

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:4

Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari

Työturvallisuuslain toimeenpano

työpaikoilla

*Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista
työpaikkojen turvallisuustoimintaan*



ISSN 1236-2115

ISBN 978-952-00-2247-1 (nid.)

ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)

Yliopistopaino

Helsinki 2007

TIIVISTELMÄ

*Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari. **Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikolla.** Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuustoimintaan. Helsinki 2007. 119 s. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, ISSN 1236-2115; 2007:4)
ISBN 978-952-00-2247-1 (nid.), ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)*

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vuoden 2003 alusta voimaan tulleen uudistetun työturvallisuuslain (738/2002) toimeenpanoa työpaikoilla. Tutkimuksessa selvitettiin muun muassa sitä, miten uudistetusta laista on saatu tietoa työpaikoille, miten lain sisältö ja erityisesti uudet säännökset on ymmärretty ja sisäistetty työpaikoilla tapahtuvassa toiminnassa, onko lain tulkinnessa esiintynyt epäselvyyksiä ja mistä asioista työpaikoilla halutaan lisätietoa ja sovellusohjeita. Selvitys toteutettiin kysely- ja haastattelututkimuksena vuoden 2005-2006 aikana.

Selvitys tehtiin verrattain nopeasti lain uudistamisen jälkeen. Lakiuudistuksille on tyypillistä, että ne muuttavat työpaikan käytäntöjä ja toimintaa pidemmällä ajalla. Tämä seikka huomioon ottaen voidaan selvityksen perusteella todeta, että laki on tavoittanut työpaikat hyvin ja lain tavoitteet ovat tulleet suhteellisen hyvin huomioiduiksi työpaikkojen turvallisuustyössä. Selvityksen mukaan lain uudistaminen on muun muassa laajentanut työturvallisuuden toimintakenttää ja kannustanut työpaikkoja tarttumaan uusiin työsuojelukäytäntöihin. Lain uudet sisällöt ovat myös tuoneet palvelualoja ja julkisen sektorin työpaikkoja aiempaa tiiviimmin mukaan työturvallisuuslain piiriin.

Haastatteluaineiston perusteella voidaan kuitenkin todeta, että lain toteutuminen työpaikoilla on eri tasoista. Organisaatioissa, joissa on tarvittavat resurssit ja turvallisuustyöhön ollaan sitoutuneita uudistettu laki on toteutunut hyvin: uusia säännöksiä on aloitettu toteuttaa lain hengen mukaisesti ja myönteisiä vaikutuksia arvioitiin olevan osittain jo näkyvissä. Osa työpaikoista oli selvityksen teon aikana aloittamassa uudistetun lain mukaisia käytäntöjä eikä lain toimivuutta ja vaikutuksia vielä osattu arvioida. Osa, pääosin pienistä työpaikoista koostunut joukko, oli tietämätön uudistetusta laista.

Selvitys antaa viitteitä siitä, että lain uusien sisältöjen ohella uudistettu laki on vahvistanut työpaikkojen turvallisuustyötä tuomalla lain toteuttamiseen myös uusia työkaluja. Esimerkiksi työn vaarojen selvitystä ja arviointia (10 §) oli kyselyn tulosten mukaan tehty varsin laajasti työpaikoilla, sillä neljällä työpaikalla vii-

destä vaaroja oli tunnistettu ja kolmella neljästä niitä oli myös arvioitu. Haastateluaineisto toi kuitenkin esiin työpaikkojen riskinarviointikäytäntöihin liittyviä laadullisia eroja ja kehitysvaiheita. Riskinarviointikäytäntöjen kehittymistä vaikeuttavat osaltaan myös päällekkäisten menetelmien ja käsitteiden käyttö. Esimerkiksi riskinarvioinnin suhde työterveyshuollon tekemään työpaikkaselvitykseen oli osittain epäselvä.

Uudistettua lakia pidettiin pääasiallisesti helppona tulkita, eikä se ollut aiheuttanut työpaikoilla liiemmin epäselvyyksiä. Kyselyyn vastaajista vain 6 % kertoi tulkintaongelmia esiintyneen omalla työpaikallaan. Lisätietoa ja tarkempia sovellusohjeita työpaikoilla kaivattiin muun muassa yksintyöskentelystä, väkivallan uhasta, häirinnästä ja kuormituksen arvioinnista. Työpaikkojen turvallisuustyön edistämisen näkökulmasta jatkossa lienee tarpeellista täsmentää turvallisuuden hallintaan ja turvallisuusjohtamiseen liittyviä käsitteitä tutkimus- ja kehitystyön kautta sekä jatkaa lain sisältöön liittyvien soveltamisohjeiden kehitystyötä.

Asiasanat: työturvallisuus, työsuojelu, työpaikat, turvallisuustyö, toimeenpano

SAMMANDRAG

*Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari. **Verkställandet av arbetarskyddslagen på arbetsplatserna.** Utredning om den reviderade lagens inverknings på arbetsplatsernas arbetarskyddverksamhet. Helsingfors 2007. 119 s. (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter, ISSN 1236-2115; 2007:4). ISBN 978-952-00-2247-1 (inh.), ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)*

Syftet med denna undersökning var att utreda hur den reviderade arbetarskyddslagen (738/2002), som trädde i kraft i början av 2003, har förverkligats på arbetsplatserna. I undersökningen utreddes hur väl informationen om lagen hade hittat vägen till arbetsplatserna, hur lagens innehåll och särskilt dess nya bestämmelser hade begripits och omfattats i arbetsplatsernas verksamhet. Man undersökte också om det har funnits oklarheter i tolkningen av lagen och om vilka omständigheter det behövs ytterligare information och tillämpningsanvisningar på arbetsplatserna. Utredningen utfördes i form av enkäter och intervjuer åren 2005-2006.

Utredningen gjordes relativt snabbt efter att lagreformen hade trätt i kraft. Det är kännetecknande för lagreformer att de ändrar arbetsplatsernas praktiska verksamhet på lång sikt. Med beaktande av detta kan man på basis av utredningen konstatera att lagen har mottagits väl och dess mål relativt väl har beaktats i säkerhetsarbetet på arbetsplatserna. Enligt utredningen har lagreformen bland annat utvidgat verksamhetsområdet för arbetarskyddet på arbetsplatserna och uppmuntrat dem att ingripa i nya arbetarskyddsfrågor. Lagens nya innehåll har också större relevans för servicesektorns och den offentliga sektorns arbetsplatser.

På basis av intervjumaterialet kan det dock konstateras att kvaliteten på förverkligandet varierar mycket på arbetsplatserna. I organisationer som har de nödvändiga resurserna och där säkerhetsarbetet tas på allvar har den nya lagen genomförts väl: man har börjat tillämpa de nya bestämmelserna i lagens anda och det verkar som om positiva verkningar redan kan märkas. En del av arbetsplatserna började tillämpa nya verksamhetssätt först under utredningens gång och där kunde man inte ännu uppskatta hur lagen fungerar och påverkar arbetarskyddsverksamheten. På en del arbetsplatser, huvudsakligen små arbetsplatser, visste man inte att lagen hade reviderats.

Utredningen visar att, vid sidan om lagens nya innehåll, lagen har förstärkt skyddsverksamheten på arbetsplatserna genom att erbjuda nya verktyg för dem. Till exempel hade man på arbetsplatserna utrett och bedömt riskerna (10 §) i ganska stor omfattning: på fyra av fem arbetsplatser hade riskerna identifierats och på tre av fyra arbetsplatser hade de också bedömts. Intervjumaterialet avslöjade

dock kvalitativa skillnader och varierande nivåer i riskbedömningarna. Riskbedömningsverksamhetens utveckling försvåras i någon mån av att man använder överlappande metoder och begrepp. Till exempel är riskbedömningens förhållande till företagshälsovårdens arbetsplatsutredning delvis oklart.

Man tyckte att den nya lagen i huvudsak var lätt att tolka och inga större oklarheter i tolkningen hade uppstått på arbetsplatserna. Bara 6 % av svaranden berättade att tolkningssvårigheter hade funnits. Man behövde ytterligare uppgifter och mer detaljerade tillämpningsanvisningar bl.a. om ensamarbete, hot om våld, trakasserier och bedömning av arbetsbelastningen. Med tanke på främjandet av arbetsplatsernas säkerhetsarbete torde det vara nödvändigt att i fortsättningen genom forskning och utveckling precisera begreppen i anslutning till säkerhetshantering och säkerhetsledning samt fortsätta att förbättra tillämpningsanvisningarna om lagens innehåll.

Nyckelord: arbetarskydd, arbetsplatser, arbetssäkerhet, säkerhetsarbete, verkställande

SUMMARY

*Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari. **Implementation of the Occupational Safety and Health Act at workplaces.** A study on the effects of the revised Act on the occupational safety and health actions of workplaces. Helsinki 2007. 119 pp. (Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, ISSN 1236-2115; 2007:4). ISBN 978-952-00-2247-1 (pb), ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)*

The purpose of this study was to review the implementation of the Occupational Safety and Health Act (738/2002) at workplaces. The act entered into force at the beginning of 2003. In the study it was investigated how workplaces have received information on the revised act, how its content and new provisions, in particular, have been understood and applied to the activities of the workplaces. It was also investigated if there had been any vagueness in the interpretation of the act and in which matters more information and application guidelines are needed. The investigation was carried out in the form of questionnaires and interviews in 2005-2006.

The study was carried out quite soon after the law reform. It is characteristic of law reforms that they change the workplace practices and activities in the long run. In consideration of this fact, it can be stated on the basis of the study that the act has established itself at workplaces quite well and its objectives have been considered relatively well in the workplaces' safety operations. According to the study, the new act has expanded the field of the workplaces' occupational safety and health activities and encouraged them to tackle new health and safety problems. The new content of the act also has special relevance to the workplaces of the service sector and the public sector.

However, on the basis of the interview material it can be seen that the level of implementation is varying at workplaces. Implementation has succeeded well in organisations which have the necessary resources and which are most committed to health and safety work: new provisions have been applied in the spirit of the act and positive effects are already to be seen. Some of the workplaces were just starting practices in accordance with the act during the study and it was not yet possible for them to evaluate how the act was working and how it had affected the health and safety of the workplace. At some workplaces, mostly small ones, the reformed act was not known.

The study indicates that, along with its new content, the act has reinforced the health and safety work at workplaces by providing new tools for them. For example,

le, most workplaces had carried out risk analyses and risk assessments (section 10): four workplaces out of five had identified their risks and three out of four had also made risk assessments. However, the interview material revealed qualitative differences and varying standards in the workplaces' risk assessments. The development of risk assessment practices is to some extent hampered by the use of overlapping methods and concepts. For example, the relation of risk assessment to workplace analysis made by occupational health care staff is partly unclear.

The new act was mainly considered easy to interpret and it had not caused any major obscurities at workplaces. Only 6% of the respondents told that there had been interpretation problems at the workplace. More information and more detailed guidelines for application were needed, for example, on lone working, threat of violence, harassment and assessment of workload. In order to promote health and safety at workplaces, it is perhaps necessary in future to specify the concepts related to safety management through research and development and continue improving the application guidelines on the content of the act.

Key words: health and safety at workplace, implementation, occupational safety and health, safety at work, workplaces

ESIPUHE

Sosiaali- ja terveysministeriö avasi 29.12.2004 julkistetulla ilmoituksella julkisen tarjouskilpailun aiheesta Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla. Tarjouskilpailun perusteella hankkeen toteuttajaksi valittiin Työterveyslaitos.

Hankkeen toteutuksesta vastasi Työterveyslaitoksen tutkijaryhmä Professori Jorma Saaren valvonnassa. Tutkijoiden työnjako oli seuraava: Erikoistutkija Simo Salminen toimi hankkeen vastaavana tutkijana vastaten kyselytutkimuksen teosta ja raportoinnista. Kyselylomaketta ovat kommentoineet erikoistutkija Ritva Ketola ergonomian ja fyysisen kuormituksen ja työpsykologi Sinikka Soini psyykkisen kuormituksen osalta. Hankkeen haastatteluosion tekemisestä ja raportoinnista vastasivat tutkija Riikka Ruotsala ja tutkimusinsinööri Jarmo Vorne. Työturvallisuusinsinööri Jorma Lappalainen, tutkimusinsinööri Henriikka Virta, tutkimusinsinööri Jari-Pekka Kitinoja sekä apulaistutkija Kimmo Oinonen avustivat haastatteluaineiston keräämisessä.

Tekijät kiittävät hankkeen valvojia, johtaja Erkki Yrjänheikkiä, neuvotteleva virkamies Hannu Alénia ja vanhempi hallitussihteeri Antti Posiota Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolta yhteistyöstä ja arvokkaista neuvoista ja palautteesta hankkeen aikana.

Helsingissä 15.11.2006

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ.....	3
SAMMANDRAG	5
SUMMARY	7
ESIPUHE.....	9
1 JOHDANTO.....	15
1.1 Hankkeen tavoitteet	16
1.2 Selvityksen yleispuite	16
KYSELYOSIO	19
2 AINEISTO JA MENETELMÄT	20
3 KYSELYOSION TULOKSET	22
3.1 Vastaajien taustatietoja	22
3.2 Tiedonsaanti työturvallisuuslaista	23
3.3 Työsuojelun toimintaohjelma.....	25
3.4 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	26
3.5 Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus	28
3.6 Työntekijöiden kuormitus.....	29
3.7 Yhteistoiminta.....	32
3.8 Väkivallan uhka	34
3.9 Häirintä.....	35
3.10 Yksintyöskentely	36
3.11 Yötyö.....	36
3.12 Työpaikan sisäinen liikenne	37
3.13 Onnettomuuden vaaran torjunta	37
3.14 Yhteinen työpaikka.....	39
3.15 Vuokratyövoima	41
3.16 Työturvallisuuslain esilläpito.....	42
3.17 Lain vaikutus työsuojelutarkastajien toimintaan	43
3.18 Vain esimiehille tarkoitetut kysymykset	43
3.19 Yhteenvetoa	44

HAASTATTELUOSIO	46
4 AINEISTO JA MENETELMÄT	47
4.1 Haastattelut työpaikoilla	47
4.2 Asiantuntijahaastattelut	48
4.3 Aineiston analysointi	48
5 TYÖPAIKOILLA TEHTYJEN HAASTATTELUJEN TULOKSET.....	49
5.1 Lain yleinen arviointi	49
5.2 Tiedonsaanti laista ja lain käsittely työpaikalla	51
5.3 Lain toteutuminen ja vaikutukset työpaikoilla	52
5.3.1 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	52
5.3.2 Työn kuormitustekijät	54
5.3.3 Väkivallan uhka.....	55
5.3.4 Häirintä	56
5.3.5 Yksintyöskentely	57
5.3.6 Yhteinen työpaikka.....	57
5.4 Yhteenveto	58
6 ASIANTUNTIJAHAASTATTELUJEN TULOKSIA	62
6.1 Lain yleinen arviointi.....	62
6.2 Lain toteutuminen ja vaikutukset työpaikoilla	63
6.2.1 Turvallisuusjohtaminen	63
6.2.2 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	64
6.2.3 Työn kuormitustekijät	66
6.2.4 Väkivallan uhka.....	67
6.2.5 Häirintä	67
6.2.6 Yksintyöskentely	69
6.2.7 Yhteinen työpaikka	69
6.3 Tulevaisuuden haasteita	69
6.4 Yhteenveto	71

YHTEENVETOA JA POHDINTAA	73
7 YHTEENVETOA KYSELYN JA HAASTATTELUIDEN TULOKSISTA.....	74
8 POHDINTA.....	81
8.1 Tutkimuksen menetelmällistä tarkastelua	81
8.2 Tulosten tarkastelua ja johtopäätöksiä.....	81
LÄHTEET	87
LIITTEET	89

1 JOHDANTO

Työturvallisuuslaki on yksi työelämän peruslaeista. Se kattaa lähes kaikki työnteon muodot ja sitä sovelletaan niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla, pienillä ja suurilla työpaikoilla. Vuoden 2003 alusta voimaan tuli voimaan uusi työturvallisuuslaki (738/2002), joka korvasi vuonna 1958 annetun, useaan otteeseen muutetun työturvallisuuslain. Lain uudistamisella pyrittiin selkeyttämään ja yksinkertaistamaan säännöksiä, saattamaan se vastaamaan paremmin muuttunutta työelämään ja jatkuvasti muuttuvia työoloja sekä tuomaan vanhan lain tapaturmapainotteista lähestymismallia laaja-alaisempaa näkökulmaa työsuojeluun (HE 59/2002 vp). Uusina sisältöinä lakiin kirjattiin säännökset yhteisestä työpaikasta, yksintyöskentelystä, väkivallan uhasta ja häirinnästä.

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (TturvL 738/2002, 1 §). Vaikka lain velvoitteet kohdistuvat keskeisesti työnantajaan, siinä määritellään myös työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Työntekijä ei ole vain suojelun kohde, vaan hän on myös toimija turvallisen ja terveellisen työpaikan ja työyhteisön aikaansaamisessa (Siiki, 2002).

Uudistetun lain anti ei ole pelkästään se, että siinä säädetään uudentyyppisten haitta- ja vaaratekijöiden torjunnasta tai että painopistettä siirretään henkisten kuormitustekijöiden ja työssäjaksamisen edistämisen suuntaan. Laissa uudistettiin samalla myös keinoja, jolla näihin tavoitteisiin pyritään (Siiki, 2002). Laissa säädetään aiempaa selvemmin työturvallisuuden hallinnasta ja työnantajan velvollisuudesta työolosuhteiden parantamiseksi (HE 59/2002 vp). Tämän turvallisuusjohtamisen mallin tuominen työpaikkatason toiminnan lähtökohdaksi on työturvallisuuslain tärkein uudistus. Sen lähtökohtana on työpaikan oma-aloitteinen, järjestelmällinen ja pitkäjänteinen turvallisuuden hallinta. Turvallisuuden parantaminen ja ylläpito nähdään jatkuvana prosessina. Tällöin yrityksellä pitää olla kirjattu turvallisuuspolitiikka, joka ilmenee työsuojelun toimintaohjelmassa ja sen päivityksissä. Toiseksi turvallisuustyön tulee olla organisoitua, mihin viittaa säädökset työpaikan yhteistoiminnasta ja sen asettamista tehtävistä. Kolmanneksi yrityksen käytössä tulee olla turvallisuuden johtamisen menetelmät, mikä konkretisoituu muun muassa riskien arvioinnissa ja sen hyödyntämisessä. (Suomaa, 2003)

Tässä selvityksessä tarkastellaan uudistetun työturvallisuuslain toimeenpanoa työpaikoilla: miten laki on työpaikoilla otettu vastaan, mistä työpaikat ovat saaneet siitä tietoa, miten lain sisällöt on ymmärretty ja sisäistetty työpaikan toiminnassa

ja mitä mahdollisia epäselvyyksiä on esiintynyt. Selvityksen avulla pyritään löytämään myös työpaikkojen turvallisuustyön edistämisen näkökulmasta keskeisiä tutkimus- ja kehityskohteita.

1.1 Hankkeen tavoitteet

Sosiaali- ja terveysministeriön tarjouspyynnössä hankkeen tavoitteiksi määriteltiin seuraavat kysymykset:

- Mitä kautta ja millaisia menetelmiä hyväksi käyttäen laista on saatu työpaikalle tietoa? Onko tieto ollut riittävää?
- Onko tiedon levittämiseen ja koulutukseen ollut riittävästi tietoa, materiaalia, tilaisuuksia ym.?
- Miten uusitun työturvallisuuslain sisältö on ymmärretty ja sisäistetty työpaikoilla tapahtuvassa toiminnassa, johtamisessa ja muissa käytännön toimenpiteissä?
- Miten erityisesti uudet työturvallisuuslakiin sisällytetyt velvoitteet ja näkökohdat on huomioitu työpaikan toimenpiteissä?
- Miten laissa esitettyjä säännöksiä on tulkittu työpaikoilla? Onko esiintynyt ongelmia ja epäselvyyksiä?
- Onko lain soveltamisesta ollut saatavissa riittävästi ohjeita?
- Mistä asioista ja mitä menettelytapoja käyttäen lain sisällöstä ja tulkinnasta halutaan työpaikoilla lisätietoja?
- Mitä muita näkökohtia lain toimeenpanoon liittyen on noussut esiin työpaikoilla?
- Miten työsuojeluviranomainen on toiminut uudistetun lain voimassaoloaikana? Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, miten lain sisältö ja vaatimukset on otettu huomioon osana valvonta- ja tarkastustoimintaa.

1.2 Selvityksen yleispuite

Uudistetussa työturvallisuuslaissa luotiin työpaikoille turvallisuusjohtamisjärjestelmän (toimintajärjestelmän) puitteet. Toimintajärjestelmän yksityiskohtia laissa ei määritely. Laki sisältää kuitenkin säädöksiä useista osajärjestelmistä, esimerkiksi työn vaarojen tunnistamisesta ja arvioinnista (kuva 1). Tässä arvioinnissa selvitetään, mitä toimintajärjestelmistä on uudistettu ja millainen käytännön toteutus on ollut. Esimerkiksi haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisen osalta arviointi kohdistuu kuvassa 1 esitettyihin komponentteihin.

Selvityksen yleispuitteena käytetään kuvan 1 mallia, jossa uudistetun lain toteutumisen ja toimeenpanon arviointi kohdistuu:

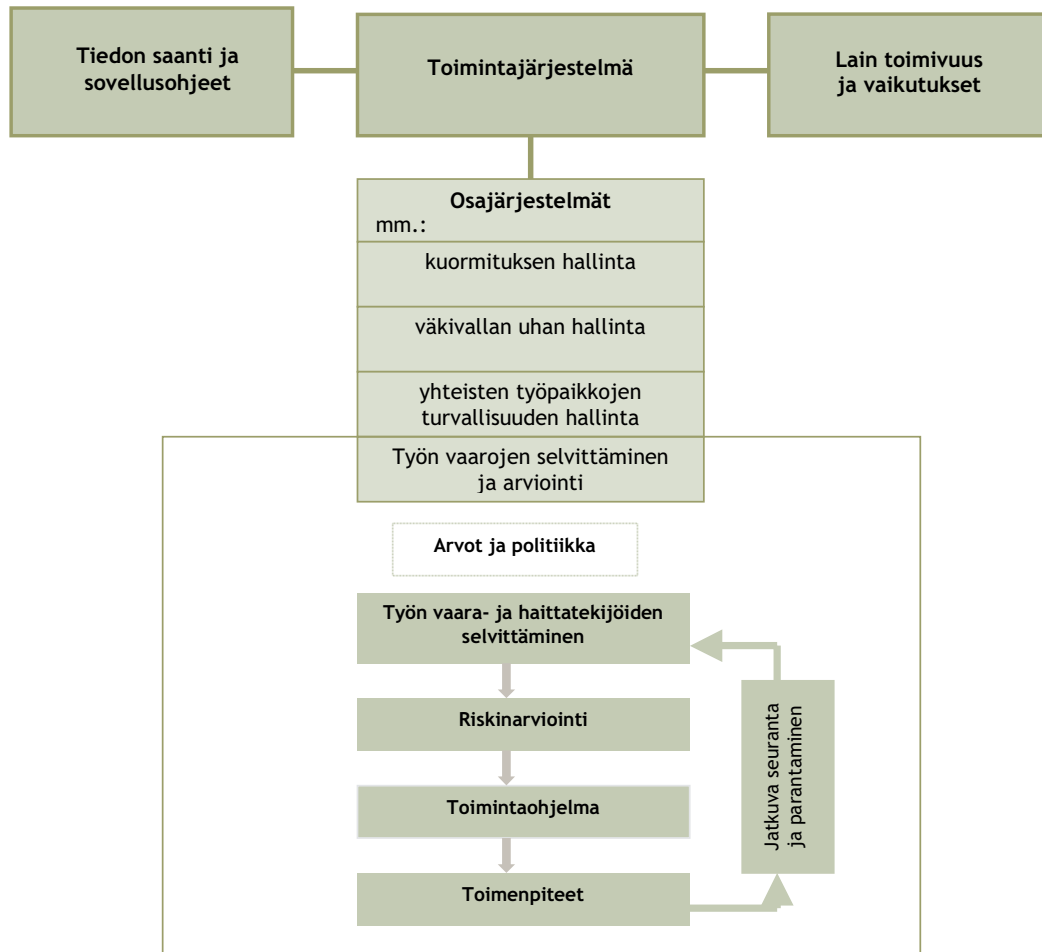
- työpaikan toimintajärjestelmän uudistumiseen lain vaikutuksesta (tiedonsaanti laista),
- toimintajärjestelmän sisällön arviointiin ja
- tähänastisiin kokemuksiin uudistuneiden toimintajärjestelmien toimivuudesta ja vaikutuksista.

Toimintajärjestelmän uudistaminen ja kehittäminen edellyttävät tietoa lain sisällöistä ja velvoitteista. Tiedonsaanti ei yksin riitä, vaan lain toteutuminen edellyttää työpaikoilta hyvää yhteistoimintaa, työnantajan ja työntekijän motivaatiota toteuttaa uudistuksia. Motivaatiota auttaa suomalainen lainkuuliaisuus, mutta sen ohella tarvitaan runsaasti tiedotusta, ohjeita ja suostuttelua.

Käytännön toteutettavuus on hyvän lain ominaisuus. Viime kädessä lain laadun ratkaisee vaikuttavuus: poistaako lain toteutuminen niitä ongelmia ja haittoja, joi-
ta on tarkoitus vähentää.

Lait on tapana kirjoittaa toisiaan seuraavina pykälinä. Arviointi on jäsennetty tämän vuoksi pykälittäin, vaikka samalla lain toteutumisessa pyritään huomioimaan kuvan 1 kaltainen systematiikka.

Selvitys on toteutettu ja raportoitu kahdessa osassa. Kyselytutkimuksella (luvut 2 ja 3) selvitettiin lain toimeenpanoa työpaikoilla. Toisessa osassa (luvut 4-6) lain toteutumisesta koskevia käsityksiä ja kokemuksia syvennettiin työpaikkojen edustajien ja asiantuntijoiden haastatteluilla. Luvussa 7 on esitetty yhteenvetoa kyselyn ja haastatteluiden tuloksista. Luvussa 8 käsitellään lyhyesti selvityksen menetelmällisiä kysymyksiä sekä esitetään tulosten perusteella johtopäätöksiä.



Kuva 1. Työturvallisuuslain arvioinnin yleispuite

KYSELYOSIO

2 AINEISTO JA MENETELMÄT

Kyselytutkimuksen pääotos poimittiin Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämästä työsuojeluhenkilörekisteristä. Otokseen poimittiin 4673 henkilöä siten, että puolet valituista oli työsuojelupäälliköitä ja puolet -valtuutettuja. Valtuutetuista työntekijöitä edusti kaksi kertaa useampi kuin toimihenkilöitä, koska heitä oli rekisterissä tässä suhteessa. Poiminta tehtiin siten, että saatu otos vastasi toimialoittain tarkasteltuna rekisterin jakaumaa.

Valtionhallinnolla on oma Valtiokonttorin ylläpitämä työsuojeluhenkilörekisteri. Koska valtion palveluksessa on 6,0 % palkansaaajista (Valtion työmarkkinalaitos, 2005), poimittiin valtion työsuojeluhenkilörekisteristä tätä osuutta vastaava 300 henkilön otos. Otoksessa oli mukana yhtä paljon työsuojelupäälliköitä ja -valtuutettuja.

Yhteensä 4973 kyselylomaketta postitettiin 22.-25. marraskuuta 2005 joko vastaajan työpaikalle tai kotiin sen mukaan, minkä osoitteen hän oli ilmoittanut työsuojeluhenkilörekisteriin. Lomakkeen mukana oli saatekirje täyttöohjeineen sekä valmiiksi maksettu palautuskuori.

Tammikuun 2006 loppuun mennessä saatiin 1876 hyväksyttyä vastausta. Lisäksi palautettiin 21 kirjekuorta, joissa oli tyhjä vastauslomake. Kyselyn vastausprosentiksi tuli 37,9. Vaikka vastausprosentti ei ole kovin suuri, ylittää se aikaisemman vastaavalla otoksella tehdyn tutkimuksen perusteella (Palukka & Salminen, 2003) asetun tavoitteen 1700 vastauksesta.

Kyselylomake (Liite 1) alkoi vastaajaan ja hänen työpaikkaansa liittyvillä taustatiedoilla. Sen jälkeen tiedusteltiin, miten vastaaja oli saanut tietoa uudistuneesta työturvallisuuslaista. Itse lain toteutumista selvitettiin kysymällä uudistetussa laissa lisättyjen vaatimusten toteutumista sekä joukkoa laissa jo ennestään olleista vaatimuksista. Pyrkimyksenä oli ottaa esiin ne kohdat, joissa oli konkreettisia vaatimuksia (esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelman laatiminen). Lopuksi tiedusteltiin työturvallisuuslakiin liittyvistä mahdollisista tulkintaongelmista sekä sovellusohjeiden ja käytännön työkalujen tarpeesta. Lopuksi kysyttiin vastaajan käsityksiä siitä, onko lain muutos vaikuttanut työsuojelutarkastajien toimintaan.

Tulosten raportoinnissa on kunkin kappaleen ensimmäisessä lauseessa pyritty vastaamaan kysymykseen, kuinka suuri osa vastaajista (ja työpaikoista) on täyttänyt asianomaisen työturvallisuuslain vaatimuksen. Lain asianomaiseen kohtaan on viitattu pykälänumeron avulla, esimerkiksi vaatimukseen työsuojelun toimintaohjelmasta (9 §). Tämän jälkeen on esitetty tulokset niiden taustamuuttujien

suhteen, joiden osalta on saavutettu tilastollisesti ainakin melkein merkitsevä ero ($p < 0.05$), vaikka tilastollisia merkitsevyyksiä ei tuloksissa esitetäkään. Samoin sanojen käyttö on vapaampaa ensimmäisen lauseen jälkeen, koska lain teksti on paikoin kankeaa.

3 KYSELYOSION TULOKSET

3.1 Vastaajien taustatietoja

Kysely kohdistettiin työsuojeluhenkilöstölle. Vastanneista 47 % ilmoitti olevansa työsuojelupäälliköitä ja 46 % -valtuutettuja. Joka seitsemäs vastaaja sanoi olevansa yrityksen toimitusjohtaja tai laitoksen päällikkö. Kolmannes vastaajista oli muita esimiehiä. Joka neljäs vastaaja luokitteli itsensä toimihenkilöksi ja toinen neljännos työntekijäksi. Vajaa prosentti vastaajista toimi työsuojeluasiamiehenä ja vielä pienempi ryhmä luottamusmiehinä. Työsuojeluhenkilöstö oli keskimäärin 50-vuotiasta, vanhimman ollessa 69 vuotta ja nuorimman 22 vuotta. Kaksi kolmasosa kyselyyn vastaajista oli miehiä ja yksi kolmasosa naisia.

