä käytettiin toimialaa, työpaikan kokoa, valvontahistorian ulottumista vähintään vuoteen 2001 sekä toimivallan käyttöä eli oliko työpaikoille annettu toimintaohjeita ja kehotuksia. Näillä kriteereillä pyrittiin tavoittamaan valvontaa ennen lakiuudistusta ja arvioimaan toimivallan käytön muutoksen vaikutuksia. Lisäksi kymmenen vuoden aikana työpaikoilla on tapahtunut muutoksia, jotka ovat näkyneet myös työsuojeluhaasteiden muutoksena. Tällä lähestymistavalla pyrittiin selvittämään myös valvonnan vaikutuksia ja osuvuutta työpaikalla tarkastushetkellä vallitseviin työsuojeluhaasteisiin.

Haastattelut olivat pääsääntöisesti ryhmähaastatteluja, joihin osallistuivat työpaikan työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu sekä johdon edustaja. Haastatteluihin osallistui kustakin työpaikasta 1–3 henkilöä. Yhteensä haastateltavia henkilöitä oli 11. Työpaikoista neljä oli yrityksiä: kaksi työpaikoista toimi samalla teollisuuden toimialalla ja ne olivat tuotannoltaan samantyyppisiä ja myös samankokoisia alle 10 hengen työpaikkoja. Kaksi suurempaa, alle 100 hengen, yritystä edusti metalliteollisuutta ja rakennusala. Yksi työpaikoista toimi julkisella sektorilla sosiaali- ja terveysalalla. Haastatteluissa käsitellyt tarkastukset olivat pääosin viranomaisaloitteisia tarkastuksia. Ainoastaan yhdestä haastatteluissa käsitellyistä tarkastuksista tuli esille, että kyseessä oli asiakasaloitteinen tarkastus.

Haastatteluteemoina olivat työpaikan työsuojeluhaasteet, työpaikan oma työsuojelutoiminta ja työsuojeluvallonta. Haastattelurunko on liitteessä 3. Haastatteluissa tarkasteltiin työpaikkatarkastuksia toisaalta työpaikkakohtaisina valvontajatkumoina, toisaalta yksittäisinä interventioina työpaikan turvallisuuden kehittämiseksi. Omaksi esiorientaatioksi tutkija oli koostanut työpaikkaa koskevista tarkastusdokumenteista valvontajatkumon, jossa oli kirjattuna annetut toimintaohjeet ja kehotukset. Haastattelussa valvontajatkumoa tarkasteltiin ison paperiarkin avulla. Paperiarkkia täydennettiin haastateltavien vastauksilla koskien työpaikan työsuojeluhaasteita viimeisen kymmenen vuoden aikana. Haasteet kirjattiin paperiarkille tehdyille aikajanelle, minkä jälkeen kysyttiin, mitä työpaikalla on tehty haasteiden ratkaisemiseksi ja ketkä ovat olleet aktiivisia haasteiden ratkaisemisessa. Lisäksi kysyttiin, mitä tuloksia on saatu aikaan. Valvontahistorian tarkempaa läpikäyntiä varten tutkija oli etukäteen kirjoittanut pöytäkirjoissa ja tarkastuskertomuksissa mainittuja asioita erivärisille post-it-liimalapuille. Värikoodit kuvasivat, onko käsiteltävä asia koskenut turvallisuuden menettelytapoja

ja hallintajärjestelmiä, yksittäisiä puutteita vai tiedon lisäämistä. Kyseinen teemajako pohjautui kyselyssä saatuihin tuloksiin tarkastusten keskeisimmistä vaikutuksista. Haastateltavia pyydettiin sijoittamaan liimalaput samalle isolle paperiarkille kuin työsuojeluhaasteetkin, mutta akselille olennaisia asioita – ei olennaisia asioita. Liitteessä 4 on kuvattuna autenttinen kuva työpaikan ja tutkijan valvontakäyntien yhteisestä tarkasteluvälisestä. Oheisessa kuvassa (Kuva 28) on pelkistetty esimerkki yhden työpaikan työskentelyn tuloksesta. Hallintajärjestelmiä kuvaavat alkuperäiset post-it-laput on muutettu tekstilaatikoiksi, jotka on korostettu jatkuvalla viivalla ja on sijoitettu tässä esimerkissä pääosin olennaisiksi. Yksittäisiä puutteita kuvaavat tekstilaatikat on korostettu pisteiviivalla ja on sijoitettu samoin olennaisiksi. Tiedon lisäämistä kuvaavat tekstilaatikat on korostettu katkoviivalla ja on sijoitettu yhtä lukuun ottamatta ei-olennaisiksi. Tällä menetelmällä pystyttiin tarkastelemaan yksittäisen tarkastuskäynnin vaikutuksia suhteessa työpaikan omiin työsuojeluhaasteisiin. Haastattelun lopuksi työpaikan edustajia pyydettiin vielä arvioimaan, mitkä asiat ovat edistäneet työpaikan työsuojelutoimintaa laajasti ja merkittävästi sekä mitkä asiat ovat olleet yksittäisiä, kertaluonteisia korjattavia asioita.



Kuva 28. Pelkistetty esimerkki haastatteluissa käytetystä paperiarkkityöskentelyn tuloksesta³.

3 Menettelytapoja ja hallintajärjestelmiä kuvaavat tekstilaatikat on korostettu jatkuvalla viivalla, yksittäisiä puutteita kuvaavat tekstilaatikat pisteiviivalla ja tiedon lisäämistä kuvaavat tekstilaatikat katkoviivalla.

Haastatteluissa käytetty menetelmä pohjautuu nk. kahden virikkeen menetelmään (Vygotski 1978, menetelmän soveltamisesta ks. Launis ym. 2010), jonka tavoitteena oli toisaalta helpottaa kymmenen vuoden valvontahistorian käsittelyä ja toisaalta auttaa haastateltavia jäsentämään valvontahistoriaa suhteessa työpaikan työsuojeluhaasteisiin ja arvioimaan tätä kautta valvonnan vaikuttavuutta. Ensimmäisenä virikkeenä toimi tutkijan keräämä työpaikan valvontahistoria ja haastateltavien kertomat työsuojeluhaasteet, joiden kautta pystyttiin yhteisesti peilaamaan työpaikan työturvallisuustoimintaa ja sen kehittymistä. Toisen virikkeen muodostivat jäsentämisvälineet, kuten ”olennaisia asioita - ei olennaisia asioita -akseli”, jonka avulla oli tarkoitus jäsentää ja analysoida valvonnan vaikutuksia suhteessa työpaikan turvallisuustoimintaan ja sen kehittämiseen.

Haastattelumetodi osoittautui joillekin haastateltaville vaativana, koska haastattelussa piti palauttaa mieleen oman työpaikan työsuojeluhistoriaa. Toisaalta haastattelua helpotti, kun käsitellyt asiat olivat kirjattu valmiiksi post it -liimalapuille. Haastattelun kuluessa asioita tarkennettiin tarkastuspöytäkirjoista ja -kertomuksista. Haastattelua voi pitää mini-interventiona, joka avasi uusia näkökulmia työpaikan työsuojelutoimintaan. Rakennustyömaalla työsuojelupäällikkö ja vastaava mestari havahtuivat siihen, että heidän kannattaa hyödyntää tarkastuskertomuksia niin, että yhdellä työmaalla havaitut puutteet on hyvä tarkastaa muillakin työmailla. Sosiaali- ja terveystieteiden alan työpaikalla haastateltavat totesivat, että jotkut tarkastuskertomuksissa mainitut asiat kuuluvat kiinteistöhuollolle, joka on eri yksikköä, eikä selkeää yhteistyötappaa ollut eri yksikköjen välillä.

4.1 TYÖPAIKKA A

”Sehän tässä onkin: jos me ruvetaan jotain papereita tekeen, niin siit ei tuu ikinä mitään.”

Haastateltava yritys on pieni, alle 10 henkeä työllistävä puuteollisuuden työpaikka. Yrityksen johto tekee työtä verstaan puolella työntekijöiden rinnalla tarjousten, markkinoinnin, tuotekehityksen ja yrityksen johtamisen lisäksi. Yrityksessä on nimetty työsuojeluvaltuutettu, vaikka lakisääteistä velvoitetta ei ole. Haastattelussa olivat mukana yksi omistajista, joka toimii työsuojelupäällikkönä sekä työsuojeluvaltuutettu. Työpaikalle oli tehty kuusi työpaikkatarkastusta vuosina 2001–2011. Tarkastelujakson alkupuolella vuosina 2001 ja 2002 oli tehty yksi tarkastus kumpanakin vuonna.

Yritys oli viimeisen kymmenen vuoden aikana automatisoinut osan tehtävistä. Kyseisen koneen hankintaan ja käyttöönottoon liittyvät seikat yritys nimesi yhdeksi työsuojeluhaasteeksi. Muiksi haasteiksi mainittiin pöly, melu, fyysinen kuormitus ja tapaturmavaarat, joita pidettiin alalla ikuisuusongelmina. Haastateltavien mukaan koneiden ääni, puupöly, fyysinen kuormitus liittyen kappaleiden nostoon ja siirtoon sekä tapaturmavaara liittyen

koneiden käyttöön ovat aina kuuluneet ja kuuluvat alalle jatkossakin. Pitkiä sairauslomia tai vakavia työtapaturmia yrityksessä ei ollut kymmenen vuoden aikana ollut. Viime aikoina tuotteiden kysyntä on kohdistunut entistä suurempiin työstettäviin kappaleisiin, mikä tunnistettiin työsuojelulliseksi haasteeksi, koska kappaleiden käsittely ja siirtely aiheuttavat uudenlaista fyysistä kuormitusta ja tapaturmavaaraa.

Työsuojeluun liittyvät asiat hoitaa pääsääntöisesti työsuojelupäällikkönä toimiva yrittäjä. Asioista keskustellaan työsuojeluvaltuutetun kanssa sekä koko henkilöstön kanssa ei-organisoidusti kahvitaukojen yhteydessä ja työn lomassa. Haastateltavat kuvasivat henkilökuntaa työsuojeluun liittyen melko passiiviseksi, joka ei paljoakaan kommentoi puutteista tai ehdota parannuksia. Työterveyshuollon terveystarkastuksissa käydään säännöllisesti ja niissä seurataan kunkin terveydentilaa. Työnantaja tarjoaa henkilönsuojaimet, joiden käyttö ja valvonta on vaihtelevaa.

Tsp: "Jokaisella on henkilökohtaiset kuulosuojaimet. Ja kuka käyttää ja kuka ei. Siinäpä se on. Vanhaa sorsaa on vaikee opettaa uimaan. [...]

*Mää oon huono käyttäjä itte. Mää oon niitä huonompia esimerkkejä."*⁴

Tsv: "Tuolla tulee pidettyä tuolla koneen nurkassa aina."

Tsp: "Sää oot paras esimerkki siinä, kuka käyttää. Ja (nimi) on toinen, yks isännistä. Ja kyllä sitä aina joskus tulee huomautettuakin, että eikö olis syytä laittaa korvalaput korville."

Haastateltavat sijoittivat tarkastuksissa käsitellyistä asioista ei-olennaisiksi ne, jotka olivat heillä kunnossa. Näitä olivat esimerkiksi työajan seuranta, toistotyö sekä käsin tehtävät nostot. Kyseisiä asioita oli tarkastuskerptomusten mukaan käsitelty vuosina 2006–2009 jokaisella käyntikerralla ja jokaisella kerralla asian oli todettu olevan kunnossa. Olennaisiksi asioiksi sijoitettiin yksittäisiin puutteisiin liittyviä asioita kuten hengityksensuojainten käyttö ja vannesahojen suojaukset. Samoin olennaisiksi asioiksi haastateltavat sijoittivat hallintajärjestelmiä ja menettelytapoja koskevia asioita kuten läheltä piti -tapausten tutkinta, räjähdysuorausasiakirja ja työsuojelun toimintaohjelma. Näistä asioista työpaikka oli saanut toimintaohjeita jokaisen tarkastuksen yhteydessä vuoden 2006 jälkeen. Haastateltavat totesivat, että he saavat tästä huomautuksia niin kauan kunnes joku asiantuntija tekee heidän kanssaan yhdessä vaadittavat asiakirjat. Haastateltavat kritisivatkin menettelytapojen ja hallintajärjestelmien kirjaamisen vastuun olemista pelkästään työpaikalla. Haastateltavat kokivat, että heillä ei ole riittävää asiantuntemusta asioiden kirjaamiseen tarvittavalla tavalla.

"Mää en tunne itteeni ammattilaiseksi suunnitteleen tällaisia kaavakkeita ja papereita. Mää osaan niihin vastata, kun niitä multa kysytään ja joku esittää ne asiat mulle. Mä osaan ottaa niihin kantaa, mutta mä en osaa suunnitella niitä. Enkä mä haluakkaan päteä siinä asiassa, kun mä"

4 Sitaaiteissa käytetyt lyhenteet: tsp= työsuojelupäällikkö, tsv = työsuojeluvaltuutettu.

en ole ammattilainen. Kyllä se kuuluis ihan teille, jotka niitä papereita suunnittelette. Se papereitten teko ja niitten ohjeitten teko meille puusepille tai koneistajille. Me osataan tehdä vaan sitä työtämme ja huolehtia siitä, että sitä työturvallisuutta noudatetaan. Eikä se muissakaan samanlaisissa yrityksissä. Tää on kaikilla sama ongelma. Rimaa hipoen tehdään niitä papereita, että juur saadaan se tarkastaja tuosta ovesta ulos. Se tehdään käytännössä. Tää on sitä karua totuutta, kun ei kaunistella asioita.”

Tällä työpaikalla pidettiin oleellisena sitä, että työnantaja luo edellytykset työn tekemiseen turvallisesti ja terveellisesti. Työpaikalla ei esimerkiksi ollut tapahtunut vakavia tapaturmia useaan vuoteen. Työterveyshuoltoa pidettiin hyvänä yhteistyökumppanina työpaikan terveysolosuhteiden edistämisessä. Haastateltavat myös ymmärsivät, että työpaikalla on hyvä olla olemassa työsuojeluun liittyviä menettelytapoja ja kirjattuja dokumentteja. Valvovalta viranomaiselta odotetaan ohjausta ja tukea siihen, että työsuojeluasiat ovat myös kirjallisesti asianmukaisessa ja hyväksyttävässä kunnossa. Haastateltavien mielestä tärkeintä on kuitenkin työn tekeminen käytännössä turvallisesti eikä dokumentointi. He odottivat myös valvonnalta keskittymistä työpaikan todellisiin työskentelyolosuhteisiin eikä kirjallisiin tuotoksiin.

Tsp: "... Silloin paneuduttais niihin asioihin, mitä tuolla työmaalla on, eikä pelkkiin papereihin, mitä pitäis olla.”

Tsv: "Nii-ih.”

Tsp: "Mun mielestä se ei oo hyvä asia, että mulla on tuolla mapissa kaikki asiat kunnossa, mutta tuolla verstaalla ei ole.”

4.2 TYÖPAIKKA B

”Ei se turvallisuutta lisää, jos se on jollain paperilla tehty. Tärkeämpää se on, että se tuolla tuotannossa on kunnossa.”

Tämäkin haastateltava yritys on pieni alle 10 henkeä työllistävä puuteollisuuden yritys. Yrityksen johto tekee työtä kuten edellisessäkin esimerkissä verstaan puolella työntekijöiden rinnalla yrityksen johtamisen lisäksi. Haastateltavana oli yrityksen tuotantojohtaja, joka toimii työsuojelupäällikkönä. Työsuojeluvaltuutettua ei ole valittu, vaikka tarkastaja on antanut siitä kaksi kertaa kirjallisena suositusluonteisen ohjeen. Yritys oli muuttanut muutama vuosi sitten uusiin, edellisiä toimivampiin tiloihin. Samassa yhteydessä myös tässä yrityksessä oli uusittu konekantaa. Työsuojelulliseksi haasteiksi mainittiin kemikaalit, pöly ja melu. Työpaikalle oli tehty 5 tarkastusta vuosina 2001–2011. Näistä tarkastuksista ennen vuotta 2006 oli tehty kaksi tarkastusta.

Tällä työpaikalla turvallisuuden kehittyminen kulminoituu nykyisiin toimintoihin. Entisissä tiloissa oli tiedossa tapaturmavaaroja, joita tarkasta-

jakin oli työsuojelupäällikön mukaan osittain katsonut läpi sormien, koska niihin ei ollut mahdollista saada turvallisempia ratkaisuja. Entisissä tiloissa oli esimerkiksi tapahtunut työtaturma, jonka kaltaista yrittäjä pitää nykyisissä toimitiloissa hyvin epätodennäköisenä. Yrityksen siirtyessä nykyisiin tiloihin tuotantotilojen pinta-ala kaksinkertaistui, mikä mahdollisti tavarain ja koneiden sijoittelun töiden turvallisen sujumisen näkökulmasta. Esimerkiksi nostoapuvälineiden hankinnalla ja sijoittelulla pyrittiin vähentämään käsin tehtäviä nostoja ja siirtoja. Samassa yhteydessä rakennettiin tarkoituksenmukainen purunpoistolaitteisto.

