

Kaisa Tamminen

# Työturvallisuuden kehittyminen lähiesimiesten näkökulmasta

Työsuojelupäälliköt ry

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

01.03.2016

Tekijä(t) Otsikko	Kaisa Tamminen Työturvallisuuden kehittyminen lähiesimiesten näkökulmasta
Sivumäärä Aika	49 sivua + 1 liite 01.03.2016
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalouden koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja(t)	Tutkintovastaava Anne Perkiö
<p>Tämän opinnäytetyön oli tarkoitus tutkia työturvallisuuden kehittymistä lähiesimiesten näkökulmasta. Työn toimeksiantaja oli Työsuojelupäälliköt ry. Ajallisesti työturvallisuuden kehittymisen tarkastelu alkoi työssä työturvallisuuslain vuoden 2002 kokonaisuudistuksesta ja se jatkui aina nykypäivään asti.</p> <p>Työn painopiste oli turvallisuudessa, mutta työssä sivutiin myös työhyvinvointia. Työn viitekehyksessä käsiteltiin aiheeseen liittyvää kirjallisuutta sekä muita tutkimuksia. Viitekehyksessä käsiteltiin näiden lisäksi merkittävimpiä viime aikoina tulleita lakimuutoksia vertaamalla niitä aiempiin lakeihin. Tärkein työssä hyödynnetty laki on kokonaisuudistettu työturvallisuuslaki. Lisäksi työssä on käsitelty työtapaturma- ja ammattitautilakia sekä lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.</p> <p>Työtä varten tehtiin kvantitatiivinen tutkimus. Tutkimukseen kerättiin aineistoa e-lomakkeella toteutetun kyselyn avulla. Työsuojelupäälliköt ry:n kautta kyselyyn osallistui lähiesimiehiä neljästä eri yrityksestä. Lisäksi kyselyyn osallistui lähiesimiehiä vertailun vuoksi kolmesta muusta yrityksestä. Lopullinen vastaajamäärä oli 78 lähiesimestä, ja vastaajien edustamat toimialat olivat automaatio- ja sähkövoimatekniikka, laivanrakennusala, logistiikka- ja kuljetusala, metsäteollisuusala, rakentaminen ja projektikehitys, sairaanhoitoala sekä sähköala.</p> <p>Tutkimustuloksista kävi ilmi, että kyselyyn vastanneiden lähiesimiesten mielestä työturvallisuus on pääasiassa kehittynyt työpaikoilla parempaan suuntaan viime vuosien aikana. Niin uudistunut työturvallisuuslaki kuin tutkimustulokset puolsivat sitä, että työturvallisuuskulttuuri, siihen liittyvä turvallisuusajattelu ja työolosuhteiden jatkuvan parantamisen periaate ovat parantuneet huomattavasti. Kyselyn vastausten mukaan eniten kehitettävää työpaikan työturvallisuudessa oli vielä yhteistoiminnassa ja asenteissa, vaikka suunta niissä on ollut jo jonkin aikaa oikea.</p> <p>Toimeksiantaja sai tutkimuksen kautta tietoa työturvallisuuden kehittymisestä ja käynnistää mahdollisesti kehityshankkeita, joilla palvellaan jäsenistöä. Yhdistys myös välittää kyselystä saadut tulokset mukana olleille yrityksille, jotta nämä voivat suunnitella ja parantaa toimintaa omalta osaltaan.</p>	
Avainsanat	Työturvallisuus, työturvallisuuslaki, työsuojelu

Author(s) Title Number of Pages Date	Kaisa Tamminen Occupational safety development from the view of operating-level managers 49 pages + 1 appendix 1 March 2016
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor(s)	Anne Perkiö, Head of the degree programme
<p>The purpose of this thesis was to investigate occupational safety from the point of view of operating-level managers. The client was Association of Finnish Safety Managers, Työsuojelupäälliköt ry. The thesis surveyed occupational safety from 2002, when <i>Occupational Safety and Health Act</i> reformed, to the present.</p> <p>The focus of the thesis was occupational safety but the thesis also touches upon occupational health. Related literature and other research materials were used in the theoretical framework. In addition to those, the theoretical framework also discussed the most significant changes in law by comparing them to previous laws. The most important law discussed in the thesis was <i>Occupational Safety and Health Act</i>. <i>The Occupational Accidents, Injuries and Diseases Act</i> and <i>the Act on Occupational Safety and Health Enforcement and Cooperation on Occupational Safety and Health at Workplaces</i> were also examined in the thesis.</p> <p>A quantitative study was made for the thesis. The data was collected from an e-survey. Operating-level managers from six companies took part in the e-survey via The Association of Finnish Safety Managers. Additionally two other companies took part in the same e-survey. The final number of respondents was 78. The industries represented by the respondents were automation and power technology, shipbuilding, logistics and supply chain, lumber industry, construction and project development, nursing as well as the energy industry.</p> <p>The results showed that the operating-level managers thought that occupational safety had mainly developed in the right direction at workplaces in recent years. Both the renewed <i>Occupational Safety and Health Act</i> and the research results showed that the culture of occupational safety has improved significantly as well as thinking about occupational safety and the principle of continuous improvement of working conditions. According to the responses, cooperation and attitudes toward occupational safety are areas that need the most development, even though the direction of the development has been right for some time.</p> <p>The client received information about the development of occupational safety from the study. The client will possibly launch development projects which will serve its members. The Association will report the survey results to the companies that took part in the study so that they are able to plan and improve their own.</p>	
Keywords	Occupational Safety, Occupational Safety and Health, Occupational Safety and Health Act

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Taustaa ja tavoite	1
1.2	Toimeksiantaja – Työsuojelupäälliköt ry	2
1.3	Työn Rajaus	2
1.4	Tutkimus, tutkimusongelma ja alkuolettamus	3
1.5	Työn rakenne	4
2	Työturvallisuus	5
2.1	Keskeiset käsitteet	5
2.2	Työsuojelun toimijat	5
2.3	EU:n vaikutus Suomen työturvallisuuteen	7
2.4	Työturvallisuuslaki (738/2002)	9
2.4.1	Työturvallisuuslaki yleisesti	9
2.4.2	Työturvallisuuslain keskeisimmät muutokset	10
2.5	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)	12
2.6	Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)	13
2.7	Tutkimuksia työturvallisuuden kehittymisestä	15
2.7.1	Tilastoja työtapaturmista	15
2.7.2	Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri	17
3	Lähiesimiesten näkemykset työturvallisuuden kehittymisestä	18
3.1	Toteutus	18
3.2	Tulokset	20
3.2.1	Lähiesimiehet ja heidän roolinsa organisaatiossa	20
3.2.2	Alaisten koulutus, perehdyttäminen ja työhönopastus	24
3.2.3	Fyysinen työympäristö	26
3.2.4	Sairauspoissaolot, työtapaturmat ja ammattitaudit	28
3.2.5	Psyykinen ja sosiaalinen työympäristö	31
3.2.6	Yhteistoiminta	32
3.2.7	Työturvallisuuden kehittyminen lähiesimiesten näkökulmasta	34
4	Johtopäätökset	36
4.1	Tutkimusongelma	36
4.1.1	Miten työturvallisuuslain kokonaisuudistus (738/2002) on edistänyt työturvallisuuden kehittymistä? Miten ja missä määrin työturvallisuus on kehittynyt lain kokonaisuudistuksen myötä sekä viime aikoina?	37

4.1.2	Ovatko lainsäädännössä tapahtuneet muutokset vaikuttaneet työturvallisuuteen vai onko taustalla lisäksi jotain muuta?	38
4.1.3	Onko työturvallisuudessa vielä jotain merkittäviä puutteita, joita voitaisiin parantaa?	39
4.2	Työturvallisuuden kehittyminen	40
4.3	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	42
4.4	Työn arviointi	43
4.5	Oma oppiminen ja jatkotutkimusaiheet	44
	Lähteet	46
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	

# 1 Johdanto

## 1.1 Taustaa ja tavoite

Työ käsittelee työturvallisuuden muuttumista ja kehittymistä lähiesimiesten näkökulmasta. Työssä perehdytään myös siihen, miten lähiesimiehet ovat kokeneet työturvallisuuden ja sen muuttumisen työssään. Valitsin opinnäytetyön aiheeksi työturvallisuuden, koska olen kiinnostunut kyseisestä aiheesta. Aihe on mielestäni olennainen osa jokaisen yrityksen arkipäivää, minkä takia sen kehittämällä on iso merkitys henkilöstön työhyvinvoinnin parantamisessa.