Eniten vastaajia (36 %) työskenteli 25-99 työntekijän työpaikoissa. Viidennes vastaajista työskenteli 10-24 työntekijän työpaikoissa ja vain 6 % sitä pienemmistä työpaikoissa. Joka kuudes vastaus tuli 100-249 työntekijän työpaikasta ja joka kahdeksas hieman suuremmista 250-999 työntekijän työpaikasta. Yli 1000 työntekijän työpaikkojen osuus oli 7 %.

Kun vastanneiden yritysten jakaumaa verrataan kaikkien Suomen yritysten lukumäärän ja henkilöstön jakaumaan yrityskoon mukaan (Tilastokeskus, 2006), havaitaan alle 10 työntekijän ja yli 1000 työntekijän yritysten olevan kyselyaineistossa aliedustettuna (Liitetaulukko 1). Sen sijaan 10-99 työntekijän yritysten työsuojeluhenkilöstö on vastannut kyselyyn useammin kuin heidän osuutensa yritysten henkilökunnasta on.

Vastanneista hieman yli neljännos työskenteli teollisuudessa. Kymmenesosa vastaajista työskenteli julkisen hallinnon, kaupan, terveys- ja sosiaalialan tai muiden yhteiskunnallisten palveluiden parissa. Muiden toimialojen osuudet vaihtelivat 0,3:sta kuuteen prosenttiin.

Kun vastanneiden yritysten jakaumaa toimialoittain verrattiin yritysten toimipaikkojen jakaumaan toimialoittain (Tilastokeskus, 2006), havaitaan teollisuuden ja julkisen hallinnon työsuojeluhenkilöstön olevan yliedustettuna kyselyssä, mutta rakentamisen, tukku- ja vähittäiskaupan sekä kiinteistöpalvelujen työsuojeluhenkilöstön aliedustettuna (Liitetaulukko 2). Teollisuuden osalta kyse lienee muita toimialoja paremmasta järjestäytymisestä ja ilmoittamisesta työsuojeluhenkilörekisteriin. Julkisen hallinnon yliedustus johtuu siitä, että Tilastokeskuksen tilasto käsittää pääasiassa yksityisiä yrityksiä ja valtion toimipaikat jäävät sen ulkopuolelle. Rakentamisen, kaupan ja kiinteistöpalveluiden aliedustus johtunee joko alan yritysten pienestä koosta, jolloin siellä ei ole valittu työsuojeluvaltuutettua tai vähäisestä aktiivisuudesta ilmoittaa valittu henkilö työsuojeluhenkilörekisteriin.

Vertailu työllisten jakaumaan toimialoittain (Tilastokeskus, 2006b) vahvisti edellä havaittua tulosta (Liitetaulukko 3). Teollisuus ja julkinen hallinto ovat kyselyssä ylliedustettuna. Sen sijaan terveystoimialojen ja sosiaalipalveluiden sekä muiden yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten palveluiden parissa työskentelee suurempi osa työllisistä kuin mitä kyselyyn vastasi. Nämä erot selittyneet järjestäytymisasteen eroista eri toimialoilla.

Kaksi kolmasosaa vastaajista työskenteli yksityisen yrityksen palveluksessa. Joka kahdeksas oli kunnan tai kunnallisen liikelaitoksen palveluksessa. Valtion tai sen liikelaitoksen töissä oli joka kahdestoista (8 %) työsuojeluhenkilö. Osuus ylittää hieman valtion työsuojeluhenkilörekisteriin kuuluvien osuuden otoksessa (6 %). Kirkon palveluksessa oli 3 % vastaajista.

3.2 Tiedonsaanti työturvallisuuslaista

Eniten tietoa työturvallisuuslaista ovat antaneet työnantajat ja heidän järjestönsä, jotka ovat olleet merkittävin tietolähde sekä työsuojelupäälliköille että -valtuutetuille (Taulukko 1). Joka viides vastaaja oli saanut tietoa työsuojelukursseilta, työsuojeluvaltuutetuista jopa joka kolmas. Myös luottamusmiehet olivat saaneet tietoa laista tätä kautta. Työsuojelutarkastaja oli kertonut laista joka kuudennelle vastaajalle. Parhaiten tietoa tarkastajilta olivat saaneet kirkon työntekijät. Vastausjakaumaan saattoi vaikuttaa se, että vain vastaajan ensimmäinen valinta otettiin huomioon.

Työsuojeluhenkilöstöstä 77 % sanoi saaneensa tarvitsemansa tiedot työturvallisuuslaista. Vain joka kymmenes oli sitä mieltä, ettei ollut saanut riittävästi tietoa. Esimiehet olivat tyytyväisempiä saamaansa tietoon kuin työntekijät. Myös työsuojelupäälliköt kokivat saaneensa paremmin tietoa kuin työsuojeluvaltuutetut. Pienillä työpaikoilla laista oli saatu vähemmän tietoa kuin suurilla. Julkisella sektorilla tietoa laista oli saatu paremmin kuin yksityisellä sektorilla.

Vastaajista 37 % sanoi työpaikkansa järjestäneen koulutusta työturvallisuuslain toteuttamisesta. Toisaalta 59 % sanoi, ettei koulutusta ollut järjestetty. Miehet saivat koulutusta järjestetyn useammin kuin naiset. Yli 55-vuotiaiden vastaajien työpaikoilla oli järjestetty koulutusta useammin. Työntekijät kokivat koulutusta järjestetyn vähiten. Työsuojelupäälliköt katsoivat koulutusta järjestetyn useammin kuin valtuutetut. Koulutuksen järjestäminen lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Koulutusta järjestettiin useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla.

Taulukko 1. Mistä olet saanut tietoa työturvallisuuslaista?

Lähde	Työsuojelupäällikkö (n=882) %	Valtuutettu (N=888) %
työnantajalta (tai työnantajajärjestöltä)	51	33
työsuojelutarkastajalta	15	11
työsuojelukurssilta	15	30
työsuojelupiirin tiedotus/koulutustilaisuudesta	4	3
ammattiliitosta	1	8
sanomalehdestä	4	4
muista lehdistä (ammattilehdet tai vastaavat)	6	8
radiosta ja televisiosta	0	0
Internetistä	2	2
muualta	2	1
Yhteensä	100	100

Työturvallisuuslaista oli jaettu tietoa ja laista kertovia esitteitä 66 % työpaikoista. Kolmasosalla työpaikoista ei oltu jaettu tietoa. Miesten mukaan työpaikoilla oli jaettu tietoa useammin kuin naisten mukaan. Alle 45-vuotiaiden vastaajien työpaikoilla tietoa oli jaettu vähemmän kuin vanhempien vastaajien. Työntekijät kokivat saaneensa vähemmän tietoa kuin muut ryhmät. Myös työsuojeluvaltuutetut kokivat saaneensa tietoa harvemmin kuin -päälliköt. Tiedon jako lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Yksityissektorilla tietoa oli jaettu vähemmän kuin julkisella sektorilla.

Muuhun kuin työnantajan järjestämään koulutukseen työturvallisuuslaista oli osallistunut työsuojeluhenkilöstön mukaan 53 % työpaikan henkilöstöä. Kolmanneksessa työpaikoista ei oltu käyty ulkopuolisessa koulutuksessa. Eniten ulkopuolisen koulutuksen mainitsivat yli 55-vuotiaat ja vähiten 51-55 -vuotiaat vastaajat. Vähiten ulkopuolista koulutuksesta kertoivat toisaalta yritysten toimitusjohtajat ja toisaalta työntekijät. Työsuojelupäälliköt tiesivät ulkopuolisessa koulutuksessa käydyn useammin kuin -valtuutetut. Ulkopuolisessa koulutuksessa käyminen lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Yli kahdessa kolmasosassa kaivostoiminnan sekä sähkö- ja energiatuotannon työpaikoista oli käyty koulutuksessa työpaikan ulkopuolella. Yksityissektorilla oli käyty ulkopuolisessa koulutuksessa vähemmän kuin julkisella sektorilla.

Uuden työturvallisuuslain soveltaminen oli aiheuttanut ongelmia 6 % työpaikoista, kun 79 % kieltää tulkintaongelmia esiintyneen. Miesten mukaan työpaikoilla esiintyi enemmän tulkintaongelmia kuin naisten. Eniten tulkintaongelmia olivat havainneet alle 45-vuotiaat. Työntekijät olivat kohdanneet tulkintaongelmia selvästi enemmän kuin muut ryhmät. Työsuojeluvaltuutettujen mielestä soveltamisongelmia oli enemmän kuin -päälliköiden. Tulkintaongelmat lisääntyivät työpaikan koon kasvaessa.

3.3 Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojelun toimintaohjelma (9 §) oli laadittu 80 % työpaikoista (Taulukko 2). Joka seitsemännellä työpaikalla sitä ei oltu tehty. Esimiehet ja toimihenkilöt arvioivat toimintaohjelman tehdyn useammin kuin yritysjohtajat ja työntekijät. Työsuojelupäälliköiden mukaan toimintaohjelma on tehty useammin kuin työsuojeluvaltuutettujen mielestä. Työsuojelun toimintaohjelma oli tehty useammin suurissa kuin pienissä työpaikoissa. Vähiten toimintaohjelmia oli tehty kirkon ja eniten valtion työpaikoissa. Yleisimmillä toimialoilla ei ole kovin suuria eroja toimintaohjelman laadinnassa, mutta vähiten sitä oli tehty yhteiskunnallisissa ja henkilökohtaisissa palveluissa, jossa työpaikat ovat valtaosin pieniä.

Taulukko 2. Työsuojelun toimintaohjelman laadinta yleisimmillä toimialoilla

Toimiala	%	N
Teollisuus	83	536
Rakentaminen	73	90
Kauppa	82	197
Kuljetus ja tietoliikenne	83	110
Julkinen hallinto	87	215
Terveys- ja sosiaalipalvelut	82	202
Muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	67	192
Kaikki toimialat yhteensä	80	1875

Viimeisen kahden vuoden aikana työsuojelun toimintaohjelma oli päivitetty 68 % työpaikoista. Neljäsosa ei ollut huolehtinut päivityksestä. Toimitusjohtajat ja virastopäälliköt arvioivat päivityksiä tapahtuneen vähiten. Työsuojelupäälliköt pitivät yrityksensä työsuojeluohjelmaa tuoreempana kuin -valtuutetut. Pienimmissä työpaikoissa päivitystä oli tehty vähiten. Muihin sektoreihin verrattuna kirkon työpaikoissa päivittäminen oli jäänyt vähimmälle.

3.4 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työntekijöille aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät (10 §) oli selvitetty ja tunnistettu 81 % työpaikoista (Taulukko 3). Joka seitsemäs työpaikka ei ollut järjestelmällisesti tunnistanut vaarojaan. Työntekijät arvioivat tunnistusta tehdyn harvemmin kuin muut ryhmät. Työsuojelupäälliköiden mukaan haitta- ja vaaratekijät oli tunnistettu useammin kuin työsuojeluvaltuutettujen mielestä. Mitä suurempi työpaikka oli, sitä useammin vaaroja oli tunnistettu. Vaarojen ja haittojen tunnistusta oli tehty eniten sosiaali- ja terveysalalla sekä sähkö- ja energiatuotannossa, joissa molemmissa 88 % työpaikoista oli tunnistanut vaaroja.

Taulukko 3. Haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen yleisimmillä toimialoilla

Toimiala	%	N
Teollisuus	82	536
Rakentaminen	78	90
Kauppa	81	197
Kuljetus ja tietoliikenne	77	110
Julkinen hallinto	80	215
Terveys- ja sosiaalipalvelut	88	202
Muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	72	192
Kaikki toimialat yhteensä	80	1875

Haitta- ja vaaratekijöiden aiheuttamia riskejä työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle oli arvioitu 72 % työpaikoista. Viidesosassa työpaikoista riskejä ei oltu arvioitu. Työntekijät raportoivat riskejä arvioidun harvemmin kuin muut vastaajaryhmät. Myös työsuojeluvaltuutetut arvioivat riskejä arvioidun harvemmin kuin työsuojelupäälliköt. Riskien arviointi lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Heikoimmin riskejä oli arvioitu kiinteistöpalveluissa (60 %) ja parhaiten sähkö- ja energiatuotannossa, rahoitus- ja vakuutus toiminnassa sekä terveys- ja sosiaali-toimessa (76 %). Valtiolla ja valtion liikelaitoksissa riskejä oli arvioitu useammin kuin yksityisen ja kunnallisen sektorin työpaikoilla.

Vaaratekijöiden arvioinnissa oli käytetty ulkopuolisia asiantuntijoita, esimerkiksi työterveyshuollon edustajia 64 % työpaikoista. Kolmasosassa työpaikoista ei oltu käytetty ulkopuolisia asiantuntijoita. Muut esimiesasemassa olevat kuin toimitusjohtajat raportoivat eniten ulkopuolisten asiantuntijoiden käytöstä. Myös työsuojelupäälliköt kertoivat asiantuntijoiden käytöstä useammin kuin -valtuutetut. Ulkopuolisia asiantuntijoita käytettiin eniten suurimmissa työpaikoissa. Toimialoittain tarkasteltuna vaihtelua oli maatalouden 40 %:n käyttöasteesta kaivostoiminnan

73 %:iin. Kirkon piirissä oli käytetty ulkopuolisia asiantuntijoita vähemmän kuin yksityisellä ja julkisella sektorilla.

Riskinarviointia säilytetään kirjallisena 64 %, sähköisessä muodossa 13 % ja muulla tavalla 2 % työpaikoista. Joka kuudes vastaaja ei osannut sanoa riskiarvioinnin säilytystapaa. Työsuojelupäälliköt raportoivat useammin kirjallisesta riskinarvioinnista (70 %) kuin valtuutetut (59 %), jotka eivät useammin tieneet riskinarvioinnin säilytystapaa (20 %). Työpaikan koon kasvaessa kirjallinen säilytystapa lisääntyi ja säilytystavasta tietämättömien osuus väheni. Kaivostoiminta poikkesi riskinarvioinnin säilytystavan suhteen muista toimialoista, sillä siellä vain kolmannes riskinarvioinnista säilytettiin kirjallisena ja neljännes sähköisenä, kun muilla toimialoilla lähes kaksi kolmasosaa työpaikoista säilytti kirjallista dokumenttia. Sähköinen säilytystapa oli yleisempää yksityisissä yrityksissä ja valtiolla kuin kunnissa ja kirkon työpaikoissa. Taulukon 4 mukaan toimitusjohtajat raportoivat useammin kirjallisesta säilytystavasta, toimihenkilöt sähköisestä ja työntekijät olivat useimmin tietämättömiä riskinarvioinnin säilytystavasta.

Taulukko 4. Riskinarvioinnin säilytystapa henkilön aseman mukaan

Säilytystapa	Asema yrityksessä			
	Toimitusjohtaja (N=270) %	Esimies (N=625) %	Toimihenkilö (N=457) %	Työntekijä (N=514) %
Kirjallisena	73	68	62	61
Sähköisenä	11	17	18	10
Muulla tavalla	4	2	4	4
En osaa sanoa	12	13	16	25

Työterveyshuolto oli tehnyt työpaikkaselvityksen 85 % työpaikoista. Selvitystä ei oltu tehty 7 % työpaikoista. Toimitusjohtajat sanoivat selvityksen tehdyn selvästi useammin kuin työntekijät. Myös työsuojelupäälliköt tiesivät selvityksen tehdyn useammin kuin -valtuutetut. Työpaikkaselvityksen teko lisääntyi työpaikan koon kasvaessa.

Vastaajista 53 % ilmoitti työterveyshuollon tekemän työpaikkaselvityksen olevan nähtävillä työpaikalla. Kolmasosassa työpaikoista työpaikkaselvitys ei ollut nähtävillä. Työsuojelupäälliköt (61 %) ilmoittivat selvityksen olevan nähtävillä useammin kuin -valtuutetut (46 %). Suurimmissa työpaikoissa selvitys oli useammin nähtävillä kuin pienemmissä. Toimialoittain tarkasteltuna selvitys oli nähtävillä 40 % maatalouden työpaikoista, kahdessa kolmasosassa rahoitus- ja vakuutusalan sekä terveys- ja sosiaalialan työpaikoista.

Työpaikkaselvitystä oli hyödynnetty riskinarvioinnissa 55 % työpaikoista. Hieman yli viidesosassa sitä ei oltu hyödynnetty. Yli 55-vuotiaat vastaajat katsoivat työterveyshuoltoa hyödynnetyn riskinarvioinnissa paremmin kuin nuoremmat vastaajat. Johtajien ja muiden esimiesten mukaan selvitystä oli hyödynnetty useammin kuin työntekijöiden mielestä. Myös työsuojelupäälliköiden (67 %) mukaan työpaikkaselvitystä oli hyödynnetty riskiarvioinnin apuna useammin kuin -valtuutettujen (46 %) mukaan. Sektoreittain verrattuna kirkon piirissä selvityksen hyödyntäminen oli ollut vähäisintä.

3.5 Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (14 §) tapahtuu kyselyn mukaan kirjallisesti 55 %, suullisesti 38 % ja muulla tavoin 3 % työpaikoista. Miehet raportoivat useammin suullisesta perehdyttämisestä kuin naiset, jotka kertoivat sen tapahtuvan useammin kirjallisena. Toimihenkilöt ja muut esimiehet mainitsivat useammin kirjallisen perehdytyksen kuin johtajat ja työntekijät. Kirjallisen perehdytyksen osuus lisääntyi ja suullisen osuus väheni työpaikan koon kasvaessa. Kirjallinen perehdytys oli yleisintä terveys- ja sosiaalitoimessa ja vähäisintä maataloudessa sekä rahoitus- ja vakuutustoiminnassa. Työsuojelupäälliköt kertoivat useammin kirjallisesta perehdytyksestä kuin työsuojeluvaltuutetut, jotka puolestaan raportoivat useammin suullisesti tehtävästä perehdytyksestä (Taulukko 5).

Taulukko 5. Perehdytystapa työsuojelupäälliköiden ja -valtuutettujen mukaan

Perehdytystapa	Työsuojelutehtävä	
	Työsuojelupäällikkö (N=882) %	Työsuojeluvaltuutettu (N=888) %
Kirjallisesti	61	52
Suullisesti	36	40
Muulla tavoin	3	8

Vastaajista 75 % sanoi, että työntekijöille oli annettu opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Kielteisesti vastasi joka kuudes vastaaja. Työntekijät raportoivat opetuksesta harvemmin kuin johtajat ja toimihenkilöt. Työsuojelupäälliköt (81 %) mainitsivat ohjausta annetun useammin kuin valtuutetut (69 %). Opetus lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Toimialoittain opetuksessa oli huomattavia eroja: Yli kahdeksassa työpaikasta kymmenestä sitä oli annettu teollisuudessa, sähkö- ja energiatuotannossa sekä terveys- ja sosiaalihuoltopalveluissa, mutta vain hieman yli puolessa työpaikoista koulutuksen toimialalla.

Työntekijöille oli annettu tarvittavat henkilönsuojaimet 76 % työpaikoista (15 §). Vain 3 %:ssa työpaikoista niitä ei oltu annettu. Alle 46-vuotiaat vastaajat kertoivat suojaimia olevan harvimminkin saatavilla (Liitetaulukko 4). Työntekijöistä 85 % ja toimihenkilöistä kertoi suojaimia olevan saatavilla. Suojainten saatavuus lisääntyi työpaikan koon kasvaessa.

Raskaana olevilla naisilla on mahdollisuus mennä lepohuoneeseen tai muuhun sopivaan paikkaan lepäämään 55 % työpaikoista (48 §). Joka viidennellä työpaikalla ei ole tätä mahdollisuutta, kun taas toinen viidesosa vastaajista ei tiennyt työpaikkansa tilannetta. Yli 55-vuotiaat vastaajat kertoivat lepomahdollisuuksia olevan useammin kuin nuoret vastaajat. Johtajat sanoivat lepotiloja olevan raskaana oleville naisille useammin kuin työntekijät. Työsuojelupäälliköt raportoivat lepotiloista useammin kuin -valtuutetut.

3.6 Työntekijöiden kuormitus

Työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuva haitta tai vaara otetaan huomioon tehtäviä suunniteltaessa tai uusia työntekijöitä palkatessa 62 % työpaikoista (13 §). Asiaa ei oteta huomioon joka seitsemännellä työpaikalla. Johtajien (84 %) mukaan kuormituksen vaaratekijät otetaan paremmin huomioon kuin työntekijöiden (41 %) mielestä. Myös työsuojelupäälliköt näkevät ne paremmin huomioon otetuiksi kuin työsuojeluvaltuutetut. Kuormitustekijät otetaan huomioon parhaiten valtion työpaikoissa ja heikoiten kunnallisilla työpaikoilla.

Taulukko 6. Työntekijöiden terveyttä vaarantavaa kuormitusta aiheuttavia tekijöitä (25 §)

Vaaratekijä	Kyllä %	Ei %	En osaa sanoa %
Väärin mitoitettut työasennot ja -liikkeet	48	39	13
Yksipuolinen työ	27	57	16
Tietokuormitus	21	54	25
Kohtuuton aikapaine	38	43	19
Runsas työstä johtuva matkustaminen	7	74	19

Kuten taulukosta 6 nähdään, lähes puolet työpaikoista raportoivat väärin mitoitettuja työasentoja ja -liikkeitä. Yksipuolinen työ koettiin kuormitustekijäksi joka neljännellä työpaikalla. Tietokuormitus puolestaan aiheutti terveyshaittoja

joka viidennellä työpaikalla. 38 % vastaajista sanoi kohtuuttoman aikapaineen aiheuttavan terveyshaittaa heidän työpaikallaan. Työstä johtuvan runsaan matkustamisen raportoitiin aiheuttavan haittaa vain 7 % työpaikoista.

Miehet kokivat yksipuolisen työn useammin kuormitustekijäksi kuin naiset, jotka puolestaan raportoivat useammin tietokuormituksen haitoista kuin miehet. Alle 46-vuotiaat raportoivat eniten väärin mitoitettujen työasentojen ja yksipuolisen työn aiheuttamista haitoista (Liitetaulukot 5 ja 6). 51-55 -vuotiaat sanoivat tietokuormituksen haittaavan vähiten (Liitetaulukko 7). Kohtuuttoman aikapaineen ja runsaan matkustelun aiheuttamista haitoista raportoivat useammin nuorimmat ja vanhimmat vastaajat (Liitetaulukko 8 ja 9).

Työntekijät mainitsivat vääristä työasunnoista, yksipuolisesta ja aikapaineesta työstä haittatekijänä kaksi kertaa useammin kuin johtajat. Sen sijaan toimihenkilöt kokivat tietokuormituksen haittoja kaksi kertaa useammin kuin johtajat. Myös matkustaminen rasittaa eniten toimihenkilöitä. Työsuojeluvaltuutetut mainitsivat kaikista viidestä rasisustekijästä useammin kuin työsuojelupäälliköt. Samoin kaikkien viiden rasisustekijän aiheuttamat haitat lisääntyivät työpaikan koon kasvaessa.

Yleisimmistä toimialoista väärät työasennot ja runsas matkustaminen aiheuttivat eniten haittaa terveys- ja sosiaalipalveluissa (Liitetaulukot 10 ja 11). Yksipuolinen työ kuormittaa eniten teollisuudessa (Liitetaulukko 12) ja tietokuormitus julkisessa hallinnossa (Liitetaulukko 13). Myös kohtuuton aikapaine haittasi eniten julkisessa hallinnossa (Liitetaulukko 14). Viidestä rasisustekijässä neljässä haitat olivat suurempia julkisella kuin yksityisellä sektorilla, ainoastaan yksipuolisesta työstä oli enemmän haittaa yksityisen sektorin työpaikoissa.

Kuormittavassa työssä on järjestetty mahdollisuus taukoihin 79 % työpaikoista (31 §). Kymmenesosassa työpaikoista ei ole taukomahdollisuutta. Työsuojelupäälliköt näkivät kuormitustaukoihin olevan paremmat mahdollisuudet kuin -valtuutetut. Parhaat mahdollisuudet kuormitustaukojen pitoon olivat 25-99 työntekijän työpaikoissa.

Kuormituksen selvittämisessä 56 % työpaikoista oli käyttänyt apuna työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon apua ei oltu käytetty kolmasosassa työpaikoista. Useimmin työterveyshuollon avun mainitsivat työnjohtajat ja harvimminkin työntekijät. Myös työsuojelupäälliköt raportoivat työterveyshuollon avusta useammin kuin -valtuutetut. Työterveyshuollon käyttö lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Eniten työterveyshuollon apua kuormituksen arvioinnissa olivat käyttäneet julkishallinto sekä terveys- ja sosiaalipalveluhuoltopalvelut (Liitetaulukko 15). Työterveyshuollon apua oli käytetty useammin julkisen kuin yksityissektorin työpaikoilla.

Yksipuolisten liikkeiden aiheuttamaa toistorasitusta on vähennetty 39 % työpaikoista (24 §). Joka kymmenennellä työpaikalla toistorasitukseen ei oltu puututtu. Toistotyötä ei esiinny 39 % työpaikoista. Yksipuolisten liikkeiden aiheuttamiin haittoihin oli puututtu hieman useammin suurissa kuin pienissä työpaikoissa. Työsuojelupäälliköt arvioivat rasitusta vähennetyn useammin kuin työsuojeluvaltuutetut. Toimialakohtainen erittely on esitetty liitetaulukossa 16.

Työvälineet ja kalusteet ovat työntekijän mittojen mukaan säädettäviä 70 % työpaikoista. Joka viidennellä työpaikalla ne eivät ole yksilöllisesti säädettäviä. Neljä viidestä toimitusjohtajasta, mutta vain hieman yli puolet työntekijöistä arvioi työvälineiden olevan yksilöllisesti säädettäviä. Työsuojelupäälliköistä kolme neljäsosaa, mutta vain kaksi kolmasosaa -valtuutetuista arvioi työvälineiden olevan työntekijän mittojen mukaisia. Heikoimmat säätömahdollisuudet olivat majoitus- ja ravintolatoiminnassa (44 %) ja parhaat rahoitus- ja vakuutustoiminnassa (83 %). Yksityissektorilla työvälineiden yksilölliset säätömahdollisuudet olivat heikommät kuin valtion työpaikoissa.

Jos käsin tehtäviä nostoja ei voida välttää tai keventää apuvälinein, niin ne on tehty mahdollisimman turvalliseksi 69 % työpaikoista. Joka kahdeksannella työpaikalla ei käsin nostoihin ole puututtu. Lähes kaikkien yritysjohtajien mielestä käsin nostot on tehty niin turvalliseksi kuin voidaan, kun työntekijöistä vain hieman yli puolet on samaa mieltä. Työsuojelupäälliköt katsoivat käsin nostoihin puututun useammin kuin -valtuutetut. Eniten manuaaliset nostot aiheuttavat ongelmia kaivoksilla (91 %).

Taulukko 7. Onko näyttöpäätetyötä tekevien työntekijöiden työ ja työvälineet järjestetty niin, että ne eivät aiheuta työntekijälle haitallista kuormitusta? (26§)

Haittatekijä	Kyllä %	Ei %	Ei osaa sanoa %
Työpöytä ja -tuoli	85	5	10
Tietokoneen näppäimistö	84	6	10
Tietokoneen näyttö	82	6	12
Tulostimet ja muut apuvälineet	77	7	16
Tietokoneen ohjelmistot	67	7	26

Viisi kuudesta vastaajasta sanoi, etteivät työpöytä ja -tuoli tai tietokoneen näppäimistö aiheuta työntekijälle haitallista kuormitusta (Taulukko 7). Neljä viidesosaa katsoi, ettei tietokoneiden näytöistä aiheudu haitallista kuormitusta. Kolme vastaajaa neljästä arvioi, etteivät tulostimet tai muut tietokoneen apuvälineet kuormita haitallisessa määrin. Kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, ettei

tietokoneohjelmistot aiheuta haitallista kuormitusta. Vain 5-7 % vastaajistailmoitti tietokoneista aiheutuvan haitallista kuormitusta.

Alle 46-vuotiaat vastaajat raportoivat useammin tulostimista aiheutuvasta kuormituksesta. Erityisesti 45-50 -vuotiaat kertoivat ohjelmistojen aiheuttamista haitoista. Työntekijät ja toimihenkilöt kokivat tietokoneisiin liittyviä haittoja useammin kuin johtajat. Samoin työsuojeluvaltuutetut raportoivat tietokoneisiin liittyvistä ongelmista useammin kuin työsuojelupäälliköt. Näppäimistön ja näyttöjen osalta valtuutetut mainitsivat ongelmia kaksi kertaa useammin kuin päälliköt.

Näppäimistö-, näyttö- ja tulostinongelmia esiintyi useammin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä kuin suurilla työpaikoilla. Kalusto, näppäimistö ja näytöt kuormittivat eniten muissa yhteiskunnallisissa palveluissa työskenteleviä, kun näytöt ja tulostimet kuormittavat rahoitus- ja vakuutustoiminnassa sekä hankalat ohjelmistot kaivoksilla sekä sähkö- ja energiatuotannossa. Valtion työpaikoilla tulostimet aiheuttavat vähemmän harmia kuin kunnallisilla työpaikoilla. Ohjelmistot rasittavat eniten valtion työpaikoilla.

3.7 Yhteistoiminta

Kyselyn mukaan työntekijöille on tiedotettu ajoissa työssä tapahtuvista muutoksista 65 % työpaikoista (17 §). Näin ei ole tapahtunut joka viidennellä työpaikalla. Miehet arvioivat tiedotuksen onnistuneen paremmin kuin naiset. Myös vanhemmat vastaajat arvioivat muutoksista tiedotetun paremmin kuin nuoremmat vastaajat. Työntekijöistä puolet katsoi muutoksista tiedotetun ajoissa, kun yhdeksän kymmenestä johtajasta oli samaa mieltä. Työsuojelupäälliköt (79 %) katsoivat muutoksista tiedotetun useammin ajoissa kuin valtuutetut (50 %). Tiedottaminen sujui paremmin pienillä työpaikoilla. Parhaiten tiedotus oli hoidettu kaivoksilla (82 %) ja heikoiten kuljetus- ja tietoliikenteessä (55%). Parhaiten muutoksista oli kerrottu kirkon työpaikoissa ja heikoiten kunnallisissa työpaikoissa.