Yksittäisenä korjauskohteena yrittäjä piti esimerkiksi uusien koneiden hankintaan liittyviä asioita. Työsuojeluviranomainen oli mukana uusien koneiden asennusten suunnitteluvaiheessa kertomalla lain ja asetusten vaatimuksista sekä huomioon otettavista asioista, mutta yrittäjät itse valitsivat, minkälaiseen ratkaisuun päätyivät. Tällaista toimintaa työpaikalla pidettiin hyvänä, koska muuten työpaikka ei olisi oivaltanut toimivaa ratkaisua. Tarkastaja oli käynyt paikan päällä kahteen kertaan tarkastamassa koneen asennuksen eri vaiheita. Ensimmäisellä kerralla tarkastaja antoi kehotuksen puuttuvasta portista ja seurantakäynnillä hän tarkasti, että portti oli asennettu paikoilleen.

"Konetta kiertää suojahäkki. Ja se on itse asiassa tuolta työsuojelusta tullu. Tietyt normit tuli, että minkä mukaan se pitää olla. Me ite katottiin, että mistä me se otettiin."

"Se (erään koneen suojaratkaisu) oli tosi hyvä, että se meille määrättiin. Eipä sitä varmaan muuten olisi tullut laitettua."

Tämä työpaikka oli valveutunut turvallisista toimintatavoista. Yrittäjät olivat sisäistäneet työturvallisuuden kuuluvan osaksi heidän tulevaa työtään jo opiskeluaikana. Tällä työpaikalla ei toimittu turvallisesti, koska laki niin edellyttää, vaan koska sitä pidetään itsestään selvyytenä, ettei työtaturmia tapahtuisi. Tällä työpaikalla myös korostettiin sitä, että olennaista on turvallinen toiminta työssä eikä se, miten asioita on kirjattu. Uusissa toimitiloissa ei ole tapahtunut yhtään työtaturmaa, mitä yrittäjä pitää kaikkein tärkeimpänä todisteena siitä, että heillä asiat ovat kunnossa.

"Näihin ei sinänsä tarvita mitään lakia. Meidän työpaikalla nää tulee itsestään selvyytenä. Kuulosuojainten käyttö, työjalkineet, käsineet, maskit. Kaikki ollaan ite hommattu. Kukaan ei oo meille sano, että nämä möset pitää olla, vaan se on itestä lähtöisin. Ei siihen tarvita lakia."

Työsuojelupäällikön mukaan turvallinen toiminta on ennen kaikkea riippuvainen työntekijästä itsestään. Työnantajan vastuulla on luoda sellaiset puitteet, että työ on mahdollista tehdä turvallisesti asianmukaisilla koneilla ja tarvittavia suojaimia käyttäen. Työnantajan vastuulla on sen lisäksi pereh-

dyttää erityisesti uudet työntekijät koneiden turvalliseen käyttöön. Uusien työntekijöiden valvonta on myös tärkeää. Vastuu turvallisesta toiminnasta on kuitenkin kullakin työntekijällä itsellään. Työnantaja ei voi pakottaa kehtään, vaikka suojainten käyttöä suositellaankin.

"Kaikkein tärkein on sen työntekijän omassa päässä. Vaikka se kone olis kuin suojattu, mutta jos ei ole yhtään järkeä päässä, niin siinä saa silvottua ittensä. Kaikkein tärkein on se tolkku ja järki siinä tekemisessä."

Työpaikalla pidettiin hyvänä, että tarkastaja käy säännöllisesti työpaikalla. Olosuhteet työpaikalla pitää olla koko ajan kunnossa, siksi on sama, milloin tarkastaja tulee. Yrittäjä totesi, että ulkopuolinen arvioija näkee tilanteen toisin kuin työpaikan oma väki ja on pelkästään hyvä, että epäkohdat tulevat esille.

"Ei se mikään juhlahetki ole, mutta hyvä, kun joku tulee katsomaan tätä työpaikkaa ulkopuolisen silmin. Eihän se mikään poliisi ole, mikä kattoo, että mitä voi rangaista. Hyvällä asiallahan siinä liikutaan."

4.3 TYÖPAIKKA C

"Iha hyvä, kun tarkastaja on käynyt ja vähä potkinu meitä persuuksiin. Jos ei se olisi käynyt, niin me emme olisi tällä tasolla"

Haastateltu yritys on vajaa 100 henkilöä työllistävä metalliteollisuusyritys. Työpaikalla ei tunnisteta suuria yksittäisiä merkittäviä tuotannollisia tai rakenteellisia muutoksia, mutta tuotanto ja henkilöstömäärä ovat kasvaneet tasaisesti ja vakaasti sekä yritysostojen että tuotekesyntyn johdosta. Tuotantotiloja on myös laajennettu vuosien myötä useita kertoja. Haastattelussa olivat mukana kehityspäällikkö, joka toimii työsuojelupäällikkönä, sekä työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu. Kumpikin on toiminut tehtävässään useita vuosia. Työpaikalle oli tehty kymmenkunta tarkastusta vuosina 2000–2011.

Haastateltavat nimesivät työpaikan jatkuviksi työsuojeluhaasteiksi tuotantotilojen ilmanlaadun koneiden läheisyydessä ja siihen liittyen kohdepoistot sekä käsin tehtävät nostot ja siirrot. Henkilönsuojainten käyttö työntekijöiden keskuudessa todettiin ongelmalliseksi. Työntekijät eivät ole kovin motivoituneita esimerkiksi suojalasiin käyttöön, ja työsuojeluvaltuutettu onkin usein kehottanut suojainten käyttöön muun muassa hiomakonetta käytettäessä. 2000-luvun vaihteessa mainittiin myös työpaikan työilmapiiri ja työntekijöiden henkinen hyvinvointi työsuojeluhaasteeksi. Työpaikalla on pyritty johdonmukaisesti edistämään työsuojelua, ja konkreettisia parannuksia onkin saatu aikaan, esimerkiksi kohdepoistoihin ja työilmapiiriin. Riskinarviointia on työpaikalla systematisoitu vähitellen. Viime vuosina myös työterveyshuolto on ollut mukana riskien arvioinnissa ja toimenpide-

ehdotusten tekemisessä, mitä pidettiin erittäin onnistuneena toimintatapana. Tällä hetkellä suurimmaksi työsuojeluhaasteeksi haastateltavat nimesivät edelleen käsin tehtävät nostot.

Tsv: "Asiat on pikkuhiljaa saatu parempaan suuntaan. Ja ainahan sitä tehtävää on."

Tsp: "Nii, sitä on ollu kaiken maailman vaaran arviointia ja kaikkea tämmöstä. Sitä on tullut paljon lisää tehtäviä verrattuna, mitä aiemmin tehtiin. Niitä kun on käyty läpi, niin sieltä on havaittu tietyn näköisiä asioita, että kato, tässähan oli jotain järkeäkin tehdä tämmönen aika rankka työ. Aikasemmin sitä on vaan kuunneltu ja kyselty käytäväkeskusteluissa, että minkälaisia ongelmia teillä on. Nyt niitä on sitten systemaattisesti läpikäyty."

Tsv: "Työterveyshuolto on mukana kartottamassa näitä. Työasentoja käydään läpi ja onko pöydät hyvällä korkeudella ja tämmöstä."

Tehtyjä työpaikkatarkastuksia haastateltavat kuvasivat kaksijakoisesti. He tiedostivat, että tarkastukset ovat tarpeellisia, mutta samalla niitä kuvattiin poliisi-rosvo -metaforalla. Työsuojelupäällikkö arvioi tarkastusten muuttuneen vuosien aikana enemmän yhteistyötä korostaviksi arvellen syyksi osittain sen, että heidän turvallisuustasonsa on noussut ja osittain sen, että tarkastajan työote on muuttunut. Työsuojelupäällikkö näki tarkastusten olevan johdonmukaista toimintaa suhteessa yrityksen tuotannon ja työsuojelutoiminnan kehitykseen.

Tsp: "Kaikennäköistä pientä sieltä löytyy sieltä täältä. Se parantaa meidän asioita, jees, mutta jotenkin siinä on, ikävä kyllä, vähän on aina mielessä, että nyt on rosvo ja poliisi -meininki päällä. Se on kumminkin muuttunut paremmaksi ajan myötä. Ehkä myös siitä, että ei ole rosvoilla niin kauheesti piilotettavaa, en tiedä."

Tsv: "Eihän se tarkastaja tiedä, jos ei sitä kierrätetä täällä paikasta toiseen. [...] Mitä tarkastaja on pistänyt kertomukseen, niin kyllähän se aina on korjattu sitä mukaa."

Tsp: "Olisko siinä myös tämä tarkastajien tapa toimia muuttunu hieman enemmän tällaiseksi yhteistyöasiaksi. Ei niin, että he määrää ja kertoo, vaan että siinä on oikeesti semmosta kahdenkeskistä ja kolmekeskistä ruvennut tuleen".

Tsv: "Kyllä mä ihan samaa mieltä olen."

Tällä työpaikalla työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu pystyivät palauttamaan hyvin mieliin tarkastuksilla käsiteltyjä asioita, mikä viittaa siihen, että tarkastajan käynti on ollut yritykselle merkittävä tapahtuma. Olennaisten ja ei-olennaisten asioiden sijoittelussa määrävänä tekijänä olivat työpaikan kokonaistilanne ja senhetkinen työsuojelutoiminnan kehitysvaihe. Tästä esimerkkinä on uudisrakennuksen lattialakkauksen yhteydessä

tapahnutun altistuminen kemiallisille aineille, minkä olennaisuutta haastateltavat pohtivat pitkään, koska altistuminen oli hetkellistä yhtenä työpäivänä. He tiedostivat altistumisen vaarat, mutta pitivät asiaa yksittäistapauksena, jolla ei ole kovin suurta merkitystä työsuojelun määrätietoisessa kehittämisessä. Olennaisempina asiana työpaikalla pidettiin esimerkiksi käsin tehtävien nostojen riskinarviointia, koska kyseinen asia on heillä edelleen ajankohtainen tehdyistä parannuksista huolimatta.

Työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa keskeinen foorumi oli yhteistoimintakokoukset, joihin osallistuivat sekä työnantajan että työntekijöiden edustajat ja joissa käsiteltiin työsuojeluun liittyviä asioita. Osa osallistujista oli vakiojäseniä, osa taas tapauskohtaisesti kutsuttuja. Tätä foorumia ei kutsuttu työsuojelutoimikunnaksi, mutta tarkastajan ohjeen mukaisesti oli tehty kirjallinen sopimus, jotta foorumi on rinnastettavissa työsuojelutoimikunnaksi. Osa työntekijöistä on aktiivisia ilmoittamaan läheltä piti -tapahutumia ja kommentoimaan työsuojeluun liittyviä asioita työsuojeluvaltuutetulle, osa taas on kommentoimatta mitään asiaan liittyvää. Kehittämisideat ehdotetaan yleensä suoraan työnjohdolle.

Tällä työpaikalla keskusteltiin myös menettelytapojen ja hallintajärjestelmien merkityksestä. Työsuojeluvaltuutettu piti oleellisena, että tarkastaja puuttuu konkreettiseen työn tekemiseen, eikä pelkästään vaadittaviin dokumentteihin. Työsuojelupäällikkö taas oli sitä mieltä, että menettelytapoja laatiessa asioita tulee mietittyä perusteellisemmin. Hän piti esimerkiksi Halmeri-menetelmää hyvänä systemaattisena apuvälineenä oman työsuojelutoiminnan arvioimisessa ja toteuttamisessa. Halmeri-tarkastuksen jälkeen työpaikalla on alettu tehdä muun muassa kirjallisia läheltä piti-ilmoituksia. Työsuojelupäällikkö totesi kirjallisten dokumenttien laatimisen olevan työlästä ja aikaa vievää. Molemmat myös tiedostivat, että oleellista on se, miten menettelytavat ja hallintajärjestelmät toteutuvat käytännön työssä – eivät dokumentit sinänsä.

Tsp: Tavattoman raskaita tehdä, nämä vaaran arvioinnit. [...] Että saadaan sitä järjestelmää aikaseksi, niin on se vaan aika rankkaa.

Tsv: Tää pyörii liikaa näitten lappujen ympärillä. Ei se mitään auta, jos me tehdään riskianalyysia, jos ei ne tuolla (tuotannossa) ota huomioon asioita.

Tsp: Toki silloin me joudutaan katsomaan peiliin, että jos me ei saada niitä asioita tuonne (tuotantoon). On pyritty viemään, mutta ei varmasti tarpeeksi.

4.4 TYÖPAIKKA D

”Se työmaa muuttuu joka päivä, se on aina erilainen. Se on suuri työsuojeluhaaste”

Haastateltava yritys on noin 50 henkilöä työllistävä alueellisesti toimiva rakennusalan yritys. Yritys tekee pääasiallisesti uudisrakentamista. Rakennuskohteet ovat sekä asuintaloja että teollisuushalleja. Yrityksen työntekijät tekevät monipuolisesti rakentamiseen liittyviä töitä ja yritys pyrkii minimoimaan aliorakointisijoiden määrää. Haastattelussa olivat mukana työsuojelupäällikkönä toimiva tuotantoinsinööri, työsuojeluvaltuutettu ja kyseisen työmaan vastaava mestari. Haastateltavat pohtivat työsuojeluhaasteiden olevan osittain työmaakohtaisia, mutta kaikilla työmailla toistuviksi työsuojeluhaasteiksi haastateltavat mainitsevat putoamisvaaran sekä turvallisen työskentelyn jatkuvasti muuttuvissa olosuhteissa. Lisäksi mainittiin melu, pöly ja vuodenaajoista riippuva lämpötila. Yritys on viime aikoina tehnyt aiempaa enemmän urakkakohteita, jolloin koko toiminta työmaalla muodostuu erilaiseksi kuin omana tuotantona tehtävissä kohteissa, mikä myös koettiin työsuojeluhaasteeksi. Yrityksen eri työmaille oli tehty yli 30 tarkastusta vuosina 2001–2011. Tarkastukset jakautuvat tasaisesti eri vuosille.

Tällä työpaikalla esimerkiksi putoamissuojausten merkitys tiedostettiin erittäin tärkeäksi. Yksittäisen työntekijän turvallisen käyttäytymisen varaan ei voi työmaan turvallisuutta rakentaa. Putoamissuojausta tarvitaan, koska työnantaja tai työsuojeluvaltuutettu eivät voi olettaa, että kaikki työmaalla liikkuvat tiedostavat samat putoamisvaarat, jotka juuri kyseisessä työpisteessä työskentelevä tunnistaa. Lisäksi työmaan jatkuva muutos tarkoittaa vaaranpaikkojenkin jatkuvaa muutosta.

Tsv: ”Vaikka joku kaidehomma joskus tuntuu, että se ei ole niin välttämätön, mutta kyllä se silti on tärkeä. Meitä on niin monenlaisia. Vaikka itte tietää, että sä et voi kävellä tosta, niin joku muu voi mennä siitä ajatuksissaan, kun ei tiäkkään niin hyvin sitä työmaata.”

Haastateltavien mukaan työpaikalla työsuojelua tekevät kaikki. Työmaakohtainen työsuojeluvaltuutettu on valittu, ja vastaavan mestarin rooli ja vastuu tunnustetaan esimerkiksi valvonnassa. Työmaalla työskentelevien henkilönsuojainten kuten kuulonsuojainten ja kypärän käytön lisääntymisen arveltiin johtuvan toisaalta lainsäädännöstä, toisaalta käyttömukavuuden paranemisesta ja yleisestä turvallisuus- ja terveystietoisuuden lisääntymisestä. Ammattilehdet ja muut turvallisuusmyönteiset lehtiartikkelit muokkaavat työntekijöiden asenteita ja toimintaa turvallisuutta edistävään suuntaan. Työnantaja tarjoaa työpaikalla tarvittavat henkilönsuojaimet ja työvaatteet. Tällä työmaalla tosin paljastui, että aliorakointisijat käyttivät huolellisemmin suojaimia kuin yrityksen omat työntekijät.

Rakennustyömaalla keskusteltiin siitä, onnistuuko työn tekeminen muuttuvissa ja vaihtelevissa olosuhteissa aina turvallisuusmääräysten mukaisesti. Tarkastajan puuttuminen esimerkiksi A-tikkaista puuttuvaan alatukeen sijoitettiin epäolennaiseksi, koska tuella ei ole mitään merkitystä kovalla alustalla. Sen lisäksi alatuki todettiin ongelmalliseksi käyttää ahtaissa olosuhteissa kuten wc:ssä, jossa oviaukko on kapeampi kuin A-tikkaiden alatuki. Toinen vastaava esimerkki oli puuttuva porraskaide, jonka tarkastaja oli kirjannut pöytäkirjaan.

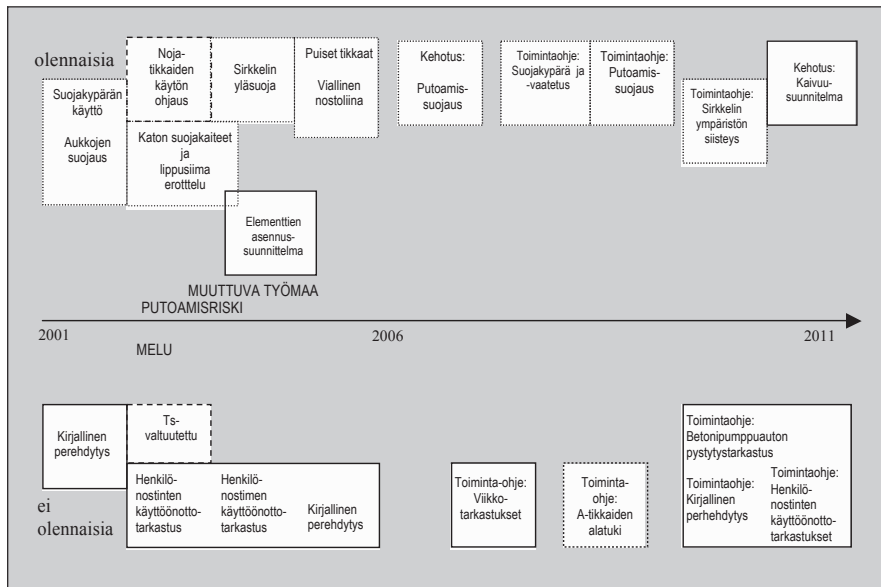
Tsp: "Ongelmallista on esimerkiksi kaksikerroksiset asunnot, joissa on ahdas porraskäytävä ja ahtaasta aukosta pitää kantaa tavaraa ylös...."