Olen tutustunut jo aiemmin alaan muun muassa aiemman työn kautta. Tarkistin ja päivitin vuonna 2015 työsuojelun ammattilaisille työturvallisuutta käsittelevän lähdeteoksen *Työsuojelun tietokansio 2015*. Tämän tietokansion pohjana on noin 300-sivuinen lähde-teos. Työnantajana minulla oli sama yhdistys kuin tämän opinnäytetyön toimeksiantaja, Työsuojelupäälliköt ry.

Työssä tutkitaan ja vertaillaan vuoden 1958 ja vuoden 2002 työturvallisuuslakeja keskenään sekä vuoden 2002 lakia käsittelevää kirjallisuutta. Työssä tarkastellaan myös hallituksen esityksiä, sillä ne täydentävät ja avaavat lakien sisältöä. Hallitusten esitysten avulla saadaan myös selville lakiuudistusten merkittävimmät muutokset sekä lainlaadinnan tavoitteet.

Työn tavoitteena on antaa luotettavaa tutkimustietoa siitä, miten työturvallisuus on kehittynyt sekä onko kehitys tapahtunut oikeaan suuntaan. Tutkimuksen avulla pyritään myös selvittämään, voidaanko työturvallisuutta kehittää vielä paremmaksi tulevaisuudessa. Tästä työstä hyötyvät työn toimeksiantaja Työsuojelupäälliköt ry, kyselyyn vastanneiden edustamat organisaatiot sekä toimialat, joissa työturvallisuuteen pitää kiinnittää erityistä huomiota. Saaduista hyödyistä kerrotaan tarkemmin työn arvioinnissa (4.4).

Työturvallisuuden kehittymistä ei ole aiemmin juuri tutkittu muuten kuin esimerkiksi työtaturmia tilastoimalla. Tutkimus on merkittävä ja ajankohtainen, koska sillä saadaan selville, onko laissa vielä puutteita. Tutkimuksen avulla saadaan myös arvokasta tietoa siitä, miten lain muuttuminen on näkynyt käytännössä ja vaikuttanut työntekoon.

## 1.2 Toimeksiantaja – Työsuojelupäälliköt ry

Toimeksiantaja on Työsuojelupäälliköt ry. Työsuojelupäälliköt ry on yhdistys, jossa on noin 650 jäsentä. Se on perustettu 1970 ja toimintaa on kaikkialla Suomessa. Yhdistykseen kuuluu palvelualojen, teollisuuden ja tutkimuslaitosten työsuojeluasiantuntijoita ja -osaajia. (Työsuojelupäälliköt ry.)

Työsuojelupäälliköt ry:n tavoitteena on edistää työturvallisuutta, työhyvinvointia ja työympäristötoimintaa. Yhdistys pyrkii lisäämään jäsentensä tietoutta turvallisuudesta, työhyvinvoinnista ja työympäristön merkityksestä. Työsuojelupäälliköt ry toimii jäsenilleen alan ammatillisena yhteisönä. (Työsuojelupäälliköt ry 2009.)

Edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi Työsuojelupäälliköt ry järjestää muun muassa tiedotus- ja koulutustoimintaa, neuvottelupäiviä, kursseja, opintomatkoja ja esitteilyjä. Toimeksiantaja aikoo hyödyntää tätä opinnäytetyötä laittamalla työn kotisivuilleen ja jakamalla siitä saatuja tuloksia jäsenille tiedotteissaan sekä koulutustilaisuuksien kautta. (Työsuojelupäälliköt ry 2009; Tamminen 2015.)

## 1.3 Työn Rajaus

Työturvallisuuden yhteydessä puhutaan yleensä myös työterveydestä, kuten englanninkielisenä käsitteenä ”occupational safety and health”. Suoraan käännettynä käsite tarkoittaa työsuojelua., mihin sisältyvät niin työturvallisuus kuin työterveys. Työsuojelulla pyritään parantamaan työympäristöä ja -oloja, jotta työntekijöille taataan työkyvyn säilyminen hyvänä sekä sen ylläpito. Tässä työssä käsitellään ainoastaan turvallisuutta ja rajataan työterveys pois. (Työturvallisuuskeskus 2006, 9.)

Työssä ei käsitellä työterveyshuoltolakia (2001/1383) eikä valtion asetuksia koneiden turvallisuudesta (400/2008) tai työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008). Pääpiirteittäin työssä käsitellään laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44) sekä Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015). Yhteistoimintaa käsitellään myös työturvallisuuslain (738/2002) kolmannessa luvussa.

Työn avulla on tarkoitus selvittää, miten työturvallisuus on kehittynyt vuodesta 2003 vuoteen 2015. Aloituvuodeksi on valittu vuosi 2003, sillä kokonaisuudistettu työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 astui voimaan vuonna 2003. Kyselyssä yli 13 vuotta työskennelleillä

oli mahdollisuus vastata, ovatko he huomanneet lakimuutoksen vaikuttavan työympäristönsä turvallisuuteen. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Kyselylomake oli suunnattu niille esimiehille, jotka toimivat kontaktiyrityksissä lähiesimiehinä. Perustelen valintaani sillä, että heillä on kokonaiskuva alaisten työturvallisuudesta ja siitä, miten näiden työolosuhteet ovat kehittyneet. Kyselylomakkeen avulla selvitettiin työturvallisuuden kehittymistä seuraavilta aloilta: automaatio- ja sähkövoimatekniikka, laivanrakennusala, logistiikka- ja kuljetusala, metsäteollisuusala, rakentaminen ja projektikehitys, sairaanhoitoala sekä sähköala.

Maantieteellisesti työssä käsitellään työturvallisuutta Suomessa ja viitekehyksessä lisäksi Suomea osana Euroopan unionia. Työn avulla pyritään havainnollistamaan, miten kansainväliset tahot ovat vaikuttaneet Suomen työturvallisuuslakiin. Kyselyyn osallistui lähiesimiehet vastaavat työturvallisuuden kehittymistä koskeviin kysymyksiin Suomen näkökulmasta.

Euroopan unionia esitellään työn viitekehyksessä EU:n asetusten, direktiivien ja säädösten kautta. Ne antavat näkökulmaa siitä, mitkä ovat vähimmäisvaatimukset työturvallisuudessa kaikkialla EU:n alueella Suomeen nähden. Työssä käsitellään myös työturvallisuuteen liittyviä EU:n teettämiä tutkimuksia.

#### 1.4 Tutkimus, tutkimusongelma ja alkuolettamus

Työ on tutkimustyyppinen opinnäytetyö. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, miten työturvallisuus on kehittynyt vuodesta 2003 vuoteen 2015. Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista menetelmää. Aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla, mikä toteutettiin e-lomakkeella. Kyselylomake lähiesimiehille on liitteenä 1.

Kyselylomakkeen lähetin toimeksiantajani Työsuojelupäälliköt ry:n kautta seuraavien yritysten lähiesimiehille: Meyer Turku Oy, Inex Partners Oy, Sappi Finland I Oy ja Satakunnan sairaanhoitopiiri ky. Vertailun vuoksi kyselyyn osallistuivat myös ABB Oy, Helen Oy ja NCC Oy.

Tämän työn tutkimusongelmana oli selvittää, miten työturvallisuus on kehittynyt yleisesti ja lähiesimiesten näkökulmasta. Tutkimusongelmaan haettiin vastausta muun muassa seuraavien kysymysten avulla:



- Miten työturvallisuuslain kokonaisuudistus (738/2002) on edistänyt työturvallisuuden kehittymistä?
- Miten ja missä määrin työturvallisuus on kehittynyt lain kokonaisuudistuksen myötä sekä viime aikoina?
- Ovatko lainsäädännössä tapahtuneet muutokset vaikuttaneet työturvallisuuteen vai onko taustalla lisäksi jotain muuta?
- Onko työturvallisuudessa vielä jotain merkittäviä puutteita, joita voitaisiin parantaa?

## 1.5 Työn rakenne

Työturvallisuutta tarkastellaan työssä erilaisista näkökulmista, joiden avulla työturvallisuudesta pyritään kertomaan luotettavasti ja monipuolisesti. Työn viitekehyksen yksi painopiste on juridisessa näkökulmassa. Tulosten myötä mukaan tulevat myös lähiesimiesten omat näkökulmat työturvallisuuden kehittymisestä.