Työntekijöiden tekemiin työturvallisuutta koskeviin ehdotuksiin oli vastattu 84 % työpaikoista. Vain 6% työpaikoista ehdotuksiin ei oltu vastattu. Työntekijät raportoivat ehdotuksiin vastatun harvemmin kuin muut ryhmät. Työsuojeluvaltuutettujen mielestä turvallisuusehdotuksiin on vastattu harvemmin (77 %) kuin työsuojelupäälliköiden mielestä (92 %).

Taulukko 8. Onko työpaikalla nimetty työsuojeluhenkilö?

Tehtävä	Kyllä %	Ei %	En osaa sanoa %
Työsuojelupäällikkö	95	2	3
Työsuojeluvaltuutettu	95	3	2
Työsuojeluasiamies	25	48	27
Työsuojelutoimikunta	69	20	11

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu on nimetty lähes kaikilla työpaikoilla (Taulukko 8). Sen sijaan työsuojeluasiamies on valittu vain joka neljännellä työpaikalla. Yli puolella työpaikoista työsuojeluasiamiestä ei oltu valittu. Työsuojelutoimikunta oli nimetty kahdessa kolmasosassa työpaikoista. Miehet raportoivat valinnoista kaikkien työsuojelutehtäviin useammin kuin naiset.

Muiden esimiesten kuin johtajien ja toimihenkilöiden mukaan työsuojelupäällikkö oli nimetty useammin kuin työntekijöiden mukaan. Johtajien mielestä työsuojeluvaltuutettu ja -asiamies puuttuivat useammin kuin muiden henkilöstöryhmien mielestä. Toimihenkilöiden mukaan työsuojelutoimikunta oli nimetty useammin kuin johtajien mukaan.

Alle 25 työntekijän työpaikoilla työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu oli nimetty harvimminkin. Työsuojeluasiamiehet yleistyivät työpaikan koon kasvaessa. Harvimminkin työsuojelupäällikkö oli nimetty majoitus- ja ravintolatoiminnassa (84 %). Kaikilla kaivoksilla oli valittu työsuojeluvaltuutettu ja kahdessa kolmasosassa myös työsuojeluasiamies. Työsuojelutoimikuntia oli valittu useimmin sähkö- ja energiateollisuudessa. Työsuojeluasiamiehiä ja -toimikuntia oli valittu eniten kunnallisilla työpaikoilla ja vähiten kirkon työpaikoilla. Niillä työpaikoilla, joissa oli valittu työsuojelutoimikunta, oli myös useammin laadittu työsuojelun toimintaohjelma (90 %) kuin niillä työpaikoilla, joissa ei oltu valittu työsuojelutoimikuntaa (60 %).

Työntekijät ilmoittavat havaitsemistaan vaaroista kirjallisesti 43 % ja suullisesti 54 % työpaikoista (17 §). Johtajat ja työntekijät raportoivat useammin suullisesta vaarailmoittelusta (63 %), toimihenkilöt ja esimiehet kertoivat kirjallisesta ilmoitusmenettelystä (50 %). Työsuojelupäälliköt olivat useammin kuin valtuutetut sitä mieltä, että työpaikalla vaaroista raportoidaan kirjallisesti. Kirjallinen vaarailmoitus oli käytössä isommissa työpaikoissa, kun pienimmissä työpaikoissa ilmoitettiin vaaroista suullisesti. Liitetaulukossa 17 on esitetty vaaroista ilmoittamisen tavat yleisimmillä toimialoilla. Sen mukaan kirjallinen ilmoittaminen on yleisintä kuljetus- ja tietoliikenteessä ja suullinen rakennustyömailla sekä yhteiskunnallisissa ja henkilökohtaisissa palveluissa. Kirjallinen vaarailmoittelu oli yleisintä valtion työpaikoilla ja suullinen ilmoittelu kirkon ja yksityisen sektorin työpaikoilla.

3.8 Väkivallan uhka

Työntekijöille on annettu menettelytapaohjeet työssä ilmenevältä väkivallan uhalta suojautumiseen 41 % työpaikoista (27 §). Niitä ei ole annettu 17 % työpaikoista. Väkivallan uhkaa ei esiinny 38 % työpaikoista, kun 4 % vastaajista ei osaa sanoa. Naiset raportoivat useammin väkivallan varalle annetuista ohjeista kuin miehet (Taulukko 9). Yli 55-vuotiaat vastaajat kertoivat ohjeita annetun useammin kuin nuoremmat vastaajat. Myös johtajat raportoivat ohjeita annetun väkivallalta suojautumiseen useammin kuin työntekijät. Samoin työsuojelupäälliköt ilmoittivat ohjeita annetun useammin kuin -valtuutetut. Ohjeiden anto lisääntyi työpaikan koon kasvaessa.

Majoitus- ja ravintolatoiminnassa, rahoitus- ja vakuutustoiminnassa sekä terveys- ja sosiaalipalveluissa ohjeita väkivallan uhan varalta oli annettu yli kahdessa kolmasosassa yrityksistä, kun niin oli tehty vain yhdessä kymmenestä teollisuusyrityksestä. Tarkempi erittely yleisimmistä toimialoista on esitetty liitetaulukossa 18. Eniten ohjeita oli annettu valtion ja kirkon piirissä (71 %) ja vähiten yksityisissä yrityksissä (30 %).

Taulukko 9. Työpaikalla annettu ohjeet väkivallan uhan varalle sukupuolen mukaan

Sukupuoli	Ohjeet väkivallalta suojautumiseen			
	Kyllä	Ei	Ei osaa sanoa	Ei esiinny väkivaltaa
	%	%	%	%
Mies (n=1261)	34	20	4	42
Nainen (n=605)	55	11	5	29

Väkivaltaisten asiakkaiden varalta oli hankittu asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt ja -laitteet 32 % työpaikoista, mikä tarkoittaa suurta enemmistöä niistä työpaikoista, joissa väkivallan uhkaa esiintyy. Naiset raportoivat turvalaitteita hankitun useammin kuin miehet. Yli 55-vuotiaat vastaajat mainitsivat useammin turvajärjestelyjen olemassaolosta kuin nuoremmat vastaajat. Johtajat (39 %) raportoivat turvajärjestelyjen olemassaolosta useammin kuin työntekijät (24 %). Myös työsuojelupäälliköt sanoivat väkivaltaan varaudutun useammin kuin -valtuutetut. Turvajärjestelyt lisääntyivät työpaikan koon kasvaessa. Kolme neljäsosaa majoitus- ja ravintolatoiminnan sekä rahoitus- ja vakuutustoiminnan työpaikoista oli varautunut väkivaltaisten asiakkaiden varalta. Sektoreittain tarkasteltuna kirkon työpaikat olivat varautuneet väkivaltaisiin asiakkaisiin parhaiten ja yksityiset yritykset heikoimmin.

Työntekijöillä oli mahdollisuus avun hälyttämiseen väkivaltatilanteissa 76 % työpaikoista. Vain 7 % kaikista kyselyyn vastanneista työpaikoista ilmoittivat tämän mahdollisuuden puuttuvan. Johtajat (85 %) katsoivat mahdollisuuden avun hälyttämiseen olevan paremman kuin toimihenkilöt (68 %) ja työntekijät (73%). Työsuojelupäälliköt arvioivat hälyttämismahdollisuuksien olevan paremmalla tolalla kuin -valtuutetut. Kaikilla rahoitus- ja vakuutustoimen työpaikoilla sekä kaivoksilla oli hälytysmahdollisuus, kun koulutuksen toimialalla se oli alle kahdessa kolmasosassa työpaikoista. Sektoreittain verrattuna kuntien työpaikoilla avunpyyntöihin väkivaltatilanteissa oli parhaat mahdollisuudet ja yksityisissä yrityksissä huonoimmat.

3.9 Häirintä

Mahdollinen häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu oli saatettu työnantajan tietoon 70 % työpaikoista. Vain 4 % työpaikoista häirinnästä ei oltu kerrottu työnantajalle. Naiset kertoivat useammin kuin miehet, että häirinnästä oli ilmoitettu työnantajalle. Työnantajalle ilmoittelu lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Eniten häirinnästä raportoitiin rahoitus- ja vakuutustoiminnassa (96 %). Häirinnästä raportoitiin kerrottavan useammin kunnallisella työpaikalla ja harvimminkin kirkon piirissä.

Työntekijöiden häirintään, kiusaamiseen tai epäasialliseen kohteluun oli puututtu 57 % työpaikoista (28 §). 6 % vastaajista ilmoitti, että näin ei oltu menetelty. Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista ei ollut esiintynyt joka neljännellä työpaikalla. Toimihenkilöt raportoivat useammin epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumisesta kuin työntekijät. Työsuojelupäälliköt sanoivat häirintään puututun useammin kuin -valtuutetut. Puuttuminen epäasialliseen kohteluun lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Vähiten häirintään oli puututtu sähkö- ja energiatuotannossa sekä rakentamisessa ja eniten terveys- ja sosiaalihuoltopalveluissa (72 %). Työntekijöiden häirintään oli puututtu useammin valtion ja kunnan työpaikoilla kuin kirkon työpaikoilla.

Työntekijöille oli annettu menettelytapaohjeet ja opastusta häirintää ja epäasiallista kohtelua varten 53 % työpaikoista. Joka neljännellä työpaikalla ohjeita ei oltu laadittu. Naiset kertoivat ohjeita annetun useammin kuin miehet. Vanhemmat vastaajat raportoivat ohjeista useammin kuin nuoremmat vastaajat. Myös johtajat ja muut esimiehet sanoivat ohjeita häirinnän varalta annetun useammin kuin työntekijät. Samansuuntaiset erot havaittiin työsuojelupäälliköiden ja valtuutettujen välillä. Ohjeiden ja opastuksen anto lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Yli kolmessa neljäsosassa majoitus- ja ravintolatoiminnan yrityksistä ohjeita oli annettu, kun niin oli tehty vain kolmasosassa sähkö- ja energiatuotannon ja rakennusalan yrityksistä. Ohjeita oli annettu enemmän julkisen kuin yksityissektorin työpaikoilla.

3.10 Yksintyöskentely

Työntekijään, joka joutuu työskentelemään yksin ilmeisen vaarallisissa olosuhteissa, pidetään yhteyttä matkapuhelimella 62 % työpaikoista ja muulla tavoin 15 % työpaikoista (29 §). Vain 6 % työpaikoista yhteydenpitoa ei ole järjestetty. Miehet raportoivat useammin matkapuhelimen käytöstä, kun naiset olivat useammin epä-tietoisia asiasta. Johtajat ja muut esimiehet kertoivat useammin yhteydenpidosta matkapuhelimella, kun työntekijät mainitsivat useammin ettei yhteydenpitoa ole järjestetty. Työsuojelupäälliköt mainitsivat matkapuhelimen ja muut yhteydenpitotavat useammin kuin työsuojeluvaltuutetut. Matkapuhelimella pidettiin eniten yhteyttä yksintyöskentelijään maataloudessa (95 %), kun koulutuksessa oli eniten vailla yhteydenpitoa olevia yksin työskenteleviä (11 %). Matkapuhelimet olivat eniten käytössä kirkon työpaikoilla, kun yksityisillä ja valtion työpaikoilla käytettiin muita yhteydenpitotapoja (Taulukko 10).

Taulukko 10. Yhteydenpito yksintyöskentelevään sektorin mukaan

Sektorit	Yhteydenpitotapa			
	Matka- puhelin %	Muu %	Ei ole järjestetty %	Ei osaa sanoa %
Yksityinen yritys (n=1226)	60	19	7	14
Kunta/kunnallinen liikelaitos (n=228)	73	8	6	13
Valtio/valtiollinen liikelaitos (n=158)	62	15	8	15
Kirkko (n=64)	81	3	6	10

3.11 Yötyö

Suurimmassa osassa kyselyyn vastanneista (58 %) työpaikoista ei tehdä yötyötä. Yötyötä tekeville on tarjottu mahdollisuus vaihtaa työtehtäviä tai vaihtaa työtä päivätyöhön 21 % työpaikoista (30 §). Joka kymmenennellä työpaikalla ei tätä mahdollisuutta ole tarjottu. Työntekijät sanoivat useammin kuin johtajat, ettei vaihtomahdollisuutta ollut tarjottu tai he eivät tieneet asiasta. Samoin työsuojeluvaltuutetut olivat asiasta epävarmempia kuin työsuojelupäälliköt. Yötyön vaihtomahdollisuus lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Parhaat yötyön vaihtomahdollisuudet olivat terveys- ja sosiaalihuoltopalveluissa (44 %) ja heikoimmat kaivostoiminnassa (27 %). Parhaat mahdollisuudet vaihtaa yötyö päivätyöhön oli kunnallisilla työpaikoilla ja heikoimmat valtiolla ja yksityisissä yrityksissä.

Työntekijöille oli järjestetty mahdollisuus ruokailuun yövuoron aikana 70 % niistä työpaikoista, joissa oli yötyötä. Ruokailumahdollisuus puuttui 18 % niistä työpaikoista, joissa tehtiin yötyötä. Työntekijöiden mielestä ruokailumahdollisuus oli sekä järjestetty että sitä ei oltu järjestetty useammin kuin johtajien mielestä, joka sanovat ettei työpaikalla tehdä yötyötä (Taulukko 11). Samansuuntaiset erot havaittiin työsuojelupäälliköiden ja valtuutettujen välillä. Yöruokailu oli parhaiten järjestetty kaivoksilla, majoitus- ja ravintolatoiminnassa sekä terveys- ja sosiaalihuoltopalveluissa. Ruokailumahdollisuus yövuoron aikana oli yleisintä kunnallisilla työpaikoilla.

Taulukko 11. Ruokailumahdollisuus yövuorossa henkilön aseman mukaan

Asema yrityksessä	Ruokamahdollisuus yövuoron aikana			
	On %	Ei ole %	Ei osaa sanoa %	Ei yötyötä %
Toimitusjohtaja tai vastaava (n=270)	28	6	0	66
Muu esimies (n=625)	31	5	6	58
Toimihenkilö (n=457)	22	10	9	59
Työntekijä (n=514)	32	11	6	51

3.12 Työpaikan sisäinen liikenne

Työpaikan sisäisestä liikenteestä oli laadittu ohjeet tai liikennesäännöt 30 % työpaikoista (35 §). Lähes puolessa työpaikoista niitä ei oltu laadittu. Kolmasosa toimihenkilöistä sanoi liikennesääntöjä laaditun, kun yli puolet johtajista kiisti ohjeita laaditun. Valtuutettujen mukaan sisäisen liikenteen ohjeita oli annettu useammin kuin työsuojelupäälliköiden mukaan. Mitä suurempi työpaikka oli, sitä todennäköisemmin siellä oli laadittu sisäisen liikenteen säännöt.

3.13 Onnettomuuden vaaran torjunta

Työntekijöille oli annettu ohjeet tulipalon sattumisen varalta 85 % työpaikoista. Joka kymmenenneltä työpaikalta ohjeet puuttuivat. Viisi kuudesosaa johtajista ja esimiehistä oli sitä mieltä, että ohjeet tulipalon varalta oli annettu, kun työntekijöistä kolme neljäsosaa oli samaa mieltä. Työsuojelupäälliköiden mielestä ohjeet oli annettu useammin kuin -valtuutettujen mielestä. Ohjeita puuttui eniten pienimmistä työpaikoista (16 %). Kaikissa kaivostoiminnan sekä majoitus- ja ravintolatoiminnan yrityksissä tulipaloon oli varauduttu ohjein. Vähiten ohjeita oli annettu kirkon työpaikoissa.

Työntekijöille oli järjestetty poistumisharjoitukset 47 % työpaikoista. Hieman useammalla työpaikalla (48 %) niitä ei oltu järjestetty. Kolmessa neljästä majoitus- ja ravintolatoiminnan yrityksessä oli harjoiteltu tulipalon varalta. Poistumisharjoituksia oli järjestetty eniten kunnallisissa työpaikoissa ja vähiten kirkon työpaikoissa. Taulukosta 12 nähdään, että poistumisharjoitukset yleistyvät työpaikan koon kasvaessa.

Taulukko 12. Poistumisharjoitukset työpaikan koon mukaan

Työpaikan koko	Poistumisharjoitus tulipalon varalta		
	On järjestetty %	Ei ole järjestetty %	Ei osaa sanoa %
Alle 25 työntekijää (n=539)	34	62	4
25-99 työntekijää (n=672)	43	52	5
Yli 100 työntekijää (n=661)	61	33	6

Riittävä määrä työntekijöitä ilmoitettiin käyneen ensiapukurssin 69 % työpaikoista. Joka kuudennella työpaikalla oli tässä suhteessa puutteita. Muut esimiehet kuin toimitusjohtajat sanoivat ensiapukurssin käyneitä olevan enemmän kuin työntekijät. Samansuuntaiset erot havaittiin työsuojelupäälliköiden ja valtuutettujen välillä.

Ensiavusta, palontorjunnasta ja pelastustoimesta vastaava henkilö oli nimetty 65 % työpaikoista (47 §). Vastaava henkilö puuttui joka neljänneltä työpaikalta. Toimihenkilöiden ja muiden esimiesten kuin toimitusjohtajien mielestä vastaava henkilö oli nimetty useammin kuin työntekijöiden mielestä. Työsuojelupäälliköt katsoivat suojeluvastaavan nimitetyn useammin kuin -valtuutetut. Vastaavat henkilöt olivat nimetty kolmessa neljästä majoitus- ja ravitsemustoimen yrityksestä. Valtiolla vastaavia henkilöitä oli nimetty useammin kuin yksityisissä yrityksissä.

Ensiavusta, palontorjunnasta ja pelastustoimesta vastaaville henkilöille oli järjestetty tarpeellinen koulutus 54% työpaikoista. Joka neljännellä työpaikalta puuttui tarvittava koulutus. Muiden esimiesten kuin toimitusjohtajien mielestä koulutusta oli annettu useammin kuin työntekijöiden mielestä. Työsuojelupäälliköiden mukaan vastaavat oli koulutettu useammin kuin -valtuutettujen mukaan. Pelastusvastaavien koulutus lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Vähiten koulutuksessa olivat käyneet kiinteistöpalveluiden (34 %) vastaavat henkilöt ja eniten kaivosten (73 %) vastaavat henkilöt.

3.14 Yhteinen työpaikka

Yhteinen työpaikka on työpaikka, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen (49 §). Pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa kutsutaan jatkossa lyhyiden vuoksi isäntäyritykseksi.

Vastaajista 39 % ilmoitti työskentelevänsä yhteisellä työpaikalla. 16 % ilmoitti ettei toimi yhteisellä työpaikalla ja 41 % kertoi työpaikkansa olevan yhden yrityksen työpaikka. Mitä isompi työpaikka oli kyseessä, sitä useammin se oli myös yhteinen työpaikka.

Työnantajien keskinäisestä yhteistoiminnasta ja tiedottamisesta oli huolehdittu kirjallisesti 28 % työpaikoista, suullisesti 11 % työpaikoista, ja ei mitenkään 6 % työpaikoista. Huomattava osa vastaajista ei ottanut kantaa kysymykseen. Toimintajohtajat raportoivat suullisesta yhteydenpidosta eniten, kun muut esimiehet ja toimihenkilöt kertoivat useammin kirjallisesta yhteydenpidosta. Työsuojelupäälliköt kertoivat useammin kirjallisesta yhteydenpidosta, kun valtuutetut olivat useammin epätietoisia työnantajien välisestä yhteydenpidosta. Kirjallinen yhteydenpito lisääntyi työpaikan koon kasvaessa.

Taulukko 13. Onko työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja varmistanut, että myös muut työnantajat ovat antaneet työntekijöilleen riittävän perehdytyksen? (50 §)

Osio	Kyllä %	Ei %	En osaa sanoa %	Ei koskenut %
työpaikan haitta- ja vaaratekijät	28	8	23	41
palontorjunta	28	8	22	42
ensiapu	25	9	24	42
evakuointi	22	11	25	42

Taulukosta 13 nähdään joka neljännellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja oli varmistanut, että myös muut työnantajat ovat antaneet työntekijöilleen riittävän perehdytyksen työpaikan haitta- ja vaaratekijöihin, palontorjuntaan, ensiapuun sekä evakuointiin. Muut esimiehet luottivat isäntäyrityksen toimintaan useammin kuin työntekijät. Työsuojelupäälliköt luottivat perehdytyksen suhteen työnantajiin useammin kuin -valtuutetut. Suuret työpaikat olivat

varmistaneet isäntäyrityksen velvollisuudet perehdytyksen suhteen paremmin kuin pienet työpaikat. Parhaiten perehdytys oli varmistettu kaivoksilla. Yksityisen sektorin työnantajat olivat varmistaneet muiden työnantajien toiminnan parhaiten ja kirkon työpaikat heikoimmin.

Taulukko 14. Onko työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja huolehtinut seuraavista asioista? (51§)

Osio	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Ei koskenut
	%	%	%	%
työnantajien koordinointi	32	6	20	42
sisäisen liikenteen järjestelyistä	32	8	18	42
järjestys ja siisteys	39	5	15	41
yleissuunnittelu	33	7	18	42
terveellisyys ja turvallisuus	37	6	16	1

Joka kolmannella työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja oli huolehtinut työnantajien toiminnan koordinoinnista, sisäisen liikenteen järjestelyistä, järjestyksestä ja siisteydestä, yleissuunnittelusta sekä terveellisyydestä ja turvallisuudesta (Taulukko 14). Johtajat arvioivat isäntäyrityksen huolehtineen asioista useammin kuin työntekijät. Samansuuntaiset erot havaittiin työsuojelupäälliköiden ja valtuutettujen välillä. Mitä isompi työpaikka oli kyseessä, sitä varmemmin isäntäyritys oli huolehtinut turvallisuusvelvoitteistaan. Parhaiten nämä asiat oli hoidettu kaivoksilla ja heikoiten kiinteistöpalveluissa. yhteisen työpaikan turvallisuusjärjestelyistä oli huolehdittu parhaiten yksityisen sektorin työpaikoilla.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja oli antanut muille työnantajille turvallisuusohjeita ja -koulutusta 24 % työpaikoista (53 §). Ohjeita ja koulutusta ei oltu annettu 12 % työpaikoista. Johtajat ja muut esimiehet sanoivat ohjeita ja koulutusta annettua useammin kuin työntekijät. Työsuojelupäälliköt arvioivat isäntäyrityksen antaneen muille työnantajille turvallisuusohjeita useammin kuin -valtuutettua. Turvallisuusohjeiden anto lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Isäntäyritykset olivat antaneet muille työnantajille eniten turvallisuusohjeita kaivoksilla (45 %) ja vähiten julkisessa hallinnossa (12 %).

Yhtenäisissä tiloissa, kuten liikekeskuksessa tai varastotilassa toimivien työnantajien välillä oli tiedottamista haitta- ja vaaratekijöistä 10 % työpaikoista (54 §). Tiedonvaihtoa ei esiintynyt 7 % työpaikoista. Suurinta osaa vastaajista kysymys ei koskenut. Tiedonvaihtoa esiintyi eniten kaupan toimialalla (18 %) sekä vähiten

sähkö- ja energiataloudessa sekä kiinteistöpalveluissa (4 %). Eniten tiedonvaihtoa oli yksityisten työnantajien välillä.

3.15 Vuokratyövoima

Vuokratyövoimalla tarkoitetaan yrityksen toiselta yritykseltä vuokraamaa työvoimaa, joka työskentelee vuokraajayrityksessä vain tilapäisesti. Vuokratyövoiman perehdyttäminen oli toteutettu kirjallisesti 15 % työpaikoista, suullisesti 17 % ja muulla tavoin 9 % työpaikoista (3 §). Joka kuudes vastaaja ei tiennyt perehdytystapaa. Miehet arvioivat naisia useammin käytetyn sekä kirjallista että suullista perehdytystä. Toimihenkilöt raportoivat eniten kirjallisesta perehdytyksestä, työntekijät suullisesta ja johtajat muulla tavoin tehtävästä perehdyttämisestä. Työsuojelupäälliköt sanoivat vuokratyövoimaa perehdytettävän kirjallisesti useammin kuin valtuutetut, jotka puolestaan kertoivat useammin suullisesta opastuksesta. Kirjallisen perehdytyksen osuus lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Kirjallista perehdytystä annettiin eniten majoitus- ja ravintolatoiminnassa ja suullista kiinteistöpalveluissa, kun kaivoksissa vuokratyövoimaa opastetaan muulla tavoin. Taulukon 15 mukaan eniten kirjallista ja suullista perehdytystä annetaan yksityisellä sektorilla, kun valtiolla käytetään eniten muita perehdytystapoja.

Taulukko 15. Vuokratyövoiman perehdytystapa (3 §) yrityssektorin mukaan

Yrityssektori	Perehdytystapa			
	Kirjallisesti	Suullisesti	Muulla tavoin	En osaa sanoa
	%	%	%	%
Yksityinen yritys (n=1226)	17	19	10	14
Kunta/kunnallinen liikelaitos (n=228)	11	12	7	22
Valtio/valtion liikelaitos (n=158)	15	9	12	13
Kirkko (n=64)	6	6	5	11
Muu (n=191)	9	16	8	18

3.16 Työturvallisuuslain esilläpito

Työsuojelulainsäädäntö oli työntekijöiden nähtävänä työpaikan lakikirjana 46 %, lait ja asetukset erikseen nähtävinä 24 % tai muulla tavoin 12 % työpaikoista (63 § ja 67 §). Yli 50-vuotiaat vastaajat mainitsivat useammin työpaikan lakikirjan, kun nuoremmat vastaajat mainitsivat lainsäädännön olevan muilla tavoin esillä (Liite-taulukko 19). Johtajat ilmoittivat useammin työpaikan lakikirjan, kun työnteki-jät eivät osanneet sanoa, miten laki oli esillä (17 %). Samoin työsuojelupäälliköt kertoivat useammin työpaikan lakikirjan olevan nähtävillä, kun valtuutetut eivät useimmin osanneet sanoa. Työpaikan lakikirjaa oli eniten 25-99 työntekijän työpaikoilla, kun sitä pienemmällä lainsäädäntö on harvemmin nähtävillä. Taulukossa 16 on esitetty työsuojelulainsäädännön esilläolo yleisimmillä toimialoilla.

Taulukko 16. Työsuojelulainsäädännön esilläolo yleisimmillä toimialoilla

Toimiala	Työpaikan lakikirjana	Lait erikseen nähtävinä	Muulla tavoin	En osaa sanoa
	%	%	%	%
Teollisuus	52	22	11	15
Rakentaminen	50	28	11	11
Kauppa	42	30	14	14
Kuljetus ja tietoliikenne	52	21	18	9
Julkinen hallinto	47	28	14	11
Terveys- ja sosiaalipalvelut	42	33	12	13
Muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	43	23	19	15
Kaikki toimialat yhteensä	48	26	13	13

3.17 Lain vaikutus työsuojelutarkastajien toimintaan

Työturvallisuuslaki oli muuttanut työsuojelutarkastajien valvontatoimintaa 18 % mielestä. 33 % mielestä se ei ollut muuttunut ja 40 % ei osannut sanoa. Miesten mielestä tarkastajien toiminta oli useammin sekä muuttunut että ei ollut muuttunut kuin naisten mielestä, jotka eivät useammin osanneet sanoa kantaansa. Valvontakäytännön raportoitiin muuttuneen eniten kuntien ja kirkon työpaikoilla, kun yksityisen sektorin ja valtion työpaikoilla muutoksia ei useimmiten oltu havaittu

3.18 Vain esimiehille tarkoitetut kysymykset

Seuraavat kysymykset oli suunnattu vain esimiehille. Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan hoitamaan työturvallisuuslaissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä (16 §). 61% kysymykseen vastanneista 1004:stä henkilöstä ilmoitti olevansa työturvallisuuslaissa tarkoitettu työnantajan sijainen (linjaorganisaation päällikkö, työnjohtaja tai vastaava). 33 % vastasi kysymykseen kielteisesti ja 6 % ei osannut vastata. Miehet ilmoittivat olevansa useammin työnantajan sijaisia kuin naiset. Johtajat (34 %) ja muut esimiehet (54 %) ilmoittivat olevansa työnantajan sijaisia useammin kuin toimihenkilöt (26 %) ja työntekijät (12 %). Eniten työnantajan sijaisia oli 25-99 työntekijän yrityksissä.

Tehtävät työnantajan sijaisena oli määritelty 762 vastaajalle, joista kirjallisena 47 % ja suullisena 34%. Miehet olivat saaneet tehtävämäärittelyn useammin sekä kirjallisena että suullisena kuin naiset, joita esimiehiä koskeva kysymys ei useammin koskenut. Muut esimiehet kuin johtajat raportoivat useimmin sekä kirjallisesta että suullisesta tehtävänannosta. Työsuojelupäälliköt kertoivat useammin sekä kirjallisesta että suullisesta tehtävänkuvasta kuin -valtuutetut. Kirjallisen tehtäväksiannon osuus lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Työnantajan sijaisen tehtävät kerrotaan useammin kirjallisesti kuntien ja valtion työpaikoissa ja suullisesti kun yksityisen sektorin ja kirkon työpaikoilla.

Vastaajien (n=602) mukaan tehtävää työnantajan sijaisena määriteltäessä on otettu huomioon työnantajan toimiala 50 %, työn tai toiminnan luonne 39 %, työpaikan koko 4 % ja muut seikat 7 %. Muut esimiehet kuin johtajat raportoivat useimmin toimialan ja tehtävän luonteen huomioon ottamisen tehtävän määrittelyssä. Työsuojelupäälliköt mainitsivat samat seikat useammin kuin työsuojeluvaltuutetut.

Taulukko 17. Miten työnantaja on huolehtinut pätevydestäsi toimia sijaisenaan?

Osio	Kyllä %	Ei %	En osaa sanoa %	N
Edellyttämällä asianmukaista koulutusta	57	32	11	616
Kurssittamalla	65	28	7	643
Perehdyttämällä työpaikalla	68	25	7	603
Varaamalla työaika omaehtoiseen opiskeluun	49	41	10	553

Taulukon 17 mukaan työnantaja oli edellyttänyt sijaisenaan toimivalta asianmukaista koulutusta joka toisella työpaikalla. Joka kolmannessa työpaikassa koulutusta ei oltu vaadittu. Sijaisen pätevydestä oli huolehdittu kurssittamalla sekä perehdyttämällä työpaikalla kahdella työpaikasta kolmesta. Neljäsosassa työpaikkoja kurseja ei oltu tarjottu tai ei oltu huolehdittu perehdyttämisestä työpaikalla. Mahdollisuuden omaehtoiseen opiskeluun työaikana työnantaja oli varannut sijaisenaan toimivalle joka toisella työpaikalla. Melkein yhtä monella työpaikalla opiskeluaikaa ei oltu varattu.