Tsv: "Siellä ei voi olla kaidetta. Et sä saa siitä levyjä ylös."

Tsp: "Mä joskus testasin neljää eri tapaa tehdä putoamissuojausta ja nousuportaat työmaan aikana. On tosi vaikee sanoo, mikä on järkevin tapa. Ne on niin tapauskohtasia."

Työmaalla keskusteltiin myös siitä, miten kirjaimellisesti kaikkia määryksiä tulee noudattaa jokaisessa työvaiheessa. Tarkastaja oli puuttunut suojakypärän käyttöön nostotöiden yhteydessä, mikä sijoitettiin olennaiseksi. Jos tarkastaja olisi huomauttanut siitä loppusiivouksen yhteydessä, asia olisi sijoitettu ei-olennaiseksi. Haastateltavat totesivat, että turvallisuusmääräysten tarkoitus on hyvä, mutta noudattaminen käytännössä joskus lähes mahdotonta. Määräysten noudattaminen on tapauskohtaista. Työmaalla edellytetään tällä hetkellä samanlaista ja samantasoista turvallisuustoimintaa koko työmaan ja kaikkien työvaiheiden ajan, vaikka senhetkisessä työssä ei olisi vaarojakaan. Haastateltavat toki totesivat, että turvallisen ja turvattoman toiminnan välinen rajanveto sekä turvallisuusmääräysten soveltaminen ovat käytännössä vaikeita.

Tällä työpaikalla arvioitiin olennaisiksi asioiksi yksittäiset korjaukset ja puutteet kuten aukkojen suojaus, sirkkelin suojaus, työmaan siisteys ja järjestys sekä suojakypärän käyttö. Ei-olennaisiksi asioiksi sijoitettiin menettelytapoihin ja kirjallisiin dokumentteihin liittyvät asiat kuten kirjallinen perehdytys, henkilönostinten määräaikaistarkastusten pöytäkirja ja viikkotarkastukset. Alkuperäinen kuva työpaikalla tehdystä paperiarkista on nähtävissä liitteessä 5. Kuvassa 29 on esitetty pelkistetysti, miten työpaikalla sijoiteltiin tarkastuksella käsitellyt asiat. Tässä rakennusyriyksessä työsuojelutarkastajan toimivallan käyttö oli ollut pääosin toimintaohjeitten antamista. Muutamassa annetussa kehotuksessa määräaika asetettiin tarkastuspäivälle eli työpaikan oli saatettava asia välittömästi asianmukaiseen kuntoon.



Kuva 29. Työpaikan tarkastuksella käsitelyjen asioiden sijoittelua paperiarkille⁵.

Työpaikalla perehdytetään kaikki työntekijät, mutta menettelytapaa ei ole kirjattuna. Perehdytyksen suhteen keskusteltiin siitä, tulisiko se vastavaan mestarin oikeusturvaa vahingon sattuessa, jos menettelytapa olisi kirjattuna. Työntekijöiden turvallisuuteen sillä ei koettu olevan merkitystä.

"Toi kirjallinen perehdytys on mun (vastaava mestari) kannalta hyvä tehdä aina. Koska silloin, jos jotain tapahtuu, pystyy näyttämään, että se on oikeesti tehty. Jos se on suullisesti tehty, niin siinä on äkkiä sana sanaa vastaan, että onko sitä tehty vai ei."

Viikkotarkastus sijoitettiin epäolennaiseksi, koska maanrakennusvaiheessa sitä ei vielä pidetty tärkeänä: silloin työmaalla on vain muutama työntekijä ja vähän tapahtumia. Sen sijaan siinä vaiheessa, kun työmaalla on paljon työntekijöitä ja tapahtumia, viikkotarkastukset ovat hyviä, koska silloin tulee pikkuaasiat huomattua. Isot asiat kuten vesikatkoiteet ovat itsestäänselvyksiä, joita varten viikkotarkastuksia ei tarvita. Tällä työpaikalla tärkeänä pidettiin turvallisen toiminnan toteutumista käytännössä, ei niinkään niiden kirjaamisesta. Tarkastajan käyntiä pidettiin hyvänä, jos tarkastuksen henki on ohjaavaa ja keskustelevaa. Pelkkiin puutteisiin keskittymistä ei koeta rakentavana, koska puutteet saattavat liittyä epätietoisuuteen, inhimilliseen erehdykseen tai työmaan silloisen hetkelliseen tilanteeseen. Tarkastajalta toivottiin myös hyvää palautetta, mikäli siihen on aihetta.

⁵ Menettelytapoja ja hallintajärjestelmiä kuvaavat tekstilaatikat on korostettu jatkuvalla viivalla, yksittäisiä puutteita kuvaavat tekstilaatikat pisteviivalla ja tiedon lisäämistä kuvaavat tekstilaatikat katkoviivalla.

4.5 TYÖPAIKKA E

”Haluttiin, että työsuojelupiiri tulee ja tarkastetaan kaikki meidän kiinteistöt ja käydään kaikki meidän osastot läpi. Vaade ei oo tullut sieltä, vaan me oltiin oikeestaan aktiivisia siinä kohtaa.”

Haastateltava työpaikka on iso julkinen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikka. Työpaikalla oli tapahtunut merkittävä hallinnollinen ja organisaatorinen muutos ja muutoksen yhteydessä työsuojelupäällikkö oli vaihtunut. Samoin työpaikan johdon tehtävänkuvat ja vastualueet olivat vaihtuneet. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetut olivat jatkaneet entisissä tehtävissään. Haastattelun kohteena olevassa paikallisyksikössä tehdään hoitoalan asiakastyötä tiloissa, jotka eivät vastaa parhaalla mahdollisella tavalla nykyisen asiakaskunnan vaatimuksia. Työpaikalle oli tehty 4 työpaikkatarkastusta vuosina 2001–2008. Vuoden 2008 organisaatiouudistuksen jälkeen tarkastuksia oli tehty laajasti useampina käynteinä kattaen lähes kaikki osastot ja tukitoiminnot. Tässä haastattelussa keskityttiin vuoden 2008 ja sen jälkeisiin tapahtumiin kyseisten tarkastusten laajuudesta johtuen. Haastattelussa olivat mukana kaksi johtotehtävissä olevaa henkilöä sekä toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu.

Tälle työpaikalle ominaista oli työsuojelun asianmukainen organisoituminen, mikä tarkoitti sitä, että edustuksellinen työsuojelu hoiti tehtävänsä hyvin. Koko organisaation työsuojelutoimikunnan kokoukset olivat säännöllisiä. Paikallisyksikössä oli valittu työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetut ja yhteistyötä uuden työsuojelupäällikön sekä henkilöstön välillä pidettiin toimivana. Haastateltavien mukaan myös välitön työsuojelu oli kunnossa eli työsuojelun todettiin koskevan koko henkilöstöä ja työsuojelua tekevät kaikki.

Tutkija: ”Ketkä teillä tekee työsuojelua?”

Tsv: ”No, meillä tavallaan tekee kaikki. Joka osastolla on turvallisuusvastaavat nimitetty ja turvallisuussuunnitelmat on tehty ja onhan se jokaisen työntekijän vastuulla tämä työturvallisuus.”

Johtaja: ”Kyllä meillä työntekijät on aika aktiivisiakin. Herkästi ottaa yhteyttä ja sitä keskustelua käydään.”

Työn turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä asioita käsiteltiin työpaikan omissa henkilöstöpalavereissa sekä koko organisaation työsuojelutoimikunnassa. Uusi organisaatio oli tuonut uusia yhteistyötahoja, joiden kanssa yhteistyö oli lähtenyt hyvin alkuun. Edelleen työpaikka toimi ja teki itsenäisiä päätöksiä myös paikallisesti omassa yksikössään. Merkittäviksi työsuojeluhaasteiksi mainittiin asiakasväkivallan uhka sekä työskentely vanhoissa rakennuksissa. Lisäksi haastateltavat tunnistivat asiakaskunnan muutoksen muuttaneen myös työsuojeluhaasteita.

Tämä haastattelu oli enemmän poikkileikkaus kuin pitkittäiskatsaus työpaikan työsuojeluhistoriaan. Tässä haastattelussa keskityttiin olennainen – ei olennainen -arvioinnin jälkeen siihen, minkälaiset asiat olivat edistäneet työpaikan työsuojelua ja kehittäneet työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä ja minkälaiset asiat taas ovat olleet kertaluonteisia yksittäisiä asioita (liitteessä 6 on nähtävillä autenttinen kuva, kuvassa 30 on pelkistetty esitys). Tarkastuksilla käsiteltyjä asioita haastateltavat arvioivat pääosin olennaisiksi.

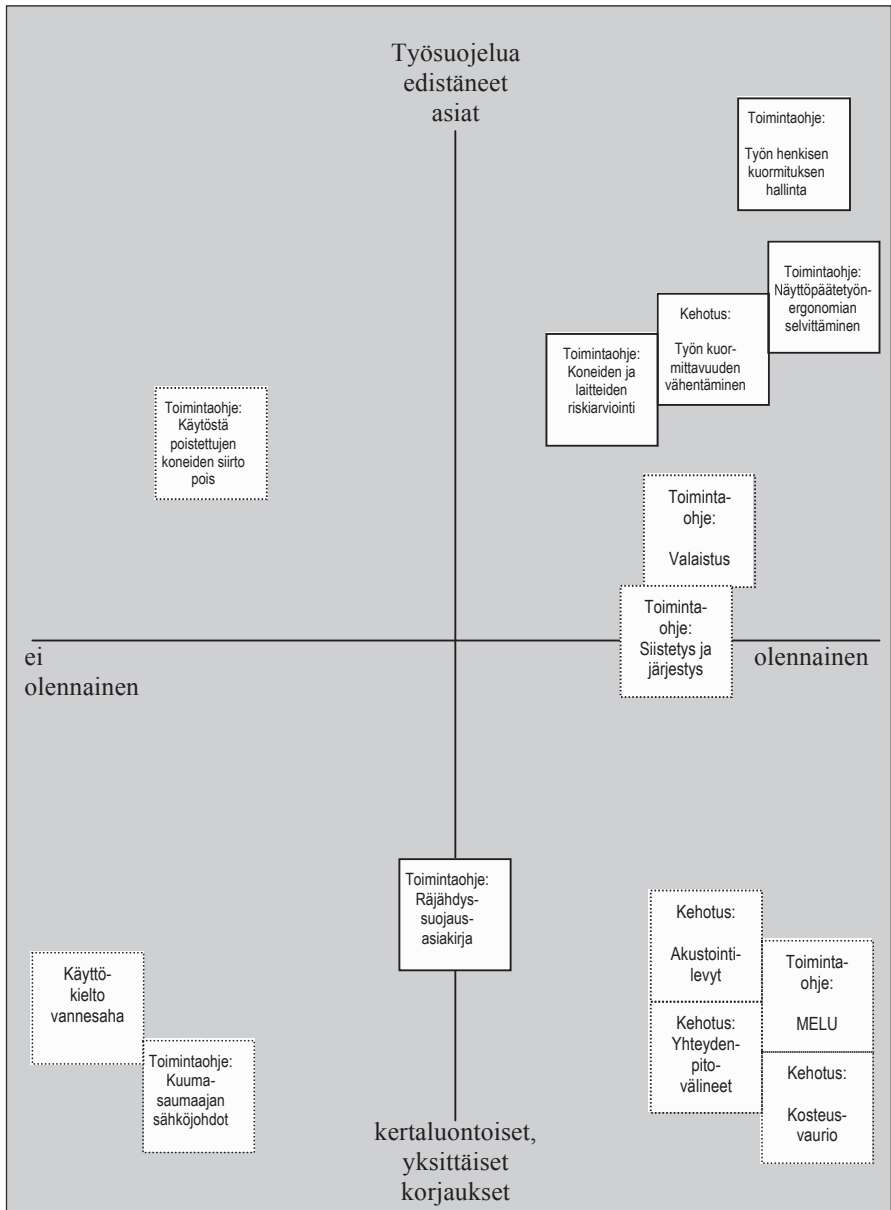
Haastateltavat kuvasivat, että heillä tehdään vaativaa hoitotyötä ja asiakaskunta on muuttumassa hoidollisesti yhä vaativampaan suuntaan. Tarkastuksilla olikin puututtu työn fyysisten ja psyykkisten kuormitustekijöiden arviointiin ja hallintaan sekä asiakasväkivallan uhkaan. Tämä työpaikka on haastatelluista ainoa, jossa tarkastaja on antanut toimintaohjeen ja kehotuksen työn henkisestä kuormittavuudesta.

Keskustelua herätti tarkastajan puuttuminen vähäisessä käytössä oleviin tai käytöstä poistettuihin koneisiin ja laitteisiin, jotka haastateltavat sijoittivat epäolennaisiksi. Keskustelussa tuli kuitenkin esiin, että käytöstä poistetut koneet saattaisivat edelleen olla samoissa tiloissa, ellei tarkastaja olisi niihin puuttunut. Nyt tarkastajan käynti herätti hävittämään koneet lopullisesti. Kiinnostava yksityiskohta oli, että tarkastaja oli käyttänyt rajoittavinta toimivaltaansa eli antanut käyttökiellon eräälle koneelle ja kyseisen asian haastateltavat sijoittivat kaikkein epäolennaisimmaksi. Kyseessä oli vannesaha, jossa ei ollut asianmukaista suojausta, mutta jota ei enää käytetty.

Epäolennainen – olennainen -keskustelun jälkeen haastateltavat sijoittivat liimalaput uudelleen janalle kertaluontoiset, yksittäiset asiat vs. työsuojelua, turvallisuutta ja terveellisyttä edistävät asiat. Tässä tarkastelussa huomattiin, että työn kuormittavuuden arviointi ja hallinta sekä riskinarviointiin liittyvät asiat sijoitettiin työsuojelua edistäviin asioihin. Kuvassa 30 jatkuvalla viivalla korostetut tekstilaatikot kuvaavat menettelytapoja ja hallintajärjestelmiä ja sijaitsevat pääosin oikeassa yläkulmassa. Yksittäisinä, kertaluontoisina asioina pidettiin koneisiin, laitteisiin ja työpaikan puitteisiin liittyviä asioita. Kuvan 30 alareunassa sijaitsee useita pisteviivalla korostettuja tekstilaatikkoja, jotka kuvaavat yksittäisiä puutteita.

Tarkastajan toimivallan käyttö: toimintaohje, kehotus tai suositusluontoinen ohje eivät määritä työpaikalla asioiden oleellisuutta eivätkä työpaikan työsuojelun kehittämistä. Sen sijaan tarkastajan puuttuminen menettelytapoihin on työpaikan näkökulmasta edistänyt työpaikan työsuojelua. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että hallintajärjestelmät ja menettelytavat ovat tärkeitä työsuojelun toteutumiseksi käytännössä.

"En mä koe, että me tehtäis kauheesti papereita sinne hyllyyn vaan sen takia, että ne täytyy tehdä, ettei niillä olis mitään merkitystä. Semmonen kulttuuri on ollut ja mennyttä."



Kuva 30. Työpaikan tarkastuksella käsiteltävien asioiden sijoittelu paperiarkille⁶.

⁶ Menettelytapoja ja hallintajärjestelmiä kuvaavat tekstilaatikat on korostettu jatkuvalla viivalla, yksittäisiä puutteita kuvaavat tekstilaatikat pisteiviivalla.

Toisaalta tarkastukset sinänsä eivät ohjaa organisaation menettelytapojen laatimista ja kehittämistä. Nykyisessä organisaatiossa työsuojeluasioita tehdään myös organisaation yhteisen aikataulun ja toteutussuunnitelman mukaisesti, eikä pelkästään yksittäisen paikallisyksikön tai toimialan tarpeen mukaan.

"Me teemme riskinarvioinnin pääorganisaation ohjeiden ja aikataulun mukaisesti, ei siihen tarkastuksilla ole paljon vaikutusta."

Tarkastuksilla oli kuitenkin merkitystä, kun paikallisyksikkö esittelee kehittämistoimenpiteitä. Tarkastajan puuttuminen työpaikalla puutteellisesti hoidettuihin asioihin koettiin helpottavan asioiden viemistä organisaatiossa eteenpäin. Ehdotettuja toimenpide-ehdotuksia voi perustella tarkastusker-
tomuksella.

"Jos jotain kiinteistöihin liittyvää korjaustarpeita tulee tämmösessä tarkastuskertomuksessa esille, niin sehän tavallaan se meidän keino saada näitä meidän tarpeita... [...] Sillon kun siellä on se työsuojelupiirin tarkastuskertomus ja siinä on jotain korjauskehotuksia annettu, niin silloinhan meillä on dokumentti, että hei meidän täytyy saada tää asia nyt kuntoon."