Tässä työssä myös työturvallisuuslain (2002) kokonaisuudistus on merkittävässä roolissa. Työturvallisuus laki koostui aiemmin vuoden 1958 laista ja siihen tehdyistä lukuisista muutoksista. Uudistunut työturvallisuus laki on selkiyttänyt säädöksiä ja tuonut uusia asioita sekä tarkennuksia lakiin. Viitekehyksessä selvennetään mitä kaikkea työturvallisuuslaki sisältää ja mitkä ovat sen keskeisimmät muutokset.

Viitekehyksen jälkeen työssä siirrytään käsittelemään työtä varten tehtyä kyselytutkimusta. Tutkimuksessa selviää, miten lähiesimiehet ovat kokeneet työturvallisuuden kehittymisen vuodesta 2003 viime vuosiin asti.

Tutkimuksen toteutusta ja tulosten avaamista seuraa johtopäätökset. Johtopäätökset päättävät tämän työn ja niissä kootaan työn esille tuomat tärkeimmät oivallukset sekä tulosten ydinasiat. Seuraava luku antaa työlle teoreettisen viitekehyksen ja pohjustaa lukuja 3 ja 4.

## 2 Työturvallisuus

### 2.1 Keskeiset käsitteet

Seuraavaksi esitellään keskeisimmät käsitteet. Lukijan on hyvä ymmärtää nämä käsitteet, jotta tämä saa selkeämmän kuvan työn sisällöstä sisäistäessään käsitteet. Käsitteet on myös avattu siksi, että lukija ymmärtäisi ne niin kuin olen tarkoittanut työn yhteydessä ymmärtäväksi.

Lähiesimiehellä tarkoitetaan työntekijän lähintä esimiestä eli heitä, joilla on suoranaisia alaisia työntekijöinä. Vaihtoehtoisia termejä ovat työnjohto sekä linjaesimies. Bartlettin ja Ghoshalin (1997, 93.) mukaan lähiesimiehen rooli liittyy vahvasti perinteiseen hierarkkiseen organisaatiomalliin, jossa esimiehen tasot ovat ylin johto, keskijohto sekä työnjohto.

Lähiesimiehillä on myös suuri merkitys organisaation strategian toteuttamisessa. He toteuttavat käytännössä ylempien esimiestasoilta annettuja tehtäviä. Lisäksi lähiesimiehet johtavat alaiensa lisäksi operationaalisia toimintoja organisaatiossa. (Bartlett & Ghoshal 1997, 93, 97.)

Sekä työturvallisuus että työterveys kuuluvat työsuojeluun. Työsuojelun tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn säilyttäminen sekä sen ylläpito, johon pyritään parantamalla työoloja ja työympäristöä. Työsuojelusta huolehtivat työsuojelutoimijat, joita ovat muun muassa viranomaiset, järjestöt sekä tutkimuslaitokset. (Työturvallisuuskeskus 2006, 9; Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 12.)

### 2.2 Työsuojelun toimijat

Tässä luvussa käsitellään tärkeimpiä työsuojelun toimijoita, sillä ne ovat tärkeässä roolissa työturvallisuuden toteuttamisessa, valvomisessa, tutkimisessa sekä kehittämisessä.

Työsuojelusta huolehtiminen työpaikalla on aina niin työnantajan kuin työntekijöidenkin vastuulla. Lisäksi työpaikan työsuojeluun kuuluvat työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö, joita ovat muun muassa työsuojelupäällikkö, -valtuutettu, -asiamies, -pari ja -toimikunta. Näiden pakollisuus riippuu yrityksen henkilömäärästä. Vähintään 10 hengen työpaikoilla

on oltava työsuojeluvaltuutettu ja vähintään 20 hengen työpaikoilla on oltava työsuojeluvaltuutetun lisäksi myös työsuojelutoimikunta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004,12; Työturvallisuuskeskus.)

Työpaikalla on aina oltava työsuojelupäällikkö, jona työnantaja voi itse toimia tai se voi olla tämän nimeämä. Joistakin työsuojelutoimijoiden käytöstä voidaan sopia työpaikka-kohtaisesti. Esimerkiksi työsuojelupari koostuu työpaikalla esimiehestä ja työntekijöiden keskuudesta valikoituneesta henkilöstä ja he osallistuvat yhdessä työsuojelun yhteistoi-  
mintaan. (Työturvallisuuskeskus.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2004, 10) mukaan viranomaisista työsuojelulainsäädän-  
nön noudattamista valvovat sekä aluehallintovirastot (ent. työsuojelupiirit) että sosiaali-  
ja terveysministeriön työsuojeluosasto. He valvovat, että kyseistä lainsäädäntöä nouda-  
tetaan sekä auttavat työsuojelun toteutumisessa työpaikalla. Tavoitteena on, että työpai-  
kat huolehtisivat itse mm. työolojen epäkohdista ja parantaisivat niitä.

Viranomaistahoihin kuuluu myös Turvatekniikan keskus, TUKES, joka valvoo ja kehittää  
teknillistä turvallisuutta, kuten kemikaali- ja sähköturvallisuutta. Säteilyturvakeskus  
(STUK) valvoo säteily- ja ydinturvallisuutta. Molemmat keskuksat antavat tietoa turvalli-  
suudesta. (Työturvallisuuskeskus 2006, 46.)

Järjestöihin kuuluvat muun muassa Työturvallisuuskeskus (TTK) sekä työmarkkinajär-  
jestöt. Työturvallisuuskeskus edistää työolojen ja työyhteisöjen terveellisyyttä, turvalli-  
suutta ja tuloksellisuutta. Toiminta kohdistuu kokonaisvaltaisesti työsuojeluun, työter-  
veyshuoltoon, tuloksellisuuteen, tuottavuuteen ja laatuun. Lähtökohtana on, että kehitys-  
työ onnistuu parhaiten johdon ja henkilöstön yhteistyönä. Työturvallisuuskeskus tuottaa  
ja välittää työolojen kehittämisessä tarvittavaa tietoa ja osaamista. Työturvallisuuskes-  
kus tarjoaa myös työpaikoille työsuojelukoulutusta ja aineistoa työsuojelusta. (Työturval-  
lisuuskeskus 2006, 42.)

On olemassa myös tutkimus- ja palvelulaitoksia, jotka toimivat yhteistyössä edellä mai-  
nittujen tahojen kanssa. Näitä ovat muun muassa Työterveyslaitos (TTL), Työsuojelura-  
hasto (TSR) ja Tapaturmavakuutuskeskus (TVK), jonka nimi oli vuoden 2015 loppuun  
asti Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL). (Työturvallisuuskeskus 2006, 9; Sosiaali-  
ja terveysministeriö 2004,12; Tapaturmavakuutuskeskus 2016.)

Työterveyslaitos toimii sosiaali- ja terveysministeriön alaisena tutkimus- ja asiantuntijalaitoksena. Se huolehtii työpaikkojen työterveydestä ja -suojelusta. Työterveyslaitos pyrkii muun muassa tutkimusten ja tiedonvälityksen avulla auttamaan työntekijöiden pysymistä terveenä. (Työturvallisuuskeskus 2006, 43; Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 14.)

Työsuojelurahasto rahoittaa osittain kehitys- ja tutkimustoimintaa, josta on säädetty asetuksella. Näillä toimilla pyritään parantamaan työturvallisuutta, työoloja sekä tuottavuutta. TVK:ssa on taas työturvallisuustoimintaa toteuttava työturvallisuusvaliokunta. TVK itse hoitaa tapaturmavakuutusta harjoittavien vakuutuslaitosten yhteistoimintaa ja tutkii lisäksi työpaikkakuolemantapaukset (TOT). (Työturvallisuuskeskus 2006, 42, 44; Tamminen 2016.)

### 2.3 EU:n vaikutus Suomen työturvallisuuteen

Suomen on täytynyt vuoden 1995 Euroopan unioniin liittymisen jälkeen huomioida EU:n lainsäädäntö ja direktiivit. Direktiivit sitovat oikeudellisesti EU:n jäsenmaita ja ne on sovellettava kunkin jäsenmaan lainsäädäntöön. (Euroopan unionin virallinen lehti 2003, 1.)

Euroopan unionin antamat direktiivit ovat vähimmäisvaatimuksia ja jäsenvaltiot voivat tehdä tiukempia säädöksiä saattaessa direktiiviä oman maan lainsäädäntöön. EU antaa myös suuntaviivoja, joiden avulla pyritään helpottamaan direktiivien täytäntöönpanoa. Suuntaviivat eivät ole sitovia vaan ohjeistavat jäsenmaita. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto a.)