Työsuojelupäälliköt raportoivat sijaisen pätevyyteen liittyvistä tavoista useammin kuin -valtuutetut. Esimerkiksi kurssituksesta työsuojelupäälliköt (31 %) ilmoittivat huomattavasti useammin kuin työsuojeluvalluutetut (14 %). Eniten kurseja olivat käyneet valtion ja vähiten kuntien esimiehet. Sijaisen pätevydestä huolehtiminen yleistyi työpaikan koon kasvaessa.

3.19 Yhteenvetoa

Kyselyn mukaan haitta- ja vaaratekijöiden tunnistusta ja arviointia on tehty varsin laajasti työpaikoilla, sillä neljällä työpaikalla viidestä vaaroja on tunnistettu ja kolmella neljästä niitä on myös arvioitu. Vaarojen ja haittojen tunnistusta oli tehty eniten sosiaali- ja terveysalalla sekä sähkö- ja energiatuotannossa, joissa molemmissa 88 % työpaikoista oli tunnistanut niitä. Riskejä oli arvioitu useimmin sähkö- ja energiatuotannossa, rahoitus- ja vakuutustoiminnassa sekä terveys- ja sosiaalitoimissa (76 %) ja heikoimmin kiinteistöpalveluissa (60 %). Riskinarvioinnin tekeminen lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Valtiolla ja valtion liikelaitoksissa riskejä oli arvioitu useammin kuin yksityisellä ja kunnallisella sektorilla. Kahdella työpaikalla kolmesta oli käytetty ulkopuolista asiantuntijaa, pääasiassa työterveyshuoltoa, vaaratekijöiden arvioinnissa. Työterveyshuollon tekemää työ-

paikkaselvitystä oli hyödynnetty riskinarvioinnissa 55 % työpaikoista. Hieman yli viidesosassa sitä ei oltu hyödynnetty.

Perinteiset kuormitustekijät - väärät työasennot, yksipuolinen työ ja kohtuuton aikapaine koetaan työntekijöiden terveyttä vaarantavina kuormitustekijöinä useammin kuin uudemmat kuormitustekijät, kuten tietokuormitus ja runsas matkustaminen. Tauotus oli tavallisin keino vähentää kuormitusta, sillä se oli käytössä neljällä työpaikalla viidestä. Tietokoneisiin liittyvät tekijät aiheuttavat kuormitusta vain 5-7 % työpaikoista. Kuormitusta koskevissa tuloksissa silmiinpistävää on se, että johdon ja työntekijöiden näkemykset kuormitustekijöiden huomioon ottamisesta poikkeavat merkittävästi toisistaan.

Kolmannes työpaikoista ilmoitti, ettei heillä esiinny väkivaltaa. Näin ollen kahdessa kolmasosassa niistä työpaikoista, joissa väkivallan uhkaa esiintyy, on myös laadittu menettelytapaohjeet näiden tilanteiden varalle. Lähes yhtä monella työpaikalla oli hankittu turvalaitteet väkivallan varalle. Avun hälyttämiseen oli mahdollisuus käytännössä kaikilla työpaikoilla, joissa väkivaltaa oli ilmennyt.

Mahdollinen häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu oli huomioitu kahdessa kolmasosassa työpaikoista. Työntekijöille oli annettu menettelytapaohjeet ja opastusta häirintää ja epäasiallista kohtelua varten 53 % työpaikoista. Ohjeita oli annettu enemmän julkisen kuin yksityisen sektorin työpaikoilla.

Hieman yli kolmannes vastaajista sanoi työskentelevänsä yhteisellä työpaikalla, kun hieman useampi sanoi työskentelevänsä vain yhden yrityksen työpaikalla. Neljäsosalla työpaikoista työnantajat olivat sopineet keskinäisestä yhteistoiminnasta sekä antaneet perehdytystä haitta- ja vaaratekijöistä, palontorjunnasta, ensiavusta tai evakuoinnista. Kolmasosalla työpaikoista isäntätyönantaja oli huolehtinut työntekijöiden keskinäisestä toiminnan koordinaatiota, sisäisen liikenteen järjestelyistä, järjestyksestä ja siisteydestä, yleissuunnittelusta sekä työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta.

Taustekijöiden suhteen voidaan kyselyn tuloksissa havaita seuraavaa: Johtajat, esimiehet ja työsuojelupäälliköt arvioivat useampien kysytyjen asioiden olevan heidän työpaikallaan paremmassa kunnossa kuin mitä työntekijät ja työsuojeluvaltuutetut arvioivat. Myös miehet olivat usein tietoisempia työpaikkansa tilanteesta työturvallisuuslain toteutumisen suhteen kuin naiset. Suurilla työpaikoilla työturvallisuuslain velvoitteet olivat paremmin toteutettu kuin pienillä työpaikoilla. Yksityisen ja julkisen sektorin työpaikkojen välillä oli usein eroja lain toteuttamisessa. Esimerkiksi tietoa laista oli saatu julkisella sektorilla oli paremmin kuin yksityisellä sektorilla. Sen sijaan yhteisten työpaikkojen turvallisuusasiat oli paremmin hoidettu yksityisen kuin julkisen sektorin työpaikoilla.

HAASTATTELUOSIO

4 AINEISTO JA MENETELMÄT

Haastatteluosion tavoitteena oli täydentää kyselytutkimusta tuottaen sen rinnalle laadullista tietoa uudistetun työturvallisuuslain toimeenpanosta, toteutumisesta ja vaikutuksista. Haastattelut jakautuivat työpaikoilla tehtäviin haastatteluihin (n=75) ja asiantuntijahaastatteluihin (n=25). Haastattelut tehtiin talven 2005 ja kevään 2006 aikana Uudenmaan, Pirkanmaan, Oulun seudun ja Lapin alueilla.

4.1 Haastattelut työpaikoilla

Työpaikoilla tehtävien haastattelujen tarkoituksena oli kerätä tietoa lain toteutumisesta ja syventää käsitystä lain vaikutuksesta työpaikkojen turvallisuustoimintaan. Pienillä työpaikoilla haastateltiin etupäässä yrittäjää tai muuta toiminnasta vastaava henkilöä. Suuremmilla työpaikoilla haastateltiin pääasiallisesti työsuojeluvaltuutettua ja/tai työsuojelupäällikköä, linjaorganisaation päälliköitä ja työntekijöitä. Haastattelujen jakautuminen työpaikan koon ja toimialan mukaan on esitetty taulukossa 18.

Taulukko 18. Haastattelujen jakautuminen työpaikan koon ja päätoimialan mukaan

Toimiala	Työpaikan koko						Yhteensä
	yli 1000	250-999	00-249	25-99	10-24	1-9	
Teollisuus		7	5	3	4	4	23
Sähkö- ja energiatuotanto	1	2					3
Rakentaminen	2	2	1		1	2	8
Kauppa	1			3	2	2	8
Majoitus- ja ravintolatoiminta	1	1		2			4
Kuljetus ja tietoliikenne	4				1	2	7
Kiinteistöpalvelut	1	1		2		1	5
Julkinen hallinto	6			1	1		8
Koulutus	4						4
Terveys- ja sosiaalihuolto-palvelut	1	2		1	1		5
Yhteensä	21	15	6	12	10	11	75

Työpaikoilla tehtäviä haastatteluja varten laadittiin haastattelurunko (Liite 2), jota muokattiin tarvittaessa haastattelutilanteen ja työpaikan mukaan.

4.2 Asiantuntijahaastattelut

Asiantuntijahaastatteluiden (n=25) tavoitteena oli saada tietoa lakiin kohdistuneista odotuksista ja niiden toteutumisesta, mahdollisista epäselvyyksistä ja tulevaisuuden haasteista. Haastatellut henkilöt edustivat seuraavia asiantuntemusalueita ja -tahoja:

- työsuojeluviranomaiset (työsuojelupiirit, 7 henkilöä)
- työmarkkinaosapuolet (3 työntekijä- ja 3 työnantajapuolen edustajaa)
- työterveyshuolto (3 henkilöä)
- työsuojelukouluttajat (4 henkilöä)
- työturvallisuuden ja lainsäädännön asiantuntijat (5 henkilöä)

Asiantuntijahaastattelujen haastattelurunko (Liite 3) oli työpaikoille kohdennettua versiota avoimempi ja haastattelut suuntautuivat kunkin haastateltavan asiantuntemusalueelle.

4.3 Aineiston analysointi

Kaikista haastatteluista tehtiin muistiinpanot, lisäksi osa haastatteluista nauhoitettiin. Haastattelumuistiinpanot muodostivat käsiteltävän aineiston, jonka analysoinnin lähtökohtana ja keskeisenä näkökulmana oli uudistetun lain selkeys ja toimivuus sekä sen vaikutukset työpaikan turvallisuustyöhön ja toimintajärjestelmiin.

Haastatteluaineistojen koodauksessa ja luokittelussa käytettiin apuna Atlas.ti-ohjelmaa¹. Aineisto koodattiin siten, että haastateltavien vastaukset saivat kutakin asiaa kuvaavat käsitteet eli koodit, joita luokiteltiin aluksi haastattelurungon muodostamien teema-alueiden mukaisesti. Kun luokittelu teemojen mukaisiin pääluokkiin oli tehty, luokituksia jäsenneltiin yhdistelemällä koodeja, muokkaamalla luokituksia uudelleen ja analysoimalla niiden välisiä yhteyksiä. Tällä tavoin sekä työpaikka- että asiantuntija-aineistosta syntyi kolme pääteemaa.

¹ Atlas.ti-ohjelma on laadullisen aineiston käsittelyyn tarkoitettu tietokoneohjelma, joka helpottaa laajan aineiston koodaamista, luokittelua ja jäsentelyä. Lisätietoa ks. www.atlasti.de.

5 TYÖPAIKOILLA TEHTYJEN HAASTATTELUJEN TULOKSET

Työpaikoilla tehdyistä haastatteluista nousi kolme pääteemaa: lain yleinen arviointi, tiedonsaanti laista ja lain käsittely työpaikalla sekä lain toteutuminen ja vaikutukset työpaikoilla. Kutakin pääteemaa käsitellään tarkemmin seuraavissa luvuissa².

5.1 Lain yleinen arviointi

Työpaikoilla, joilla uudistetun lain voimaantulo oli huomioitu, laki oli otettu myönteisesti vastaan. Haastateltavat luonnehtivat uutta lakia muun muassa 'hyväksi uudistukseksi', 'sisällöltään ajankohtaiseksi' ja 'selkokieliseksi'. Haastateltavien mukaan 'vanha laki oli jäänyt pölyttymään' ja lain uudistaminen oli hyvin ajoitettu ja se toi osaltaan kaivattua huomiota ja uusia avauksia sekä työkaluja työpaikkojen turvallisuustyöhön.

Laissa on hyviä uudistuksia, ne on ihan hyviä, tarpeellisia uudistuksia. Se on hyvä, että ne on siellä nyt kirjattu, se antaa meille ihan toiset eväät hoitaa tätä hommaa.

Työsuojeluvaltuutettu, mies, kunta-ala

Tää [laki] on hyödyllinen työkaveri. Se on antanut puhtia koko hommaan, siitä sai sellaisen selkänöjan. Työkalujakin tuli sitten tätä myötä.

Turvallisuuspäällikkö, mies, logistiikka

Uudistettu laki nähtiin myös ennaltaehkäisyä ja suunnittelua korostavana. Esi-merkkeinä ennakoivista toimenpiteistä työpaikat nostivat esiin riskinarvioinnin, yhteisten työpaikkojen käytännöt ja häirintäpykälän. Myös vastuukysymysten selkiyttäminen koettiin hyvänä muutoksena.

Tärkeätä laissa on vastuu ja sen jakautuminen eli työntekijän ja työnantajan vastuu. Siinä on yksilöity tätä työnantajan vastuuta ihan hyvin ja paremmin kuin ennen. Ja sitten toisaalta se, että työntekijän vastuu on

² Raportoinnissa on käytetty suoria lainauksia. Jos lainauksesta on jätetty osia pois, se on merkitty (...) –merkinnällä. [...] –merkinnällä on tarkennettu haastateltavan puhetta. Tekstin lomassa suorat lainaukset on merkitty lainausmerkillä '....'

nyt selvästi sanottu. Aikaisemmin oli niin, tai ainakin tulkittiin niin, että lainausmerkeissä työntekijän vastuu, että hänellä ei ole mukamas mitään vastuuta.

Työsuojeluvaltuutettu, mies, kunta-ala

Lakiuudistuksen koettiin kohdistavan työturvallisuustoimintaa aiempaa enemmän henkisen työsuojelun suuntaan. Toimialasta riippuen henkisen työsuojelun merkitys koettiin erilailla. Teollisuuden, rakentamisen ja kuljetuksen toimialoilla henkisen työsuojelun asiat olivat tulleet tapaturman torjunnan rinnalle hyvänä lisänä, mutta niitä ei pidetty työpaikan toiminnan näkökulmasta 'maata mullistavina' tai välttämättä edes kovin tarpeellisina. Sosiaali- ja terveystieteiden, kaupan, koulutuksen sekä kunta-alan työpaikat kokivat puolestaan uudistetun lain, erityisesti häirintä- ja väkivaltapykälän myötä, enemmän omakseen.

Lain arvioinnista puhuttaessa haastatteluissa tuli usein esiin jako perinteiseen työsuojeluun (tapaturmien torjunta) ja henkiseen työsuojeluun. Jakoa käsiteltiin suuntausten yhteensovittamisen tuomien haasteiden kautta. Lisäksi pohdittiin työsuojelutyön määrittämistä ja työsuojelutoimijoiden roolin muutosta.

Mun pitää koko ajan pitää mielessä perinteinen työsuojelu, ei sitä pidä unohtaa. Enemmänkin mennään tällä henkisen työsuojelun linjoilla ja meille tulee paine, että meidän pitäis omaakin toimintaa siirtää enemmän henkiselle puolelle. Mää oon kyllä aina yrittänyt sanoa, ettei me voida unohtaa sitä vanhaa, ettei mennä ihan ojasta allikkoon.

Työsuojelupäällikkö, mies, sähkö- ja energiatuotanto

Melkein voi sanoa, että se on yhdeksän kymmenestä niin se on henkinen työsuojelu, jota nykyään käsitellään. Kun tää uus laki tuli niin näitä asioita on tiedostettu. On niitä varmaan ennenkin ollut, mutta kun se on lakiin kirjotettu niin ihan eri lailla. Silloin kun mä aloitin nää hommat niin me tehtiin etupäässä korjaavia toimenpiteitä ja tähän ympäristöön liittyviä hommia. Silloin melkein naurettiin, että ai-jaaha onko tolla jotain päässä vikaa, kun puhutaan näistä. Nyt tää on tosiaan kääntynyt reilussa parissa kymmenessä vuodessa, kahdessakymmenessä viidessä vuodessa ihan selkeästi muuttunut. Ihan eri ongelmien kanssa tehdään hommia, aivan eri ongelmia.

Työsuojeluvaltuutettu, mies, kunta-ala

Uudistettua lakia pidettiin pääasiallisesti helppona tulkita, eikä sen tulkinta ollut aiheuttanut työpaikoilla liiemmin epäselvyyksiä. Yhdessä työpaikassa tuotiin esiin, että asiantuntijoiden tulkinnat uusien pykälien yksityiskohdista ja velvoit-

tavuudesta olivat olleet lain voimaantulon yhteydessä ristiriitaisia ja se oli aluksi hankaloittanut työpaikalla uudistusten laajuudesta päättämistä. Enimmäkseen työpaikkojen lain soveltamiseen liittyvät kysymykset olivat yksittäisiä kysymyksiä ja tapauksia, joiden tulkintaan haettiin vahvistusta ja neuvoa työsuojelupiiristä. Hankaliksi koettiin lakitekstin tulkinnanvaraiset kohdat kuten, mitä 'riittävä' kussakin yhteydessä tarkoittaa.

Lisää sovellusohjeita ja käytännön työkaluja kaivattiin esimerkiksi riskinarvioinnin toteuttamisesta, henkisen kuormittavuuden arvioinnista, työnjohtotason vastuukysymyksistä, yksintyöskentelystä, häirinnästä ja päihdeasioista. Lisäksi laista kaivattiin alakohtaisia soveltamisoppaita sekä malleja lain vaatimille dokumenteille.

5.2 Tiedonsaanti laista ja lain käsittely työpaikalla

Haastatellut työpaikat jakaantuivat kolmeen ryhmään sen mukaisesti, miten ne olivat saaneet tietoa uudistetusta työturvallisuuslaista ja miten lakia oli käsitelty työpaikalla. Ensimmäisen ryhmän työpaikoilla lain valmistelua oli seurattu ja sen voimaantuloon oli varauduttu esimerkiksi suuntaamalla resursseja lain uusien sisältöjen toteuttamiseen. Näillä työpaikoilla arvioitiin, että tietoa laista oli saatu hyvin ja useammasta lähteestä, joista tärkeimpinä mainittiin työnantajajärjestöjen, ammattiliittojen ja toimialajärjestöjen tiedotus, lehdet ja muu kirjallinen materiaali, itseopiskelu sekä koulutukset. Näillä työpaikoilla lakiuudistusta ja siitä seuraavia toimenpiteitä oli käsitelty yhteisesti työpaikalla sekä laista tiedottaminen oli tehty suunnitelmallisesti. Lain jalkauttaminen linjaorganisaatioon nähtiin keskeisenä asiana ja lakia oli käyty esimiesten kanssa tarkemmin läpi yhteisessä tilaisuuksissa ja koulutuksissa. Kaikkia työntekijöitä koskevat lainkohdat oli myös pyritty käymään työpaikoilla yhteisesti läpi.

Myös toisen ryhmän työpaikoilla arvioitiin, että tietoa laista oli saatu riittävästi. Ero ensimmäisen ryhmän työpaikkoihin oli se, että työpaikalla tietoa oli käsitelty hajanaisemmin. Tieto oli keskittynyt pääsääntöisesti työpaikan työsuojelutoimijoille ja lain uusia sisältöjä oli käsitelty esimerkiksi työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Tietoa laista ei oltu aktiivisesti viety linjaorganisaatioon. Tietoa oli saatavissa kysymällä tai tutustumalla lakiin, joka oli yleensä esillä ilmoitustaululla tai intranetissä.

Kolmannen ryhmän työpaikoilla lakia ei tunnettu eikä siitä oltu saatu tietoa. Ryhmään kuului pääosin pieniä työpaikkoja. Tässä ryhmässä koettiin, että lakia ei tarvita, mikäli turvallisuusasiat ovat muuten kunnossa.

Mä en ainakaan oo hirveesti ollu sen lain kanssa tekemisessä. Ei oo toistaiseks tullu mitään niin pahaa ongelmaa, että ois joutunu katsomaan. En oo kyllä hirveesti tutustunutkaan siihen. Ei ole ollut vielä tarvetta, toivottavasti ei tuukaan.

Työsuojeluvaltuutettu, mies, elintarviketeollisuus

Haastatteluista nousi esille työturvallisuuskorttikoulutus, jonka suorittaminen liitettiin lain voimaantulon yhteyteen. Työturvallisuuskorttiajattelu oli levinnyt perinteisen teollisuuden ja rakennusalan työpaikoilta myös muille toimialoille, joissa osassa kaivattiin samantyyppistä, omalle alalle räätälöityä koulutusta.

Kyllä se [työturvallisuuslaki] yleisessä tiedossa on aika vähän, sanotaan tuolla osastolla. Mää just ehdotin työturvallisuuskorttia, että kaikki esimiehet koulutettais. Se ois mun mielestä semmonen hirveen tärkeä asia, että saatais tää tietopuoli kuntoon, että saatais räätälöityä tälle alalle jotain, koska ne esimiehet on siellä aikamoisessa vastuussa.

Työsuojeluvaltuutettu, nainen, tekstiiliteollisuus

5.3 Lain toteutuminen ja vaikutukset työpaikoilla

Seuraavissa luvuissa käsitellään tarkemmin haastateltavien näkemyksiä ja arvioida lain pykälien vaikutuksista työpaikan työturvallisuustoimintaan.

5.3.1 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (10 §, työpaikoilla käytettiin pääsääntöisesti termiä riskinarviointi) koettiin uudistetun lain yhdeksi keskeisimmistä ja vaikuttavimmista kohdista, 'konkreettiseksi asiaksi'. Moni työpaikka oli aloittanut riskinarvioinnin uutena käytäntönä lain voimaantulon myötä. Näillä työpaikoilla käytännöt olivat haastattelujen tekohetkellä parhaillaan muotoutumassa. Riskinarvioinnin kehittämistä mietittiin työpaikoilla erityisesti käytännön hyödyn kannalta. Ensimmäisten arviointien todettiin olleen muun muassa 'opettelu', 'hyödyttömiä ruksi- ja puutelistoja' tai 'raskassoutuista hommaa', joilla ei nähty vielä olleen suurta merkitystä käytännön työn kannalta. Useat haastateltavat olivat kuitenkin jo havainneet toimintatapojen kehittymistä ('ruksien sijasta tulee jo tekstiä ja toimenpide-ehdotuksia') ja pitivät riskinarviointia hyvänä ja kehittämisen arvoisena käytäntönä.

Niillä työpaikoilla, joissa vaarojen tunnistamista ja riskinarviointityötä oli tehty jo ennen lain uudistamista, arviointia oli kehitetty lain pohjalta eteenpäin. Erityisesti arvioinnin suunnitelmallisuuteen, systemaattisuuteen ja päivittämiseen oli alettu

kiinnittää enemmän huomiota. Lisäksi riskinarviointimenetelmiä ja -työkaluja oli räätälöity kyseisille toimialoille ja työpaikoille paremmin soveltuviksi.

Meillä otettiin täällä semmonen kanta, että me vedettiin se [riskinarviointi] heti läpi. Me mietittiin, että mitä sitä lykkäämään, asiat on hoidettava, niin me tehtiin se heti. Aikaisemmin meillä oli sillä tavalla, ettei noin laajana, mutta oli tää turvallisuuskierros. Sitä ei ollu tehty niin pitkälle, että ois lähetty pisteyttää ja arvioimaan, minkä arvonen vaara on. Se oli enemmänkin määrätyn tyyppinen tsekkauslista, mihin ne oli kirjattu. Eli kyllä se muuttu tarkemmaksi ja järkevämmäksi. Nyt se [riskinarviointi] käydään sitten vuosittain läpi ja muuttuukin se siinä välissä.

Työsuojelupäällikkö, mies, elintarvikeala

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi toteutettiin pääsääntöisesti työpaikan työsuojeluorganisaation ja linjaorganisaation yhteistyönä. Asiantuntijayhteistyötä työpaikoille toivat muun muassa vakuutusyhtiöt, konsultit, työsuojelupiirit ja työterveyshuollot. Asiantuntijoiden käyttö riskinarvioinnissa vaihteli. Pienimmät yritykset pitivät työterveyshuollon tuottamaa työpaikkaselvitystä riskinarviointina. Suuremmat ja turvallisuustyössään organisoituneemmat työpaikat, joilla oli omaa turvallisuusosaamista, osasivat käyttää edellä mainittuja yhteistyökumppaneita tarkoituksenmukaisesti täydentämään omaa riskinarviointiaan. Joillakin riskinarviointia systemaattisesti toteuttavilla työpaikoilla käytettiin osallistavia menetelmiä, joiden avulla voitiin hyödyntää myös työntekijöiden kokemusta ja asiantuntemusta.

Meillä vaarat selvitetään työntekijöiden toimesta, joko otetaan kaikki mukaan tai sitten otetaan joku ryhmä. Yleensä työsuojeluvaltuutettu käy läpi työpaikalla ketä siihen osallistuu ja ne tekee sen vaarojen tunnistamisen. Ja tottakai ne löytääkin tosi hyvin ne vaaratekijät. Sen jälkeen otetaan sitten työnjohto- ja esimiestaso siihen. Työnjohto on pirun hyvä arvioimaan riskejä ja laskemaan todennäköisyyksiä ja seurauksia. Ja sitä käytetään sitten työkaluna. Tällä me saadaan semmonen kombinaatio, joka viedään sinne järjestelmään. Ja lopputuloksena on aina, että se tiedotetaan.

Työsuojelupäällikkö, mies, sähkö- ja energiatuotanto

Riskinarvioinnin tekemisessä käytettiin erilaisia välineitä, kuten työpaikkaselvitystä, pelastussuunnitelmaa, kemikaaliselvitystä, erilaisia riskinarviointityökaluja ja räätälöityjä tarkistuslistoja. Riskinarviointia päivitettiin hyvin vaihtelevasti, mutta pääsääntöisesti muutosten tapahtuessa tai vuoden, kahden välein. Riskinarviointeja dokumentoitiin usein erilliseen kansioon. Isommilla työpaikoilla oli käytössä erityisiä riskinarviointiohjelmiä ja turvallisuustietojärjestelmiä. Muutamilla työpaikoilla suunniteltiin parhaillaan tietojärjestelmän hankkimista.

Riskinarvioinnissa meillä on tapahtunut iso muutos. Me ollaan siirrytty sähköiseen arviointiin ja määhän ainakin toivon näin, että tää tulis jatkossa helppotamaan meidän työtä sillä lailla, että koska se on sähköisessä muodossa niin sitä pystytään tarkkailemaan paremmin mitä on tekemättä, mitä on tehty ja toisaalta pystytään sitten päivittämään ihan toisella tavalla mitä tähän asti. Meillä oli liian monta vuotta tässä tällanen, että, sanotaan että melkein työsuojelun toimintakausi aina pelattiin samoilla arvioinneilla, eikä se oo tarkoitus, että niin pitkään.

Työsuojeluvaltuutettu, mies, kunta-ala

Osittain vaarojen selvittämisestä ja riskinarvioinnista puhumista vaikeutti keskenään päällekkäisten käsitteiden ja menetelmien käyttö. Erityisesti pienemmillä työpaikoilla riskinarviointi ja työpaikkaselvitys sekoitettiin toisiinsa. Muutamilla pienemmillä työpaikoilla työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys koettiin riittäväksi, eikä erillistä riskinarviointia koettu tarpeelliseksi tehdä.

Jos työterveyshuolto käy työkohteessa niin työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksen ja heidän pitäis olla ammattitaitoisia työpaikkaselvityksen teossa kun se koskee se asia työntekijän turvallisuutta. Mun mielestä ei välttämättä sellaisissa kohteissa tarvi aina tehdä sitä riskinarviointia, koska ne vaarat mitä siellä työpaikalla on, ne tulee siinä ja tää työpaikkaselvitys toimitetaan esimiehelle (...) Se, että jompikumpi on työkohteessa tehty on mun mielestä riittävä.

Työsuojeluvaltuutettu, nainen, siivousala

5.3.2 Työn kuormitustekijät

Haastateltavien näkemykset työn kuormitustekijöistä jakautuivat fyysistä ja henkistä kuormittavuutta koskeviin näkökulmiin. Pienillä, pääosin teollisuuden, kuljetuksen ja rakentamisen toimialoja edustavilla työpaikoilla puhe työn kuormitustekijöistä painottui fyysisten kuormitustekijöiden hallintaan ja korjaavien toimenpiteiden kuvailuun. Näillä työpaikoilla henkisen kuormittavuuden asioita ei oltu juurikaan käsitelty.

Suurten ja keskisuurten sekä erityisesti kunta-, palvelu- ja sosiaali- ja terveystalouden työpaikkojen haastatteluissa tuotiin voimakkaammin esiin työn henkisen kuormittavuuden näkökulmia. Haastateltavat nostivat esiin työssäjaksamisen haasteita, kuten epätyytyväisyys työsuhteet, jatkuvan kiireen työssä, yksintyöskentelyn ja lisääntyvät henkiset ongelmat. Työsuojelun näkökulmasta haastateltavat olivat huolissaan siitä, miten turvallisia toimintatapoja voi ylläpitää työpaikalla, kun kiire ja tehokkuuspaineet yhä vain lisääntyvät. Lisäksi pohdittiin, miten työkyvyt-

tömyyteen voitaisiin paremmin puuttua ja millaisilla työsuojelullisilla keinoilla työkykyä voitaisiin paremmin ylläpitää.

Tapaturmiin liittyvät asiat meillä on opittu korjaamaan, mutta ihmisten työkyvyttömyys syntyy paljolti muista asioista. Miten siihen sitten voi vaikuttaa? Kun kyse on muusta kun tapaturmista, meillä ei ole pelivälineitä, millä asioita selvitetään luotettavasti.

Turvallisuuspäällikkö, mies, logistiikka

Useammassa haastattelussa arvioitiin, että fyysisiin kuormitustekijöihin liittyvät ongelmat ja toimenpiteet olivat työpaikalla suhteellisen hyvin hallinnassa. Sen sijaan pohdittiin, 'miten henkisen kuormittavuuden asiat otetaan haltuun' ja miten työn kuormittavuutta pitäisi arvioida. Erityisesti henkisen kuormittavuuden arviointi koettiin epäselvänä ja vaikeana ja siihen kaivattiin lisäohjeita ja esimerkkejä toimivista käytännöistä.

Ja on siinä semmonenkin pointti, että tämmöset työympäristöön tai siihen fyysiseen maailmaan liittyvät ongelmat on tavallaan helpommin ratkaistavissa. Sä näät, että koneesta puuttuu suojain ja se vaan päätetään, että se korjataan, mutta sitten kun mennään tänne henkisen työsuojelun puolelle niin asioista on vaikea puhua ja niihin on vaikea päästä käsiksi ja aika harvassa on ne työkalut, jolla lähetään työstämään sitä. Että se on pitempi prosessi ja työllistää enemmän.

Työsuojelupäällikkö, mies, kunta-ala

5.3.3 Väkivallan uhka

Uudistetun lain pykälä väkivallan uhasta oli otettu erityisesti kauppaa, majotus- ja ravintolatoimintaa, koulutusta ja sosiaali- ja terveydenhuoltoa edustavien työpaikkojen osalta myönteisesti vastaan. Haastateltavat kokivat, että pykälä oli ajankohtainen ja asia oli saanut lain myötä tarvitsemaansa painoarvoa.

Sosiaali- ja terveyspuolella ja koulupuolellakin väkivalta- ja uhkatilanteet, ne on lisääntynyt ihan selkeästi. Ehkä syynä on sekin, että uuden lain myötäkin asiaa tiedostetaan paremmin. Mä luulen, että se on ihan valtakunnallinen ilmiö. Erilaiset uhkatilanteet on tulleet ihan selkeästi kuvaan.