4.6 YHTEENVETOA HAASTATTELUISTA

Haastateltavat työpaikat ovat osa työpaikkakirjoa, jota tarkastajat työssään kohtaavat. Työpaikkojen työsuojeluhaasteet ja tapa, miten työpaikat vastaavat haasteisiin, vaihtelee toimialoittain ja toimialojen sisällä eri työpaikkojen välillä. Tarkastusten vaikutusten kannalta on merkittävää, mille työpaikoille valvonta suunnataan ja minkälainen työote tarkastajalla on.

Työsuojeluvalvonnan linjauksissa on mainittu tarkastusten suuntaaminen ongelmallisille työpaikoille. Haastatellut työpaikat tiedostivat hyvin työsuojeluhaasteensa ja pyrkivät pitämään huolta työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä. Kaikki työpaikat esimerkiksi tarjosivat työntekijöilleen tarvittavat henkilönsuojaimet. Työpaikat eivät mieltäneet omaa työpaikkaansa mitenkään erityisen ongelmalliseksi. Osa työpaikoista arvioi jopa työpaikkansa turvalliseksi, koska sattuneita työtaturmia ei ollut ollut. Haastateltuja toimialoja sen sijaan pidetään tilastotiedon perusteella ongelmallisina. Rakennusala, metalli- ja puuteollisuus ovat tapaturmatilastojen kärjessä. Sosiaali- ja terveysalalla tiedetään olevan sairauspoissaoloja työntekijöiden liiallisen henkisen ja fyysisen kuormituksen takia. Haastatelluille rakennusalan ja teollisuuden työpaikoilla tarkastajat olivatkin puuttuneet riskinarviointiin ja sosiaali- ja terveysalan työpaikalla henkiseen kuormitukseen. Kaikilla haastatelluilla työpaikoilla oli kunnossa olevia asioita ja lain minimitason alittavia puutteellisuuksia.

Haastattelujen tavoite oli syventää tietoa siitä, miten tarkastus kohdentuu kyseisen työpaikan työsuojeluhaasteisiin ja valmiuksiin vastata näihin haasteisiin. Työpaikat totesivat tarkastusten muuttuneen enemmän yhteistyöksi työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden edistämiseksi. Tämä viittaa siihen, että tarkastajat ottavat hyvin huomioon työpaikalla vallitsevan tilanteen ja työsuojeluhaasteet. Työpaikoilla oli hyviä kokemuksia esimerkiksi siitä, että tarkastaja on mukana työpaikan merkittävässä muutoksissa kuten uusien toimitilojen suunnittelussa tai koneiden hankinnassa.

Toisaalta haastatteluissa ilmeni tarkastuksilla toistuvasti käsiteltyjä asioita, jotka työpaikalla olivat kunnossa, eikä niissä ollut huomautettavaa. Muutamassa tapauksessa syntyi vaikutelma, että työpaikalla oli käsitelty työsuojeluvalvonnan painopistealueita, vaikka kyseiset painopisteet eivät koskettaneet tarkastettua työpaikkaa. Pääsääntöisesti näissä muutamissa haastatteluissa valvonta kohdistui työpaikalla tiedostettuihin työsuojeluhaasteisiin. Valvontaa ei kuitenkaan pidetty ainoana työpaikan työsuojelua merkittävästi edistävänä keinona. Työpaikan työsuojelua edistivät valvonnan lisäksi muun muassa yleinen turvallisuustietoisuuden lisääntyminen, toimitilaratkaisut ja työsuojelun yhteistoiminnan näkyminen arjen työssä, esimerkiksi palaverien esityslistoilla.

Työpaikat eivät pitäneet olennaisena, onko annettu velvoite toimintaohje vai kehoitus. Kaikki asiat, joihin tarkastaja puuttuu, on saatettava kuntoon. Myös suositusluonteiset neuvot haluttiin toteuttaa. Suositusluonteiset neuvot eivät tosin olleet vahvasti esillä haastatteluissa, koska haastattelutilanne nojautui tarkastuskertomuksiin, eikä niihin ole kirjattu, mitä ohjeita ja neuvoja tarkastaja on antanut. Haastatelluilla työpaikoilla oltiin myös yhtä mieltä siitä, että annettujen velvoitteiden seuranta on tärkeä osa vaikuttavuutta.

Tsp: "Mun on kyllä sanottava, että tavalla taikka toisella hänen on syytä se asia (seuranta) hoitaa. Ei välttämättä niin, että tulee katsomaan. Vaihtoehto on se, että pyytää joku kirjallinen selvitys tai jotakin muuta. Meinaan, jos sitä ei tapahdu, niin ikävä kyllä on kerrottava, että varmaan puolet jäis tekemättä tai se kuntoon laittaminen venyis."

Tsv: "Joo, kyllä se on hyvä, että selvitetään ja tulee sitten kirjallinen lappu, että on laitettu kuntoon."

Haastattelujen työpaikkojen mielestä oli tärkeää, että tarkastaja valvoo työpaikan käytännön olosuhteita, ei pelkästään hallintajärjestelmiä ja menettelytapoja. Kaksi suurinta haastateltavista työpaikoista ilmoitti aidosti hyötyvänsä kirjallisista dokumenteista. Näissä tapauksissa vaikutti siltä, että hallintajärjestelmien ja menettelytapojen pohdinta auttoi hallitsemaan työpaikan työsuojelun moniulotteisuutta. Pienemmillä työpaikoilla hallintajärjestelmien ja menettelytapojen tarkoitus ei ole yhtä selkeää. Esimerkiksi tarkastajan puuttuminen riskinarviointiin ja toimintaohjelman päivittämiseen aiheutti hämmennystä.

Tsp: "Mikä tää nyt on?"

Tutkija: "Tää on se sama toimintaohjelma, mikä on mainittu aikaisemminkin ja se, että se pitäisi tehdä, kun te ootte ensin tehny sen riskinarvioinnin, niin sen pohjalta tehdä se toimintaohjelma, että kuinka niitä riskejä niinku hallitaan?"

Tsp: "Onks siellä sitten maininta, että me ei olla tehty niitä?"

Työpaikkojen mielestä asia oli heillä kunnossa, mutta siitä huolimatta tarkastaja oli puuttunut asiaan toistuvasti eri tarkastuskäynneillä. Tämän perusteella voidaankin pohtia, mikä on tarkastusten vaikuttavuus hallintajärjestelmien tarkastamisen osalta, kun tarkastuskertomushistoriassa samat maininnat esiintyvät toistuvasti. Luultavasti tarkastajan näkemyksen mukaan työpaikan riskinarviointi ja sen perusteella tehty toimintaohjelma ei ole riittävä kuvaamaan työpaikan vaaroja ja niiden hallintaa, mutta työpaikan näkemyksen mukaan se on riittävä suhteessa heidän tarpeeseen tietää omista riskeistä ja niiden hallinnasta. Kaikilla työpaikoilla pidettiin tärkeänä sitä, että tarkastuksella kohdistetaan päähuomio siihen, miten työsuojelu toteutuu käytännön työssä.

"(Tarkastuksella olisi hyvää,) että ei olis niin paljon pykälää. Tarkastaja vaan tulis kattelemaan, että onks meillä asiat kunnossa, onko tapahtunut työtapaturmia, kyselis ihmisiltä saako sellaisia työsuojelullisia tavaroita, neuvoja. Paljon tässä on byrokratiaa."

Tarkastajan toivottiin kiertävän työpaikalla, jolloin tarkastaja saa todellisen kuvan työpaikasta ja sen perusteella pystyy antamaan ohjeita tai määräyksiä noudatettavaksi. Työpaikkojen näkökulmasta hallintajärjestelmien tarkastaminen ja niiden lainmukaisuuden osoittaminen ei todista, että asiat työssä ovat kunnossa. Työpaikat odottavat tarkastajan todentavan työolojen olevan turvallisia ja terveyttä uhkaamattomia. Tarkastajan käynti työpaikalla antaa myös työnantajalle varmuutta siitä, että viranomainen on nähnyt asiat ulkopuolisen asiantuntijan silmin ja työpaikan olosuhteet ovat työntekijöille turvallisia. Tarkastajan käynti auttaa lisäksi työnantajaa kiinnittämään huomiota työsuojelun kannalta kriittisiin kohtiin omalla työpaikalla. Työpaikoilla puhutaan melko vähän lain minimitason noudattamisesta. Sen sijaan siellä puhutaan turvallisista ja terveellisistä työoloista.

5 TULOSTEN POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa selvitettiin kyselymenetelmällä työpaikkojen näkemyksiä työsuojeluvalvonnan vaikutuksista niiden työsuojelu- ja turvallisuustoimintaan. Lisäksi selvitettiin työpaikan työsuojelun yhteistoiminnan toteutumista. Kyselyä täydennettiin viidellä työpaikalla tehdyillä ryhmähaastatteluilla, joiden avulla saatiin syvempää tietoa työpaikkojen valvontahistoriasta, valvonnan vaikutuksista ja työsuojelun yhteistoiminnan käytännön toimivuudesta. Tässä luvussa kootaan yhteen kyselyn ja haastatteluiden keskeiset tulokset. Tuloksia täydennetään valvontalain toimivuutta ja valvonnan vaikuttavuutta työsuojelutarkastajien näkökulmasta selvittäneen tutkimuksen (Ruotsala ym. 2010) tuloksilla. Näin päästään paremmin tarkastelemaan viitekehyksessä (Kuva 1) esitettyä vaikutusketjua, jossa valvontalaki, työsuojelun viranomaisvalvonta ja työpaikan työsuojelutoiminta ovat yhteydessä toisiinsa.

Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Tämän tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on otettava huomioon seuraavia tutkimuksen luotettavuuteen ja yleistettävyyteen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusotannaksi valittiin työpaikat, joihin oli tehty tarkastus toukokuussa 2010. Sähköiset yhteystiedot saatiin selville puoleen otantaan valituista työpaikoista. Kysely lähetettiin 807 työpaikalle, joista 221 työpaikalta yksi tai useampi henkilö vastasi. Vastaajajoukko on melko suppea, jolloin tilastollisten merkitsevyyksien analysointi ei onnistu luotettavasti. Syitä vastaajien vähäisyyteen ei tässä yhteydessä arvioida. Vastaajajoukko ei kaikilta osin vastaa tarkastettuja työpaikkoja. Vastaajajoukossa pienet alle 10 hengen työpaikat ovat aliedustettuina. Kyselyssä alle 10 hengen työpaikkoja edusti 35 % vastaajista, kun vuoden 2009 työsuojeluhallinnon toimintakertomuksen mukaan tarkastuksista hieman yli puolet (53 %) kohdistuu näille työpaikoille. Osasyynä pienimpien työpaikkojen aliedustukselle on, että vastaajajoukosta on rajautunut pois pienimpiä yrityksiä, joihin ei ollut löydettävissä sähköisiä yhteystietoja.

Kysely lähetettiin sähköisesti tarkastuksen kohteena olleiden työpaikkojen työsuojelupäälliköille, joita pyydettiin välittämään kysely edelleen myös muille tarkastukseen osallistuneille. Tämä menettely johti siihen, että vastaajajoukko painottui johtoon ja esimiehiin. Kyselyyn vastanneista henkilöistä yli puolet (55 %) edusti johtoa. Toimihenkilöitä vastaajista oli 30 % ja työntekijöitä 15 %. Esimiestehtävässä ilmoitti toimivansa 75 % vastaajista. Tässä kyselyssä myös työpaikat, joille ei oltu tarkastuksen yhteydessä annettu velvoitteita, ovat hieman yliedustettuina. Valvontatietorekisterin mukaan

toukokuussa 2010 tehdyistä viranomaisaloitteisista työolosuhdetarkastuksista viidesosa tehtiin työpaikoille, joille ei tarkastuksen yhteydessä annettu yhtään toimintaohjetta tai kehotusta. Tämän kyselyn vastaajajoukosta näitä työpaikkoja oli kolmasosa. Vastaajajoukko edustaa vahvasti myös yksityis-sektorin ääntä: vastaajista 59 % työskenteli yksityisessä yrityksessä. Vajaa kolmannes (27 %) vastaajista työskenteli kuntasektorilla. Vastaajajoukon koostumus on hyvä pitää mielessä tutkimustuloksia lukiessa.

Kahdeksan kuukauden aikaperspektiivi tarkastuksesta kyselyn toteuttamiseen on saattanut vaikuttaa siihen, että vastaajat eivät ole enää muistaneet tarkasti tarkastukseen liittyneitä asioita, ja näin kyseisten asioiden arviointi on osittain epäluotettavaa. Lisäksi kyselylomakkeen lainsäädäntöön perustuvat käsitteet ovat voineet olla vieraita. Erityisesti toimivallan käytön osalta (toimintaohje ja kehotus) vastaajat antoivat osittain päällekkäisiä vastauksia, mikä viittaa siihen, että käsitteet olivat kyselylomakkeessa annetuista selvennyksistä huolimatta menneet vastaajilta sekaisin. Avovastauksista voi päätellä, että muutamat vastaajat ovat vastaushetkellä tukeutuneet tarkastuskertomukseen, mutta muilta osin ei ole tietoa, miten moni vastaus perustuu muistikuviiin ja miten moni tarkastuskertomukseen. Tämä vaikuttaa erityisesti toimivallan käyttöä koskeviin tuloksiin, joita voidaan tämän selvityksen osalta pitää vain suuntaa antavina. Työpaikkojen kuvaamiin valvonnan vaikutuksiin käsitteiden epäselvyydellä ei ole merkitystä.

Haastattelut tehtiin täydentämään ja syventämään kyselyssä saatua tietoa. Haastattelujen tarkoitus oli tuoda näkyväksi yksittäisen työpaikan käsityksiä ja käytäntöjä, joita ei ole tarkoitukseen yleistää, vaan tuoda enemmän esille työpaikkojen tilanteiden kirjoa ja erilaisia tapoja hahmottaa ja toteuttaa työsuojelua. Haastattelujen tulosten luotettavuuden arvioinnissa on kyse haastateltavien luottamuksesta tutkijaa ja tutkimuksen eettisten periaatteiden noudattamista kohtaan, jotta haastateltava kertoo avoimesti työpaikan käytännöistä ja omista käsityksistään (Hirsjärvi ym. 2008). Laadullisen tutkimuksen uskottavuuteen liittyy myös tutkijan kyky kertoa asiasta tutkittavan kertoman mukaisesti (Eskola & Suoranta 2008). Tässä raportissa on käytetty suoria lainauksia rikastamaan kirjoitettua tekstiä. Lisäksi ennen julkaisua haastateltavat ovat lukeneet omaa työpaikkaansa koskevan osuuden ja hyväksyneet tekstin julkaistavaksi.

5.1 TYÖSUOJELUVALVONNAN VAIKUTUKSET TYÖPAIKKOJEN TYÖSUOJELU- JA TURVALLISUUS- TOIMINTAAN

Työpaikkatarkastuksen toteuttaminen ja vaikutukset

Vastaajat arvioivat myönteisesti työpaikkatarkastuksen vaikuttavuutta eli kuinka he olivat kokeneet sen edesauttaneen työpaikan työn turvallisuuden

ja terveyden edistämistä. Kyselyn vastaajat antoivat vaikuttavuuden keskiarvoksi kouluarvosanan 7,6. Vastaajat kokivat, että tarkastuskäynti oli toteutettu ammattitaitoisesti. Vastaajat olivat myös yleisesti sitä mieltä, että tarkastuksella käsitellyt asiat olivat olleet olennaisia työpaikan näkökulmasta. Vastaajat antoivat kouluarvosana-asteikolla keskiarvoksi tarkastuksella käsiteltyjen asioiden olennaisuudesta 8,2. Myös tarkastuskertomukseen oltiin tyytyväisiä. Vastaajista 78 % oli sitä mieltä, että tarkastuskertomuksesta oli ollut hyötyä työpaikan työturvallisuuden ja -terveyden edistämässä. Haastattelujen tulokset noudattivat samaa linjaa: tarkastajan käyntiä pidettiin tärkeänä ja tarkastuksilla käsitellyt asiat olivat olleet pääosin olennaisia.

Vastaajien nimeämissä keskeisimmässä lähitulevaisuuden työsuojeluhaasteissa heijastui perinteisten työsuojeluhaasteiden (tapaturmantorjunta, fyysisen työympäristön haitta- ja vaaratekijät) ja nykyisten työelämän muutosten mukanaan tuomien haasteiden (työssä jaksaminen, ikääntyvät työntekijät ja työpaikkojen muutostilanteiden hallinta) yhtäaikaista olemassaoloa. Lähes puolet (47 %) vastaajista ilmoitti vaara- ja häirtatekijöiden tunnistamisen kolmen keskeisimmän lähitulevaisuuden työsuojeluhaasteen joukkoon. Lähes samalla tavalla (46 %) vastattiin työssä jaksamisen osalta. Valtiosektorin ja kunta-alan työsuojelun toimivuutta selvittäneissä kyselytutkimuksissa vastaukset olivat samansuuntaisia. Vuonna 2010 tehdyssä kyselyssä kysyttiin valtion edustuksellisilta työsuojelutoimijoilta heitä eniten työllistäviä työsuojelutehtäviä, joita olivat työhyvinvointi, työilmapiiri ja epäasiallinen kohtelu ja häirintä; sisäilmakysymykset; työn henkinen kuormittavuus ja jaksaminen sekä riskinarviointi (Räisänen ym. 2010). Kunta-alan selvityksessä kysyttiin työsuojelutoiminnassa painottuvia asioita. Riskien arviointi, sisäilmakysymykset, työhyvinvointi ja sairauspoissaolojen seuranta oli arvioitu eniten painottuviksi osa-alueiksi. (Andersson 2009.)