Vuonna 1989 asetettu EU:n työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva puitedirektiivi on saanut aikaan monia uudistuksia. Se on muun muassa saanut aikaan sen, että kansainvälisen työjärjestön (ILO, YK:n alajärjestö) yleissopimuksen nro 155 mukaisesti on määritetty työympäristö-termi. Direktiivissä työnantajat on veloitettu ryhtymään työturvallisuuden ehkäisytoimenpiteisiin muun muassa riskinarvioinnin kautta. Riskienarviointi sisältää vaarojen ja haittatekijöiden tunnistamisen ja poistamisen, asiakirjojen laatimisen työpaikan vaaroihin liittyen sekä säännöllisen uudelleenarvioinnin. Niin tämä kuin direktiivit sovelletaan jokaisen maahan lainsäädäntöön sopivaksi. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto b; Työturvallisuuskeskus 2006, 48.)

EU:n työsuojelun puitedirektiivi (89/391/ETY) asettaa työpaikalle yleiset noudatettavat työsuojelun velvoitteet sekä tavoitteet, mikä vaikuttaa työturvallisuuteen. Vuonna annettu 1989 direktiivi määrittelee toimenpiteet työntekijöiden työturvallisuuden ja terveellisyyden parantamiseksi. Työsuojelun puitedirektiivissä on säädetty esimerkiksi seuraavista asioista: työvälineiden ja henkilösuojainten turvallinen käyttö, rakennustyön turvallisuus ja näyttöpäätetyö. (Työterveyslaitos 2010, 10, 140. Hietala ym. 2013,14.)

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA) on Espanjan Bilbaossa sijaitseva EU:n organisaatio, ja siinä on edustajia EU:n jäsenmaiden hallituksista, työnantaja- ja palkansaajajärjestöistä. Virasto pyrkii analysoimaan ja keräämään tietoa, jota levittämällä se voi parantaa Euroopan työturvallisuutta ja -terveyttä. (Työturvallisuuskeskus 2006, 48; Tamminen 2016.)

Euroopan työterveys- ja turvallisuusviraston tavoite on edistää työsuojelua, jotta Eurooppa olisi turvallisempi, terveellisempi ja tuottavampi paikka työntekoon. Virasto jakaa luotettavaa ja puolueetonta työsuojelutietoa, tutkii ja kehittää työsuojelua sekä järjestää Euroopan laajuisia tietoisuuskampanjoita. Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirastoon kuuluu Euroopan komission edustajia, jäsenvaltioiden hallitusten, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajia sekä 28 EU:n jäsenmaan ja muiden maiden asiantuntijoita. (Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto 2014 & Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto 2015a.)

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto on tehnyt mielipidetutkimuksia työturvallisuuteen liittyen. Mielipidetutkimuksissa pääpaino on työntekijöiden mielipiteissä. Kyseilyillä virasto pyrkii saamaan koko Euroopan laajuudelta tietoja työterveyttä ja työturvallisuutta koskevasta yleisestä mielipiteestä. Virasto pyrkii mielipidetutkimuksilla tukemaan hallintosuunnitelmia. Tämänhetkinen hallintosuunnitelma on organisaatiostrategia vuosille 2014–2020. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2015b.)

Euroopan yhteisö eli EY vaikuttaa myös Suomen työturvallisuuteen. EY on antanut työsuojelun puitedirektiivin (89/391/ETY), joka vaikuttaa merkittävästi Suomen työsuojelulainsäädäntöön. Lisäksi EY on antanut työturvallisuuteen vaikuttavia asetuksia, kuten määräyksiä ajo- ja lepoajoista. Nämä määräykset vaikuttavat yhdenmukaisesti koko Euroopan unionissa ja Euroopan talousalueella (ETA). (Työterveyslaitos 2010, 10; Työsuojeluhallinto 2014.)

Euroopan komissio on EU:n toimeenpanoelin, joka on poliittisesti riippumaton. Se vastaa käytännössä EU:n lainsäädännön täytäntöön panemisesta ja valvomisesta. Komissio suorittaa tarkastuskäyntejä EU:n jäsenmaissa. Jäsenmaat toimittavat myös lainsäädännön toimeenpanoon liittyvät ilmoitukset ja raportit Euroopan komissiolle. (Hietala ym. 2013, 18.)

Euroopan komissio tarkkailee myös, ettei jäsenmaissa ole otettu käyttöön ristiriitaisia säädöksiä EU:n lainsäädäntöön nähden. EY:n tuomioistuimessa voidaan ratkaista tällaiset ristiriitatilanteet. Osallisena tuomioistuimessa ovat tapaukseen liittyvä jäsenmaa sekä Euroopan komissio. (Hietala ym. 2013, 18.)

Euroopan komissio on myös tutkinut työturvallisuuden edistymistä. Esimerkiksi vuonna 2004 komissio julkaisi tiedonannon (KOM/2004/0062) työturvallisuuteen ja terveyteen liittyvien kuuden direktiivin käytännön täytäntöönpanosta. Komission tiedonannosta selviää, että EU:n lainsäädännöllä on ollut työturvallisuuteen ja terveyteen myönteisiä vaikutuksia. Kansallisia lainsäädäntöjärjestelmiä on yksinkertaistettu ja EU:n lainsäädännöllä on onnistuttu edistämään ennaltaehkäisyn merkityksen ymmärtämistä kaikkialla Euroopan unionissa. (EUR-Lex 2004.)

Euroopan komission alla toimii yksikkö nimeltä Eurostat. Eurostat kerää säännöllisesti tilastotietoja muun muassa työturvallisuudesta ja työterveydestä jäsenvaltioissa. Jäsenmaiden on toimitettava seuraavat asiat: tiedot terveydentilasta, terveydenhuollosta, kuolemansyistä, työtapaturmista sekä ammattitaudeista ja muista työperäisistä terveyshaitoista. (EUR-Lex 2008.)

## 2.4 Työturvallisuuslaki (738/2002)

### 2.4.1 Työturvallisuuslaki yleisesti

Nykyinen työturvallisuuslaki (738/2002) astui voimaan 1.1.2003. Sillä kumottiin vanha työturvallisuuslaki (299/58) vuodelta 1958 sekä sen jälkeen siihen tehdyt muutokset (Työturva, 2013). Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja -olosuhteita ja työolosuhteita, jotta työntekijöiden työkyky turvataan. Lain avulla pyritään myös ehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia, ammattitaupeja sekä muita työn ja työ-

ympäristön aiheuttamia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Oikeuspoliittisesta näkökulmasta työturvallisuuden tavoite on työntekijöiden suojeleminen työaikana tapahtuvilta mahdollisilta vaaroilta, kuten terveyden menettämiseltä ja tapaturmilta. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku; HE 59/2002)

Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan, työntekijän sekä työn turvallisuuteen vaikuttavista muiden henkilöiden velvollisuuksista. Laissa on huomioitu työnantajan ja työntekijän välinen yhteistoiminnasta sekä erityiset työtilanteet, kuten yhteisellä työpaikalla työskenteleminen. (Sainio 2010, 318, 319, 326.)

Työturvallisuuslakia sovelletaan laajasti lähes kaikkeen työhön. Sitä sovelletaan työso-  
pimuksella tehtävään työhön, joka on tehty virkasuhteessa kuin julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa. Lain soveltamisesta poissuljetaan muun muassa ammattiurheilu sekä ta-  
vanomainen harrastustoiminta. (Sainio 2010, 319.)

#### 2.4.2 Työturvallisuuslain keskeisimmät muutokset

Uudistettu työturvallisuuslaki hyväksyttiin 23.8.2002 (738/2002). Uudistuneen työturvallisuuslain yksi painopiste oli työturvallisuuden oma-aloitteisessa hallinnassa. Lisäksi myös työnantajan ja työntekijän rooleja on selkeytetty uudistuneessa laissa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, Työterveyslaitos 2010, 8–9.)

Toinen merkittävä asia on työturvallisuuslain soveltamisen ulottaminen aiempaa laajemmalle, kuten esimerkiksi vuokratyöntekijöihin. Työturvallisuuslakia on laajennettu myös sovellettavaksi työvoimapoliittiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön työhön, kuntoutukseen. Lisäksi uudistunutta lakia sovelletaan myös kuntouttavana toimintaan liittyen työhön sekä henkilöön, joka osallistuu vapaaehtoisesti pelastustoimintaan (joka kuuluu sopimuspalokuntaan) liittyvään työhön. (HE 59/2002; Työterveyslaitos 2010, 9; Työturvallisuuslaki 299/1958, 1 luku 3§.)