Työsuojeluvaltuutettu, mies, kunta-ala

Suurin osa työpaikoista, joihin liittyi väkivallan uhka, oli käsitellyt asiaa työpaikalla. Suurimmilla työpaikoilla oli heti lain voimaantulon yhteydessä tarkistettu ja tarvittaessa valmisteltu uudet menettelytapaohjeet väkivalta- ja uhkatilanteiden varalta. Esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuoltopuolella oli perustettu erityisiä väkivaltatyöryhmiä valmistelemaan pykälän toteutumista. Väkivallan uhka oli huomioitu usein myös riskinarvioinnissa ja tarvittaessa turvallisuusjärjestelyitä oli kehitetty sekä turva- ja hälytyslaitteita uusittu.

5.3.4 Häirintä

Pykälä häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta tunnistettiin uudeksi lain sisällöksi useimmilla työpaikoilla. Haastateltavat kokivat, että uuden pykälän myötä 'kissa nostettiin pöydälle' ja häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyviä kysymyksiä ja tapauksia oli tullut esiin aiempaa enemmän.

Kyllä se [laki] on pistänyt ihmiset aktiivisiksi, ettei aikaisemmin ole ollut sillä lailla. Mäkin oon jo vuodesta -95 ollut, niin en mää oo joutunu tämmösiä työyhteisö- ja kiusaamisjuttuja käsitteleen. Kyllä niistä on aina kuullu, mutta ei niistä oo selkeesti otettu yhteyttä. Kyllä tää laki on sillä tavalla edesauttanut, että ihmiset uskaltaa, eivät niele kaikkee.

Työsuojelupäällikkö, nainen, koulutus

Useilla työpaikoilla, joilla häirintäasia oli tullut esille, oli laadittu ohjeita ja sovittu toimintatavoista. Kyseisillä työpaikoilla tapauksia oli käsitelty pääosin sisäisesti ja/tai yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Osa työpaikoista piti häirintätapauksia yksittäisinä tapauksina eikä kokenut tarpeelliseksi erityisten menettelytapaohjeiden laatimista. Osittain häirintäasiaan suhtauduttiin myös passiivisesti: asiaa ei 'haluttu ruokkimalla ruokia' tai koettiin, että 'asiat tasaantuvat itsestään'. Lisäksi tuotiin esiin näkemyksiä, joiden mukaan häirintäasiat eivät kuulu työsuojelutoimintaan, vaan niiden käsittely kuuluu esimiestyöhön.

Tää [häirintä ja epäasiallinen kohtelu] on varmaan sellanen asia, jota ei oo viä hirveesti hoidettu työsuojelun puitteissa. (...) Mää näkisin, että se on esimiestyötä, mutta kyllähän se, jos siihen täytyy puuttua niin sitten. Meillä ei kyllä oo siitä sellasta selkeätä mallia miten toimitaan.

Työsuojeluvaltuutettu, nainen, tekstiiliteollisuus

Sitä [häirintä ja epäasiallinen kohtelu] ei viitsi sillä tavalla nostaa, ruokia sillä tavalla sitä ajatusta vaan mieluummin mä nauran näitten ihmisten kanssa ja puhutaan iloisista asioita kuin se, että on surullisia, mutta

kuitenkin aina muistutan, että oon käytettävissä, jos on jotain semmosta. (...) Niitä on ollu tasaisesti, silloin oli todella kun se laki tuli enemmänkin, mutta nyt se on niinku tasaantunut.

Työsuojeluvaltuutettu, nainen, siivousala

Pykälä häirinnästä nähtiin sisällöllisesti tärkeänä, mutta käytännössä rajanveto sen välille, mikä on todellinen häirintätapaus ja mikä ei koettiin usein vaikeana.

5.3.5 Yksintyöskentely

Yksintyöskentelyä koskeva lainkohta koski suhteellisen harvoja haastatelluista työpaikoista. Ne työpaikat, joissa yksintyöskentelyä esiintyi, olivat pääsääntöisesti käsitelleet asiaa sekä arvioineet siihen liittyviä toimintatapojaan. Muutamilla työpaikoilla oli järjestetty paremmat yhteydenpitovälineet tai sovittu esimerkiksi varmistus- ja tarkistuskäynneistä. Yksintyöskentelystä sinänsä ei oltu työpaikoilla juurikaan luovuttu, vaikka se osassa työpaikoista arvioitiinkin ongelmallisena ja työntekijöitä henkisesti kuormittavana. Joillakin työpaikoilla esimerkiksi kilpailutilanne ja muut yksintyöskentelyn reunaehdot koettiin niin tiukoiksi, että yksintyöskentelystä luopuminen nähtiin hyvin vaikeana.

Monella työpaikalla oli hankaluuksia erottaa aiheutuiko vaara yksintyöskentelystä vai muusta vaikuttavasta tekijästä yksin työskenneltäessä. Yksintyöskentelyn aiheuttaman vaaran arviointi osana muuta riskinarviointia selkeytti syy-seuraus-yhteyden ymmärtämistä.

Mulla on niin paljon esimerkkejä siitä, että työntekijät todellakin työskentelee vaarallisissa olosuhteissa ja paikoissa yksin. Meillä on semmosia työkohteita, jossa mä en soisi, että kukaan olisi yksin, mutta minkä mä sille teen? Jos mä niinku sanon, että siellä ei saa olla yksin, niin sanotaan, että no, annetaan sille työntekijälle kännykkä, mutta siellä on paikkoja, joissa kännykkä ei kuulu ja missä työntekijä joutuu yksin liikkumaan. Eli se tuli hyvänä tonne lakiin, mutta kun ei sille voi käytännössä tehdä mitään.

Työsuojeluvaltuutettu, nainen, siivousala

5.3.6 Yhteinen työpaikka

Yhteinen työpaikka koski suurinta osaa haastatelluista työpaikoista. Suurimmas-
sa osassa työpaikkoja toimi ulkopuolisia työnsuorittajia. Haastateltavien joukossa oli myös alihankintayrityksiä, joiden työntekijät toimivat puolestaan ulkopuolisilla työpaikoilla.

Yhteisen työpaikan käsite ei ollut selvä kaikilla työpaikoilla, vaikka uuden lain nähtiinkin selkeyttäneen tilannetta. Pääosin työpaikoilla, joilla toimi säännöllisesti vain muutamia yksittäisiä ulkopuolisia työsuorittajia (esimerkiksi ulkoistetut siivous- ja logistiikkapalvelut), alihankkijoille ei oltu osoitettu vaatimuksia tai turvallisuusyhteistyötä oli muuten vähän. Suuremmilla, yleensä teollisuuden ja rakennusalan työpaikoilla yhteisen työpaikan työsuojelukäytäntöihin oli paneuduttu tarkemmin ja turvallisuusasioita oli käyty läpi alihankkijoiden kanssa. Alihankkijoita oli esimerkiksi koulutettu työturvallisuuskortti- ja kohdekoulutusten avulla. Vastuut ja yhteistyö oli myös huomioitu sopimuksissa ja turvallisuusyhteistyötä tehtiin muun muassa työn valvonnan, säännöllisten palaverien, vaaratilanneyhteistyön ja yhteisen riskinarvioinnin avulla.

Vastuu yhteisten työpaikkojen turvallisuudesta mun mielestä on yks semmonen, mikä on noussut lain myötä. Eli meidän asiakkaat on ruvennu ottaa enemmän yhteyttä, että on yhdessä tehty riskienarviointeja ja on yhdessä mietitty niitä työpaikan asioita eli se on semmonen asia, mikä on noussu enemmän esiin. Mut on esimerkiksi kutsuttu näiden asiakkaiden työsuojelutoimikunnan kokouksiin että tän tyyppistä toimintaa ja meidän esimiehet on vielä useammin niissä mukana. Just se semmonen, että on tullu enemmän avoimuutta ja tän tyyppistä.

Työsuojeluvaltuutettu, nainen, siivousala

Tulevaisuuden haasteiksi ja tarpeiksi yhteisten työpaikkojen suhteen nimettiin esimerkiksi tilaajan vastuun tarkentaminen, tiedottamiskäytäntöjen kehittäminen sekä vaihtuviin työntekijöihin ja vuokratyövoimaan liittyvät asiat.

5.4 Yhteenvetoa

Haastatellut työpaikat voitiin haastatteluaineiston analysoinnin perusteella jakaa kolmeen ryhmään sen mukaisesti, miten niissä oli huomioitu ja toteutettu uutta työturvallisuuslakia (ks. Taulukko 19).

Ryhmän I työpaikoilla uudistettu laki oli otettu suunnitelmallisesti käyttöön: lain valmistelua oli seurattu sekä työsuojeluorganisaation ja linjaorganisaation kouluttaminen oli huomioitu resursseissa. Lain uusiin sisältöihin oli kohdistettu huomiota esimerkiksi perustamalla heti lain voimaantulon jälkeen niihin liittyviä työryhmiä. Työpaikat olivat pääosin suuria työpaikkoja, joilla turvallisuustoiminta oli hyvin organisoitunutta ja henkilö- ja osaamisresurssit riittäviä.

Taulukko 19. Työturvallisuuslain toteutuminen haastatelluilla työpaikoilla³

	Ryhmä I suunnitelmallinen käyttöönotto	Ryhmä II viiveellinen ja hajanainenimple- mentointi	Ryhmä III laista riippumaton työturvallisuustoi- minta
1. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi(10 §)	- Aloitettu lain voi- maantulon myötä tai kehitetty jo olemassa olevaa toimintamalla. - Räättälöity toi- mialalle ja työpai- kalle soveltuvia työkaluja, hyödyn- netty tietojärjestel- miä ja sähköisiä työkaluja.	- Aloitettu usein viiveellä lain voimaantulon jälkeen. - Käsitteiden ja menetelmien epä- selvyys ja puut- teellinen toteutus vaikeuttaneet toimivien käytän- töjen syntymistä. Toimintatavat muotoutumassa.	- Riskinarvioin- tia ei tehty, osin korvattu työ- terveyshuollon te- kemällä työpaikka- selvityksellä.
2. Työn kuormituste- kijät (25 §)	- Käsitelty erityi- sesti uusien py- käliden ja henkisen kuormittuminen näkökulmasta. - Henkisen kuormittumisen arviointi koettu vaikeana ja epä- selvänä. Arvioin- tiin kaivattiin lisä- ohjeita ja toimivia käytäntöjä.	- Fyysisten kuor- mitustekijöiden hallinta ja korjaa- vat toimenpiteet pääosin hallinnas- sa. - Henkistä kuor- mittumista käsi- telty tarvittaessa. Henkisen kuormit- tumisen arviointi koettu vaikeana ja epäselvänä.	- Toiminnassa keskitytty pääosin fyysisen työympä- ristön korjaaviin toimenpiteisiin. - Henkistä kuor- mittumista ei huo- mioitu tai koettu tarpeelliseksi käsitellä.
3. Väkivallan uhka (27 §)	- Tarvittaessa valmisteltu työpai- kalle soveltuvat menettely-tapaoh- jeet sekä toimittu tarvittaessa niiden mukaisesti.	- Asiaa käsitelty ja etsitty tarvittaessa valmiita ohjeita ja toimintamalleja.	- Väkivallan uhkaa ei esiinny tai siihen ei oltu varauduttu.

3 Yhteenvetotaulukon luokitukset ovat syntyneet haastatteluaineiston analysoin-
nin perusteella. Ryhmittely on analyttinen jako, eikä yksittäinen työpaikka edusta täysin
taulukon esimerkkejä.

4. Häirintä (28 §)	- Valmisteltu työpaikalle soveltuvat menettely-tapaohjeet ja toimittu tarvittaessa niiden mukaisesti.	- Asiaa käsitelty tai ryhdytty selvittämään. - Etsitty tarvittaessa valmiita ohjeita ja toimintamalleja.	- Asian käsittelyä ei koettu tarpeelliseksi. - Tarvittaessa asioiden passiivinen hoitaminen.
5. Yksintyöskentely (29 §)	- Asiaa käsitelty ja käytäntöjä tarvittaessa muutettu ja tarkennettu.	- Asiaa käsitelty, mutta yksintyöskentelyn ”reunaehdot” koettu vaikeaksi muuttaa.	- Asian käsittelyä ei koettu tarpeelliseksi.
6. Yhteinen työpaikka (49-54 §)	- Usein päämiehen roolissa. Käytännöt luotu tai olleet jo olemassa. Lain myötä turvallisuusyhteistyötä kehitetty edelleen.	- Päämiehillä ei järjestelmällistä yhteistyötä alihankkijoiden kanssa. - Alihankkijoilla asiakasvaatimuksia, esim. työturvallisuuskorttikoulutus.	- Omaan tuotantoon ja palveluihin erikoistuneita työpaikkoja.

Työpaikoilla, joissa oli linjattu ja viestitty selkeät uuden lain hengen mukaiset työturvallisuuden ja/tai työhyvinvoinnin kehittämisen tavoitteet, lain vaikutukset tulivat selkeimmin esiin. Tavoitteiksi työpaikoilla oli nostettu esimerkiksi työhyvinvoinnin edistäminen, nolla tapaturmaa -ajattelu, sairauspoissaolojen vähentäminen, riskinarvioinnin kehittäminen sekä yhteisen työpaikan työsuojelukäytäntöjen kehittäminen.

Tavoitteet heijastivat työpaikoilla käynnissä olevaa työturvallisuustoiminnan laajenemista perinteisestä tapaturmantorjunnasta ennaltaehkäisevään turvallisuustyöhön. Käytännössä muutos koettiin vielä osin haastavaksi työsuojelutoimijoiden roolien muuttumisen ja soveltuvien menetelmien ja työkalujen puuttumisen vuoksi. Valittu tie nähtiin kuitenkin välttämättömänä, jotta turvallisuustoiminnan uusiin sisältöihin ja haasteisiin voitaisiin vastata. Muutos yhdistettiin uudistettuun lakiin, sillä sen sisältämät uudet pykälät olivat asettaneet työpaikoille uusia velvoitteita ja tuoneet keskusteluun ja työturvallisuustoiminnan käytäntöihin uusia sisältöjä.

Osassa työpaikkoja oli näkemys, että ’lakia pitää osata lukea ja toteuttaa otsikotasoa syvemmillä’. Lain toteuttamisen keskeisiksi vaikuttavuustekijöiksi ja onnistumisen edellytykseksi haastateltavat nostivat esiin vastuiden selventämisen

ja käytäntöjen jalkauttamisen linjaorganisaatioon toimintaan. Esimerkkeinä annettiin muun muassa työntekijöitä osallistava riskinarviointimenetelmä ja läheltä piti –tilanteiden ilmoituskäytäntö, jotka nähtiin keinoina aktivoida työntekijöitä turvallisuustyöhön.

Ryhmän II työpaikoilla uudistettu työturvallisuuslaki oli implementoitu viiveellä ja hajanaisemmin kuin ryhmän I työpaikoilla. Uudistettu laki oli huomioitu ja lain uusia sisältöjä oli käsitelty, mutta lain toteuttamiseen ei oltu järjestelmällisesti paneuduttu. Tarkemmin velvoitteita mietittiin sekä ohjeita ja toimintatapoja luotiin tai uudistettiin tarpeen tullen, esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelmaa päivitettäessä tai jonkin ongelman käsittelyn yhteydessä. Osin työpaikoilla oli vasta aloitettu (haastatteluajankohta talvi 2005 - kevät 2006) toteuttamaan lain mukaisia käytäntöjä kuten riskinarviointia. Työpaikat olivat ottaneet uusia toimintatapoja ja malleja käyttöön niiden yleistyessä. Pääosin työpaikat koostuivat pienistä ja keskisuurista työpaikoista, joissa työturvallisuustoiminta oli yleensä keskittynyttä työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun ja/tai työsuojelutoimikunnan työhön.

Haasteena lain toteuttamiselle ja vaikutuksille ovat **ryhmän III** työpaikat, joissa työturvallisuuslakia ei tunnettu, sitä ei oltu huomioitu tai muuten käsitelty. Pääosin nämä työpaikat olivat pieniä työpaikkoja, joissa ei ollut aktiivista työsuojelutoimintaa tai niissä ei toiminut erillistä työsuojeluorganisaatiota (alle kymmenen hengen työpaikat). Niillä työpaikoilla, joissa lakia ei tunnettu tai sitä ei oltu huomioitu, työturvallisuus miellettiin usein ongelmakeskeiseksi toiminnaksi ja laki liitettiin osin viranomaisvalvonnan yhteyteen. Näillä työpaikoilla 'työturvallisuusasiat olivat kunnossa' eikä lakia tämän vuoksi koettu tarpeellisenä.

6 ASIANTUNTIJAHAASTATTELUIJEN TULOKSIA

Seuraavissa luvuissa käsitellään asiantuntijahaastatteluiden pääteemoja; lain yleistä arviointia, lain toteutumista ja vaikutuksia työpaikoilla sekä tulevaisuuden haasteita.

6.1 Lain yleinen arviointi

Asiantuntijoiden mielestä vanhan työturvallisuuslain modernisoinnin ja päivityksen tarve olivat olleet ilmeisiä. Uudistuksen nähtiin selkeyttäneen lakia ja laajentaneen työturvallisuuteen liittyvää käsitteistöä. Sen nähtiin heijastavan hyvin nykyisen työelämän haasteita ja tuoneen erityisesti palvelualat ja julkisen sektorin tiiviimmin mukaan lain piiriin.

Lain vahvuudeksi todettiin sen yleispätevyys, jonka myötä se ei sisällä liian yksityiskohtaisia ja rajoittavia säännöksiä 'antaen tilaa työpaikkojen luoville toimille'. Muutamat asiantuntijat esittivät kuitenkin vastakritiikkinä, että laki tarvitsee joltain osin tulevaisuudessa tarkempia säännöksiä. Esimerkkeinä annettiin muun muassa yksintyöskentely, väkivallan uhka, häirintä sekä henkisen kuormittavuuden arviointi.

Lain uudistamisen koettiin herättäneen työpaikoilla mielenkiintoa ja asiantuntijat arvioivat, että lain uudistamista koskeva tiedotus oli onnistunut pääosin hyvin. Haasteena nähtiin enemmänkin lain uusia sisältöjä koskevien käytännönläheisten ohjeiden ja menetelmien kehittäminen sekä niiden levittäminen ja käyttöönotto työpaikoilla.

Se oli selkee ilmiö silloin kun tää laki tuli, niin täähän herätti poikkeuksellista mielenkiintoa. Siinäähän oli semmonen koulutusbuumi ja tämänönen että, tästä vois päätellä, että se on aika hyvin osunu niihin tän päivän työelämän epäkohtiin, koska se niin kovasti kiinnosti.

Asiantuntija 4

Asiantuntijat kokivat osittain lain vaikutuksien arvioinnin vielä vaikeaksi lain voimaantulosta kuluneen lyhyen ajan vuoksi. He arvioivat kuitenkin, että lakiuudistus on vienyt asioita pienin ja varmoin askelein oikeaan suuntaan.

6.2 Lain toteutuminen ja vaikutukset työpaikoilla

Seuraavaksi esitellään haastateltavien näkemyksiä lain sisältöjen toteutumisesta ja vaikutuksista työpaikoilla.

6.2.1 Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtamisen käsitettä ei ole laissa suoraan käytetty, mutta usea asiantuntija määritteli sen yhdeksi lain keskeisimmistä uudistuksista. Asiantuntijat määrittivät turvallisuusjohtamisen uudistetun lain 'logiikaksi' ja 'peruskehikoksi', jota ilman työnantajalle asetettuja velvoitteita ei ole mahdollista täysimääräisesti toteuttaa. Turvallisuusjohtamisen nähtiin siirtävän painopistettä työpaikkojen korjaavasta turvallisuustyöstä kohti systemaattista ja pitkäjänteistä työolojen seurantaan sekä toimintatapaa, jonka avulla tunnistetaan, arvioidaan ja poistetaan haitat ja vaarat.

Kyllä se yks [lain] tavoite oli, että turvallisuusjohtamisen ajatusta haluttiin kirkastaa, että mitä se on, niinku täsmentää mitä sen työpaikan pitäis tehdä, ei pelkästään, että mitä asioita siellä on oltava kunnossa, vaan miten sen työpaikan pitäis toimia. Että turvallisuuden hallintaa, turvallisuuden johtamista täsmentää.

Asiantuntija 2

Tän turvallisuusjohtamisen ajattelun siirtäminen vaikkapa yksittäiseen ongelmaan, esimerkiksi nää yksintyöskentelytilanteet, siis jos tosta laista ei suoraan löydy ratkasua siihen, tai ratkasumallia tai säännöstä siihen, niin se menettelytapa on se, että työnantajan on arvioitava riskit ja pyrittävä poistaan ja sitten katottava mikä se siellä jäljellä oleva riski on. (...) se on ihan keskeisiä teemoja siis tän kasi-, ysi- ja kymppipykälän muodostama kokonaisuus, joka säätelee sitä turvallisuusjohtamista.

Asiantuntija 4

Usea asiantuntija pohti turvallisuusjohtamisen käytäntöön viemistä; miten organisoidaan työpaikan turvallisuustoiminta kokonaisuutena, asetetaan tavoitteet, toteutetaan riskinarviointi ja -hallinta ja yhteistoiminta. Keskeisenä vaikuttavuustekijänä turvallisuusjohtamisen toteuttamisessa nähtiin asioiden vieminen linjaorganisaation toimintaan.

Mulla on semmonen melko positiivinen kuva, että se on aika hyvin, että yhä useammat esimiehet ottaa tän asian [työturvallisuus] omaan työhönsä, käyvät koulutuksissa ja saavat tietoa. Että sillä lailla se asia on sitten

menny ja sillä lailla sen täytyy mennäkin. Kun esimiehillä on tarpeeksi tietoa, niin sitten se helpommin sinne työpaikan arkeenkin menee. Noin niinku yleisesti niin aika monelta suunnalta oon kuullu, että tämmöistä positiivista vaikutusta on ollu, että esimiehet on ottanu tän asian omakseen ja ymmärtäneet sen kokonaisuuden työpaikan koko toiminnan kannalta hyväks asiaks.

Asiantuntija 8

Työpaikkojen polarisoituminen turvallisuusjohtamisen toteuttamisen suhteen nähtiin kuitenkin aiheuttavan haasteita: isoissa organisaatioissa linjaorganisaation vastuu ja toimintatavat ovat edistyneempiä, kun taas pienemmät työpaikat jäävät enemmän paitsioon. Haastateltavien mielestä turvallisuusjohtamisen toteuttaminen vaatii vielä hyvien ratkaisujen ja menettelytapojen kehittämistä ja niiden levittämistä työpaikoille. Valvonta- ja tarkastustoiminnan nähtiin omalta osaltaan vievän turvallisuusjohtamisen ajatusta eteenpäin kentällä.

Mun mielestä turvallisuusjohtaminen on menny hyvin eteenpäin (...) Se on ihan, siitä on tullu, voisko sanoo, ihan jokapäiväinen instrumentti tarkastajille. Tietysti sitten kysymys on siitä, jos ajatellaan minkä kokoisissa työpaikoissa se on merkityksellistä, niin sehän sitten riippuu työpaikan koosta ja tällä tavalla, mutta se ei varmaan olis saanu semmosta potkua ilman tätä uutta lakia.

Asiantuntija 4

6.2.2 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Turvallisuusjohtamisen ohella ja siihen liittyen asiantuntijat arvioivat työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin (10 §) olleen yksi lain vaikuttavimmista uudistuksista. Vaarojen selvittämisen ja arvioinnin nähtiin olevan lain 'tukijalka' ja 'pohja koko laille'. Lain koettiin tuoneen järjestelmällisyyttä vaarojen selvittämiseen ja arviointiin. Haasteena nähtiin jälleen logiikan jalkauttaminen ja mallien ja menetelmien levittäminen pienemmille työpaikoille.

1990-luvulla ja 2000-luvun alussa vaarojen selvittäminen oli koneiden vaarojen arviointia, siihen on tapahtunut selkeä parannus, se on lähtenyt etenemään lain hengen suuntaan. Selvityksiä on tehty hyvin isoilla työpaikoilla, että yli 50 hengen työpaikoilla on tehty mallikkaasti riskinarviointia, onnettompaa se on ollu sitten pienillä työpaikoilla. Laki ei oo auennut pienille työpaikoille.

Asiantuntija 3

Monet asiantuntijat pohtivat työturvallisuuslain työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin sekä työterveyshuoltolain velvoittaman työpaikkaselvityksen yhteyksiä. Asiantuntijoiden näkemykset asiasta poikkesivat riippuen siitä, kumman lain viitekehyksestä asiaa jäsennettiin. Eräät asiantuntijat olivat sitä mieltä, että hyvin tehty työpaikkaselvitys voi täyttää riskinarvioinnin vaatimukset. Toisaalta esitettiin myös, että työpaikkaselvitystä ja riskinarviointia ei voi yhdistää, vaan niiden tekeminen pitäisi edetä peräkkäin, eikä rinnakkain, niin kuin nyt monella työpaikalla tulkittiin tehtävän. Myös työterveyshuollon resurssit ja osaaminen riskinarvioinnin tekemiseksi nostettiin esiin. Toisaalta tuotiin esiin työpaikkojen tyytyväisyys työterveyshuollon tekemiin arviointeihin.

Meillä se [riskinarvionti] on jossain määrin liikaa yhdistetty työterveyshuollon työpaikkaselvitykseen eli nähdään liian usein, että työpaikkaselvitys murtaa tän ongelman, vaikka työpaikkaselvitys on vain työterveyshuollon tekemä selvitys työpaikan oloista, ei se käsitä kuin lääketieteelliset ongelmat. Se on työnantajan vastuulla tehdä se vaarojen ja riskien arviointi. Ja siitä sen kaiken pitäis lähtee. Se on perustavaa laatua oleva seikka tää vaarojen arviointi.

Asiantuntija 9

Usea haastateltava arvioi, että työturvallisuus- ja työterveyshuoltolaki antavat hyvän yhteisen pohjan työpaikan terveys- ja turvallisuusasioiden edistämiseen, mutta käytännössä yhteistyö ja asiantuntijuuden hyödyntäminen puolin ja toisin ei aina suju toivotulla tavalla.

Se suurin suru mikä on ollut on se, että vaikka siellä laissa on aika selvät vihjeet, niin musta työterveyshuollon työpaikkaselvitystä ja työturvallisuuslain tarkoittamaa työnantajan vaarojen tunnistamista ja arviointia ei osata sovittaa yhteen niin, että työnantaja käyttäis hyväkseen sitä asiantuntijan tekemää selvitystä taikka työnantaja omien havaintojen perusteella kertois sille asiantuntijalle, että muuten hyvä, mutta sää et oo näköjään ymmärtänyt meidän töistä mitään. Eli työterveyshuolto ja työpaikan linjaorganisaatio ei keskustele ja sitten sen jatkona on se, että työpaikan työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio ei ehkä riittävästi katsele niitä papereita yhdessä.(...) Lait keskustele kauheen hyvin, mutta käytännön sovellukset saisi keskustella vähän paremmin eli työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat ja työpaikan linjaorganisaatiossa asioita hoitavat työsuojelun ammattilaiset ja sitten tää työpaikan työsuojelun yhteistoimintahenkilö, niin niillä on vähän omat maailmansa ja se mun esimerkki on juuri tämä, että työnantajan on tehtävä se selvitys ja arviointi vaaroista ja työterveyshuollon on tehtävä ihan sama, mutta liian harvoin tapahtuu niin, että nää kaks erillistä selvitystä käsiteltäis edes samassa

pöydässä tai niin, että ne perusteet, vaikkapa se työnantajan arvio perustuis siihen ammattihenkilöiden tekemään selvitykseen. Semmosta on turhan vähän tällä hetkellä, sitä saisi olla enemmän.

Asiantuntija 1

Asiantuntijat painottivat työturvallisuus- ja työterveyshuoltolain yhteensovittamisen tärkeyttä ja he ehdottivat työpaikkaselvityksen ja riskinarvioinnin yhtenäisyyksien ja erojen tarkempaa tarkastelua sekä lakien integroinnin parempaa mallintamista käytännön tasolla.

6.2.3 Työn kuormitustekijät

Asiantuntijoiden näkemykset työn kuormitustekijöistä painoutuivat haastatteluissa työn henkiseen kuormittavuuteen. Henkisen kuormittavuuden käsittely ja arviointi, kuten syy-yhteyksien löytäminen, tilanteen toteen näyttäminen, selvittämisen vaikeus ja tapausten ennaltaehkäisy sekä arviointi koettiin osittain ongelmallisiksi. Osa asiantuntijoista oli sitä mieltä, että henkisen kuormittavuuden osalta laissa oli menty pidemmälle kuin mitä olemassa olevat keinot olivat edellyttäneet. Esimerkiksi lisääntyneet työilmapiirimittaukset nähtiin osin puutteellisiksi keinoksi päästä asiassa eteenpäin. Toisaalta todettiin, että 'mikäli asiaa ei voi mitata, niin sitä ei voi johtaa'.

*Työtyytyväisyys ja työilmapiirimittaukset on aika lailla yleistynyt yhtenä mittarina, että melkein joka työpaikalla käytetään niitä sen henkisen ilma-
piirin seuraamiseen, mutta sehän ei sinällään riitä eikä kerro riittävästi
kuormituksesta. Se on enemmänkin semmosta työtyytyväisyyttä, joka on
taas laajempi näkökulma.(...) Mutta vähän ehkä semmonen pitkäjänteisyyden
puute ja suunnittelemattomuus siinä tosiaan kuitenkin on.*

Asiantuntija 10

Myös valvonnan näkökulmasta henkisen kuormittavuuden käsittely koettiin hankalaksi, koska asian käsittelyssä ovat toisaalta mukana yksilölliset kysymykset ja toisaalta työnantajien ja työyhteisön näkökulma. Kuormittavuuden arviointiin kaivattiin sopivia menetelmiä ja työkaluja. Osa asiantuntijoista toi esiin myös asiaa koskevien tarkempien säännösten tarpeen.

Tää kuormittuminen on mun arvion mukaan iso ongelma työpaikoilla. Siitähän on olemassa pilvin pimein tämmösiä, voisko sanoa että ne on tämmösiä yksilötason arviointimenetelmiä, mutta nehan ei auta, kun puhutaan tästä työnantajan valvomisesta, että siit puuttuu sellasta mallinnusta, joka palvelis työsuojelun valvontaa. (...) Se on se haaste tässä justiin se työyhteisönäkökulma, kun siis tätä ei voi koskaan korostaa lii-

kaa, että työsuojeluviranomainen valvoo, ei yksilöitä vaan nimenomaan työnantajan toimintaa. Tottakai nää kulkee yksissä, sitten jos työnantaja hoitaa velvoitteensa, niin siitä seuraa myönteisiä seuraamuksia työntekijätasolla, tottakai, siihen työsuojelulla pyritään.