Tutkimuksessa selvitettiin työpaikkojen arvioita tarkastuksen vaikutuksista. Kyselyn avoimissa vastauksissa ja haastatteluissa tuli vahvasti esiin tarkastuksen toimiminen auditointina, jonka avulla työpaikat saavat tietoa, missä asioissa on puutteita ja myös varmistuksen, että tietyt asiat ovat kunnossa. Kysyttäessä tarkemmin tarkastuksen vaikutuksista kyselyn vastaajista 73 % oli sitä mieltä, että tarkastus oli johtanut korjaamaan havaittuja puutteita. Vastaajista hieman alle puolet (44 %) oli samaa mieltä väittämän ”Tarkastuksessa tuli esiin työolosuhteiden puutteita tai epäkohtia, joihin ei ilman valvontaa olisi puututtu” kanssa. Kyselyn avoimissa vastauksissa ”saatiin asioita kuntoon” ja ”muutama epäkohta korjattiin” olivat tyypillisiä kuvauksia tarkastuksen vaikutuksista. Haastattelujen tulokset viittaavat siihen, että osa tarkastuksella käsitellyistä asioista oli hyvinkin osuvia työpaikan tilanteeseen nähden, mutta tarkastuksella käsitellään myös asioita, joita työpaikka ei pidä kovinkaan ajankohtaisena. Osa tarkastuksella käsitellyistä asioista oli tullut yllätyksenä työpaikalle: kaikista lainsäädännön vaatimuksista ei oltu tietoisia tai joitakin työpaikan vaaratekijöitä ei oltu tunnistettu.

Puutteiden korjaamisen ohella tiedonsaanti koettiin tärkeänä. Vastaajista kaksi kolmasosaa (66 %) oli sitä mieltä, että tarkastus vaikutti lainsäädännön

velvoitteita koskevan lisätiedon saamiseen. Noin puolet vastaajista (53 %) oli sitä mieltä, että tarkastus johti tekemään tai tarkentamaan työsuojelua koskevia asiakirjoja. Edelleen, puolet vastaajista (51 %) arvioi, että tarkastus oli johtanut kehittämään työpaikan työsuojelua järjestelmällisemmin. Haastatteluissa tarkentui, että suurilla työpaikoilla tunnistetaan lain edellyttämien hallintajärjestelmien ja menettelytapojen merkitys osana työsuojelun systemaattista kehittämistä. Tämän johdosta näillä työpaikoilla myös ymmärretään paremmin hallintajärjestelmien ja menettelytapojen valvonnan merkitys. Pienillä työpaikoilla työsuojelu on kiinteämmässä yhteydessä työpaikan konkreettisiin ongelmiin ja siksi siellä pidetään tärkeänä työolosuhdepuutteiden ja epäkohtien valvontaa.

Toimivallan käyttö – toimintaohjeita ja kehotuksia

Toimivallan käyttö työpaikalla on työsuojeluvalvonnan keskeinen vaikuttamisen väline. Valvontalain uudistamisen keskeisimpiä muutoksia olivat toimivallan uudet välineet: toimintaohje ja kehotus määräaikoineen. Tutkimuksen kyselyosiossa lähes puolet (49 %) vastaajista ilmoitti, että työpaikalle oli tarkastuksen yhteydessä annettu yksi tai useampi *toimintaohje*. Noin joka kolmas (29 %) vastaaja ilmoitti, että työpaikalle oli annettu yksi tai useampi *kehotus*. Vastaajista 26 % ilmoitti, että työpaikalle oli annettu sekä toimintaohje että kehotus. Vastaajat olivat selvästi sitä mieltä, että annetut velvoitteet – sekä toimintaohjeet että kehotukset – olivat annettu oikein perusteiden, ja niiden antaminen oli ollut työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden kannalta aiheellista. Velvoitteita oli tulosten mukaan myös noudatettu hyvin työpaikoilla. Kaikki haastateltavat työpaikat olivat saaneet sekä toimintaohjeita ja kehotuksia. Näillä työpaikoilla osa toimivallan käytöstä arvioitiin epäolennaiseksi työpaikan turvallisuuden ja terveellisyysedistämisen kannalta. Epäolennaisiksi arvioitujen asioiden liittyminen ja vähäisessä käytössä oleviin koneisiin, harvinaisiin ja pienimuotoisiin työtehtäviin sekä lain kirjaamisvelvoitteisiin, joiden ei nähty edistävän työn turvallisuutta.

Työpaikoille tarkastuskäynnillä havaitut puutteet vaikuttavat olevan jonkinlainen kokonaisuus, eikä työpaikoille ole käytännössä suurta merkitystä sillä, kumpi velvoitteista annetaan. Esimerkiksi niistä kyselyyn vastanneista, joiden työpaikoille (n=65) oli tarkastuksen yhteydessä annettu sekä toimintaohjeita että kehotuksia, 78 % oli yhtä mieltä siitä, että käytännössä on sama, annetaanko asiasta toimintaohje vai kehotus, koska kaikki asiat pitää hoitaa kuntoon. Haastattelujen tulokset vahvistavat kyselyn tuloksia. Kaikilla haastatelluilla työpaikoilla velvoitteiden noudattamista pidettiin tärkeänä riippumatta siitä, oliko kyse toimintaohjeesta vai kehotuksesta.

Ruotsalan ym. (2010) tutkimuksessa tarkastajat kokivat uusien toimivallan välineiden jämäköitäneen valvontaa ja lisänneen tarkastajien mahdollisuuksia puuttua työpaikkojen lainvastaisiin työturvallisuuden ja -terveyden epäkohtiin entistä tehokkaammin.

Työsuojelutarkastajien näkemysten mukaan erityisesti kehotuksen *määräaikojen seurannan* myötä toimenpiteisiin ryhtyminen työpaikoilla oli tehostunut. Tässä tutkimuksessa työpaikkoja edustavat vastaajat puolestaan arvioivat, että tarkastajat ovat seuranneet työpaikalle annettuja velvoitteita aktiivisesti. Kehotuksen osalta 80 % kyselyn vastaajista ilmoitti, että tarkastaja oli seurannut velvoitteen noudattamista. Toimintaohjeen osalta samaa totesi 73 % vastaajista. Toimintaohjeen osalta kuitenkin melkein viidesosa (17 %) vastaajista ei osannut sanoa, oliko noudattamista seurattu. Kehotuksen osalta asiasta tietämättömiä oli hieman vähemmän, 10 % vastaajista. Näiden vastausten valossa velvoitteiden, erityisesti kehotuksen noudattamisen, seuranta toteutuu uudistetun lain hengen mukaisesti myös työpaikkojen näkökulmasta. Haastatteluissa korostettiin seurannan merkitystä: haastateltavat pitivät velvoitteiden noudattamisen seurantaa tärkeänä osana valvontaa ja sen vaikuttavuutta.

Suositusluonteiset neuvot

Valvonnassa käytettävää työotetta on linjattu niin, että työpaikoilla, jotka ylittävät työsuojelulainsäädännön vähimmäistason, valvonta voi olla ohjaavaa ja keinoina voi käyttää *suositusluonteisia neuvoja*. Työpaikoilla, joissa lainsäädännön vähimmäistasoon ei päästä, valvonta perustuu enemmän kontrolloivaan toimintaan käyttäen välineinä viranomaisen toimivallan keinoja: *toimintaohjetta, kehotusta, työsuojeluviranomaisen päätöstä, väliaikaista käyttökieltoa ja käyttökieltoa*. Opastamisen ja valvonnan välinen ristiriita on ollut koko valtiollisen työsuojeluvalvonnan historian ajan keskeinen työpaikatarkastukseen liittyvä jännite. Yhtäältä on vaadittu, että tarkastajien tulee toimia määrätietoisesti ”poliiseina”, jotka saattavat työsuojelulainsäädännön rikkojat syytteeseen. Toisaalta on katsottu, että työturvallisuuden kannalta päästään parempiin tuloksiin neuvomalla, opastamalla ja ohjaamalla (Virkunen 1995, 364).

Ruotsalan ym. (2010) tutkimuksen mukaan suositusluonteisten neuvojen asema laissa ja valvonnassa jakoi tarkastajien mielipiteitä. Puolet kyselyyn vastanneista tarkastajista oli sitä mieltä, että valvontalaissa pitäisi ehdottomasti näkyä neuvojen ja ohjeiden antaminen, koska se kuuluu olennaisesti tarkastajan työhön. Toinen puoli vastaajista oli kuitenkin vahvasti sitä mieltä, että neuvojen ja ohjeiden antaminen ei kuulu tarkastajien työhön vaan tarkastajan tehtävä on valvoa lain noudattamista. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että tarkastaja voi antaa neuvoja ja ohjeita valvontalaista riippumatta. Toimivallan käyttö ja työpaikkojen neuvonta voidaan nähdä toisiaan täydentävinä vaikuttamiskeinoina. Lainsäädännön noudattamatta jättämiseen tehoa jämäkkä toimivallan käyttö, jonka noudattamista seurataan. Sen lisäksi annetaan työpaikkakohtaisesti ohjeita ja neuvoja, miten velvoitteita voidaan noudattaa ja saadaan työpaikan tilanne lain edellyttämälle tasolle.

Tässä tutkimuksessa työpaikan edustajien vastauksissa painottui selkeästi odotukset ja toiveet työsuojeluvalvonnan opastavasta ja vuorovaikuttei-

sesta neuvoja antavasta lähestymistavasta. Kyselyn vastaajista 78 % kertoi tarkastajan antaneen tarkastuksen yhteydessä suositusluonteisia neuvoja. Suurin osa vastaajista (69 %), jotka olivat saaneet neuvoja, koki ne myös hyödyllisiksi työpaikalla. Noin kymmenesosa (9 %) ei kokenut saamiaan neuvoja tarpeellisiksi. Vastaajista 14 % ei ollut saanut tarkastuksen yhteydessä suositusluonteisia neuvoja. Näistä vastaajista suurin osa (12 %) mainitsi, etteivät ne olisi niitä myöskään tarvinneet. Vain 2 % vastaajista oli jäänyt kaipaamaan työpaikallensa soveltuvia neuvoja. Haastatteluissa neuvot ja ohjeet yhdistettiin toisaalta tietoon lainsäädännön muutoksista, toisaalta neuvoihin siitä, mistä tarpeellista tietoa on saatavilla, esimerkiksi aiheeseen liittyvistä www-sivuista. Neuvot ja ohjeet liitettiin myös annettujen veloitteiden noudattamiseen, esimerkiksi, miten yksittäinen epäkohta saadaan turvallisuusmääräysten mukaiseksi. Tältä osin valvonnan laatu näyttää vastaavan työpaikkojen odotuksia.

5.2 TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINNAN TOTEUTUMINEN TYÖPAIKOILLA

Työsuojelun yhteistoiminnan järjestäminen

Työpaikan työsuojelun yhteistoiminta on koko henkilöstön oikeus ja velvollisuus. Työpaikalla ei ole työsuojelua ilman yhteistoimintaa. Yhteistoiminta on määritelty työturvallisuuslaissa ja koskee jokaista työpaikkaa. Työsuojelun yhteistoiminnan tarkoituksena on luoda työpaikalle turvallisuusmyönteinen toimintakulttuuri, jossa jokainen tietää oman roolinsa työsuojelun edistämässä ja toimii roolinsa mukaisesti. Työsuojelun valvontalaki määrittää tarkemmin työsuojelun yhteistoiminnan sisältöä ja toimijoita. Kyselyn mukaan vähintään 10 henkilön työpaikoilta valvontalain tuntee vähintään kaksi kolmasosaa vastaajista. Pohdittavaksi jää, onko se riittävä määrä vai pitäisikö olettaa, että vähintään 10 henkilön työpaikoilla kaikki työnantajan edustajat ja edustuksellisessa työsuojelutehtävässä toimivat ovat tietoisia valvontalain sisällöstä. Tässä aineistoissa tämä ei toteudu.

Vastaajista 60 % ilmoitti oman työpaikkansa työsuojelun yhteistoiminnan perustuvan valvontalakiin. Vajaalla viidesosalla yhteistoiminta perustuu valtakunnallisiin työehtosopimuksiin. Vajaa viidesosa ei tiennyt, mihin heidän työsuojelun yhteistoimintansa perustuu. Alle 50 henkilön työpaikoilla neljäsosa ei tiennyt, mihin yhteistoiminta perustuu. Näillä pienillä työpaikoilla yhteistoiminta-käsite voi olla vieras, mutta tästä ei voi tehdä johtopäätöstä, ettei näillä työpaikoilla olisi työsuojelun yhteistoimintaa. Valvontalain yhteistoimintaosion ja sen käytännön merkityksen tiedostaminen on tämän aineiston perusteella työpaikoilla vielä puutteellista, mutta yhteistoiminta-käsitteen konkretisoitumisen puute on saattanut vaikuttaa vastauksiin. Se saattaa myös vaikeuttaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta viranomaisen ja työpaikan välillä.

Työsuojelupäällikkö tulee olla jokaisella työpaikalla. Tämän tutkimuksen perusteella ainakin kolmasosalta pieniltä työpaikoilla se näyttää puuttuvan – tai pienillä työpaikoilla ei ole tietoa, että yrittäjä hoitaa tehtävää itse. Valtuutettu sen sijaan oli valittu vähintään 10 henkilön työpaikoilla vähintään yhdeksällä työpaikalla kymmenestä. Tämän kyselyn tulosten mukaan työsuojelun yhteistoiminta oli organisoitu joko työsuojelutoimikuntana, muuna vastaavana työsuojelun yhteistyöryhmänä tai muun yhteistoiminnan yhteydessä kolmella työpaikalla neljästä. Pienistä työpaikoista viidesosa ilmoitti, että yhteistoimintaa ei ole järjestetty. Haastatteluissa ilmeni, että pienillä työpaikoilla asioita hoidetaan epävirallisesti kahvipöytäkeskusteluissa, työn lomassa tai sovitusti säännöllisissä palavereissa. Varsinaisesta organisoidusta yhteistoiminnasta ei haastatelluilla pientyöpaikoilla puhuttu.

Välittömän työsuojelun eli jokaiselle kuuluvan työsuojelutoiminnan sekä edustuksellisen työsuojelun yhteistyö on työsuojelutoiminnan ydintä. Työsuojelun toteutusta ei voi siirtää pelkästään työsuojelupäällikölle, -valtuutetulle ja -toimikunnalle, vaikka heidän roolinsa on keskeinen työsuojelun suunnittelussa ja organisoinnissa. Kyselyssä arvioitiin työsuojelutoimijoiden toimintaa. On muistettava, että vain viidesosalla vastaajista ei ollut edustuksellista työsuojelutehtävää, joten pääosa vastaajista arvioi osittain itseään ja omaa toimintaansa. Kyselyn perusteella vaikuttaa siltä, että työsuojelutoimijoiden toiminta on aktiivista ja vuorovaikutteista. Kyselyn vastauksista voidaan päätellä, että edustuksellinen työsuojelu pyrkii toimimaan tietoisesti ja aktiivisesti koko henkilöstön turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi. Haastattelut tukevat tätä käsitystä. Henkilöt, jotka tiedostavat oman työsuojelutehtävänsä, pyrkivät myös toimimaan vastuullisesti tehtävänsä mukaisesti. Haastatteluissa tuli esiin enemmänkin huoli siitä, miten saada koko henkilöstö innostumaan ja sitoutumaan toimimaan turvallisesti. Edustukselliset työsuojelutoimijat, erityisesti työntekijöiden edustus, on valikoitunut joukko, koska he ovat useimmiten vapaaehtoisesti hakeutuneet tehtävään ja usein myös saaneet koulutusta tehtävän hoitamiseen. Siksi valtuutetuillakin oli huoli kaikkien työntekijöiden myönteisestä suhtautumisesta työsuojeluun.

Valtion työsuojeluorganisaation toimivuutta selvittäneessä kyselyssä edustukselliset työsuojelutoimijat arvioivat työsuojelutoimintaa samansuuntaisesti kuvaten työsuojelun olevan suunnitelmallista, osa jokapäiväistä toimintaa sekä yhteistyön työsuojeluasioissa olevan luontevaa (Räisänen ym. 2010). Kunta-alan tutkimuksessa edustukselliset työsuojelutoimijat arvioivat onnistuneensa työssänsä hyvin, joskin työhyvinvointiin vaikuttaminen koettiin selvästi heikommaksi kuin työturvallisuuteen tai työterveyteen vaikuttaminen (Andersson 2009). Tarkkonen (2005) kuvaa erilaisia yhteistoiminnan muotoja, jotka ovat yhteydessä organisaation työsuojelukysymyksiin liittyvään johtamisaktiivisuuteen ja yhteistoiminnan kohdealueen laajuuteen eli onko työpaikka kiinnostunut työsuojelusta reaktiivisesti, proaktiivisesti vai kokonaisvaltaisesti. Yhteistoiminnan muodot kuvaavat, minkälaista työsuojelun yhteistoiminta on kyseisten ulottuvuuksien eri variaatioiden valli-

tessa organisaatiossa. (Tarkkonen 2005.) Yhteistoiminta muotoutuu siis sen mukaan, miten organisaatiossa on määritelty työsuojelun asema ja tarkoitus. Näin ollen valvonnan toteuttamisen kannalta on tärkeää hahmottaa, mikä on työpaikan työsuojelun yhteistoiminnan senhetkinen tilanne ja yhteistyön laatu ja mitkä ovat seuraavia mahdollisia kehitysaskelaita työsuojelun edistämiseksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan sisältö ja tulokset

Työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat on kirjattu lakiin selkeästi. Lakiin kirjattuja asioita käsitellään työpaikoilla vaihtelevasti. Kyselyn tulosten mukaan tilasto- ja seurantatietoa lukuun ottamatta kaikkia lakiin kirjattuja asioita käsitellään säännöllisesti vähintään puolella työpaikoista. Noin kolmasosa työpaikoista käsittelee asioita harvoin tai pintapuolisesti. Ainoastaan työntekijän terveellisyyteen ja turvallisuuteen välittömästi liittyviä asioita käsitellään säännöllisesti kahdella kolmasosalla työpaikoista.