Uusina soveltamisaloina lakia on laajennettu koskemaan muita työturvallisuuteen vaikuttavia tahoja. Näitä ovat henkilöt ja yhteisöt, jotka omalla toiminnallaan vaikuttavat työturvallisuuteen muualla kuin näiden omalla työpaikalla. Näin varmistetaan, että työssä käytettävät koneet ja laitteet, kemikaalit sekä työssä käytettävät tuotteet ovat turvallisia ja niitä koskevien säännösten mukaisia. (HE 59/2002 2.1.1; Työturvallisuuslaki 299/1958.)

Työturvallisuuslaissa on yksilöity aiempaa tarkemmin, mihin seikkoihin työntekijän perehdytyksessä on erityisesti kiinnitettävä huomiota. Lisäksi laissa puhutaan myös tehtäviin opastamisesta (HE 59/2002, 2.) Perehdytyksen ja työhönopastuksen käsitteiden ero ei ole selkeä laissa, joten ne voivat sekoittua. NCC Rakennus Oy:n työturvallisuuspäällikön, Mikko Lemmetyisen (2015) mukaan esimerkiksi vuokratyötä koskien perehdyttäessä päätoteuttaja huolehtii, että työntekijällä on oikeat välineet työssään ja urakoitsija huolehtii ja opastaa tarvittaessa, jotta välineitä käytetään oikein.

Ensimmäistä kertaa uudistetussa työturvallisuuslaissa mainitaan huolehtimisvelvoite. Huolehtimisvelvoite velvoittaa työnantajat ja itsenäiset työnsuorittajat huolehtimaan yhteistoiminnalla ja tiedottamisella siitä, että heidän toimintansa ei ole vaaraksi työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 6 luku 49 §; Työturvallisuuslaki 299/1958.)

Työpaikalla tapahtuvaan häirintään on myös puututtu ensimmäistä kertaa vuoden 2002 työturvallisuuslaissa. Laissa kerrotaan, että työntekijän on vältettävä kohdistamasta sellaista häirintää ja epäasiallista kohtelua muihin työntekijöihin, joista aiheutuu näiden turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 4 luku; Työturvallisuuslaki 299/1958.)

Työturvallisuuslaista löytyy myös kokonainen luku, joka käsittelee muun muassa työntekijöiden ergonomiaa sekä fyysisistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta. Nämä löytyvät luvusta 5, jossa on muitakin työtä ja työolosuhteita koskevia säännöksiä. Lukuun on sisällytetty muun muassa pykälä, joka säättää työskentelyä liittyen kemiallisiin, fysikaalisiin sekä biologisiin tekijöihin. Näistä ei ollut aikaisemmassa laissa lainkaan mainintaa. (Työturvallisuuslaki 299/1958; Työturvallisuuslaki 738/2002, luku 5.)

Vuonna 2002 kokonaisuudistettu työturvallisuuslaki sisältää aiempaa tarkemmin ja kattavammin määritellyt työntekijän ja työnantajan roolit. Työntekijällä on uudistuneen työturvallisuuslain myötä korostuneempi rooli työturvallisuuden toteuttamisessa. Työntekijän omaa vastuuta on lisätty lakiuudistuksen myötä. Aikaisemmassa laissa varovaisuutta käskettiin noudattamaan sähköttöissä ja vaarallisia aineita käsiteltäessä, uudessa neuvotaan, että työntekijän on oltava huolellinen ja varovainen ylläpitääkseen työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kaikenlaisia töitä tehdessä. (Työterveyslaitos 2010, 8-9; Työturvallisuuslaki 299/1958; Työturvallisuuslaki 738/2002.)



Työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiakseen työnantajan täytyy olla tietoinen työpaikan riskeistä ja vaaratekijöistä. Siksi vuoden 2002 laissa määrätäänkin, että työnantajan on jatkuvasti pidettävä huolta, että esimerkiksi käytetyt työtavat ovat turvallisia sekä arvioida, ovatko tehdyt toimenpiteet vaikuttaneet työn tekemisen turvallisuuteen ja terveellisyyteen. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 8§.)

Yksi tärkeä muutos työturvallisuuslaissa oli työnantajan roolin vahvistaminen henkilönä, joka on ajan tasalla työpaikan riskeistä. Työnantajan pitää muun muassa säännöllisesti arvioida sekä parantaa työympäristöä ja -olosuhteita sekä tunnistaa ja poistaa tai korjata työpaikan vaara- ja haittatekijät. Jos vaaratekijää ei saada kokonaan poistettua, työnantajan täytyy lain mukaan arvioida myös jäljelle jääneiden vaara- ja haittatekijöiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. (Työterveyslaitos 2010, 3, 9.)

## 2.5 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)

Seuraavaksi käsitellään pääpiirteittäin lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44) joka astui voimaan 1.2.2006. Lailla kumottiin laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (131/1973). (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.)

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetään muun muassa työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta. Lain avulla pyritään parantamaan myös henkilöstön, työnantajan sekä muiden toimijoiden välistä vuorovaikutusta. Siinä säädetään myös työsuojelun toimijoiden (ks. 2.2.1) välisestä yhteistyöstä. (HE 43/2006, 2.)

Työsuojeluun liittyvää yhteistoimintaa lisäämällä ja selkeyttämällä pyritään lisäämään turvallisuutta työpaikoilla, vähentämään onnettomuuksien määrää yhteisillä työpaikoilla sekä lisäämään työsuojelun tehokkuutta. Lisäksi lain avulla pyritään mahdollistamaan työntekijäryhmien edustajien osallistumista yhteistoimintaan liittyviä asioita käsitellessä. (HE 43/2006, 2; 3.)

Yksi lain pyrkimys on, että yhteistoiminta olisi jatkuvasti läsnä osana yrityksen työsuojelutoiminnassa. Lähiesimiesten ja työntekijöiden välistä suoraa vuorovaikutusta korostetaan laissa, sillä käytännön yhteistyö ja työsuojelun toteutuminen tapahtuvat ensi kädessä juuri heidän kautta. (Siiki 2006, 1.)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ei muuta vastuusuhteita työpaikalla, vaan lopullinen vastuu työturvallisuudesta on edelleen työnantajalla. Tämä laki pyrkii kuitenkin lisäämään kaikkien osapuolten välistä keskustelua ja kuulemista työntekijöiltä tulevien parantamisehdotuksiin liittyen. (Siiki 2006, 1–2.)

Työsuojeluyhteistoiminnan lisäksi laissa säädetään menettelystä työsuojelua koskevien säännösten noudattamista työsuojeluviranomaisen valvoessa. Laki pyrkii muun muassa siihen, että työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen on varmistettu. Sen tavoitteena on myös parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Tämä tapahtuu työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. (Siiki 2006, 155–156.)

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta määritellään niin työsuojeluviranomaisten menettelytavat kuin käytettävät pakkokeinotkin. Laki tukee työturvallisuuslakia (738/2002), jossa ei säädetä menettelytapoja eikä turvata yhteistoimintaa yhtä kattavasti kuin tässä laissa. (Siiki 2006, 155.)

## 2.6 Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)

Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015) astui voimaan 1.1.2016. Laki yhdistää seuraavat lait (TyTAL 459/2015, 38 luku 282 §):

- tapaturmavakuutuslaki (608/1948);
- ammattitautilaki (1343/1988);
- tapaturmavakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annettu laki (625/1991)
- valtion virkamiesten tapaturmakorvauksesta annettu laki (449/1990).

Työtapaturma- ja ammattitautilaki voidaan käyttää lyhennettä TyTAL. Lain tarkoitus on selkeyttää kohtia, jotka ovat olleet epäselviä aikaisemmissa laeissa. Uudistunut laki pyrkii vastaamaan paremmin työelämän muuttuneisiin olosuhteisiin ja perustuslain nyky-lainsäädännön asettamiin tavoitteisiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015.)

TyTAL:ssa määritellään aiempaa tarkemmin muun muassa työtapaturma-käsite ja korvausta oikeuttavien tapaturmien olosuhteet. Esimerkiksi laissa on määritelty erikseen ta-

tapaturmat työntekopaikan alueella tai sen ulkopuolella sekä tapaturmat koulutustilaisuudessa tai terveydenhuoltokäynnillä. Laissa määritellään myös syy-yhteys tapaturman ja vamman tai sairauden välillä lääketieteellisesti. Selkeän syy-yhteyden puuttuessa tapausta ei katsota työtapaturmaksi tai ammattitaudiksi. (Työturvallisuuskeskus 2015, Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015.)