Asiantuntija 4

Se, mihin ne odotukset oli aika suuret, mut ei ehkä vielä oo osattu kuitenkaan käyttää hirveen hyvin, on nää kuormitussäännöksen yksittäiseen henkilön kuormituksen arviointiin. Jotenkin sitä ei oo saatu siihen käytäntöön, mitä se sitten tarkoittaa ja miten sitä arviointia tehtäs. (...) Ehkä se on, että tän henkisen puolen kanssa, ett se saatiin lainsäädäntöön ja se noteerattiin, on kans semmonen joka vie sitä vielä eteenpäin ja ei oo kuitenkaan niin syvälle päästy siihen, että se on niin paljon helpompi arvioida niitä fyysisiä kuormitustekijöitä ku sit sitä oikeesti että miten sitä tämmösessä henkisessä työssä kuormitusta sitten oikeesti mitataan ja käsitellään. Siinä on varmasti sellasta oppimista aika paljo.

Asiantuntija 8

6.2.4 Väkivallan uhka

Pykälä väkivallan uhasta nähtiin olevan hyvä lisä työturvallisuuslakiin ja sen koettiin tuoneen painoarvoa etenkin palvelualoja sekä sosiaali- ja terveystyöalalta koskevaan kasvavaan ja vakavaan työsuojeluongelmaan. Osaltaan väkivallan uhasta kaivattiin vielä tarkempia ohjeita ja hyvien käytäntöjen ja mallien levittämistä käytäntöön.

Varsinkin tästä väkivallan uhkasta nähdään tarpeelliseksi tehdä asetuksia, että mitä tarkemmin ottaen merkitsee se, että minkälaisiin toimenpiteisiin pitää työpaikalla ryhtyä ja että väkivallan uhkaa riittävällä tavalla pyritään vähentämään ennakolta. Että se ei välttämättä riitä kun tossa laissa on sanottu, että pitää olla hälytyslaitteet ja yhteydenpitovälineet, vaan siellä kaivataan ohjeita ihan kaltereista lähtien.

Asiantuntija 9

6.2.5 Häirintä

Asiantuntijoiden mielestä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta oli lain uudistamisen myötä tullut 'legitiimi asia', josta oli nyt sallittua puhua. Asiantuntijat arvioivat, että henkisen työsuojelun asiat olivat osaltaan murtaneet työturvallisuuslain 'savupiipputeollisuuden perinnettä' ja tuoneet eri toimialoja ja erilaisia työpaikkoja tasapuolisemmin mukaan lain piiriin. Haastateltavien mielestä henkisen työsuojelun tuleminen tapaturmantorjunnan rinnalle oli nostanut työpaikoil-

la esiin osaamis- ja resurssikysymyksiä, jotka vaikeuttavat omalta osaltaan lain toteutumista.

Uus laki nosti tän henkisen työsuojelun tän perinteisen tapaturman torjunnan rinnalle, mutta mua harmittaa se, että niitä vieläkin käsitellään työpaikoilla erillisinä, että on vähän eri ihmiset ku hoitaa sitä henkisen hyvinvoinnin puolta ja eri ihmiset ku hoitaa tätä tapaturman torjunnan puolta ja tuntuu, että niitä ei oo vielä saatu silleen linkitettyä ja nähtyä niitä syitä ja seurauksia, kun ne kaks asia kuitenkin korreloi toinen toisiinsa.

Asiantuntija 10

Asiantuntijat arvioivat, että työpaikat olivat odottaneet henkiseltä työsuojelulta enemmän kuin mitä laki loppujen lopuksi antoi. Esiin nostettiin esimerkiksi työsuojelun valvonnan keinot ja mahdollisuudet puuttua häirintätapausten selvittämiseen. Useampien haastateltavien mielestä valittu tie on kuitenkin ollut oikea ja henkisen työsuojelussa päästään tiukemmin lain tarkoittamaan ennaltaehkäisyyn vasta ajan mittaan.

Epäasiallisen kohtelun säännökset, ne on ensinnäkin tuonu hirveesti keskustelua ja myös se, että on laadittu erilaisia toimintaohjeita ja niinku tällasta vaikutusta on ollu, mutta tosin sielläkin semmosta, että valvonnan puolelta ei ehkä kuitenkaan aina sitten, että kuinka niihin puututaan, ett pystyykö työsuojelupiirit sitten puuttumaan ja vaikuttamaan niihin asioihin niin paljon ku toivottais. Siinä on sitten paljon kysymyksiä ja sellasta epätietoisuuttakin ja erityisesti sitten sellaiset tapaukset, jossa häirintä tai muu on esimiesten tai työnantajan taholta niin paljonhan siinä on sellasta, mitä tää laki ei oo pystyny ratkasemaan, vaikka säännökset sinänsä ihan hyvät onkin.

Asiantuntija 8

Tää [häirintä] on terminä tullu ja tää ongelmana tiedostettu, mutta me ollaan siinä vaiheessa vasta, että ollaan todettu, että tää ei oikein toimi. Se miten me tää hoidetaan, niin siinä me ollaan ihan lähtöpisteessä vielä.

Asiantuntija 5

6.2.6 Yksintyöskentely

Haastatteluissa yksintyöskentelyä käsiteltiin pääsääntöisesti väkivallan uhkaa ja henkistä kuormittumista koskevissa yhteyksissä. Myös yksintyöskentelyä koskevan pykälän todettiin tulleen lakiin tärkeänä ja tarkoituksenmukaisena lisänä, mutta työpaikan arkityössä siitä kaivattiin vielä tarkempia ohjeita ja menetelmiä.

6.2.7 Yhteinen työpaikka

Yhteistä työpaikkaa koskevat pykälät nähtiin keskeisesti nykyistä työelämää koskevinä. Työsuojelullisten toimenpiteiden terävöittäminen ja tiedonkulun kehittäminen yhteisillä työpaikoilla koettiin tarpeellisina kehittämiskohteina. Kuten muidenkin uusien pykälien suhteen, myös yhteisiä työpaikkojen osalta toivottiin saatavan lisää vaikutuksia työpaikoille levitettävien hyvien ohjeiden ja käytäntöjen myötä.

Yhteiset työmaat sitten, siellähän menee oikeestaan koko paletti sekaisin sitten. Aikasemmin tavallaan jokainen hoisi omat asiansa ja toivottiin, ettei käy kuinkaan. On se edelleen, että tietyssä mielessä kaikki hoitaa omat asiansa, mut kuitenkin joku on vastuussa ja se on uus asia. (...) Mun mielestä koulutuksen puute koskee juuri sitä, miten yhteisellä työpaikalla eri toimijat toimivat rinnan ja siinä juuri se ongelma, kipupiste tulee, ett alihankkijatkin on siinä mielessä itsenäisiä toimijoita, ett ei se pääurakoitsijan työnjohtajalla ole direktio-oikeutta tämän aliurakoitsijan aliurakoitsijan aliurakoitsijan työntekijöihin ja se ketjutus on mielestä jotenkin miettimättä. Siellä voidaan varmaan istua aamusta iltaan näissä yhteisissä työmaakokouksissa ja muissa ja ihmetellä, että mitä tehdään. Mutta muuttuuko nämä systeemit sitten käytännön toimenpiteissä, niin se on sitten toinen juttu.

Asiantuntija 5

6.3 Tulevaisuuden haasteita

Asiantuntijat arvioivat, että uudistettu laki vastaa suhteellisen hyvin nykyisen työelämän työsuojelullisiin kysymyksiin. Lisähuomion kohteiksi ja tulevaisuuden haasteiksi asiantuntijat nimesivät esimerkiksi työsuhdemuotojen muuttumisen, vuokratyön ja ulkomaisten työntekijöiden sekä liikkuvan työn ja etätöiden työsuojelulliset kysymykset, stressikuormituksen, kiireen ja muutosprosessien hallinnan. Huomiota haluttiin tulevaisuudessa kiinnittää voimakkaammin myös kokonaisuurvallisuusajattelun edistämiseen sekä työturvallisuuden ja tuottavuuden välisen näkökulman vahvistamiseen.

Me ollaan siirrytty savupiipputeollisuusmallista pienempään yrityskokoon ja nyt on sitten tulossa nää uudet työsuhdemuodot. Tää työn nopeutuminen ja teknologinen kehitys johtaa siihen, että työt on hyvin lyhytaikaisia, ja just näitten asioiden huomiointi työturvallisuuden ja työterveyden näkökulmasta sitten. Tähän pitää kyllä pystyä jollain tavalla reagoimaan.

Asiantuntija 6

Tässä tulee sellasia asioita, joihin toi nykyinen laki ei ota juurikaan kantaa, esimerkiksi työn teossakin siirrytään enemmän tonne virtuaalimaailmaan, siihenhän laki ei ota mitään kantaa. Siellä voi sattua sitten ihan mitä vaan. Nythän tää laki rajaa tiettyssä määrin esim. kodin veks ja mä luulen, että työsuhteiden muodot tulee varmasti tässä muuttumaan. Kuinka nopeesti, sitä mä en tiedä. Sit varmaan siihen suuntaan, että yhä enemmän ja enemmän mennään langattomaan tiedonsiirtoon. Sitten ihmiset duunaa missä ne duunaa. Silloin työpaikka määritellään ihan uudestaan ja sitten tulee nää valvontaan liittyvät kysymykset ihan uuden tyyppisesti. (...) Silloin kun me mennään siihen niin sanottuun virtuaalimaailmaan, niin siellä tulee ihan varmasti sellaisia työsuojelullisia ongelmia, joita ei tällä hetkellä ole.

Asiantuntija 5

Keskeiseksi tekijäksi tulevaisuuden uusien työsuojelukysymysten ratkaisemisessa asiantuntijat näkivät turvallisuusjohtamisen ja riskinarvioinnin käytäntöjen vahvistamisen työpaikkojen turvallisuustyössä. Erityisesti linjaorganisaation roolia korostettiin. Tärkeinä keinoina linjaorganisaation toiminnan tukemisessa pidettiin turvallisuustiedon tason nostamista esimieskoulutuksessa sekä käytännönläheisten ohjeiden ja työkalujen kehittämistä.

Tän ajattelun [riskinarviointi] läpivienti se on varmaan haaste, mutta se on samalla mun mielestä aika nerokas ajattelu. Se vastaa sitten tämmöseen nopeesti muuttuvaan työelämään, jos se sisäistetään. Tähän sisältyy se, että työnantajan pitää koko ajan tehdä, ei se oo kertaluontonen. Tää turvallisuusjohtamismekanismi sinänsä tarjoaa mahdollisuuden ratkasta uusiakin työsuojelun ongelmia.

Asiantuntija 4

Asiantuntijoiden haastatteluissa tuli esille työterveyshuoltolain velvoittaman työpaikkaselvityksen sekä työturvallisuuslain sisältämän vaarojen selvittämisen ja arvioinnin yhtenäisyyksien ja erojen sekä laadun tarkastelu. Lakien nähtiin pykälätasolla antavan yhteisen pohjan yhteistyön ja asiantuntijuuden kehittämiseksi,

mutta käytännön tasolla nähtiin vielä kehittämisen tarpeita. Asiantuntijat ehdottivat, että tulevaisuudessa lakien integrointia mallinnettaisiin käytännön tasolla.

Mää oon sitä mieltä, että näitä [työturvallisuus- ja työterveyshuoltolaki] pitäis tarkastella, vaikka ne on kaks eri lakia, niin hyvin toisiinsa kiinnittyvinä ja kokonaisuutena kuitenkin, koska molempien toimintatavat ja kuinka niitä sinne käytäntöön implementoidaan niin ne voidaan toteuttaa ikään kuin molemmat samalla konseptilla ja käyttämällä niitä asiantuntijoita, jolloin näitä toimintasuunnitelmia yhteisesti käsitellään. Sen korostaminen, että nää ei oo ollenkaan kaukana toisistaan ja niitä ei pitäis nähdä sektoreittain, vaan samoihin tavoitteisiin pyrkivinä.

Asiantuntija 7

Yhtenä tulevaisuuden haasteena asiantuntijat näkivät tiedotuksen ja koulutuksen jatkuvuudesta huolehtimisen. Haastateltavat arvioivat, että lain muutosta koskeva tiedotus oli onnistunut pääosin hyvin. Tulevaisuudessa tiedotuksen ja koulutuksen haluttiin kohdistuvan yleisestä tiedotuksesta enemmän lainkohtien soveltamiseen. Asiantuntijat arvioivat, että erityisesti pientyöpaikat ja yrittäjät tarvitsevat käytännön työkaluja ja toimialakohtaisia ohjeita turvallisuustyön edistämiseen.

Joka päivä syntyy uusia yrityksiä, että tää [laista tiedottaminen] ei oo kerta homma vaan työturvallisuuslain täytäntöönpano alkaa uudessa yrityksessä sinä päivänä kun se yritys tai työpaikka aloittaa toimintansa. Eli se ei mene koskaan ohi ja sitä ei saa unohtaa. Ei voi sanoo, että tää on hoidettu.

Asiantuntija 1

6.4 Yhteenvetoa

Asiantuntijat kokivat lain tuoneen enemmän preventiivistä ja kokonaisvaltaista otetta työpaikkojen turvallisuustoimintaan. He korostivat erityisesti turvallisuusjohtamista sekä vaarojen selvittämistä ja arviointia lain keskeisinä sisältöinä ja vaikuttavuustekijöinä. Haastateltavien näkemykset lain uusista pykälistä olivat myönteisiä. Esimerkiksi henkisen työsuojelun tulemisen tapaturmantorjunnan rinnalle nähtiin laajentaneen lakia paremmin soveltuvaksi myös toimialoille, jotka eivät olleet aikaisemmin kokeneet lakia omakseen.

Asiantuntijoiden arviot yksintyöskentelyä, väkivallan uhkaa ja yhteisiä työpaikkoja koskevista pykälistä olivat hyvin samansuuntaisia: lain nähtiin tuoneen asioille painoarvoa, luoneen puitteita ja selkeyttäneen niiden käsittelyä, mutta osaltaan kaivattiin vielä asioiden tarkempaa määrittelyä ja ennen kaikkea niihin liittyvien hyvien käytäntöjen ja mallien levittämistä käytäntöön.

Asiantuntijat arvioivat lain toteutumisen ja vaikutusten suhteen työpaikoilla selvää polarisoitumista: isommilla työpaikoilla, joissa resurssit ovat kunnossa, myös asiat ovat hyvin hallinnassa, kun taas pienemmillä työpaikoilla ei välttämättä edes tunneta työturvallisuuslakia. Työturvallisuuslain toteutumisen haasteena nähtiin erityisesti tiedon ja soveltuvien menetelmien levittäminen pientyöpaikoille.

YHTEENVETOA JA POHDINTAA

7 YHTEENVETOA KYSELYN JA HAASTATTELUIDEN TULOKSISTA

Yhteenvetona selvityksen tuloksista käsitellään seuraavaksi kutakin Sosiaali- ja terveysministeriön tarjouspyynnössä asettamaa tavoitetta (ks. luku 1.1).

Mitä kautta ja millaisia menetelmiä hyväksi käyttäen laista on saatu työpaikalle tietoa? Onko tieto ollut riittävää?

Kyselyn perusteella voidaan todeta, että työnantajat ja heidän järjestönsä ovat olleet uudistetun työturvallisuuslain tärkein tietolähde työpaikoilla. Myös työsuojelukurssit ja työsuojelutarkastajat ovat olleet merkittäviä tietolähteitä. Joka viides vastaaja oli saanut tietoa työsuojelukursseilta, valtuutetuista jopa joka kolmas. Myös luottamusmiehet olivat saaneet tietoa laista tätä kautta. Tiedotusvälineet ja Internet ovat olleet vähäisessä roolissa tiedon saannissa.

Kolme neljästä työsuojeluhenkilöstöstä katsoi saaneensa riittävästi tietoa laista ja vain kymmenesosa sanoi, ettei ollut saanut riittävästi tietoa. Pienillä työpaikoilla laista oli saatu vähemmän tietoa kuin suurilla työpaikoilla. Sektorin mukaan tarkasteltuna julkisella sektorilla oli saatu tietoa laista paremmin kuin yksityisen sektorin työpaikoilla.

Myös suurin osa haastatelluista työpaikoista arvioi, että tietoa laista oli saatu riittävästi. Tärkeimpinä tiedon lähteinä mainittiin työnantajajärjestöjen, ammattiliittojen ja toimialajärjestöjen tiedotus, lehdet ja muu kirjallinen materiaali, itseopiskelu sekä koulutukset. Haastateltujen joukossa oli myös työpaikkoja, joissa lakia ei tunnettu eikä siitä oltu saatu tietoa. Kyseiseen ryhmään kuului pääosin pieniä työpaikkoja.

Onko tiedon levittämiseen ja koulutukseen ollut riittävästi tietoa, materiaalia, tilaisuuksia ym.?

Kyselyn tulosten mukaan kolmasosalla työpaikoista oli järjestetty koulutusta lain toteuttamisesta. Kahdella kolmasosalla oli jaettu laista kertovia esitteitä ja puolelta työpaikoista oli käyty ulkopuolisessa koulutuksessa.

Osassa haastatelluista työpaikoista lakiuudistusta ja siitä seuraavia toimenpiteitä oli käsitelty yhteisesti ja suunnitelmallisesti työpaikalla. Lain jalkauttaminen linjaorganisaatioon nähtiin keskeisenä vaikuttavuustekijänä. Yhteisenä piirteenä haastatteluissa nousi esiin työturvallisuuskorttikoulutus, jonka suorittaminen liitettiin lain voimaantulon yhteyteen.

Työpaikoilla, joissa lakia oli käsitelty hajanaisemmin, tieto oli keskittynyt pääsääntöisesti työpaikan työsuojelutoimijoille ja lain uusia sisältöjä oli käsitelty esimerkiksi työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Tietoa laista ei oltu välttämättä aktiivisesti välitetty linjaorganisaatioon. Lisätietoa oli saatavissa kysymällä tai tutustumalla lakiin, joka oli yleensä esillä ilmoitustaululla tai intranetissä.

Asiantuntijat arvioivat laista tiedottamisen onnistuneen pääosin hyvin. Esiin nostettiin kuitenkin huoli työpaikoista, joita tiedotus ei ole tavoittanut. Erityisesti pohdittiin, millainen materiaali tukisi ja hyödyttäisi pientyöpaikkojen turvallisuustyötä.

Miten uusitun työturvallisuuslain sisältö on ymmärretty ja sisäistetty työpaikoilla tapahtuvassa toiminnassa, johtamisessa ja muissa käytännön toimenpiteissä?

Haastatteluaineiston perusteella työpaikat voitiin jakaa kolmeen ryhmään sen mukaisesti, miten niissä oli huomioitu ja toteutettu uutta työturvallisuuslakia (ks. taulukko 19). Lain vaikutukset tulivat selkeimmin esiin työpaikoilla, joissa oli linjattu ja viestitty selkeät uuden lain hengen mukaiset työturvallisuuden ja/tai työhyvinvoinnin kehittämisen tavoitteet. Tavoitteiksi työpaikoilla oli nostettu esimerkiksi työhyvinvoinnin edistäminen, nolla tapaturmaa -ajattelu, sairauspoissaolojen vähentäminen, riskinarviointi sekä yhteisen työpaikan työsuojelukäytäntöjen kehittäminen.

Työpaikoilla, jotka olivat ymmärtäneet ja sisäistäneet uuden lain hengen, lain toteuttamisen keskeisiksi vaikuttavuustekijänä ja onnistumisen edellytyksenä pidettiin vastuiden selventämistä ja käytäntöjen jalkauttamista linjaorganisaatioon toimintaan. Esimerkkeinä annettiin muun muassa työntekijöitä osallistava riskinarviointimenetelmä ja läheltä piti -ilmoituskäytäntö, jotka nähtiin keinoina aktiivoida työntekijöitä työturvallisuustyöhön.

Osassa työpaikoista uudistettu työturvallisuuslaki oli implementoitu viiveellä ja hajanaisemmin. Näillä työpaikoilla lain uusia sisältöjä oli käsitelty, mutta lain toteuttamiseen ei oltu järjestelmällisesti paneuduttu. Tarkemmin veloitteita mietittiin sekä ohjeita ja toimintatapoja luotiin tai uudistettiin tarpeen tullen, esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelmaa päivitettäessä tai jonkin ongelman käsittelyn yhteydessä.

Haastateltujen työpaikkojen joukossa oli myös työpaikkoja, joissa lakia ei tunnettu tai sitä ei oltu huomioitu tai käsitelty. Näillä työpaikoilla työturvallisuus miellettiin usein ongelmakeskeiseksi toiminnaksi ja laki liitettiin usein viranomaisvalvonnan yhteyteen. Lakia ei koettu tarpeelliseksi, mikäli työturvallisuusasiat olivat muuten kunnossa.

Miten erityisesti uudet työturvallisuuslakiin sisällytetyt velvoitteet ja näkökohdat on huomioitu työpaikan toimenpiteissä?

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (10 §): Kyselyn mukaan haitta- ja vaaratekijöitä oli selvitetty ja tunnistettu 81 % työpaikoista. Joka seitsemäs työpaikka ei ollut järjestelmällisesti tunnistanut vaarojaan. Vaarojen ja haittojen tunnistusta oli tehty eniten sosiaali- ja terveysalalla sekä sähkö- ja energiatuotannossa, joissa molemmissa 88 % työpaikoista oli tunnistanut niitä. Haitta- ja vaaratekijöiden aiheuttamia riskejä työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle oli arvioitu 72 % työpaikoista. Riskinarvioinnin tekeminen lisääntyi työpaikan koon kasvaessa. Heikoimmin riskejä oli arvioitu kiinteistöpalveluissa (60 %) ja parhaiten sähkö- ja energiatuotannossa, rahoitus- ja vakuutustoiminnassa sekä terveys- ja sosiaalitoimessa (76 %). Valtiolla ja valtion liikelaitoksissa riskejä oli arvioitu useammin kuin yksityisen ja kunnallisen sektorin työpaikoilla.

Vaaratekijöiden arvioinnissa oli käytetty ulkopuolisia asiantuntijoita, esimerkiksi työterveyshuollon edustajia 64 % työpaikoista. Työterveyshuollon tekemää työpaikkaselvitystä oli hyödynnetty riskinarvioinnissa 55 % työpaikoista. Hieman yli viidesosassa työpaikoista sitä ei oltu hyödynnetty.

Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että työn vaarojen selvittäminen ja arviointi oli tullut etenkin suuremmilla työpaikoilla hyvin huomioiduksi. Näillä työpaikoilla riskinarviointi nimettiin usein lain keskeiseksi uudistukseksi ja toimenpiteeksi, joka luo perustan muille työturvallisuutta parantaville toimenpiteille. Useilla työpaikoilla riskinarviointikäytäntö oli aloitettu lain voimaantulon myötä tai jo olemassa olevaa toimintamallia oli kehitetty. Osassa työpaikkoja riskinarviointikäytäntö oli parhaillaan muotoutumassa. Haastatteluissa nousi kuitenkin esiin, että riskinarvioinnilla ymmärrettiin työpaikoilla laadullisesti varsin erilaisia käytäntöjä aina kahvipöytäkeskusteluista järjestelmällisiin ja henkilöstöä osallistaviin menetelmiin asti. Osittain vaarojen selvittämisestä ja riskinarvioinnista puhumista vaikeutti keskenään päällekkäisten käsitteiden ja menetelmien käyttö. Haastateltavien työpaikkojen joukkoon kuului myös työpaikkoja, joissa riskinarviointikäytäntöä ei tunnettu tai sitä ei oltu tehty.

Kyselyn mukaan vaara- ja haittatekijöiden arviointia säilytetään kirjallisena 64 %, sähköisessä muodossa 13 % ja muulla tavalla 2 % työpaikoista. Joka kuudes vastaaja ei osannut sanoa riskiarvioinnin säilytystapaa.

Kyselyn mukaan työntekijän *kuormituksen (25 §)* osalta eniten haittaa aiheuttavat väärin mitoitettut työasennot ja -liikkeet, joista raportoi puolet työpaikoista. Kuormitusta oli yleensä vähennetty taukojen avulla. Kahdessa kolmasosassa työpaikoista työvälit olivat yksilöllisesti säädettäviä. Yleisimmistä toimialoista väärät työasennot ja runsas matkustaminen aiheuttivat eniten haittaa terveys- ja sosiaalipalveluissa, yksipuolinen työ kuormitti eniten teollisuudessa ja tietokuo-

mitus aiheutti eniten haittaa julkisessa hallinnossa. Myös kohtuuton aikapaine haittasi eniten julkisessa hallinnossa. Kuormituksen selvittämisessä 56 % työpaikoista oli käyttänyt apuna työterveyshuoltoa.

Haastateltavien näkemykset työn kuormitustekijöistä jakautuivat fyysistä ja henkistä kuormittavuutta koskeviin näkökulmiin. Pienillä, pääosin teollisuuden, kuljetuksen ja rakentamisen toimialoja edustavilla työpaikoilla puhe työn kuormitustekijöistä painottui fyysisten kuormitustekijöiden hallintaan ja korjaavien toimenpiteiden kuvailuun. Näillä työpaikoilla henkisen kuormittavuuden asioita ei oltu juurikaan käsitelty. Suurten ja keskisuurten sekä erityisesti kunta-, palvelu- ja sosiaali- ja terveystalouden työpaikkojen haastatteluissa tuotiin voimakkaammin esiin työn henkisen kuormittavuuden näkökulmia. Erityisesti henkisen kuormittavuuden arviointi koettiin epäselvänä ja vaikeana ja siihen kaivattiin lisäohjeita ja esimerkkejä toimivista käytännöistä.

Sekä kyselyn että haastattelujen mukaan *väkivallan uhan (27 §)* varalta työntekijöille oli annettu ohjeet ja hankittu turvajärjestelyt selkeässä enemmistössä niistä työpaikoista, joilla väkivallan uhkaa esiintyy. Esimerkiksi majoitus- ja ravintolatoiminnassa, rahoitus- ja vakuutustoiminnassa sekä terveys- ja sosiaalipalveluissa ohjeita väkivallan uhan varalta oli annettu yli kahdessa kolmasosassa työpaikkoja. Väkivaltaisten asiakkaiden varalta oli hankittu asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt ja -laitteet kolmasosalla työpaikoista, mikä tarkoittaa suurta enemmistöä niistä työpaikoista, joissa väkivallan uhkaa esiintyy. Haastatteluissa erityisesti kauppaa, majoitus- ja ravintolatoimintaa, koulutusta sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoa edustavat henkilöt pitivät tärkeänä, että asia oli saanut lain myötä tarvitsemaansa huomiota ja painoarvoa.

Kyselyn tulosten perusteella *häirintä (28 §)* oli huomioitu kahdessa kolmasosassa työpaikoista. Työntekijöille oli annettu menettelytapaohjeet ja opastusta häirintää ja epäasiallista kohtelua varten 53 % työpaikoista. Ohjeita oli annettu enemmän julkisen kuin yksityissektorin työpaikoilla.

Myös useimmilla haastatelluista työpaikoista häirintä ja epäasiallinen kohtelu tunnistettiin uudeksi lain sisällöksi. Osa työpaikoista piti tapauksia kuitenkin yksittäisinä eikä kokenut tarpeelliseksi erityisten menettelytapaohjeiden laatimista. Osittain häirintäasiaan suhtauduttiin myös passiivisesti. Lisäksi muutamalla työpaikalla tuotiin esiin näkemys, jonka mukaan häirintäasiat eivät kuulu työsuojelutoimintaan, vaan niiden käsittely kuuluu esimiestyöhön. Yleisesti pykälää pidettiin sisällöllisesti tärkeänä, mutta käytännössä rajanveto sen välille, mikä on todellinen häirintätapaus ja mikä ei, koettiin vaikeana.

Haastattelujen perusteella *yksintyöskentelyä (29 §)* koskeva lainkohta koski suhteellisen harvoja työpaikkoja. Ne työpaikat, joissa yksintyöskentelyä esiintyi, olivat pääsääntöisesti käsitelleet asiaa sekä arvioineet siihen liittyviä toimintatapojaan.

Muutamilla työpaikoilla oli järjestetty paremmat yhteydenpitovälineet tai sovittu esimerkiksi varmistus- ja tarkistuskäynneistä. Kyselyn mukaan tavanomaisin tapa tarttua yksintyöskentelyn vaaroihin on antaa työntekijälle matkapuhelin, sillä vain 6% kyselyyn vastanneista työpaikoista näin ei oltu menetelty. Haastatteluissa tuli ilmi, että monella työpaikalla oli hankaluuksia erottaa, aiheutuiko vaara yksintyöskentelystä vai muusta vaikuttavasta tekijästä yksin työskenneltäessä. Yksintyöskentelyn aiheuttaman vaaran arviointi osana muuta riskinarviointia selkeytti syy-seurausyhteyden ymmärtämistä.

Hieman yli kolmannes vastaajista sanoi työskentelevänsä *yhteisellä työpaikalla* (49-54 §), kun hieman useampi sanoi työskentelevänsä vain yhden yrityksen työpaikalla. Mitä isompi työpaikka oli kyseessä, sitä useammin se oli myös yhteinen työpaikka. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja oli varmistanut joka neljännellä työpaikalla, että myös muut työnantajat ovat antaneet työntekijöilleen riittävän perehdytyksen työpaikan haitta- ja vaaratekijöihin, palontorjuntaan, ensiapuun sekä evakuointiin. Työnantajien toiminnan koordinoinnista, sisäisen liikenteen järjestelyistä, järjestyksestä ja siisteydestä, yleissuunnittelusta sekä terveellisyydestä ja turvallisuudesta isäntäyritys oli huolehtinut joka kolmannelle työpaikalla.

Haastattelujen perusteella työpaikoilla, joilla toimi säännöllisesti vain muutamia yksittäisiä ulkopuolisia työsuorittajia, alihankkijoille ei välttämättä oltu osoitettu vaatimuksia tai turvallisuusyhteistyötä oli muuten vähän. Suuremmilla, yleensä teollisuuden ja rakennusalan työpaikoilla yhteisen työpaikan työsuojelukäytäntöihin oli paneuduttu tarkemmin ja turvallisuusasioita oli käyty läpi alihankkijoiden kanssa. Alihankkijoita oli esimerkiksi koulutettu työturvallisuuskortti- ja kohdekoulutusten avulla. Vastuut ja yhteistyö oli myös huomioitu sopimuksissa ja turvallisuusyhteistyötä tehtiin muun muassa työn valvonnan, säännöllisten palaverien, vaaratilanneyhteistyön ja yhteisen riskinarvioinnin avulla. Tulevaisuuden haasteiksi ja tarpeiksi yhteisten työpaikkojen suhteen nimettiin esimerkiksi tilaajan vastuun tarkentaminen, tiedottamiskäytäntöjen kehittäminen sekä vaihtuviin työntekijöihin ja vuokratyövoimaan liittyvät asiat.