Yhteistoiminnan järjestämistä koskevissa tuloksissa tuli esille, että työpaikoilla on hyvin organisoitu edustuksellinen työsuojelu lain niin edellyttäessä, valvontalaki tunnetaan melko hyvin ja toiminta perustuu valvontalakiin. Lisäksi työsuojelutoimintaa arvioitiin aktiiviseksi. Yhteistoiminnan käytännön asioista kysyttäessä vaikuttaa kuitenkin siltä, että asioiden käsittely ei aina ole säännöllistä, eikä johda käytännön toimenpiteisiin. Merkittävimmät asiat, joita yhteistoiminnassa on saatu aikaan, ovat konkreettisia käytännön toimenpiteitä työturvallisuuden ja -terveyden edistämiseksi sekä turvallisuustoiminnan edellytysten rakentamista. Pienet työpaikat ilmoittivat enemmän välittömästi työhön liittyviä parannuksia ja isommat työpaikat menettelytapojen kehittämistoimia. Näiden tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että työpaikoilla tiedostetaan työsuojelun merkitys ja pääsääntöisesti on myös tahtoa toimia turvallisuutta kehittäen.

Valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tärkeää, miten valvonta osuu yksisiin työpaikan omiin tiedostettuihin työsuojelupuutteisiin: onko kyse pelkästään yksittäisistä epäkohdista vai onko kyse työpaikan riskinarvioinnin ja riskienhallinnan puuttumisesta. Keinot, joilla työpaikan turvallisuutta hallitaan, ovat työpaikkakohtaisia ja niiltä osin valvonnaltakin odotetaan puuttumista – toimintaohjeita, kehotuksia sekä ohjeita ja neuvoja – työpaikkakohtaisesti kunkin työpaikan turvallisuuden edistämiseksi. Kiinnostava yksityiskohta on se, että yhteistoiminnan aikaansaannoksissa ei ollut eroja sen suhteen, oliko työpaikalle annettu veloitteita tai ei. Työpaikoilla, joilla asiat olivat valvonnan näkökulmasta kunnossa, oli saatu aikaan parannuksia sekä yksittäisissä puutteissa että turvallisuuden hallinnassa. Sama tilanne oli havaittavissa myös työpaikoilla, jotka olivat saaneet joko toimintaohjeita tai kehotuksia tai molempia. Toivottavaa on, että työsuojelun kehitys menee yhä enemmän siihen suuntaan, että työsuojelu on ensisijaisesti työpaikan tarpeista lähtevää omaehtoista toimintaa, johon valvonnalla on parhaimmillaan täydentävä vaikutus.

Kyselyaineistossa tuli esille, että työpaikkojen myönteinen arvio yhteistoiminnasta on yhteydessä annettujen veloitteiden vähäisempään määrään. Hyvin toimiva työsuojelun yhteistoiminta vaikuttaa edistävän työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä. Työpaikkojen työsuojelun yhteistoiminnan haaste onkin se, miten yhteistoimintaa voi rakentaa ja aktivoida. Työsuojelun sisällölliset kysymykset ovat moninaisia yksittäisistä puutteista turvallisuuden hallintaan – melusta ja pölystä työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin kysymyksiin. Valvonnan haaste on pystyä vastaamaan työpaikkakohtaisesti työsuojeluhaasteisiin, jotta työpaikalla tartutaan ongelmallisiin työsuojelukysymyksiin, oikeat henkilöt tarttuvat ongelmien ratkaisuun ja rakentuu aktiivista yhteistoimintaa.

5.3 VALVONNAN VAIKUTTAVUUDEN KYSYMYKSIÄ

Suomessa ei ole juurikaan tutkittu työsuojeluvalvonnan vaikuttavuutta. Jaakko Virkkunen (1995) tutki väitöskirjassaan työsuojelutarkastajien toimintaa työpaikkatarkastuksilla. Tutkimuksessaan hän analysoi tarkastustoimintaa, siinä käytettäviä välineitä ja pohti niiden yhteyttä valvonnan tuloksellisuuteen. Virkkusen tulokset (1995, s. 325) osoittivat kolme valvonnan tuloksellisuuden selitystä: *työpaikan ja viranomaisen hyvä yhteistoiminta, tarkastajan kyky auttaa työsuojeluongelmien ratkaisemisessa ja työpaikan työsuojelutoiminnan tukeminen*. Tämän tutkimuksen tulokset työpaikkojen näkemyksistä ja odotuksista vaikuttavalle työsuojeluvalvonnalle ovat hyvin samansuuntaiset kuin Virkkusen johtopäätökset.

Hallintajärjestelmien tarkastaminen

Työsuojeluvalvonnan vaikuttavuuden näkökulmasta valvonnan onnistunut suuntaaminen eli valvonnan kannalta oikeiden valvontakohteiden löytäminen on ensisijaisen tärkeää. Valvontaa on tarkoitus jatkossa suunnata yhä enemmän niille työpaikoille, joissa ei ole kehitetty turvallisuuden hallintajärjestelmiä (Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportti 2009, 58). Hallintajärjestelmillä tarkoitetaan sitä, että työpaikoilla on käytössä toimivat turvallisuuden hallintamenettelyt ja käytännöt, jotka koostuvat vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisesta ja arvioinnista, toteuttamisesta sekä seurannasta. Tämä vastaa nykyistä turvallisuusjohtamisen suuntausta, jossa työpaikat yhä enemmän arvioivat itse työolojaan ja ryhtyvät oma-aloitteisesti toimiin olosuhteiden parantamiseksi.

Valvontakohteissa valvonnan vaikuttavuuden kannalta taas on olennaista, mihin yksittäisiin asioihin ja asiakokonaisuuksiin tarkastus kohdistuu työpaikalla ja miten tarkastuksella käsitellyt asiat yhdistyvät työpaikan ajankohtaisiin työsuojeluhaasteisiin ja niiden johdonmukaiseen kehittämiseen. Esimerkiksi hallintajärjestelmien tarkastamisessa on tärkeää erottaa, jääkö hallintajärjestelmien tarkastaminen papereiden ja tehtyjen dokument-

tien toteamiseen vai kiinnitetäänkö yhä enemmän huomiota siihen, miten hallintajärjestelmät käytännössä toteutuvat työpaikkojen turvallisuuden hallinnassa. Esimerkiksi haastatelluilla työpaikoilla pidettiin tärkeänä sitä, että tarkastuksella kohdistetaan päähuomio siihen, miten työsuojelu toteutuu käytännön työssä. Haastateltujen mielestä oli tärkeää, että tarkastaja valvoo työpaikan käytännön olosuhteita, ei pelkästään hallintajärjestelmiä ja menettelytapoja. Kaksi suurinta haastateltavista työpaikoista ilmoitti aidosti hyötyvänsä kirjallisista dokumenteista. Hallintajärjestelmien ja menettelytapojen pohdinta auttoi näitä työpaikkoja hallitsemaan työsuojelun moniulotteisuutta. Pienemmillä työpaikoilla hallintajärjestelmien ja menettelytapojen tarkoitus ei ollut yhtä selkeää. Heidän mielestään tarkastettu hallintajärjestelmä saattoi olla kunnossa, mutta siitä huolimatta tarkastaja oli puuttunut asiaan toistuvasti eri tarkastuskäynneillä. Tämän perusteella voidaankin pohtia, mikä on tarkastusten vaikuttavuus hallintajärjestelmien tarkastamisen osalta, kun tarkastuskertomushistoriassa samat maininnat esiintyvät toistuvasti. Tämä edellyttää työpaikkakohtaisesti tarkastelemaan, millä menettelytavoilla valvonta voisi entistä paremmin tukea työpaikkoja tarkoituksenmukaisten hallintajärjestelmien kehittämisessä ja niiden käytännön toteutuksessa. Myös Ruotsalan ym. (2010) tutkimuksessa kyselyyn vastanneista tarkastajista 85 % oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että valvonnan vaikuttavuutta voitaisiin edistää valvomalla työpaikkojen hallintajärjestelmien toteutumista käytännössä.

Valvontaa on viime vuosina kehitetty toimintatapoja yhdenmukaistamalla ja valvonnan erilaisia välineitä kehittämällä. Toisaalta tarkastajat toivat esiin, että työpaikkojen moninaisissa olosuhteissa on vaikea soveltaa yleisiä ohjeita. Tarkastajien mukaan työpaikkakohtainen, käsityömäinen lähestyminen todettiin hyväksi ja vaikuttavaksi, joskin sen toteuttaminen kuvattiin ongelmalliseksi yleispätevän ja yhdenmukaisen ohjeistamisen näkökulmasta. (Ruotsala ym. 2010.) Yksi jatkotutkimuksen aihe työpaikkojen ja tarkastajien välisen yhteistoiminnan edistämiseksi ja valvonnan vaikuttavuuden parantamiseksi olisi selvittää tarkastuksella käytettävien välineiden toimivuutta. Mitkä välineet tukevat ja helpottavat tarkastajan työtä tarkastuksella työpaikan kokonaistilanteen arvioimisessa? Mitkä valvonnan välineet puolestaan auttavat työpaikkoja työn turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi? Erityisesti, minkälaiset välineet toimisivat työpaikan ja tarkastajan yhteisinä välineinä hahmottamaan yhdessä lähitulevaisuuden haasteita ja turvallisuuden parantamisen mahdollisuuksia?

Valvonnan rooli työhyvinvoinnin edistäjänä?

Valvonnan vaikuttavuuden näkökulmasta keskeinen kysymys on, miten toimivia valvonnan nykyiset työmuodot ja toimintatavat ovat ja miten niitä tulisi jatkossa kehittää, jotta valvonta pystyy yhä paremmin vastaamaan monitahoisen valvontakentän asettamiin haasteisiin. Tämän tutkimuksen tulokset valvonnan toteuttamisesta ovat hyvin myönteisiä. Myönteisyys

kertonee siitä, että työpaikat ovat tyytyväisiä valvonnan nykyisiin toimintatapoihin, joissa pääasiassa puututaan helposti tunnistettaviin ja korjattaviin työolosuhdepuutteisiin. Näin työpaikat saavat haluamaansa ulkopuolista arviota ja varmistusta työsuojelutasostaan. Mutta onko valvonnan korjaava lähestymistapa riittävä tavoittamaan työpaikkojen nykyisiä ja tulevia työsuojeluhaasteita? Esimerkiksi työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kysymyksiin puututaan harvoin, vaikka juuri niihin työpaikka tarvitsee tukea, koska työhyvinvoinnin ongelmia pidetään hankalina tunnistaa ja ratkaista. Verrattaessa tarkastuksella käsiteltyjä keskeisiä asioita ja lähitulevaisuuden työsuojeluhaasteita, voidaan todeta, että vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi löytyy molemmista ryhmistä: se oli koettu yhdeksi olennaisista tarkastuksella käsitellyistä asioista ja edelleen tärkeäksi lähitulevaisuuden haasteeksi. Työssä jaksamisen osalta tarkastuksilla ei oltu puututtu henkisen kuormituksen kysymyksiin kovinkaan usein, vaikka työssä jaksaminen arvioitiin kolmen merkittävimmän työsuojeluhaasteen joukkoon työpaikan koosta riippumatta erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, koulutuslalla sekä julkisen sektorin työpaikoilla. Työssä jaksamisen haasteeseen vastaaminen ei voi ensisijaisesti levätä työsuojeluvalvonnan harteilla, mutta asian yhteiskunnallisen merkittävyyden näkökulmasta on kuitenkin tärkeää, että viranomaiset ja työpaikat tiedostavat entistä selkeämmin, mikä valvonnan rooli työssä jaksamisen edistämässä on: miltä osin asiaa säädellään lainsäädännöllä ja millä aihealueilla tarkastajat voivat auttaa työpaikkoja neuvovalla ja tiedottavalla työtöteellä.

Yhteistoiminnan valvonta

Tarkastajan työn kohteena on työpaikalla eritasoisia asiakokonaisuuksia: yksittäisiä vaaratekijöitä, työolojen kokonaisuus, työpaikan työsuojelutoiminta, työn vaarojen esiintymiseen vaikuttavat tuotannon hallinnan puutteet sekä tuotannon ja työolojen muutos- ja uudistusprosessit (Virkkunen 1995, 185). Välitön korjaava valvonta, jossa tarkastustapa perustuu erillisten vaara- ja haittatekijöiden tarkastamiseen ja korjauttamiseen on historiallisesti vanhin työsuojeluvalvonnan toimintalinja (mt. 103). Myös tämän tutkimuksen aineistossa tarkastukset painottuivat korjaavaan valvontaan. Kyselyllä selvitettiin toimivallan käyttöä työpaikkojen näkökulmasta, ja se myös osaltaan selittää, miksi yksittäisten puutteiden ja epäkohtien raportointi korostuu tässä tutkimuksessa. Työolojen ja työsuojelutoiminnan kehittäminen on kuitenkin laajempi kysymys kuin yksittäisten epäkohtien poistaminen. Kehittäminen edellyttää työpaikalla pitkäjänteistä työskentelyä. Muutokset työpaikkojen työolosuhteissa ja turvallisuustoiminnassa eivät myöskään synny välittöminä tuloksina tarkastajien työstä, vaan työpaikalla tapahtuvan päätöksenteon ja ongelmanratkaisun myötä. Virkkunen (1995, 13) toteaaakin, että tarkastajat vaikuttavat työpaikkojen turvallisuuteen välillisesti, toisten henkilöiden toiminnan kautta. Tarkastajien työn kohteena on se, miten työpaikoilla huolehditaan työn turvallisuudesta ja miten lainsäädäntöä noudatetaan.

Miten työsuojeluvalvonta voisi sitten paremmin tukea työpaikan työsuojelutoimintaa ja sitä, että työpaikat saavat yhteistoiminnassa muutoksia aikaan? Asia on haastava nykyisessä tilanteessa, jossa työsuojelun yhteistoiminnan valvonta ei pääsääntöisesti kuulu tarkastajille.⁷ Työpaikkojen työsuojelun yhteistoiminnasta on sovittu työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistoiminta- ja työsuojelusopimuksissa ja sopimusmääräysten noudattamisen valvonta jää järjestäytyneiden sopijaosapuolien tehtäväksi. Aiempi käytäntö oli, että yhteistoiminnan toteuttamista valvottiin myös sopimusmääräysten osalta ja laiminlyönteihin puututtiin ohjein ja neuvoin. Ruotsalan ym. (2010) tutkimuksessa tarkastajat totesivatkin yhteistoimintaosion valvonnan näyttelevän suhteellisen vähäistä ja pintapuolista osaa tarkastustoiminnassa. Osa vastaajista painotti kuitenkin yhteistoimintaosion valvonnan tärkeyttä ja sen kuulumista perusvalvontaan. Vastauksissa todettiin, että yhteistoiminnan perusasioita kuten työsuojeluvaltuutetun valintaa valvotaan, mutta vaikuttavuuden kannalta yhteistoiminnan sisältöön voisi kiinnittää enemmän huomiota. Samalla tuotiin kuitenkin esille, että yhteistoiminnan todellista toimivuutta on vaikea ja jopa osittain mahdotonta valvoa satunnaisilla työpaikkakäynneillä. Käytännössä yhteistoiminnan valvonta tehdäänkin pääosin hallintajärjestelmätasolla kirjallisten dokumenttien perusteella. Vastauksissa tuotiin esiin myös se, että yhteistoiminnan valvontaan ei ole käytössä kunnollisia työkaluja ja keinoja asioiden kuntoon saattamiseksi. Valvonnan luonteen osalta todettiin hyvin yleisesti, että yhteistoiminta harvoin toimii pakottamalla, vaan valvonnan tulee olla yhteistoiminnan osalta valistavaa ja neuvovaa.

Yhteiset työpaikat

Nykyinen ja tulevaisuudessa yhä merkittävämpi työsuojeluhaaste on yhteisten työpaikkojen turvallisuuden hallinta. Ruotsalan ym. (2010) tutkimuksessa tarkastajilta kysyttiin valvonnan toteuttamisesta yhteisellä työpaikalla työsuojelun yhteistoimintaa ja yhteisten vaarojen torjuntaa koskien (valvontalaki 5a luku), mikä tuli sisällöllisesti uutena nykyiseen valvontalakiin. Aihetta koskevat vastaukset olivat melko jäsentymättömiä, mikä viittaa kyseisten pykälien valvonnan olleen vielä jossain määrin epäselvää. Tässä tutkimuksessa huomio kiinnittyi siihen, että yhteistä työpaikkaa koskevia vastauksia ei aineistossa ollut lukuun ottamatta muutamaa yksittäistä mainintaa aliurakoitsijoiden toimintaan liittyen. Myös haastatelluilla työpaikoilla, joista neljä toimi yhteisellä työpaikalla, yhteisen työpaikan valvonta oli satunnaista. Jatkossa olisikin hyvä selvittää tarkemmin yhteisen työpaikan turvallisuuden hallintaa sekä valvonnan että turvallisuuskäytäntöjen kehittämisen näkökulmasta.