Uudessa laissa huomattava säädös aiempaan verrattuna on se, että lain myötä työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa vakuutuslaitokselle työtapaturmasta tai ammattitautiepäilystä. Tämän pitää tapahtua kymmenen arkipäivän kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon tapaturmasta. Aiemmin täsmällistä määräaikaakaan ei ollut ja tällä pyritään nopeuttamaan korvauksen käsittelyä ja siitä annettavaa päätöstä. (HE 277/2014, 14 luku.)

Työpäivien lukumäärällä ei ole enää merkitystä työnantajan velvollisuuteen vakuuttaa työntekijänsä työtapaturman tai ammattitaudin varalta. Entisen 12 työpäivän sijaan työnantajan on vakuutettava työntekijä, jos tälle maksetaan kalenterivuodessa yli 1200 euroa. Muutoksella oli tarkoitus selkeyttää vakuuttamisvelvollisuuden alarajaa, jotta tahattomilta vakuuttamisen laiminlyönneiltä tultaisiin välttymään. (HE 277/2014, 4, 4.3.)

Työtapaturmavakuutusta hoitavat yksityiset tapaturmavakuutusyhtiöt. Vakuutusyhtiöiden roolia ja tiedonantovelvollisuutta onkin kasvatettu laissa. Vakuutusyhtiöillä on velvollisuus valvoa, että vakuutuksenottaja täyttää vakuuttamiseen liittyvät velvoitteensa. Aiemmin vakuutusyhtiöillä ei ollut mahdollisuutta toteuttaa tarpeelliseksi katsomiaan valvontatoimenpiteitä. Silloin vakuutusyhtiöt pyrkivät saamaan oikeat tiedot vakuutusmaksun oikean määrän onnistumiseksi. Uuden lain myötä asian on korjaantunut. (HE 277/2014, 2.8, 3.2.)

Tapaturmavakuutuskeskuksen roolista on säädetty TyTAL:ssa. Tapaturmavakuutuskeskuksen on ylläpidettävä rekisteriä työnantajista, joilla on pakollinen TyTAL:n mukainen vakuutus työntekijöilleen. Tapaturmavakuutuskeskuksen tehtäviin kuuluvat myös huolehtiminen lain toimeenpanosta ja sitä koskevasta tiedotustoiminnasta. Tapaturmavakuutuskeskuksen uusi tehtävä on valvoa myös tapaturmavakuutusyhtiöiden toimintaa. (Tapaturmavakuutuskeskus, 2015a; Tamminen 2016.)

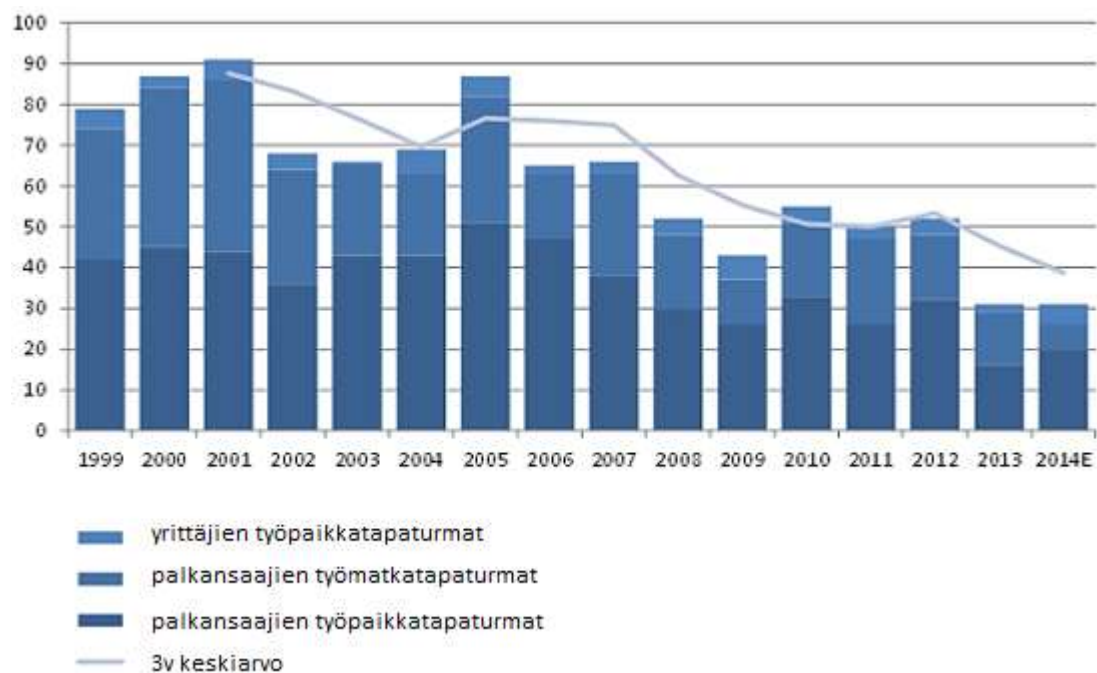
Tapaturmavakuutuskeskuksella on tehtävänä ylläpitää tapaturma- ja ammattitautiriskejä koskevaa rekisteriä sekä tapaturma- ja ammattitautiriskejä kuvaavaa riskiluokitusta. Työtapaturma- ja ammattitautilain korvauskäytännön yhtenäisyyttä edistää tapaturma-asiain korvauslautakunta. Tämä lautakunta kuuluu Tapaturmavakuutuskeskukseen ja se antaa yleisohjeita ja lausuntoja korvauskäytännön edistämiseksi. (TyTAL 459/2015, 28 luku 209 §; 29 luku, 226 §.)

Muita Työtapaturma- ja ammattitautilakiin liittyviä toimijoita ovat Valtiokonttori, Työttömyysvakuutusrahasto, työsuojeluviranomaiset, verohallinto, eläketurvakeskus ja lakisääteisiä vakuutusta toimeenpaneavat eläkelaitokset. Heille Tapaturmavakuutuskeskuksen on annettava välttämättömiä tietoja muut säännökset, kuten salassapitosäännökset, huomioiden. (TyTAL 459/2015, 36 luku, 356 §.)

## 2.7 Tutkimuksia työturvallisuuden kehittymisestä

### 2.7.1 Tilastoja työtapaturmista

Tapaturmavakuutuskeskuksen (TVK) sekä Tilastokeskuksen (STAT) sivuilta löytyy kattavasti tutkimustuloksia työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Vertailukohteina ovat näiltä sivuilta otetut kaksi diagrammia, jotka havainnollistavat työtapaturmia vuositasolla.

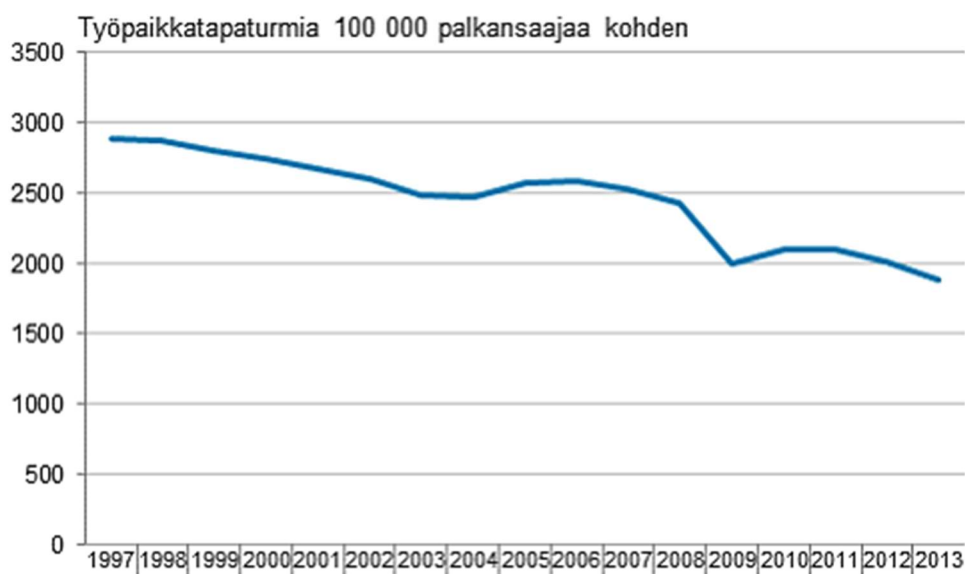


Kuvio 1. Pylväsdiagrammi kuolemaan johtaneista työtapaturmista (TVK 2015b).