Miten laissa esitettyjä säännöksiä on tulkittu työpaikoilla? Onko esiintynyt ongelmia ja epäselvyyksiä?

Kun vain 6 % kyselyn vastaajista kertoi tulkintaongelmia esiintyneen heidän työpaikallaan, voidaan tätä osuutta pitää vähäisenä. Tosin työntekijävastaajista joka kymmenes koki lain tulkinnassa olevan ongelmia. Myös haastattelujen perusteella voidaan todeta, että uudistettua lakia pidettiin pääasiallisesti helppona tulkita, eikä se ollut aiheuttanut työpaikoilla liiemmin epäselvyyksiä. Haastatteluissa tuli esiin muutamia mainintoja tulkintaongelmista häirinnän, henkisen kuormittumisen, yksintyöskentelyn ja yhteisen työpaikan osalta. Enimmäkseen työpaikkojen lain

soveltamiseen liittyvät kysymykset olivat yksittäisiä kysymyksiä ja tapauksia, joiden tulkintaan haettiin vahvistusta ja neuvoa työsuojelupiiristä.

Onko lain soveltamisesta ollut saatavissa riittävästi ohjeita?

Haastatellut työpaikat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työturvallisuuslakia ja sen soveltamista koskeviin ohjeisiin. Asiantuntijat arvioivat laista tiedottamisen onnistuneen pääosin hyvin. Esiin nostettiin kuitenkin huoli työpaikoista, joita tiedotus ei ole tavoittanut. Erityisesti pohdittiin, millainen materiaali tukisi ja hyödyttäisi pientyöpaikkojen turvallisuustyötä.

Mistä asioista ja mitä menettelytapoja käyttäen lain sisällöstä ja tulkinnasta halutaan työpaikoilla lisätietoja?

Kyselyn ja haastattelujen perusteella lisätietoa ja käytännön työkaluja työpaikoilla kaivattiin eniten henkisen työsuojelun kysymyksiin: häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tulkintaan, ongelmien käsittelyyn ja toimintaohjeisiin. Lisätietoja ja menetelmiä haluttiin myös kuormittavuuden arviointiin, riskinarvioinnin toteuttamiseen, yhteisen työpaikan käytäntöihin, vastuukysymyksiin, yksintyöskentelyyn, väkivallan uhkaan ja päihdeasioihin. Kyselyn avovastauksissa painottui haastatteluita enemmän fyysistä työympäristöä, kuten kone- ja laiteturvallisuutta, sisäilma-asioita, työtilojen mitoitusta ja korkealla työskentelyä koskevat yksityiskohdaisemmat ohjeistuksen tarpeet.

Laista kaivattiin myös alakohtaisia soveltamisoppaita sekä malleja esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen ja riskinarvioinnin toteuttamiseen. Asiantuntijat arvioivat, että lisätietoa ja käytännönläheisiä soveltamismalleja kaivataan erityisesti yksintyöskentelystä, väkivallan uhasta, henkisen kuormituksen arvioinnista sekä turvallisuusjohtamisen ja yhteisten työpaikkojen käytännöistä.

Hyvinä menetelminä työpaikoilla pidettiin työpaikkakohtaista koulutusta, yleisiä perus- ja täydennyskursseja sekä tietoisukuja. Lisäksi kaivattiin riittävän selkeitä ja yksinkertaisia oppaita ja soveltamismalleja. Koulutuksen ja kirjallisen materiaalin rinnalla hyvänä tiedon lähteenä mainittiin Internet.

Mitä muita näkökohtia lain toimeenpanoon liittyen on noussut esiin työpaikoilla?

Asiantuntijat määrittivät lisähuomion kohteiksi ja tulevaisuuden haasteiksi muun muassa työsuhdemuotojen muuttumisen, vuokratyön ja ulkomaisten työntekijöiden sekä liikkuvan työn ja etätöiden työsuojelulliset kysymykset, stressikuormituksen, kiireen ja muutosprosessien hallinnan. Huomiota haluttiin tulevaisuudessa

kiinnittää voimakkaammin myös kokonaisturvallisuusajattelun edistämiseen sekä työturvallisuuden ja tuottavuuden välisen näkökulman vahvistamiseen.

Asiantuntijoiden haastatteluissa tuli esille myös työterveyshuoltolain velvoittaman työpaikkaselvityksen sekä työturvallisuuslain sisältämän vaarojen selvittämisen ja arvioinnin yhtenäisyyksien ja erojen tarkastelu. Lakien nähtiin pykälätasolla antavan yhteisen pohjan yhteistyön ja asiantuntijuuden kehittämiseksi, mutta käytännön tasolla nähtiin vielä kehittämisen tarpeita. Toimenpide-ehdotuksena asiantuntijat esittivät, että lakien integrointia mallinnettaisiin paremmin käytännön tasolla.

Miten työsuojeluviranomainen on toiminut uudistetun lain voimassaoloaikana? Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, miten lain sisältö ja vaatimukset on otettu huomioon osana valvonta- ja tarkastustoimintaa.

Joka viides kyselyyn vastanneista katsoi valvonta- ja tarkastustoiminnan muuttuneen, kun joka kolmannen mielestä tarkastajien toiminta ei ollut muuttunut. Valvontakäytännön raportoitiin muuttuneen eniten kuntien ja kirkon työpaikoilla, kun yksityissektorilla ja valtion työpaikoilla muutoksia oli havaittu harvemmin.

Myös haastatteluissa valvonta- ja tarkastustoimintaa arvioitiin kyselyn tulosten tapaan kaksitahoisesti. Haastattelujen mukaan valvonta- ja tarkastustoiminnan muutos koettiin pääosin myönteisenä: toiminnan koettiin muuttuneen uutta lakia vastaavaksi, valvonnan arvioitiin tehostuneen ja tarkentuneen sekä muuttuneen määräävästä toiminnasta ohjaavampaan ja neuvovampaan suuntaan. Tarkastuskäytien arvioitiin myös lisääntyneen. Valvonnan mainittiin esimerkiksi fokusoituneen yksityiskohdista enemmän johtamiseen ja järjestelmien tarkasteluun. Valvonta- ja tarkastustoiminnan laadullisista muutoksista nostettiin esiin myös valvonnan uudet painopistealueet, jotka nähtiin selkeiksi ja tarkoituksenmukaisiksi. Kriittisemmin valvonta- ja tarkastustoimintaan suhtautuneet kaipasivat valvontatoimintaan lisää tarkastuskäyntejä ja yksityiskohtaisempaa neuvontaa.

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksen menetelmällistä tarkastelua

Vertailut Tilastokeskuksen tietoihin osoittavat kyselyaineiston vastaavan melko hyvin työelämän tilannetta. Kyselyssä ovat toisaalta pienimmät ja suurimmat yritykset aliedustettuina ja toisaalta teollisuuden ja julkisen hallinnon työpaikat yliedustettuina. Tämän perusteella voi olettaa, että tämän tutkimuksen antama kuva työturvallisuuslain toteutumisesta on hieman liian myönteinen.

Naisten vastaukset edustavat tässä tutkimuksessa pitkälti naisvaltaisten työpaikkojen näkemyksiä, sillä vastaajista naisia oli kolmannes, mutta heidän osuutensa vastaajista oli 71% terveys- ja sosiaalipalveluissa, 62% rahoitus- ja vakuutustoi-
messsa ja 42% sekä julkisessa hallinnossa että majoitus- ja ravintolatoiminnassa.

Haastattelujen raportoinnissa on pyritty tuomaan esiin mahdollisimman monita-
hoisesti työpaikkojen näkemyksiä ja kokemuksia työturvallisuuslain toteutumisesta. Tästä johtuen raportissa painottuu näiden työpaikkojen 'ääni' laista tietämättömiä työpaikkoja enemmän. Haastattelujen tulkinnan ja tarkastelun yhteydessä on huomioitava, että haastateltavien joukossa oli myös työpaikkoja, joilla ei ollut tietoa työturvallisuuslaista ja sen uudistamisesta.

8.2 Tulosten tarkastelua ja johtopäätöksiä

Uudistetun työturvallisuuslain toteutumista työpaikoilla selvitettiin suhteellisen nopeasti lakiuudistuksen jälkeen. Lakiuudistuksille on tyypillistä, että ne muuttavat työpaikan käytäntöjä ja toimintaa pidemmällä ajalla. Esimerkiksi Kanadan Quebecissä 1980-luvun lopussa toteutettu kemiallisten aineiden merkintää ja käsittelyä koskenut laki muutti käytäntöjä vielä kolmen vuoden kuluttua merkittävästi (Saari ym., 1994). Tämä seikka huomioon ottaen voidaan todeta, että laki on tavoittanut työpaikat hyvin ja lain tavoitteet ovat tulleet suhteellisen hyvin huomioituiksi työpaikkojen turvallisuustyössä. Selvityksen tulosten perusteella lain uudistaminen on muun muassa laajentanut työturvallisuuden toimintakenttää ja kannustanut työpaikkoja tarttumaan uusiin työsuojelukysymyksiin. Lain uudet sisällöt ovat myös tuoneet palvelualoja ja julkisen sektorin työpaikkoja aiempaa tiiviimmin mukaan työturvallisuuslain piiriin.

Haastatteluaineiston perusteella voidaan kuitenkin todeta, että lain toteutuminen työpaikoilla on hyvin eri tasoista. Organisaatioissa, joissa resurssit ovat riittävät ja turvallisuustyöhön ollaan sitoutuneita uudistettu laki on toteutunut hyvin: uusia säännöksiä on aloitettu toteuttaa lain hengen mukaisesti ja myönteisiä vaikutuk-

sia arvioitiin olevan osittain jo näkyvissä. Osa työpaikoista oli selvityksen teon aikana aloittamassa uudistetun lain mukaisia käytäntöjä eikä lain toimivuutta ja vaikutuksia vielä osattu arvioida. Osa, pääosin pienistä työpaikoista koostunut joukko, oli tietämätön uudistetusta laista.

Lain toteutumista tulisikin selvittää uudelleen myöhäisempänä ajankohtana, jolloin tämän selvityksen tuottamaa tietoa pystytään hyödyntämään vertailu- ja seurantamielessä. Tällöin pystyttäisiin tarkemmin selvittämään työpaikkojen turvallisuustyön laadullista kehittymistä (esim. turvallisuuden hallinta ja riskinarviointikäytännöt) lain uudistamisen näkökulmasta.

Selvityksen perusteella nousi esiin seuraavia lain toimivuuden ja vaikutusten näkökulmasta keskeisiä asioita:

Tiedonsaanti laista

Selvityksen perusteella voidaan sanoa, että tieto työturvallisuuslain uudistuksesta on tavoittanut työpaikat suhteellisen hyvin. Kyselyn mukaan kolme neljästä työsuojeluhenkilöstöstä katsoi saaneensa riittävästi tietoa laista ja vain kymmenesosa sanoi, ettei ollut saanut riittävästi tietoa. Tulosten mukaan tiedotusvälineet ja Internet ovat olleet vähäisessä roolissa tiedon saannissa. Näiden käytön tehostamista lienee hyvä miettiä vastaisissa lakiuudistuksissa. Myöskään työsuojelupiirien järjestämät koulutustilaisuudet eivät olleet merkittävä tietolähde, vaikka työsuojelutarkastajilta tietoa olikin saatu aika usein. Tällaisessa merkittävässä lakiuudistuksessa työsuojelutarkastuksen järjestämä koulutus voisi huomattavasti selvittää lain tulkintaa. Myös pienten työpaikkojen tiedonsaantiin tulisi vastaisuudessa kiinnittää paremmin huomiota. Erityisesti olisi syytä pohtia, millainen materiaali tukisi ja hyödyttäisi pientyöpaikkojen turvallisuustyötä.

Osittain uudistetun lain mukanaan tuomat säännökset koettiin työpaikoilla vielä epäselvinä. Tarkempia ohjeita ja menetelmiä kaivattiin esimerkiksi yksintyöskentelystä, väkivallan uhasta, häirinnästä ja kuormituksen arvioinnista. Tämä heijastanee osaltaan vielä käsitteiden ja määritelmien epätasaisuutta ja kehittymättömyyttä, mikä vaatii käsitteiden täsmentämistä tutkimus- ja kehitystyön kautta sekä niiden sisältöihin liittyvien soveltamisohjeiden kehitystyön jatkamista.

Turvallisuusjohtaminen

Uusi laki perustuu turvallisuuden hallintaan ja turvallisuusjohtamiseen perustuvaan ajattelutapaan, joka korostaa työpaikkojen kykyä, taitoa ja halua hoitaa työsuojeluasioita omatoimisesti. Tämän ajattelutavan omaksuminen on uuden lain mukanaan tuomia tärkeimpiä uudistuksia ja sen pitäisi vaikuttaa toimintatapoihin, joilla työturvallisuutta työpaikalla edistetään. Haastatteluaineiston perusteella turvallisuusjohtamisen käsite ja järjestelmälliset turvallisuuden hallinnan kei-

not eivät olleet kuitenkaan suurimmalle osalle työpaikoista tuttuja. Työnantajan velvollisuuksien ja vastuun kautta työsuojelutoiminta on myös suuntautumassa vahvemmin linjaorganisaation vastuulle, mikä edellyttää esimiesten aikaisempaa vahvempaa roolia turvallisuuden johtamisessa. Turvallisuusjohtamisen jalkauttaminen vahvemmin työpaikkojen toimintaan ja esimiesten siirtyminen kohti itsenäistä ja oma-aloitteista turvallisuuden johtamistyötä edellyttää voimakkaampaa panostusta laaja-alaiseen ja käytännönläheiseen turvallisuuden johtamisen koulutukseen (ks. myös Simola, 2005).

Yksi turvallisuusjohtamisen toteuttamisen haaste liittyy pieniin työpaikkoihin, joiden työturvallisuuteen liittyvä osaaminen ja resurssit ovat rajalliset (Gallagher ym., 2001). Selvitys toi selvästi esiin työpaikkojen polarisoituminen suuriin ja pieniin työpaikkoihin turvallisuuden hallinnan suhteen. Suurilla työpaikoilla oli erilliset työsuojeluorganisaatiot, joiden osaaminen oli hyvää tasoa ja jotka pystyivät tekemään ennakoivaa ja tavoitteellista turvallisuustyötä systemaattisesti. Pienemmällä työpaikoilla turvallisuusjohtaminen oli heikommin tunnettua ja toteutettua. Pienten yritysten turvallisuustyö pohjautuu usein työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön ja työsuojelupiirien satunnaisiin tarkastuksiin. Pienien työpaikkojen turvallisuustoiminnan suunnitteluun, vaarojen ja riskien selvittelyyn eli turvallisuuden hallinnan toimintamalliin kaivataan jatkossa lisää tutkimus- ja kehitystyötä: mitä turvallisuusjohtamisella tarkoitetaan pienillä työpaikoilla ja millaiset menetelmät tukisivat parhaiten niiden turvallisuustyötä.

Maailman kehitystrendit viittaavat turvallisuusjohtamisjärjestelmien lisääntymiseen. Esimerkiksi Yhdysvalloissa ja Kanadassa hyväksyttiin hiljakkoin standardit, jotka ovat hyvin synkronissa ILO:n ohjeen kanssa. Uusi laki sisältää tärkeimmät turvallisuusjohtamisjärjestelmän elementit, kysymys tuleekin olemaan lain soveltamiskäytännöistä työsuojelutarkastuksissa. Onnistunut turvallisuusjohtaminen edellyttää kuitenkin asioita, joita ei voi laeilla määritellä ja säädellä. Esimerkiksi eri tasoisten johtajien asenteita ei voi lailla määrätä. Laki tarvitsee tuekseen muuta valistusta ja toimintaa, joka synnyttää hyviä esimerkkejä. Hyvään turvallisuustasoon yltäneet työpaikat panevat muut työpaikat miettimään miksi ei ole päästy samaan.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työntekijöihin kohdistuvien vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisesta ja arvioimisesta puhutaan riskinarviointina. Riskinarvioinnin tekemisestä suomalaisilla työpaikoilla ei löydy kattavaa tutkimus- ja seurantatietoa. Ennen työturvallisuuslain uudistamista tehdyssä tutkimuksessa (Rantanen ym., 2002) selvitettiin kemiallisten ja fysikaalisten tekijöiden arviointia työpaikoilla kolmella toimialalla (kumi- ja muovituotteiden valmistus, puutavaran- ja tuotteiden valmistus sekä rakennustuotteiden ja –materiaalien valmistus). Tutkimuksen kyselyosassa (n=70)

työympäristön riskinarvioinnin ilmoitti tehneensä 44 % yrityksistä ja 83 % yrityksiä työterveyshuolto oli tehnyt työpaikkaselvityksen. Asiantuntijoiden arvioidessa riskinarvioinnin sisältöä tarkemmin tutkimuksen kriteerien mukaisen riskinarvioinnin kemiallisten ja fysikaalisten tekijöiden osalta oli tehnyt kuitenkin vain 7 % yrityksistä. Kriteereinä käytettiin altistuminen selvittämistä, altistumisen seurausten selvittämistä ja todennäköisyyden pohtimista sekä kirjallisen dokumentin tekemistä tuloksista. Työpaikkaselvityksen sisältöä tutkimuksessa ei arvioitu.

Rantasen ym. (2002) tutkimuksen antamia lukuja riskinarvioinnin yleisyydestä (44 %) ei voi suoraan vertailla tämän selvityksen (vaaratekijöiden selvittäminen ja tunnistaminen 81 %, riskien arviointi 74 %, työpaikkaselvitys 85 %) kanssa otannan pienuuden ja toimialapainotteisuuden vuoksi. Tulokset antavat kuitenkin viitteitä siitä, että riskinarviointi on lain myötä levinnyt laajemmin työpaikkojen tietoon ja sitä tehdään määrällisesti huomattavasti enemmän kuin ennen.

Työturvallisuuslaki ei määrittele yksityiskohtaisesti, miten haittojen ja vaarojen tunnistaminen ja arviointi tehdään. Selvityksen haastatteluosion tulosten mukaan työpaikoilla riskinarviointi voi tarkoittaa hyvin eri tasoisia asioita kahvipöytäkeskustelusta systemaattisten menetelmien käyttöön ja tietojärjestelmien hyödyntämiseen. Käytäntöjen muotoutumista hidastaa osittain eri käsitteiden ja menetelmien päällekkäinen käyttö. Esimerkiksi riskinarvioinnin suhde työpaikkaselvitykseen ja pelastussuunnitelmaan oli osalla työpaikoista epäselvä. Riskinarviointia jo tehneillä työpaikoilla pohdittiin puolestaan, miten riskinarviointia voisi parhaiten hyödyntää kun lain vaatimus on täytetty.

Sekä aiemman tutkimuksen (Rantanen ym., 2002) että tämän selvityksen perusteella jatkotarkastelun kohteeksi tulisi riskinarviointikäytäntöjen tunnetuksi tekemisen ja levittämisen lisäksi ottaa riskinarvioinnin laadullinen näkökulma: mitä riskinarvioinnilla ymmärretään työpaikoilla, mitä riskinarvioinnissa tehdään ja millä välineillä ja kriteereillä, millaiset riskinarviointikäytännöt tukevat parhaiten työpaikan turvallisuuden hallintaa, mitä hyviä käytäntöjä riskinarviointeihin liittyen on olemassa ja miten niitä voidaan levittää.

Myös riskinarvioinnin ja työterveyshuollon tekemän työpaikkaselvityksen yhteensovittamista tulisi jatkossa selvittää tarkemmin. Kyselyn mukaan työterveyshuolto oli tehnyt työpaikkaselvityksen 85 % työpaikkoja, mutta vain noin puolessa yrityksistä työpaikkaselvitys oli nähtävillä ja sitä oli hyödynnetty riskinarvioinnissa. Näin ollen työpaikkaselvitystä ei ole työpaikoilla hyödynnetty kaikilta osin niin hyvin kuin olisi mahdollista. Asiantuntijat esittivät toivomuksia myös työpaikkaselvityksen ja riskinarvioinnin integroinnin paremmasta mallintamisesta käytännön tasolla. Tätä kautta olisi mahdollista hakea myös parempaa synergiaetua työpaikan työsuojelutoimijoiden, linjaorganisaation ja työterveyshuollon yhteistyöhön.

Kyselyn mukaan vaara- ja haittatekijöiden arviointia säilytetään kirjallisena 64 %, sähköisessä muodossa 13 % ja muulla tavalla 2 % työpaikoista. Joka kuudes vastaaja ei osannut sanoa riskiarvioinnin säilytystapaa. Vastaisuudessa lienee syytä harkita vaatimusta arvioinnin pakollisesta sähköisestä tai kirjallisesta dokumentoinnista. Tämä on esimerkiksi Yhdysvalloissa ja Kanadassa pakollista ja mahdollisissa oikeustapauksissa välttämätöntä.

Yhteinen työpaikka

Uudistettu työturvallisuuslaki nosti esiin yhteisen työpaikan turvallisuuden varmistamisen. Tässä kyselyssä yhteinen työpaikka vaikuttaa olleen vastaajille vaikea käsite, koska osa vastaajista on kieltänyt työskentelevänsä sekä yhteisellä työpaikalla että yhden yrityksen työpaikalla. Toisaalta vastaajien on ollut vaikea tietää, mitä heidän työnantajansa on sopinut toisen työnantajan kanssa.

Uusi laki nojaa yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvoitteisiin. Esimerkiksi Kanadassa lähestymistapa on erilainen. Yhteinen työpaikka määritellään organisaatioksi, jossa toimijoiden välillä saattaa olla todellista johtamisvaltaa, vaikka työnantaja-työntekijä -suhdetta ei olisikaan. Näin jokainen, jolla on tosiasiallista johtamisvaltaa toiseen nähden kohtaa työnantajan velvoitteet.

Yhteiset työpaikat lisääntyvät ja eri työnantajille samoissa tiloissa työskentelevien ihmisten vastuusuhteet monimutkaistuvat. Kun yhteinen työpaikka tuottaa jatkuvasti selviä tulkintavaikeuksia, on ilmeistä tarvetta jatkaa yhteisen työpaikan käsitteen jäsentämistä ja sen miettimistä, millä periaatteilla tällaisissa työpaikoissa päästään parhaisiin tuloksiin. Edelleen kehittelyä kaipaisi myös tilaajan vastuu, koska tilaaja on ratkaisevassa asemassa määrittelemään toiminnan taloudelliset puitteet.

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Työturvallisuuden ja –terveyden kulmakivi on opetus, ohjaus ja perehdytys. Vaikka se on jo kauan tärkeäksi tunnistettu asia, niin kyselyssä vastaukset eivät vastanneet asian tärkeyttä. Opetuksen ja ohjauksen pitäisi olla selvä asia jokaiselle työpaikalle, mutta vain kolme neljästä vastaajasta sanoi annetun opetusta työn vaarojen ja haittojen estämisestä.

Kun työturvallisuuslakiin tuli monta uutta asiaa, saattavat perinteisemmät asiat unohtua ja jäädä uusien asioiden alle. Tämä on haaste myös työsuojelutarkastukselle. Vanhoja asioita ei pitäisi tarkastustoiminnassa aliarvioida ja olettaa niiden olevan automaattisesti kunnossa.

Tapaturmien tutkinta on oppimisen edellytyksistä tärkeimpiä. Tämäkin on tunnettu ja tunnistettu seikka, mutta tutkinta on huonolla tolalla. Tämäkin on esimerkki vanhojen tärkeiden asioiden unohtumisesta uusien asioiden paineessa.

Rangaistukset

Työturvallisuuslain tavoitteena on luoda vähimmäissäännöt työturvallisuudelle työpaikalla. Rangaistukset ovat väline lain noudattamisen varmistamiseksi. Säädetty rangaistusasteikot ja oikeuslaitoksen rangaistuskäytännöt puolestaan viestivät miten tärkeänä yhteiskunnassa jotakin lakia pidetään. Suomessa rangaistukset ovat erittäin lieviä verrattaessa esimerkiksi Pohjois-Amerikkaan, jossa esimerkiksi Kanadassa maksimirangaistus työturvallisuusrikoksesta on nykyisin elinkautinen vankeus. Niin sanottu due diligence on siellä työturvallisuuslain ydin. Toisin sanoen tahallinen välinpitämättömyys ja tahalliset laiminlyönnit pyritään eliminoidaan suurilla rangaistuksilla. Vaikka rangaistukset eivät ole työturvallisuuslain asia, niin ne liittyvät lain kunnioittamiseen. Tämän takia olisi hyvä tehdä kansainvälistä vertailua ja tarvittaessa pyrkiä muuttamaan rangaistusasteikkoja ja käytäntöjä.

LÄHTEET

Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laiksi. HE 59/2002 vp. < <http://www.edilex.fi/virallistieto/he/20020059/>>

Gallagher, C., Undermill, E. & Rimmer, M.: Occupational health and safety management systems: A review of their effectiveness in securing healthy and safe workplaces. National Occupational Health and Safety Commission. Sydney, 2001.

Palukka, P. & Salminen, S: Työturvallisuuskoulutuksen valtakunnallinen selvitys. Työtaturmaohjelma. Helsinki, 2003.

Rantanen S., Pääkkönen R., Lindroos L., Kauhaniemi P., Engström K., Hämäläinen M & Riala R: Kemiallisten ja fysikaalisten tekijöiden arviointi työpaikoilla. Työterveyslaitos. Työsuojelujulkaisu 62. Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto. Tampere, 2002.

Saari, J., Bédard, S., Dufort, V., Hryniewiecki, J. & Thériault, G.: Successful training strategies to implement a workplace hazardous materials information system. Journal of Occupational Medicine 36(1994):5, 569-574.

Siiki, P.: Työturvallisuuslainsäädäntö. Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Edita Publishing Oy. Helsinki, 2002.

Simola, A.: Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa. Väitöskirja. Oulun yliopisto, tuotantotalouden osasto, työtieteen yksikkö. Oulu, 2005.

Suomaa, L.: Uusi työturvallisuuslaki. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto. Helsinki, 2003.

Tilastokeskus: Suomen yritykset 2004. Suomen virallinen tilasto Yritykset 2006. Tilastokeskus. Helsinki, 2006.

Tilastokeskus: Työvoimatilasto 2005. Suomen virallinen tilasto Työmarkkinat 2006. Tilastokeskus. Helsinki, 2006b.

Työturvallisuuslaki 738/2003

Valtion työmarkkinalaitos: Taskutieto: Henkilöstön määrä - rakenne - palkat - työvoimakustannukset marraskuussa 2004. Valtion työmarkkinalaitos. Helsinki, 2005.

LIITTEET

Liitetaulukko 1. Yritysten ja vastaajien yritysten henkilöstön lukumäärän jakautumat yrityskoon mukaan

Henkilöstön lukumäärä	Suomen yritykset Yritysten lukumäärä (n=232 305) %	Henkilöstö (n=1 312 245) %	Kyselyyn vastanneet (n=1875) %
1-4	85,9	16,5	1,2
5-9	7,1	8,1	5,3
10-24*	3,6	8,5	22,3
25-99	2,7	18,7	35,9
100-249	0,4	10,0	16,2
250-999	0,2	16,8	12,5
yli 1000	0,1	21,4	6,6

*Kyselyn luokitus ei ole aivan yhtäpitävä Tilastokeskuksen luokituksen kanssa.