7 Työpaikan työsuojeluyhteistoiminnan valvontaan tuli valvontalain uudistuksessa muutos, kun 54 §:n 2 momentissa säädettiin, että *”Työsuojeluviranomaiset eivät kuitenkaan valvo yhteistoimintaa koskevia säännöksiä, jos yhteistoiminnasta on sovittu 23 §:n 1 tai 2 momentissa säädetyin mukaisesti.”* Tämä tarkoittaa sitä, kun työpaikkojen työsuojelun yhteistoiminnasta on sovittu työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistoiminta- ja työsuojelusopimuksissa, niin sopimusmääräysten noudattamisen valvonta jää järjestäytyneiden sopijaosapuolien tehtäväksi.

LÄHTEET

- Andersson, B. 2009. Selvitys kunnallisen työsuojeluyhteistoiminnan toimivuudesta. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Saatavilla <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/tyosuojelu-ja-tyoymparisto/Documents/selvitys-kunnallisen-tyosuojeluyhteistoiminnan-toimivuudesta.pdf>>. Luettu 30.9.2011.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- HE 94/2005. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.1.2.2006.
- Launis, K., Schaupp, M., Koli, A. & Rauas-Huuhtanen, S. 2010. Muutospaajohtajan opas. Tykes Raportteja 71. Helsinki: Tekes.
- Ruotsala, R., Uusitalo, H., Niskanen, T., Lappalainen, J., Piispanen, P. & Mäkelä, T. 2010. Työsuojelun valvontalain vaikutus työsuojelun viranomaisvalvontaan. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:20. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Räisänen, V., Virta, H. & Kämäräinen, M. 2010. Valtion työsuojeluorganisaation toimivuus 2010. Valtion Työsuojelurahasto ja Työterveyslaitos.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 1998. Työsuojelustrategia. Painopistealueet. Saatavilla <http://www.tyosuojelu.fi/fi/painoalueet>>. Luettu 24.10.2011.
- Tarkkonen, J. 2005. Yhteistoiminnan ehdoilla, ymmärryksen ja vallan rajapinnoilla. Työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt toimijoina, työorganisaatiot yhteistyön areenoina ja työsuojelujärjestelmät kehittämisen kohteena. Oulun yliopisto. Teknillinen tiedekunta.

- Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportti. 2009. Tuottava, tulokselinen ja laadukas työsuojeluvalvonta vuonna 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Työsuojeluhallinnon toimintakertomus 2009. Työsuojeluhallinto 2010. Tampere.
- Työsuojelupiirien tuottavuusryhmän loppuraportti. 2009. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 19. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Työsuojelustrategian neljäs seurantaraportti. 2011. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010: 29. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Työsuojelun valvonta. 2007. Ohjeita ja neuvoa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 44/2006 soveltamisesta. Työterveyslaitos.
- Työturvallisuuslaki. 738/2002.
- Valvontaohje. 2010. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2010. Tampere: Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto.
- Virkkunen, J. 1995. työpaikkatarkastuksen ristiriidat ja niiden ylittämisen mahdollisuudet. Tutkimus keskusteluun perustuvan työn välineistä ja tuloksellisuudesta. Työpoliittinen tutkimus 123. Helsinki: Työministeriö.
- Vygotsky, L. S. 1978. Mind in society. Cambridge: Harvard University Press.

LIITE I

TARKASTUKSEN ASIALISTA

1 Työpaikan tilannetta kuvaavien tietojen tarkistaminen

- työpaikan perustiedot (mm. osoitteet, puhelinnumerot, henkilöstömäärä ja työsuojeluhenkilöstö)
- toiminnan ja tuotannon laajuus ja kuvaus
- työsuojeluhenkilöstön koulutus ja ilmoittaminen työsuojeluhenkilörekisteriin
- työterveyshuoltoon liittyvät asiat (työterveyshuoltosopimus, työpaikkaselvitys, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, lakisääteiset terveystarkastukset)
- työaikakirjanpito ja ylityöt, vuosilomakirjanpito
- lakisääteinen tapaturmavakuutus
- työtapaturmat, sairauspoissaolot ja ammattitaudit
- lainsäädännön edellyttämät hallintatoimet (vaarojen selvittäminen, työsuojelun toimintaohjelma)
- aiemmin annettujen toimintaohjeiden noudattaminen

2 Tulossopimuksesta ja / tai työsuojelun vastuualueen tavoitteista johdetut asiat

- työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
- turvallisuuden hallintamenettelyt

3 Muut työpaikan työolosuhde- tai työsuohdeasiat

Tarkastajan työpaikkakäynnin aikana tekemät havainnot työpaikan työturvallisuuden ja työsuojelun tilasta muista kuin keskeisten tavoitteiden asioista. Näitä voivat esimerkiksi olla:

- havainnot hallintajärjestelmien toimivuudesta
- työympäristön rakenteet ja henkilöstötilat
- kemialliset, fysikaaliset ja biologiset haittatekijät
- koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuus
- onnettomuuden vaaran torjunta, pelastautuminen ja ensiapu
- ergonominen, fyysinen ja henkinen kuormittavuus
- henkilönsuojainten ja apuvälineiden käyttö ja hankinta
- työpaikan ilmanvaihto

4 Työpaikan edustajien esille tuomat asiat

Työnantajan ja tämän edustajan, työsuojeluvaltuutetun tai muiden työntekijöiden esittämät kysymykset. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kuuleminen tarkastuksen kohteena olevissa asioissa.

LIITE 2

KYSELY JA SUORAT JAKAUMAT

Työsuojeluvalvonnan vaikuttavuus ja työsuojelun yhteistoiminta

1. Sukupuoli

41 % Nainen
59 % Mies

2. Ikä

2 % 18-29
15 % 30-39
32 % 40-49
37 % 50-59
14 % 60 tai yli

3. Mihin henkilöstöryhmään kuulut?

55 % Johto
30 % Toimihenkilö
15 % Työntekijä

4. Toimitko esimiestehtävissä?

75 % Kyllä
25 % En

5. Mikä on työpaikkasi?

59 % Yksityinen yritys
27 % Kunta tai kuntayhtymä
3 % Valtion virasto tai laitos
1 % Seurakunta, seurakuntayhtymä, kirkon keskushallinto
6 % Järjestö, yhdistys, säätiö tms.
3 % Jokin muu, mikä

6. Millä toimialalla työpaikkasi pääasiallisesti toimii?

1 % Elintarvikkeiden ja juomien valmistus
0 % Tekstiilien, vaatteiden ja nahkatuotteiden valmistus
3 % Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus
0 % Huonekalujen valmistus
1 % Paperi- ja kartonkituotteiden valmistus
1 % Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus
2 % Kumi- ja muovituotteiden valmistus
0 % Sähkölaitteiden valmistus
4 % Koneiden ja laitteiden valmistus
8 % Metallituotteiden valmistus
0 % Maatalous, metsätalous ja kalatalous
1 % Kaivostoiminta tai louhinta
2 % Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto
1 % Vesi-, jätevesi- ja jätehuolto
12 % Rakentaminen
10 % Tukku- ja vähittäiskauppa
5 % Kuljetus ja varastointi
4 % Majoitus- ja ravitsemistoiminta
0 % Informaatio ja viestintä
1 % Rahoitus- ja vakuutustoiminta
0 % Kiinteistöalan toiminta (esim. vuokraus, välitys ja hallinta)
1 % Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (esim. tutkimus, mainostus, suunnittelu, konsultointi)
1 % Hallinto- ja tukipalvelustoiminta (esim. matkanjärjestelyt, kiinteistönhoito, vartiointi, leasing)

- 11 % Julkinen hallinto ja maanpuolustus
- 9 % Koulutus
- 14 % Terveys- ja sosiaalipalvelut
- 1 % Taiteet, viihde ja virkistys
- 8 % Jokin muu

7. Mikä on valvotun työpaikan henkilöstömäärä?

Työpaikkana tässä tarkoitetaan sitä toimipistettä, johon työsuojelun valvontakäynti on kohdistunut

- 16 % 1-4
- 19 % 5-9
- 18 % 10-19
- 23 % 20-49
- 10 % 50-99
- 6 % 100-249
- 4 % 250-499
- 2 % 500-999
- 2 % 1000 tai enemmän

8. Mikäli valvonnan kohteena ollut työpaikka on osa isompaa organisaatiota, mikä on koko organisaation henkilöstömäärä Suomessa?

- 8 % 1-4
- 5 % 5-9
- 7 % 10-19
- 8 % 20-49
- 6 % 50-99
- 12 % 100-249
- 9 % 250-499
- 12 % 500-999
- 33 % 1000 tai enemmän

9. Ketkä osallistuivat työpaikkatarkastukseen, joka tehtiin työpaikallenne toukokuussa 2010?

- 80 % Työsuojelupäällikkö tai muu työnantajan edustaja
- 66 % Työsuojeluvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja
- 23 % Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu tai muu toimihenkilöiden edustaja
- 32 % Joku muu tai jotkut muut, kuka tai ketkä

10. Mikä tarkastus työpaikallenne tehtiin toukokuussa 2010?

- 86 % Työpaikkatarkastus
- 14 % Seurantatarkastus (aiemmassa työpaikkatarkastuksessa annettujen määräysten noudattamisen seuraamiseksi)

11. Arvioi seurantakäynnin vaikutuksia työpaikanne turvallisuuteen ja terveellisyteen.

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä sanoa	En osaa sanoa
a) On hyvä, että tarkastaja tulee seurantakäynnille annettujen määräysten tarkastamiseksi.	62 %	27 %	3 %	3 %	5 %
b) Annettu määräaika oli sopiva epäkohtien korjaamiseksi.	59 %	27 %	8 %	5 %	0 %
c) Pystyimme itse vaikuttamaan määräajan pituuteen.	31 %	39 %	14 %	11 %	6 %
d) Tarkastaja olisi voinut todentaa epäkohtien korjaamisen soittamalla tai sähköisesti.	16 %	16 %	43 %	22 %	3 %
e) Emme olisi korjanneet epäkohtia ilman määräaika.	0 %	11 %	32 %	51 %	5 %

12. Kuinka paljon aikaisemmin seurantakäyntiä edeltänyt työpaikkatarkastus tehtiin?

- 59 % puoli vuotta tai vähemmän
- 30 % yli puoli vuotta, mutta alle vuosi
- 11 % yli vuosi sitten

Jatka nyt kyselyä eteenpäin vastaamalla jatkossa kysymyksiin koskien SEURANTAKÄYNTIÄ EDELTÄNYTTÄ TYÖPAIKKATARKASTUSTA.

13. Tehtiinkö tarkastus työpaikallanne?

- 88 % Tarkastajan tekemän ennakoilmoituksen mukaan
- 12 % Ennalta ilmoittamatta

14. Miten työpaikallanne suhtauduttiin tietoon tulevasta tarkastuksesta?

Erittäin myönteisesti	Melko myönteisesti	Ei myönteisesti eikä kielteisesti	Melko kielteisesti	Erittäin kielteisesti	En osaa sanoa
42 %	34 %	22 %	1 %	1 %	1 %

15. Mitä mahdollisia toimenpiteitä työpaikallanne tehtiin ennen tarkastusta tarkastajan ilmoitettua tulostaan?

16. Miten työpaikallanne suhtauduttiin ennalta ilmoittamatta tehtyyn tarkastukseen?

Erittäin myönteisesti	Melko myönteisesti	Ei myönteisesti eikä kielteisesti	Melko kielteisesti	Erittäin kielteisesti	En osaa sanoa
12 %	42 %	42 %	0 %	0 %	4 %

17. Mitkä olivat mielestäsi keskeisiä asioita, joita tarkastuksella käsiteltiin?

18. Arvioi kouluarvosanalla 4-10, miten olennaisia tarkastuksella käsitellyt asiat olivat työpaikkanne kannalta.

4 erittäin epäolennaisia	5	6	7	8	9	10 erittäin olennaisia
2 %	3 %	6 %	13 %	28 %	29 %	18 %

19. Arvioi tehtyä tarkastusta oman kokemuksesi mukaan.

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Tarkastuksessa tarkastaja sai todellisen kuvan työpaikastamme.	47%	46%	4%	1%	2%
b) Tarkastuksessa ei puututtu kaikkiin työpaikkamme vakaviin haittoihin ja vaaroihin.	3 %	10%	33%	48%	6 %
c) Tarkastus toteutettiin ammattitaitoisesti.	53%	37%	4%	4%	2%
d) Tarkastukseen käytettiin liikaa aikaa.	3 %	10%	38%	43 %	6 %
e) Tarkastuksessa työntekijät työpisteissä ilmaisivat avoimesti oman mielipiteensä.	41%	38%	6 %	4%	11 %

20. Arvioi tehdyn tarkastuksen vaikutuksia työpaikallanne oman kokemuksesi mukaan. *Mikäli kyseinen asia oli työpaikallanne ennestään kunnossa tai siihen ei ollut tarvetta puuttua, merkitse rasti oikeanpuoleiseen sarakkeeseen.*

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa	Asia kunnossa / ei tarvetta puuttua
a) Tarkastuksessa tuli esiin työolosuhteiden puutteita tai epäkohtia, joihin ei ilman valvontaa olisi puututtu.	12 %	45 %	23 %	16 %	4 %	()
b) Tarkastus johti tekemään tai tarkentamaan työsuojeluun liittyviä asiakirjoja.	26 %	44 %	15 %	12 %	3 %	()
c) Tarkastus johti korjaamaan havaitut puutteet.	44 %	43 %	7 %	3 %	2 %	()
d) Tarkastuksessa saimme lisätietoa työpaikkaamme koskevista lainsäädännön velvoitteista.	38 %	40 %	13 %	4 %	5 %	()
e) Tarkastus johti kehittämään työsuojelua järjestelmällisemmin.	22 %	43 %	16 %	8 %	11 %	()

21. Mitä myönteistä työsuojelutarkastuksesta seurasi työpaikallanne?

22. Mitä kielteistä työsuojelutarkastuksesta seurasi työpaikallanne?

23. Annettiinko tarkastuksen yhteydessä työpaikallenne suositusluonteisia neuvoja? *Suositusluonteisilla neuvoilla tarkoitetaan neuvoja hyvistä toimintatavoista ja käytännöistä tilanteissa, joissa ei ole kysymys lain vähimmäisvaatimusten noudattamisesta. Neuvojen tarkoitus on edistää työsuojelua.*

69 % Kyllä, neuvot olivat hyödyllisiä työpaikallemme.

9 % Kyllä, mutta neuvot eivät olleet tarpeellisia.

2 % Ei, mutta olisimme tarvinneet työpaikallemme soveltuvia neuvoja.

12 % Ei, emme tarvinneet neuvoja.

8 % En osaa sanoa

24. Mitä konkreettista muutosta työpaikallenne annetuista neuvoista seurasi?

25. Annettiinko tarkastuksen yhteydessä työpaikallenne toimintaohje? *Toimintaohje annetaan, kun työnantaja ei noudata lainsäädännössä asetettuja velvollisuuksia. Toimintaohje annetaan vähäisen tai yksittäisen epäkohdan korjaamiseksi.*

49 % Kyllä

43 % Ei

8 % En osaa sanoa

26. Montako toimintaohjetta tarkastuksella annettiin?

40 % 1

23 % 2

18 % 3

7 % 4

11 % 5 tai enemmän

27. Mistä asiasta/asioista toimintaohje annettiin?

28. Noudatettiinko annettua toimintaohjetta /annettuja toimintaohjeita työpaikallanne?

69 % Kyllä
27 % Osittain
3 % Ei
1 % En osaa sanoa

29. Jos toimintaohjetta/ -ohjeita ei noudatettu, miksi ei?

30. Vastaa seuraaviin toimintaohjetta koskeviin väittämiin.

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
a) Toimintaohje annettiin oikein perustein vähäisen tai yksittäisen epäkohdan korjaamiseksi.	88 %	7 %	5 %
b) Toimintaohjeen antaminen oli työpaikkamme työturvallisuuden ja -terveyden kannalta aiheellista.	78 %	13 %	9 %
c) Epäkohta olisi korjaamatta, jos toimintaohjetta ei olisi annettu.	46 %	31 %	23 %
d) Tarkastaja seurasi/seuraa toimintaohjeen noudattamista.	73 %	10 %	17 %

31. Mitä konkreettista muutosta toimintaohjeesta / -ohjeista seurasi työpaikallenne?

32. Annettiinko tarkastuksen yhteydessä työpaikallenne kehotus?

Kehotus annetaan olennaisista ja työsuojelun kannalta merkittävistä puutteista.

Kehotukselle asetetaan määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi.