Tapaturmavakuutuskeskuksen sivuilla on pylväsdiagrammi kuolemaan johtaneista tapaturmista. Kuviossa 1 on esitelty kuolemaan johtaneet työtapaturmat ja niistä on eritelty palkansaajien työpaikkatapaturmat, palkansaajien työmatkatapaturmat sekä yrittäjien työpaikkatapaturmat.

Palkansaajien kuolemaan johtaneissa työtapaturmien määrät ovat laskussa. TVK:n diagrammi voidaan jakaa kahteen ajanjaksoon, 1999–2006 ja 2007–2014. Ensimmäisellä ajanjaksolla tapausten vuotuinen lukumäärä vaihtelee 65:n ja 91:n välillä ja jälkimmäisellä määrät vaihtelee 31:n ja 66:n välillä. Tämä osoittaa, että palkansaajien kuolemaan johtaneiden tapaturmien määrässä on selkeästi tapahtunut kehitystä.

Tilastokeskuksen sivuilla voi tarkastella työpaikkatapaturmien tilastoja vuodesta 1997 asti. On otettava huomioon, että diagrammissa näkyy vain työpaikkatapaturmien määrä. Työmatkatapaturmien määrä on huomattavasti pienempi kuin työpaikkatapaturmien määrä. Tilastokeskuksen (2015, 16) mukaan vuonna 2013 työmatkatapaturmia oli 9 100 kpl, kun taas työpaikkatapaturmia oli 134 666 kpl. Viivadiagrammi työpaikkatapaturmista on esitelty kuviossa 2.



Kuvio 2. Palkansaajien työpaikkatapaturmat 100 000 palkansaajaa kohden 1997-2013 (Tilastokeskus 2015).

Työpaikkatapaturmien määrän lasku on tasaisempaa kuin kuolemaan johtaneiden työtapaturmien lukumäärä. Koska kuolemaan johtaneita tapaturmia on muutamia kymme-

niä, vuosittainen heittely on suurta. Palkansaajien työpaikkatapaturmia on reilu satuhatta vuosittain, joten vaihteluväli on pienempi suhteessa ja siksi palkansaajien työtapa-  
turmat ovat laskeneet tasaisemmin.

### 2.7.2 Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri

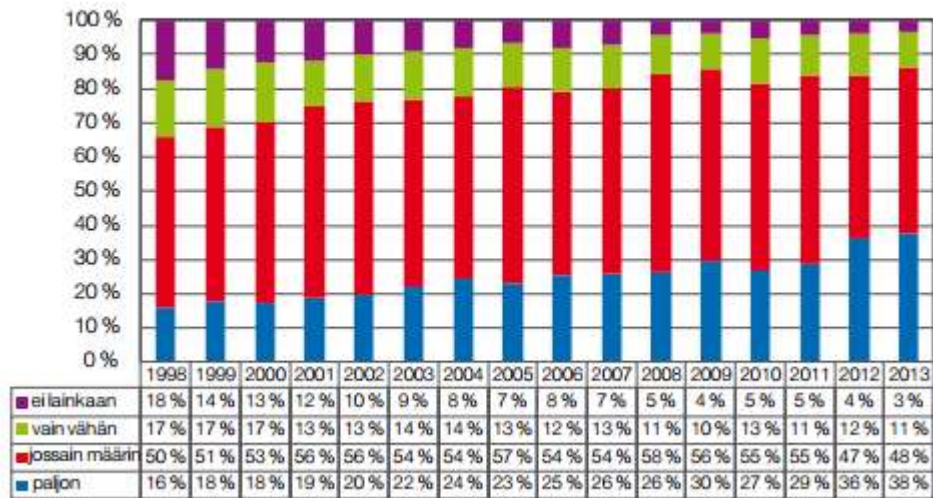
Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) on julkaissut työolobarometreja vuodesta 1992 lähtien. Barometriin kerätään tietoja Tilastokeskuksen tekemistä palkansaajien haastatteluista. Työssä tutkitaan syksyn 2013 työolobarometriä, sillä vuoden 2014 barometristä oli tätä  
työtä tehdessä vasta alustavia ennakkotietoja. Alla käsittelen lyhyesti barometristä saa-  
dut merkittävimmät havainnot tätä työtä koskien. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Vuoden 2013 barometriin vastasi 1755 palkansaajaa. Noin neljä viidestä vastaajasta oli  
sitä mieltä, että työympäristön turvallisuudesta huolehditaan ainakin jossain määrin. Var-  
sinkin pienillä työpaikoilla kehittymistä on tapahtunut. Vain 5 %:n mielestä oman työpai-  
kan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen ei ole pyritty lainkaan vaikuttamaan. Vas-  
taava luku oli 16 vuotta sitten liki 20 %, ja siitä lähtien vastaukset ovat kehittyneet. vuosi  
vuodelta huomattavasti. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 37.)

Barometrin mukaan suurimmalla osalla (88 %) palkansaajista työkyky oli joko hyvä tai  
erittäin hyvä. Barometristä selviää myös, että työkykyindeksi ei ole muuttunut viime vuo-  
sien aikana. Työkykyindeksillä mitataan siis kokonaisvaltaisesti palkansaajien työkykyä,  
kuten työkykyä suhteessa fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin. Työkykyä heikentävät fyy-  
sisten riskien lisäksi myös huoli työn menettämisestä sekä epäasiallinen kohtelu työpai-  
kalla. Myös indeksi puoltaa sitä, että palkansaajien työkyky ei ole muuttunut viime vuo-  
sina. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 81, 88.)

Kuviossa 3 on esitelty Työolobarometrin (TEM 2014, 36–37) mukaiset mielipiteet pyrki-  
myksestä vaikuttaa työympäristön turvallisuuteen. Barometrin mukaan työympäristön  
turvallisuus on kehittynyt tasaisesti aina vuodesta 1998 vuoteen 2013. Muutos näkyy  
erityisesti ääripäissä; vuonna 1998 vajaan viidesosan kyselyyn osallistuneiden mielestä  
työympäristön turvallisuuteen ei ole lainkaan kiinnitetty huomiota, kun taas 2013 enää  
kolme prosenttia oli tätä mieltä. Vastaavasti ”paljon”-vastanneiden määrä oli noussut  
tässä ajassa 16 prosentista 38 prosenttiin.

Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen



Kuvio 3. Pyrkimys vaikuttaa työympäristön turvallisuuteen 1998-2013 (TEM 2014).

### 3 Lähiesimiesten näkemykset työturvallisuuden kehittymisestä

#### 3.1 Toteutus

Tutkimuksen muodoksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä, sillä sen avulla pystyttiin tutkimaan laajemmin työturvallisuuden kehittymistä verrattuna kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään. Menetelmä soveltuu tähän työhön paremmin, sillä sen avulla saadaan useamman henkilön näkemys tutkimukseen. Aihe koskettaa koko Suomea ja tutkimuksesta pyrittiin saamaan mahdollisimman kattava, joten määrällinen tutkimus oli sopivin tähän työhön.

Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Lomakkeen laadinnassa käytettiin apuna Tammisen (2009) opasta: Työympäristön arviointi – Työkirja arvioinnin tekemiseksi. Lisäksi käytettiin internetissä olevaa kvantitatiivisten menetelmien tietovarantoa, KvantiMOTV:ta. Kyselylomakkeen laatimisen jälkeen lomake tarkastutettiin toimeksiantajalla ennen sen eteenpäin lähettämistä.

Saatekirjeessä lähiesimiehille kerrottiin kyselyn tarkoituksena olleen selvittää, onko työturvallisuus Suomessa kehittynyt ja millä tavoin. Tavoitteeksi kerrottiin, että tarkoitus oli

selvittää mahdollisia puutteita työturvallisuudessa, jotka voitaisiin korjata. Lisäksi saatekirjeessä ilmoitettiin, että lähiesimiehet näkevät kyselyn tulokset opinnäytetyön valmistuttua sekä painotettiin, että vastausten tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja niitä ei voida yhdistää yksittäisiin vastaajiin.