Liitetaulukko 2. Kyselyn vastaajien yritysten ja kaikkien yritysten toimipaikat toimialoittain

Toimiala	Kyselyn vastaajat		Yritysten toimipaikat	
	N	%	N	%
Maatalous	22	1,2	7927	3,0
Kalatalous	5	0,3	610	0,2
Kaivostoiminta	11	0,6	1257	0,5
Teollisuus	536	28,9	27656	10,6
Sähkö- ja energiatuotanto	49	2,6	1327	0,5
Rakentaminen	90	4,9	32980	12,6
Tukku- ja vähittäiskauppa	197	10,6	57776	22,1
Majoitus- ja ravintolatoiminta	43	2,3	13596	5,2
Kuljetus ja tietoliikenne	110	5,9	25575	9,8
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	47	2,5	5244	2,0
Kiinteistöpalvelut	44	2,4	50048	19,1
Julkinen hallinto	215	11,6	35	0,0
Koulutus	91	4,9	2029	0,8
Terveys- ja sosiaalihuoltopalvelut	202	10,9	15697	6,0
Muut yht.kunn. ja henk.koht. palvelut	192	10,4	20102	7,6
Toimiala tuntematon	1	0,0	11	0,0
Yhteensä	1855	100,0	261870	100,0

Liitetaulukko 3. Kyselyn vastaajat ja työlliset toimialoittain

Toimiala	Kyselyn vastaajat		Työlliset	
	N	%	N	%
Maatalous	22	1,2	116 000	4,8
Kalatalous	5	0,3	sisältyy edelliseen	
Kaivostoiminta	11	0,6	puuttuu	
Teollisuus	536	28,9	460 000	19,2
Sähkö- ja energiatuotanto	49	2,6	puuttuu	
Rakentaminen	90	4,9	158 000	6,6
Tukku- ja vähittäiskauppa	197	10,6	301 000	12,5
Majoitus- ja ravintolatoiminta	43	2,3	77 000	3,2
Kuljetus ja tietoliikenne	110	5,9	172 000	7,2
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	47	2,5	47 000	2,0
Kiinteistöpalvelut	44	2,4	72 000	3,0
Julkinen hallinto	215	11,6	110 000	4,6
Koulutus	91	4,9	169 000	7,0
Terveys- ja sosiaalihuoltopalvelut	202	10,9	366 000	15,2
Muut yht.kunn. ja henk.koht. palvelut	192	10,4	348 000	14,5
Toimiala tuntematon	1	0,0	5 000	0,2
Yhteensä	1855	100,0	2 401 000	100,0

Liitetaulukko 4. Työntekijöille annettu tarvittavat henkilönsuojaimet vastaajan iän mukaan

Ikäryhmä	Onko työntekijälle annettu tarvittavat henkilönsuojaimet?			
	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Työssä ei tarvita suojaimia
	%	%	%	%
Alle 46 v.	73	3	1	23
46-50 v.	79	2	1	18
51-55 v.	79	2	1	18
yli 55 v.	76	4	1	19

Liitetaulukko 5. Väärin mitoitettujen työasentojen työntekijöille aiheuttama kuormitus vastaajan iän mukaan

Ikäryhmä	Väärin mitoitettut työasennot ja -liikkeet aiheuttaneet kuormitusta		
	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
	%	%	%
Alle 46 v.	51	38	11
46-50 v.	47	38	15
51-55 v.	45	43	12
yli 55 v.	47	41	12

Liitetaulukko 6. Yksipuolisen työn työntekijöille aiheuttama kuormitus vastaajan iän mukaan

Ikäryhmä	Yksipuolinen työ aiheuttaa kuormitusta		
	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
	%	%	%
Alle 46 v.	29	59	12
46-50 v.	25	57	18
51-55 v.	27	58	15
yli 55 v.	26	57	17

Liitetaulukko 7. Tietokuormituksen työntekijöille aiheuttama kuormitus vastaajan iän mukaan

Ikäryhmä	Tietokuormitusta esiintyy		
	Kyllä %	Ei %	En osaa sanoa %
Alle 46 v.	22	56	22
46-50 v.	22	50	28
51-55 v.	17	59	24
yli 55 v.	24	52	24

Liitetaulukko 8. Kohtuuttoman aikapaineen työntekijöille aiheuttama kuormitus vastaajan iän mukaan

Ikäryhmä	Kohtuuton aikapaine aiheuttaa kuormitusta		
	Kyllä %	Ei %	En osaa sanoa %
Alle 46 v.	40	42	18
46-50 v.	36	44	20
51-55 v.	36	45	19
yli 55 v.	40	43	17

Liitetaulukko 9. Runsas matkustelun työntekijöille aiheuttama kuormitus vastaajan iän mukaan

Ikäryhmä	Runsas matkustelu aiheuttaa kuormitusta		
	Kyllä %	Ei %	En osaa sanoa %
Alle 46 v.	8	76	16
46-50 v.	7	74	19
51-55 v.	5	74	21
yli 55 v.	8	69	23

Liitetaulukko 10. Väärin mitoitettut työasennot ja -liikkeet yleisimmillä toimialoilla

Toimiala	%	N
Teollisuus	49	536
Rakentaminen	44	90
Kauppa	51	197
Kuljetus ja tietoliikenne	39	110
Julkinen hallinto	50	215
Terveys- ja sosiaalipalvelut	55	202
Muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	43	192
Kaikki toimialat yhteensä	48	1875

Liitetaulukko 11. Yksipuolinen työ kuormitustekijänä yleisimmillä toimialoilla

Toimiala	%	N
Teollisuus	40	536
Rakentaminen	31	90
Kauppa	27	197
Kuljetus ja tietoliikenne	21	110
Julkinen hallinto	22	215
Terveys- ja sosiaalipalvelut	11	202
Muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	17	192
Kaikki toimialat yhteensä	27	1875

Liitetaulukko 12. Tietokuormitus yleisimmillä toimialoilla

Toimiala	%	N
Teollisuus	13	536
Rakentaminen	8	90
Kauppa	18	197
Kuljetus ja tietoliikenne	24	110
Julkinen hallinto	40	215
Terveys- ja sosiaalipalvelut	25	202
Muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	23	192
Kaikki toimialat yhteensä	21	1875

Liitetaulukko 13. Kohtuuton aikapaine kuormitustekijänä yleisimmillä toimialoilla

Toimiala	%	N
Teollisuus	30	536
Rakentaminen	36	90
Kauppa	33	197
Kuljetus ja tietoliikenne	38	110
Julkinen hallinto	55	215
Terveys- ja sosiaalipalvelut	43	202
Muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	44	192
Kaikki toimialat yhteensä	38	1875

Liitetaulukko 14. Runsa työstä johtuva matkustaminen kuormitustekijänä yleisimmillä toimialoilla

Toimiala	%	N
Teollisuus	8	536
Rakentaminen	13	90
Kauppa	7	197
Kuljetus ja tietoliikenne	11	110
Julkinen hallinto	8	215
Terveys- ja sosiaalipalvelut	3	202
Muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	4	192
Kaikki toimialat yhteensä	7	1875

Liitetaulukko 15. Työterveyshuollon käyttö kuormituksen selvityksessä yleisimmillä toimialoilla

Toimiala	%	N
Teollisuus	56	536
Rakentaminen	47	90
Kauppa	55	197
Kuljetus ja tietoliikenne	44	110
Julkinen hallinto	69	215
Terveys- ja sosiaalipalvelut	65	202
Muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	48	192
Kaikki toimialat yhteensä	56	1875

Liitetaulukko 16. Yksipuolisten työliikkeiden työntekijöille aiheuttaman toistorasituksen haitan vähentäminen yleisimmillä toimialoilla

Toimiala	%	N
Teollisuus	54	536
Rakentaminen	34	90
Kauppa	37	197
Kuljetus ja tietoliikenne	28	110
Julkinen hallinto	35	215
Terveys- ja sosiaalipalvelut	30	202
Muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	29	192
Kaikki toimialat yhteensä	39	1875

Liitetaulukko 17. Työntekijöiden tavat ilmoittaa havaitsemistaan puutteista turvallisuudessa yleisimmillä toimialoilla

Toimiala	Miten työntekijät ilmoittavat havaitsemistaan puutteista turvallisuudessa?			
	Kirjallisesti	Suullisesti	En osaa sanoa	Ei ilmoitusmenettelyä
	%	%	%	%
Teollisuus	46	52	0	2
Rakentaminen	30	68	1	1
Kauppa	36	62	0	2
Kuljetus ja tietoliikenne	60	37	0	3
Julkinen hallinto	53	42	1	4
Terveys- ja sosiaalipalv.	42	54	2	2
Yht.kunn., henk.koht.palv.	30	67	0	3
Kaikki toimialat yhteensä	43	54	1	2

Liitetaulukko 18. Väkivallan uhalta suojautumista varten annetut menettelytapa-ohjeet yleisimmillä toimialoilla

Toimiala	%	N
Teollisuus	14	536
Rakentaminen	14	90
Kauppa	47	197
Kuljetus ja tietoliikenne	29	110
Julkinen hallinto	70	215
Terveys- ja sosiaalipalvelut	79	202
Muut yht.kunn. ja henk.koht.palvelut	38	192
Kaikki toimialat yhteensä	41	1875

Liitetaulukko 19. Työsuojelulainsäädännön esilläolo vastaajan iän mukaan

Esilläolotapa	Vastaajan ikä			
	alle 46 v. (n=646)	46-50 v. (n=350)	51-55 v. (n=381)	yli 55 v. (n=498)
	%	%	%	%
Työpaikan lakikirjana	45	42	49	53
Lait ja asetukset erikseen nähtävinä	25	27	26	25
Muulla tavoin	15	17	10	11
En osaa sanoa	15	14	15	11

LIITE 1. Työturvallisuuslain toteutuminen työpaikoilla –kysely



Arvoisa vastaanottaja,

Uusittu työturvallisuuslaki tuli voimaan vuoden 2003 alusta. Aiempaan työturvallisuuslakiin verrattuna uusitus laissa on useita uusia velvoitteita työnantajalle työterveys- ja työturvallisuusasioiden hoitamisessa. Lisäksi laissa on velvoitteita myös työntekijöille oman ja työyhteisön turvallisuuden parantamiseksi. Laki on tulostettavissa Internet-osoitteesta: www.finlex.fi/fi/ajantasa/2002/20020738.

Sosiaali- ja terveysministeriö teettää Työterveyslaitoksella selvityksen siitä, miten uusitun työturvallisuuslain sisältö on ymmärretty ja sisäistetty työpaikoilla tapahtuvassa toiminnassa ja johtamisessa sekä käytännön toimenpiteissä. Hankkeessa kysytään myös, miten laissa esitetyt uusia säännöksiä on tulkittu työpaikoilla. Lisäksi selvitetään, miten työsuojeluviranomainen on toiminut uusitun lain voimaansaolon aikana - erityisesti kiinnitetään huomiota siihen, miten lain sisältö ja vaatimukset on otettu huomioon osana valvontatoimintaa. Lomakkeessa kysytään myös, mitä kautta tieto uusitusta laista on saatu työpaikoille ja lain tulkinnassa mahdollisesti esiintyneistä epäselvyyksistä.

Osana selvitystä lähetetään kysely sekä Työturvallisuuskeskuksen että Valtionkonttorin ylläpitämistä työsuojeluhenkilörekistereistä poimitulle otokselle. Olet tullut arvonnalla valituksi otokseen.

Kyselyyn vastaaminen on pyritty tekemään mahdollisimman helpoksi niin, että moniin kysymyksiin vastataan rengastamalla oikeaksi koettu vaihtoehto. Kysymyksen jälkeen oleva numero ja pykälämerkki (§) viittaavat työturvallisuuslain asianomaiseen kohtaan. Jos sinulla on kommentteja kyselystä tai työturvallisuudesta yleensä, voit kirjoittaa ne kyselyn loppuun.

Täytetyn kyselylomakkeen pyydämme laittamaan oheiseen vastauskuoreen, joka on valmiiksi maksettu, ja toimittamaan postilaatikkoon. Pyydämme palauttamaan täytetyn lomakkeen mahdollisimman pian, kuitenkin 15.12.2005 mennessä. Jokainen vastaus on tärkeä ja edistää työturvallisuuden kehittämistä.

Lisätietoja kyselystä antaa Työterveyslaitoksen erikoistutkija Simo Salminen, puh. 030 - 474 2731 tai sähköpostitse: simo.salminen@ttl.fi

Vastauksestasi etukäteen kiittäen,

Erkki Yrjänheikki
Johtaja
Sosiaali- ja terveysministeriö,
työsuojeluosasto

Jorma Saari
Professori, Osaston johtaja
Työterveyslaitos,
työturvallisuusosasto

TYÖTURVALLISUUSLAIN TOTEUTUMINEN TYÖPAIKOILLA

Rengasta tai merkitse se vaihtoehto, joka parhaiten vastaa käsitystäsi.

Taustakysymykset

1. Onko sukupuolesi?

1. Mies
2. Nainen

2. Minä vuonna olet syntynyt?

19_____

3. Mikä on asemasi yrityksessä (tarkoitetaan myös laitosta tai virastoa)?

1. Toimitusjohtaja tai laitoksen tai viraston päällikkö
2. Muu esimiesasemassa oleva
3. Toimihenkilö
4. Työntekijä

4. Oletko yrityksessä?

1. Työsuojelupäällikkö
2. Työsuojeluvaltuutettu
3. Työsuojeluasiamies
4. Luottamusmies
5. Muu, mikä _____

5. Montako työntekijää yrityksessä työskentelee?

1. 1–4
2. 5–9
3. 10–24
4. 25–99
5. 100–249
6. 250–999
7. yli 1000

6. Mikä on yrityksen toimiala?

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Maatalous | 8. Majoitus- ja ravintolatoiminta |
| 2. Kalatalous | 9. Kuljetus ja tietoliikenne |
| 3. Kaivostoiminta | 10. Rahoitus- ja vakuutustoiminta |
| 4. Teollisuus | 11. Kiinteistöpalvelut |
| 5. Sähkö- ja energiatuotanto | 12. Julkinen hallinto |
| 6. Rakentaminen | 13. Koulutus |
| 7. Kauppa | 14. Terveys- ja sosiaalihoitopalvelut |
| | 15. Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut |

7. Onko yritys, jossa työskentelet?

1. yksityinen yritys
2. kunta/kunnallinen liikelaitos
3. valtio/valtion liikelaitos
4. kirkko
5. muu, mikä _____

8. Missä kunnassa työpaikkasi sijaitsee? _____

Tiedonsaanti työturvallisuuslaista

9. Mistä olet saanut tietoa työturvallisuuslaista?

1. työnantajalta (tai työnantajajärjestöistä)
2. työsuojelutarkastajalta
3. työsuojelukursseilta
4. työsuojelupiirin järjestämästä tiedotus/koulutustilaisuudesta
5. ammattiliitosta
6. sanomalehdistä
7. muista lehdistä (ammattilehdet tai vastaavat)
8. radiosta ja televisiosta
9. internetistä
10. muualta, mistä? _____

10. Oletko saanut tarvitsemasi tiedot työturvallisuuslaista?

Kyllä Ei En osaa sanoa

11. Onko yrityksenne järjestänyt koulutusta lain toteuttamisesta?

Kyllä Ei En osaa sanoa

12. Onko työpaikalla jaettu työturvallisuuslaista tietoa tai laista kertovia esitteitä?

Kyllä Ei En osaa sanoa

13. Onko yrityksenne edustajia osallistunut muuhun kuin työnantajansa järjestämään koulutukseen?

Kyllä Ei En osaa sanoa

14. Onko uuden työturvallisuuslain soveltaminen aiheuttanut ongelmia työpaikallasi?

Kyllä Ei En osaa sanoa

Seuraavaksi kysytään työturvallisuuslain asettamien uusien veloitteiden toteutumista yrityksessänne. Pykälämerkit (§) viittaavat työturvallisuuslain asianomaiseen kohtaan:

Työsuojelun toimintaohjelma

15. Onko yrityksessänne laadittu työsuojelun toimintaohjelma? (9§)

Kyllä Ei En osaa sanoa

16. Onko sitä päivitetty viimeisen kahden vuoden aikana?

Kyllä Ei En osaa sanoa

Haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen

17. Onko yrityksessänne selvitetty ja tunnistettu työntekijöille aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät (riskinarviointi)? (10§)

Kyllä Ei En osaa sanoa

18. Onko yrityksessänne arvioitu näiden haittojen aiheuttamat riskit työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle?

On arvioitu Ei ole arvioitu En osaa sanoa

19. Onko vaaratekijöiden arvioinnissa käytetty ulkopuolisia asiantuntijoita, esimerkiksi työterveyshuollon edustajia?

Kyllä Ei En osaa sanoa

20. Miten riskinarviointia säilytetään?

Kirjallisena

Sähköisenä (tietokone)

Muuten, miten _____

En osaa sanoa

21. Onko yrityksenne työterveyshuolto tehnyt työpaikkaselvityksen?

Kyllä Ei En osaa sanoa

22. Onko työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys nähtävänä työpaikalla?

Kyllä Ei En osaa sanoa

23. Onko sitä hyödynnetty riskinarvioinnissa?

Kyllä Ei En osaa sanoa

24. Miten työnantaja seuraa? (8§)

työympäristöä:

työyhteisön tilaa:

työtapojen turvallisuutta:

Perehdyttäminen

25. Miten työntekijöiden perehdyttäminen on järjestetty? (14§)

- Kirjallisesti Suullisesti
Muulla tavoin En osaa sanoa

26. Onko työntekijöille annettu opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta?

- Kyllä Ei En osaa sanoa

27. Onko työntekijöille annettu tarvittavat henkilönsuojaimet (kuulosuojaimet, suojalasit ym.)? (15§)

- Kyllä Ei
En osaa sanoa Työssä ei tarvita suojaimia

28. Onko raskaana olevilla naisilla mahdollisuus mennä lepohuoneeseen tai muuhun sopivaan paikkaan lepäämään? (48§)

- Kyllä Ei En osaa sanoa

Työntekijöiden kuormitus

29. Otetaanko työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuva haitta tai vaara huomioon tehtäviä suunniteltaessa tai uusia työntekijöitä palkattaessa? (13§)

- Kyllä Ei En osaa sanoa

30. Onko työpaikallenne todettu seuraavien tekijöiden aiheuttaneen työntekijöille terveyttä vaarantavaa kuormitusta? (25§)

Tästä ovat osoituksena esimerkiksi keskittymisvaikeudet, väsymys, virheet tai sairauspoissaolot.

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
väärin mitoitettut työasennot ja -liikkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
yksipuolinen työ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tietokuormitus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kohtuuton aikapaine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
poikkeuksellisen runsas työstä johtuva matkustaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Onko kuormittavassa työssä järjestetty mahdollisuus taukoihin? (31§)

Kyllä Ei En osaa sanoa

32. Onko kuormituksen selvittämisessä käytetty apuna työterveyshuoltoa?

Kyllä Ei En osaa sanoa

33. Onko yksipuolisten työliikkeiden työntekijöille aiheuttamaa toistorasituksen haittaa vähennetty? (24§)

Kyllä Ei
Ei ole toistotyötä En osaa sanoa

34. Onko työvälineet ja kalusteet työntekijän mittojen mukaan säädettäviä?

Kyllä Ei En osaa sanoa

35. Onko käsin tehtävät nostot tehty mahdollisimman turvallisiksi, jos niitä ei voida välttää tai keventää apuvälinein?

Kyllä Ei En osaa sanoa

36. Onko näyttöpäätetyötä tekevien työntekijöiden työ ja työvälineet järjestetty niin, että se ei aiheuta työntekijälle haitallista kuormitusta? (26§)

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa	Ei ole ko. kalustoa
työpöytä ja -tuoli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tietokoneen näppäimistö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tietokoneen näyttö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tulostimet ja muut apuvälineet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tietokoneen ohjelmistot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Yhteistoiminta

37. Onko työntekijöille tiedotettu ajoissa työssä tapahtuvista muutoksista? (17§)

Kyllä Ei En osaa sanoa

38. Onko työntekijöiden tekemiin työturvallisuutta koskeviin ehdotuksiin vastattu?

Kyllä Ei En osaa sanoa

39. Onko työpaikalla nimetty?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Työsuojelupäällikkö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työsuojeluvaltuutettu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työsuojeluasiamies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työsuojelutoimikunta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40. Miten työntekijät ilmoittavat havaitsemistaan puutteista turvallisuudessa? (19§)

Kirjallisesti En osaa sanoa
Suullisesti Ei ole ilmoitusmenettelyä

Väkivalta ja muu epäasiallinen käyttäytyminen

41. Jos työssä esiintyy ilmeistä väkivallan uhkaa, onko työntekijöiden suojautumista varten annettu menettelytapaohjeet? (27§)

Kyllä Ei
En osaa sanoa Ei esiinny väkivaltaa

42. Onko väkivaltaisten asiakkaiden varalta hankittu asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt ja -laitteet?

Kyllä Ei En osaa sanoa

43. Onko työntekijöillä mahdollisuus avun hälyttämiseen väkivaltatilanteissa?

Kyllä Ei En osaa sanoa

44. Onko mahdollisen häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun esiintyessä asia saatettu työnantajan tietoon?

Kyllä Ei En osaa sanoa

45. Onko työntekijöiden häirintään, epäasialliseen kohteluun tai kiusaamiseen puututtu? (28§)

Kyllä Ei
En osaa sanoa Ei ole esiintynyt

46. Onko asiasta annettu menettelytapaohjeet ja työntekijöille opastusta niiden noudattamiseksi?

Kyllä Ei En osaa sanoa

Yksintyöskentely

47. Jos työntekijä joutuu työskentelemään yksin sellaisissa olosuhteissa, joissa on ilmeinen vaara, miten yhteydenpito hänen ja työnjohdon välillä on järjestetty? (29§)

Matkapuhelimella Ei ole järjestetty
Muulla tavoin, miten En osaa sanoa

Yötyö

48. Onko yötyötä tekeville tarjottu mahdollisuus vaihtaa työtehtäviä tai päivätyöhön? (30§)

Kyllä Ei
Ei osaa sanoa Yrityksessä ei yötyötä

49. Onko heille järjestetty mahdollisuus ruokailuun yövuoron aikana?

Kyllä Ei
Ei osaa sanoa Yrityksessä ei yötyötä

Sisäinen liikenne

50. Onko työpaikan sisäisestä liikenteestä laadittu ohjeet tai liikennesäännöt? (35§)

Kyllä Ei En osaa sanoa

Tulipalo ja ensiapu

51. Onko työntekijöille annettu ohjeet tulipalon sattumisen varalta?

Kyllä Ei En osaa sanoa

52. Onko heille järjestetty poistumisharjoitus?

Kyllä Ei En osaa sanoa

54. Onko riittävä määrä työntekijöitä käynyt ensiapukurssin?

Kyllä Ei En osaa sanoa

55. Onko työpaikalla nimetty ensiavusta, palontorjunnasta ja pelastustoimesta vastaavia? (47§)

Kyllä Ei En osaa sanoa

56. Onko heille järjestetty tarpeellinen koulutus?

Kyllä Ei En osaa sanoa

Yhteinen työpaikka

Yhteinen työpaikka on työpaikka, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. (49§)

57. Onko työpaikkanne myös yhteinen työpaikka?

Kyllä

Ei

Ei osaa sanoa

Vain yhden yrityksen työpaikka

58. Miten työnantajien keskinäisestä yhteistoiminnasta ja tiedottamisesta on huolehdittu?

Kirjallisesti

Suullisesti

En mitenkään

Ei osaa sanoa

59. Onko työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja varmistanut, että myös muut työnantajat ovat antaneet työntekijöilleen riittävän perehdytyksen? (50§)

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
työpaikan haitta- ja vaaratekijät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palontorjunta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ensiapu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
evakuointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

60. Onko pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja huolehtinut seuraavista asioista? (51§)

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien toimintojen yhteensovittamisesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työpaikan yleisestä turvallisuuden ja terveellisyys edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muusta työpaikan yleissuunnittelusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

61. Onko pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja antanut muille työnantajille turvallisuusohjeita ja -koulutusta? (53§)

Kyllä Ei En osaa sanoa

Seuraava kysymys koskee liikekeskuksia tai varastotiloja:

62. Onko samassa yhtenäisessä tilassa toimivien työnantajien välillä tiedottamista haitta- ja vaaratekijöistä? (54§)

Kyllä Ei En osaa sanoa

Vuokratyövoima

63. Vuokratyövoimalla tarkoitetaan yrityksen toiselta yritykseltä vuokraamaa työvoimaa, joka työskentelee vuokraajayrityksessä vain tilapäisesti. Miten vuokratyövoiman perehdyttäminen on toteutettu teidän yrityksessä? (3§)

Kirjallisesti Suullisesti
Muulla tavoin, miten Ei osaa sanoa

Työturvallisuuslain esilläpito

64. Miten työsuojelulainsäädäntö työntekijöiden nähtävillä? (63§ ja 67§)

1. Työpaikan lakikirjana
2. Lait ja asetukset erikseen nähtävinä
3. Muulla tavoin, miten _____
4. Lainsäädäntö ei ole nähtävillä

65. Mistä työturvallisuuslakiin liittyvistä asioista kaivattaisiin lisää tulkinta- ja sovellusohjeita?

66. Mihin aiheisiin kaivattaisiin käytännön työkaluja ja menetelmiä?

67. Onko työturvallisuuslaki vaikuttanut työsuojelutarkastajien valvontatoimintaan?

Kyllä Ei En osaa sanoa

Jos on muuttunut, miten?

Vain esimiehiltä:

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan hoitamaan työturvallisuuslaissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä (16§)

68. Oletko työturvallisuuslaissa tarkoitettu työnantajan sijainen (linjaorganisaation päällikkö, työnjohtaja tai vastaava)?

Kyllä Ei En osaa sanoa

69. Onko tehtäväsi työnantajan sijaisena määritelty?

Kirjallisesti Suullisesti En tiedä

70. Mitä seuraavista asioista on otettu huomioon määriteltäessä tehtävääsi työnantajan sijaisena?

Työnantajan toimiala Työn tai toiminnan luonne
Työpaikan koko Muu

71. Miten työnantaja on huolehtinut pätevydestäsi toimia sijaisenaan?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Edellyttämällä asianmukaista koulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurssittamalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perehdyttämällä työpaikalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Varaamalla työaikaa omaehtoiseen opiskeluun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muulla tavoin, miten			

Kiitos vastauksestasi!

LIITE 2. Haastattelurunko, työpaikat

1. Työpaikka

Työpaikka

Toimiala

Kuinka kauan työskennellyt
ko. työpaikassa?

Työntekijöiden lukumäärä

2. Haastateltava

Nimi

Tehtävä

Koulutus

Puhelinnumero

3. Työpaikan työturvallisuuskäytännöt

Minkälaisia vaaroja / haittoja / kuormittavia tekijöitä työpaikalla on?

Mitä mielestäsi tarkoittaa hyvä työturvallisuuden toteutuminen työpaikalla?

Miten se ilmenee?

Mitä työturvallisuuden toteutumisen estäviä tekijöitä työpaikalla ilmenee?

Mistä ne johtuvat?

Mitä pidät tärkeimpinä työsuojeluparannuksina työpaikallasi? Koska ne on tehty?

Minkälaista työsuojelumateriaalia työpaikalta löytyy?

Miten työpaikalla ilmoitetaan turvallisuuspuutteista?

Miten työturvallisuusasioita kehitetään työpaikalla?

Onko työpaikalla järjestetty työturvallisuuskoulutusta? Millaista?

Kenen järjestämää?

Miten hyvin henkilöstö tuntee työpaikan vaarat?

Millaisia työturvallisuusongelmia työpaikalla on ollut?

Miten niitä on yritetty ratkoa?

Onko työpaikalla sattunut tapaturmia? Vaaratilanteita? Millaisia?

Miten niitä käsitellään?

4. Työturvallisuuslainsäädäntö

Oletko saanut tietoa vuonna 2003 voimaan astuneesta työturvallisuuslaista?

Mistä lähteistä? Onko tietoa saanut riittävästi?

Onko uutta lakia on käsitelty työpaikalla? Miten henkilöstö on saanut siitä tietoa?

Koulutukset? Pidetäänkö lakia esillä työpaikalla? Jos ei ole käsitelty, miksi ei?

Mitkä ovat mielestäsi uuden lain keskeisimmät kohdat?

Mitä niihin liittyviä uusia toimenpiteitä / käytäntöjä on syntynyt työpaikalla?

Onko uuden lain tulkinta aiheuttanut ongelmia työpaikalla? Mistä asioista kaivattaisiin lisää tulkinta- ja sovellusohjeita? Mihin aiheisiin kaivattaisiin käytännön työkaluja ja menetelmiä?

Onko työturvallisuuslaki on mielestäsi vaikuttanut työsuojelutarkastajien valvontatoimintaan? Miten?

5. Lain sisällön tuntemukseen ja toteuttamiseen liittyviä kysymyksiä soveltuvin osin:

Miten työnantajaa/työntekijää koskevat veloitteet toteutuvat työpaikalla?

Onko työpaikalla tehty riskienarviointi haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamiseksi?

Miten tehty? Kuka tehnyt? Miten päivitetään?

Onko työterveyshuolto tehnyt työpaikkaselvityksen? Miten sitä on hyödynnetty?

Onko työpaikalla laadittu työsuojelun toimintaohjelma? Mitä sillä tarkoitetaan?

Miten käsitelty työpaikalla? Missä muodossa säilytetään?

Miten työntekijöiden perehdyttäminen on järjestetty? Vuokratyövoima?

Opiskelijat? Kesätyöntekijät?

Onko työntekijöillä saatavilla tarvittavat henkilönsuojaimet? Käytetäänkö niitä?

Onko työpaikalla esiintynyt häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua?

Onko siihen puututtu? Onko asiasta annettu menettelytapaohjeet?

Esiintyykö työpaikalla yksintyöskentelystä aiheutuvia vaaroja?

Miten otettu työpaikan ohjeistuksessa huomioon?

Esiintyykö työpaikalla väkivallan uhkaa? Onko annettu menettelytapaohjeet?

Millaiset?

Onko työpaikoilla riittävät tiedot käytettävistä vaarallisista aineista?

Miten tieto on saatavilla?

Onko työpaikalla ulkopuolisia työnsuorittajia? Työskenteleekö työpaikan henkilöstö työpaikan ulkopuolisille työpaikoilla? Miten turvallisuusyhteistyö on toiminut? Mitä käytäntöjä?

Onko työpaikalla annettu tietoa toimimisesta vaara- tai hätätilanteen, esim. tulipalon sattuessa?

Onko järjestetty poistumisharjoitus? Onko ensiapuvälineistö kunnossa? Onko työpaikalla ensiapukurssin käyneitä henkilöitä?

6. Tulevaisuuden haasteet

Millaisia tulevaisuuden haasteita työpaikan työturvallisuustoimintaan liittyy?

LIITE 3. Haastattelurunko, asiantuntijat

1. Taustatiedot

Nimi	Kuinka kauan työskennellyt ko. tehtävässä?
Työpaikka	Koulutus
Tehtävä	Puhelinnumero

2. Uudistetun lain vaikutukset ja toimeenpano

Haastateltavan rooli työturvallisuuslain suhteen? Valmisteluun osallistuminen?

Mitä odotuksia on ollut uudistetun työturvallisuuslain suhteen?

Millainen näkemys on uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista? Mihin seikkoihin lailla on ollut/ei ole ollut vaikutusta? Mistä johtuu?

Millaisia näkökohtia lain toimeenpanoon liittyen on noussut esille?

Miten uusitun työturvallisuuslain sisältö on ymmärretty ja sisäistetty työpaikoilla? Työpaikkojen käytännön toimenpiteissä? Johtamisessa?

Millaisia ongelmia ja epäselvyyksiä laki on aiheuttanut? Miten epäselvyyksiä on tulkittu työpaikoilla? Ratkaisuissa?

3. Tiedotus

Miten laista tiedottaminen on onnistunut? Mitä kautta ja millaisia menetelmiä käyttäen laista on viety työpaikoille tietoa? Onko tieto ollut riittävää?

Onko lain soveltamisesta ollut saatavissa riittävästi ohjeita? Millaisia ohjeita ja menetelmiä tarvitaan?

Mistä asioista lain sisällöstä ja tulkinnasta tarvitaan lisätietoa?

Mitä lain toimeenpanoon ja vaikutuksiin liittyviä seikkoja olisi hyvä kysyä/selvittää työpaikoilta?

4. Työsuojelun valvonta

Mitkä olivat lain suhteen työsuojelupiirin/tarkastajan työn kannalta keskeisimmät odotukset?

Miten työsuojeluviranomainen on toiminut uudistetun lain voimassaoloaikana?

Miten lain sisältö ja vaatimukset on otettu huomioon osana valvonta- ja tarkastustoimintaa?

5. Haastateltavan asiantuntemusalueeseen liittyviä kysymyksiä

Työsuojelun valvonta

Työterveyshuolto

Työsuojelukoulutus

Työmarkkinaosapuolet

6. Tulevaisuuden haasteet

Millaisia tulevaisuuden haasteita työturvallisuuslain toteutumiseen ja vaikutuksiin liittyy?

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SELVITYKSIÄ
ISSN 1236-2115

- 2007: 1 M. Fogelholm, O. Paronen, M. Miettinen.
Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus.
Suomalaisen terveysliikunnan tila ja kehittyminen 2006.
ISBN 978-952-00-2232-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2233-4 (PDF)
- 2 Jussi Huttunen. Lääkkeiden kustannusvastuun
ongelmat ja ehdotuksia ongelmien ratkaisemiseksi.
Selvityshenkilöraportti.
ISBN 978-952-00-2237-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2238-9 (PDF)
- 3 Salme Kallinen-Kräkin, Tero Meltti. Sosiaalipalvelut
toimiviksi. Sosiaalialan kehittämishankkeen
arviointikierroksen raportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2245-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2246-4 (PDF)
- 4 Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari.
Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla
Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista
työpaikkojen turvallisuus-toimintaan.
ISBN 978-952-00-2247-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)