29 % Kyllä
64 % Ei
7 % En osaa sanoa

33. Montako kehotusta tarkastuksella annettiin?

49 % 1
32 % 2
14 % 3
4 % 4
1 % 5 tai enemmän

34. Mistä asiasta/asioista kehotus annettiin?

35. Noudatettiinko annettua kehotusta / annettuja kehotuksia työpaikallanne?

72 % Kyllä
19 % Osittain
6 % Ei
3 % En osaa sanoa

36. Jos kehotusta / kehotuksia ei noudatettu, miksi ei?

37. Vastaa seuraaviin kehotusta koskeviin väittämiin.

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
a) Kehotus annettiin oikein perustein merkittävistä puutteista.	84 %	6 %	10 %
b) Kehotuksen antaminen oli työpaikkamme työturvallisuuden ja -terveyden kannalta aiheellista.	82 %	11 %	7 %
c) Tarkastaja seurasi/seuraa kehotuksen noudattamista.	80 %	10 %	10 %
d) Kehotusta oli/on mahdollista noudattaa määräajan kuluessa.	86 %	10 %	4 %
e) Ilman määräaika korjaustoimenpiteet olisivat jääneet tekemättä.	31 %	41 %	27 %

38. Mitä konkreettista muutosta työpaikallenne kehotuksesta / kehotuksista seurasi?

39. Mikäli työpaikallanne annettiin toimintaohjeita JA kehotuksia, vastaa seuraaviin väittämiin.

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
a) Ymmärsimme toimintaohjeen ja kehotuksen eron.	75 %	13 %	11 %
b) Käytännössä on sama, annetaanko asiasta toimintaohje vai kehotus, koska kaikki asiat pitää hoitaa kuntoon.	78 %	16 %	6 %

40. Arvioi työsuojelutarkastuksen jälkeen saamaanne tarkastuskertomusta.

Tarkastaja laatii tarkastuksesta kirjallisen tarkastuskertomuksen, johon kirjataan annetut toimintaohjeet ja kehotukset sekä tarkastuksen kulku.

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
a) Saimme tarkastuskertomuksen riittävän nopeasti tarkastuksen jälkeen.	91 %	5 %	4 %
b) Tarkastuskertomus oli helposti ymmärrettävä.	93 %	4 %	4 %
c) Tarkastuskertomuksesta selvisi tarkastuksen olennaiset asiat.	97 %	1 %	2 %
d) Tarkastuskertomuksesta on hyötyä työpaikkamme työturvallisuuden ja -terveyden edistämisessä.	78 %	9 %	12 %
e) Tarkastuskertomus on annettu työsuojeluvaltuutetulle/työpaikalla tiedoksi.	94 %	3 %	2 %

41. Vastaa seuraaviin valvontaa koskeviin väittämiin oman kokemuksesi mukaan.

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Työsuojeluvalvonnan tulisi pitäytyä tiukasti vain lain minimitason noudattamisen valvonnassa.	10 %	25 %	40 %	16 %	9 %
b) Tarkastajan tulisi antaa enemmän työpaikalle soveltuvia neuvoja lain minimitason ylittämiseksi.	25 %	48 %	14 %	2 %	11 %
c) Tarkastajan tulisi antaa enemmän veloitteita työpaikan puutteiden korjaamiseksi.	12 %	37 %	30 %	6 %	15 %
d) Tarkastuskäyntejä pitäisi tehdä työpaikallamme useammin.	14 %	26 %	34 %	13 %	14 %

42. Arvioi kouluarvosanalla 4-10 tehdyn työpaikatarkastuksen vaikuttavuutta eli kuinka hyvin se edesauttoi työpaikkanne työn turvallisuuden ja terveyden edistämistä.

4 ei lainkaan vaikuttavaa	5	6	7	8	9	10 erittäin vaikuttavaa
5 %	6 %	6 %	19 %	42 %	15 %	8 %

43. Miten työsuojelutarkastuksia tulisi kehittää, jotta sen vaikuttavuus työpaikkasi työturvallisuuden ja työterveyden edistämisen näkökulmasta olisi mahdollisimman hyvä?

44. Missä työsuojelutehtävissä toimit?

- 37 % Yrittäjä/omistaja/johtaja ja työsuojelupäällikkö
- 28 % Muu työnantajan edustaja ja työsuojelupäällikkö
- 9 % Työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu
- 2 % Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu
- 1 % Työsuojelutarvautuutettu (1. tai 2.)
- 2 % Työsuojeluasiamies
- 1 % Työsuojelutoimikunnan jäsen
- 14 % Esimies
- 4 % Työntekijä
- 3 % Jokin muu, mikä _____

45. Mitkä ovat työpaikkanne lähitulevaisuuden keskeisimmät työsuojeluhaasteet? Valitse 3 keskeisintä.

- 47 % Vaara- ja haittatekijöiden tunnistaminen
- 33 % Tapaturmien torjunta
- 12 % Melu
- 17 % Ilman epäpuhtaudet, esim. pöly
- 23 % Sisäilmakysymykset (esim. homeongelmat)
- 5 % Kemialliset vaaratekijät
- 25 % Työn fyysinen kuormittavuus
- 46 % Työssä jaksaminen
- 22 % Ikääntyvät työntekijät
- 6 % Epäasiallinen kohtelu ja häirintä
- 12 % Työhön liittyvän väkivallan ja sen uhan hallinta
- 13 % Työterveyshuoltoon liittyvät asiat (esim. työpaikkaselvitys, toimintasuunnitelma, tth-sopimus)
- 11 % Yhteisen työpaikan turvallisuus
- 8 % Työsuojelun yhteistoiminnan toimivuus käytännössä
- 8 % Työsuojelun tunnettavuuden ja tärkeyden edistäminen työpaikalla
- 7 % Työsuojelukoulutus
- 12 % Työturvallisuus osana johtamista
- 17 % Työpaikan muutostilanteiden hallinta
- 5 % Työaikakysymykset
- 2 % Työhön liittyvä matkustaminen
- 2 % Jokin muu, mikä _____

46. Mitkä seuraavista työsuojelutoimijoista on nimetty työpaikallanne?

- 80 % Työsuojelupäällikkö
- 85 % Työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu
- 39 % Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu

47. Onko työpaikallanne organisoitu työsuojelun yhteistoimintaa?

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on, että työnantaja ja työntekijät käsittelevät yhteisesti työpaikan turvallisuutta ja terveyttä koskevia asioita.

- 44 % Kyllä, työsuojelutoimikuntana tai muuna vastaavana erillisenä työsuojelun yhteistyöryhmänä
- 33 % Kyllä, muun yhteistoiminnan yhteydessä
- 11 % Ei
- 8 % En osaa sanoa
- 4 % Yhteistoiminta on organisoitu muutoin kuin em. tavoilla, miten

48. Tunnetko työsuojelun yhteistoimintaa määrittävän lain? (*Laki työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006*)

- 66 % Kyllä
- 19 % En
- 14 % En osaa sanoa

49. Mihin työsuojelun yhteistoiminta perustuu työpaikallanne?

- 61 % Työsuojelun yhteistoiminta perustuu työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lakiin (44/2006).
 17 % Työsuojelun yhteistoiminta perustuu valtakunnalliseen työehtosopimukseen.
 18 % En osaa sanoa
 4 % Yhteistoiminta perustuu muihin kuin em. asiakirjoihin, mihin

50. Miten mielestäsi työpaikallasi toteutuvat seuraavat asiat?

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
a) Työsuojelupäällikkö edistää aktiivisesti työpaikkamme työsuojelutoimintaa.	29 %	44 %	8 %	2 %	16 %
b) Työsuojeluvaltuutettu saa asianmukaista työsuojelukoulutusta.	34 %	33 %	12 %	4 %	16 %
c) Työsuojelukoulutusta on hyödynnetty työpaikkamme työsuojelutoiminnassa.	25 %	37 %	15 %	7 %	16 %
d) Työsuojeluvaltuutettu saa nähtäväkseen tarvittavat tiedot työsuojelua koskevista asioista (esim. sattuneet tapaturmat, työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys).	59 %	23 %	5 %	2 %	11 %
e) Henkilöstö saa tiedoksi työsuojelua koskevat asiat.	52 %	38 %	3 %	1 %	6 %
f) Työpaikallamme ratkaistaan ja hoidetaan yhdessä työsuojeluasioita.	49 %	39 %	6 %	2 %	5 %
g) Vain muutamat henkilöt hoitavat työpaikkamme työsuojeluasiat.	11 %	34 %	26 %	26 %	3 %
h) Työterveyshuolto on aktiivinen työpaikan työsuojelutoiminnassa.	35 %	41 %	14 %	5 %	5 %

51. Olemme työnantajan ja työntekijöiden työsuojelun yhteistoiminnassa käsitelleet...

Vastaa myös, onko käsittely johtanut konkreettisiin muutoksiin työn turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi.

	Käsitellään säännöllisesti	Käsitellään harvoin tai pintapuolisesti	Ei ole käsitelty	En osaa sanoa	Käsitelly on johtanut konkreettisiin toimenpiteisiin. Kyllä
a) Työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavia asioita	68 %	25 %	3 %	4 %	()
b) Työn muutoksia, jotka liittyvät työntekijän turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn	54 %	34 %	7 %	5 %	()
c) Riskinarviointia	53 %	36 %	6 %	5 %	()
d) Työterveyshuollon toteutumista (esim. työpaikkaselvityksen tuloksia)	51 %	38 %	4 %	6 %	()
e) Työntekijöille annettavaa perehdytystä ja opastusta	59 %	32 %	5 %	4 %	()
f) Tilasto- ja seurantatietoa, jotka kuvaavat työn turvallisuutta ja terveellisyttä	31 %	35 %	24 %	9 %	()

52. Mitkä ovat organisaationne työsuojelun yhteistoiminnan merkittävimmät aikaansaannokset viimeisen vuoden aikana?

53. Arvioi kokonaisuudessaan työpaikkanne työsuojelun yhteistoiminnan toteutumista kouluarvosanalla 4–10.

4	5	6	7	8	9	10
huono						kiitettävä
2%	1%	7%	27%	40%	20%	2%

54. Mitä muita kommentteja sinulla on työsuojelun valvonnasta, sen vaikuttavuudesta, työsuojelun yhteistoiminnasta tai tästä kyselystä?

LIITE 3

HAASTATTELURUNKO

1. Työpaikka ja haastateltavat

Toimiala
Työntekijöiden lukumäärä
Haastateltavat

2. Työpaikan työturvallisuushaasteet ja -toiminta

Minkälaisia työsuojeluhaasteita työpaikalla on nyt? Millaisia ne olivat 5v/10 v sitten?
Arvioi seuraavan 5 v aikana?



Merkittävimmät työsuojelun aikaansaannokset? Miten haasteita on ratkottu?
Mitä uusia toimenpiteitä / käytäntöjä on syntynyt?

Mitä ts-yhteistoiminta on käytännössä? Mitä työsuojelutehtäviä on? Miten työnjako toimii?
Tth-yhteistyö?

Onko työpaikalla sattunut tapaturmia? Vaaratilanteita? Millaisia? Miten niitä käsitellään?

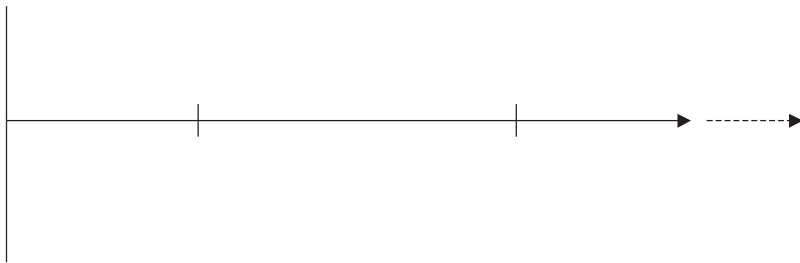
3. Valvonta

Millaista ts-valvonta työpaikallanne on ollut? Mikä käsitys siitä, miksi tarkastaja on tullut?

Keskeisiä asioita, joita tarkastuksella on käsitelty?

- a) *Neuvojen, toimintaohjeiden, kehotusten sijoittaminen aikajanelle*
- b) *uudelleen sijoittaminen vertikaalin janan suhteen*

olennaista



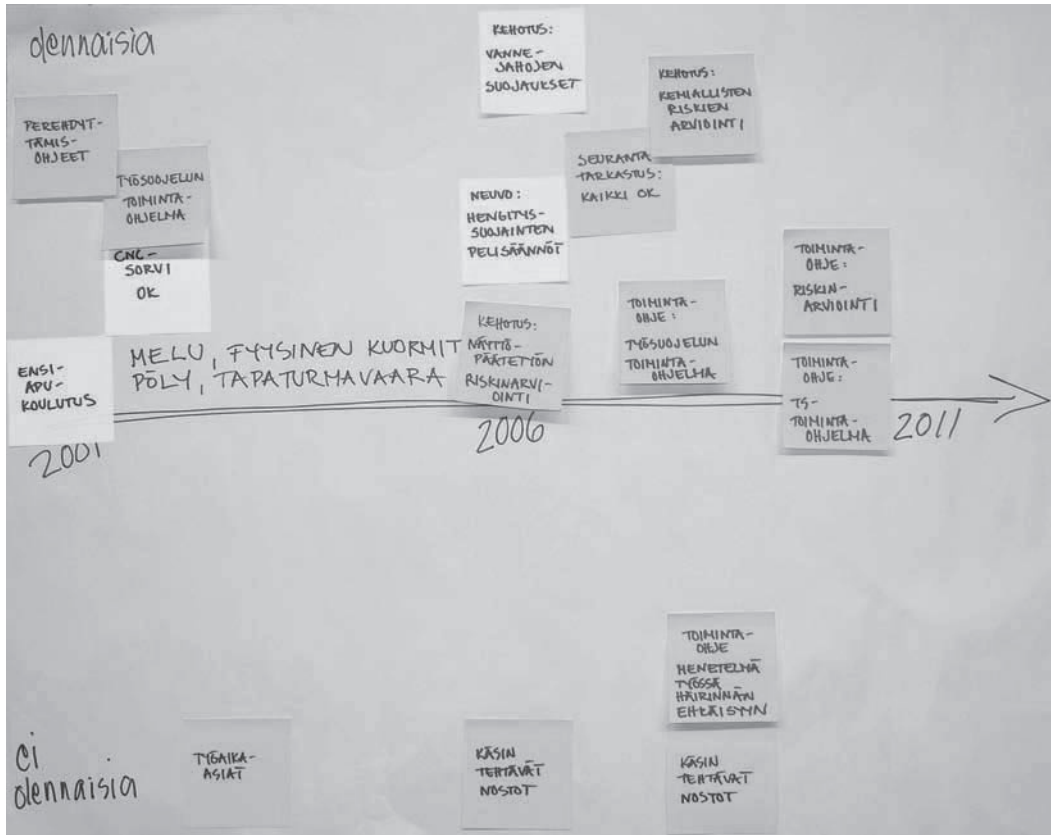
ei olennaista

Miten arvioisitte kuvaajaa, minkälainen merkitys/vaikuttavuus valvonnalla on ollut?
Mitkä asiat ovat edistäneet työpaikan työsuojelutoimintaa? Mitkä ovat olleet kertaluonteisia, yksittäisiä vaikutuksia?

Miten valvontaa tulisi kehittää? Mitä muuta tästä aiheesta?

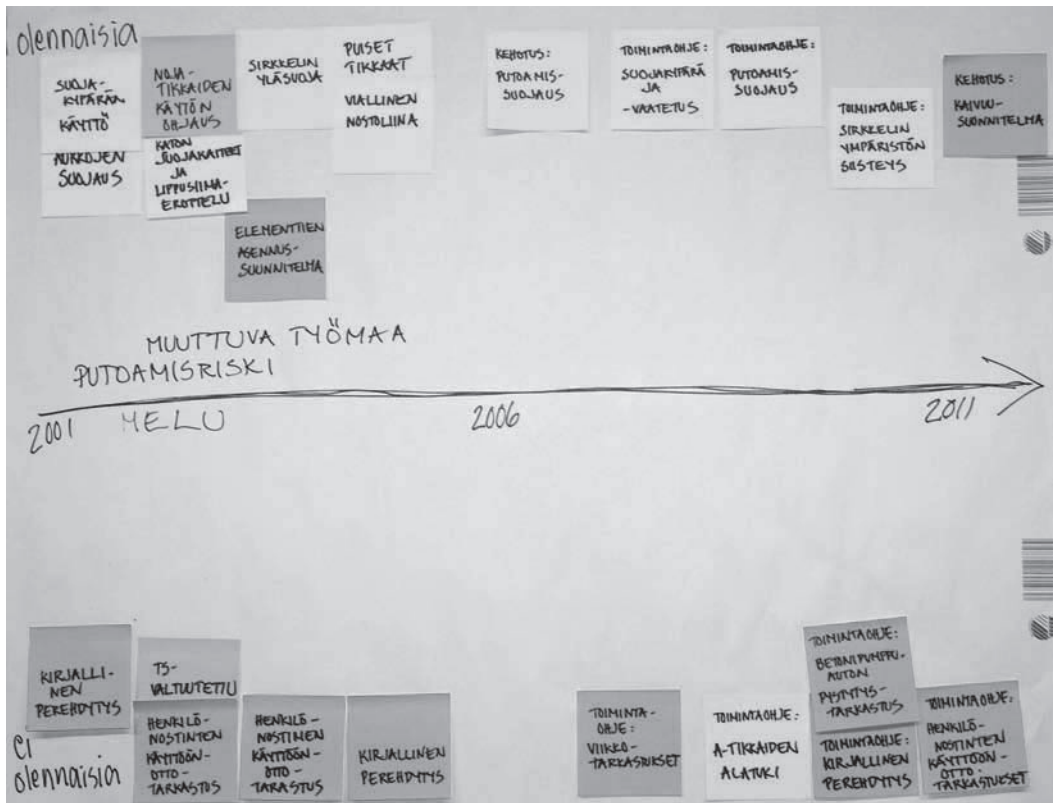
LIITE 4

ALKUPERÄINEN KUVA KUVAN 28 PELKISTYKSESTÄ



LIITE 5

ALKUPERÄINEN KUVA KUVAN 29 PELKISTYKSESTÄ



LIITE 6

ALKUPERÄINEN KUVA KUVAN 30 PELKISTYKSESTÄ