Saatekirje ja linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin lähiesimiesten esimiehelle tai muulle vastaavalle yhteyshenkilölle, joihin minulla oli yhteystiedot toimeksiantajan kautta. Nämä henkilöt lähettivät linkin kyselylomakkeeseen eteenpäin lähiesimiehille, jotka vastasivat kyselyyn. Osalla yhteyshenkilöllä oli huomattava määrä lähiesimiehiä. Nämä yhteyshenkilöt käyttivät satunnaisotantaa vastaajien määrän karsimiseen.

Kysely tavoitti yhteyshenkilön edustamasta yrityksestä riippuen muutamasta aina saatan henkilöön asti. Seuraavat organisaatiot osallistuivat kyselyyn: Meyer Turku Oy, Inex Partners Oy, Sappi Finland I Oy ja Satakunnan sairaanhoitopiiri ky. Vertailun vuoksi kyselyyn osallistuivat myös ABB Oy, Helen Oy ja NCC Oy. Kysely lähiesimiehille on tämän työn lopussa liitteessä 1.

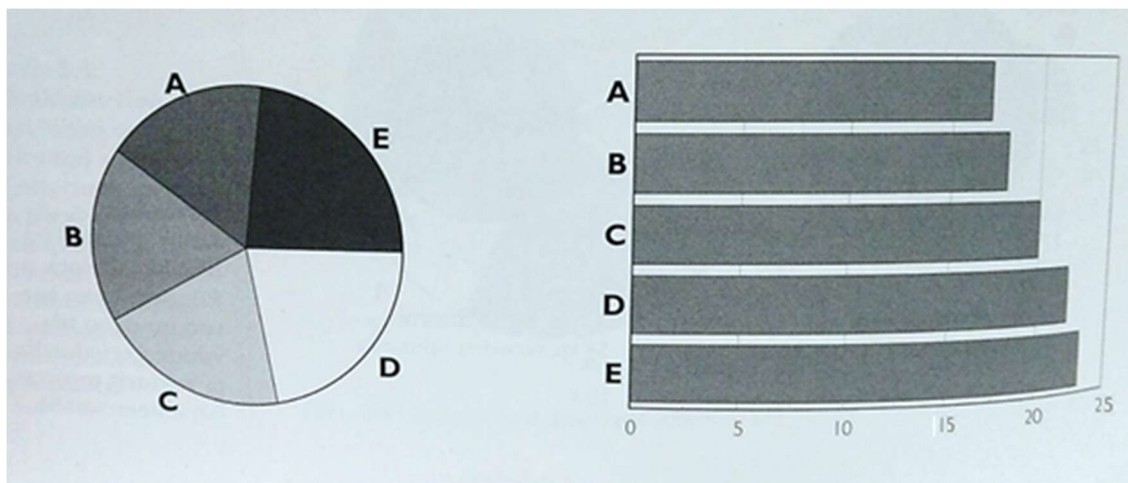
Aineisto tutkimukseen kerättiin kyselylomakkeen avulla joulukuussa 2015. Tämä e-lomakkeella toteutettu kysely oli avoinna kaksi viikkoa ja muistutusviesti kyselyyn lähetettiin neljä päivää ennen kyselyn sulkeutumista. Muistutusviesti kasvatti vastausten määrää 39 %:lla.

Kyselyssä oli yhteensä 69 kysymystä, joista monivalintoja oli 45 kpl. Avoimia kysymyksiä oli 19 ja monivalintoja täydentävin kysymyksiin 5. Monivalinnoissa vastausvaihtoehdot olivat 1 = TE, 2 = OE, 3 = ES, 4 = OS ja 5 = TS. Nämä lyhenteet tarkoittavat 1:sta lukien täysin eri mieltä, osittain eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä (pysynyt samana), osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä.

Strukturoiduissa kysymyksissä käytettiin IBM SPSS Statistics -järjestelmää. Analysointi ja vastausten vertailu tehtiin pääasiassa käyttäen ympyrädiagrammeja eli piirakkakuviota. Vastauksien jakaantumissa oli melko paljon hajontaa, joten ympyrädiagrammi soveltui hyvin tässä työssä tiedon havainnollistamiseen. Jos vastausten prosentuaalinen jakaantuminen olisi ollut pientä, ympyrädiagrammi ei olisi havainnollistanut tarpeeksi.



Ympyrädiagrammin epätarkkuus edellä mainitussa tilanteessa on havainnollistettu kuviossa 4. Muutamassa kohdassa ympyrädiagrammin lisäksi työssä käytettiin ristiintaulukointia analyysimenetelmänä. Niiden avulla pystyttiin tutkimaan, onko rivi- ja sarakemuuttujien välillä riippuvuutta.



Kuvio 4. Ympyrädiagrammin ja pylväsdiagrammin havainnollistavuus (Tilastografiikan perusteet 2000).

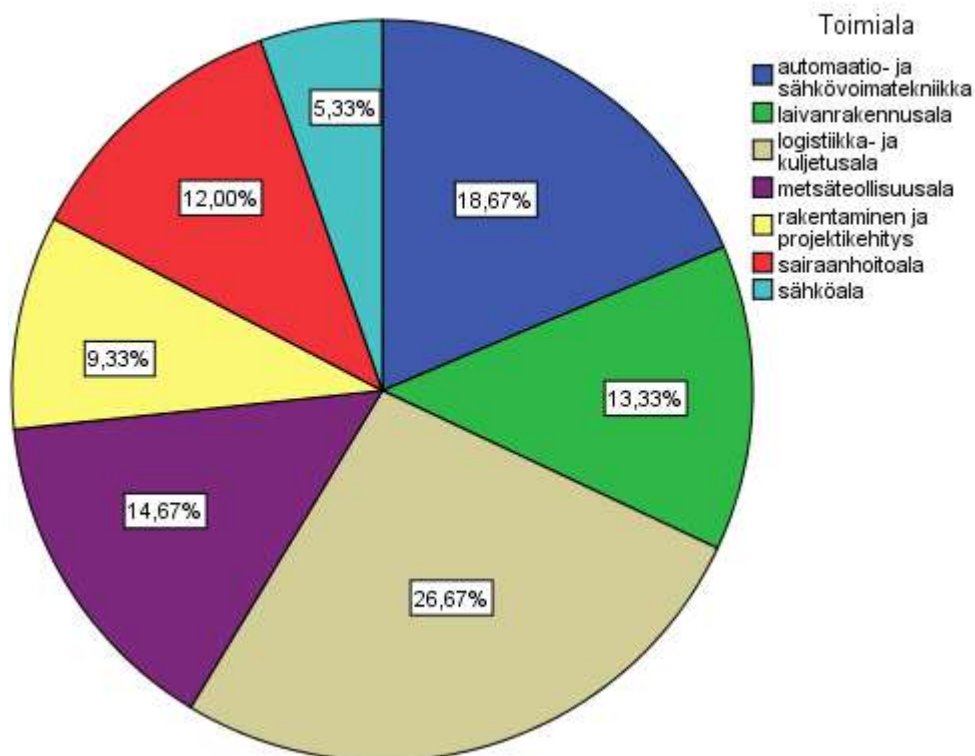
Avoimia kysymyksiä käsitellessä hyödynnettiin Microsoft Excel -taulukkolaskentaohjelmaa. Niissä käytettiin analyysimenetelminä teemoittelua, jonka avulla vastauksista voidaan löytää yhdistäviä tai erottavia tekijöitä (Saaranen-Kauppinen ym. 2006). Saman teeman alla olevat vastaukset ryhmiteltiin yhteen ja sen jälkeen yksittäiset vastaukset analysointiin tarkemmin. Vastauksia ei kuitenkaan hyödynnetty tämän työn tuloksissa sillä tavalla, että vastausten antajien anonymiteetti olisi kärsinyt.

## 3.2 Tulokset

### 3.2.1 Lähiesimiehet ja heidän roolinsa organisaatiossa

E-lomake lähetettiin yhteyshenkilöiden kautta 250 henkilölle, joista 78 vastasi. Vastausprosentti kyselyssä oli 31,2 %. Mielestäni tätä voidaan pitää kohtuullisena huomioiden sen, että toteutin tutkimuksen kyselylomakkeella.

Noin kolme neljästä vastaajasta kertoi, että on ollut töissä nykyisellä alalla vuodesta 2002 tähän päivään saakka. Vastaukset siis kuvaavat hyvin työturvallisuuden kehittymistä uudistuneen työturvallisuuslain voimaantumisen jälkeen (1.1.2003).

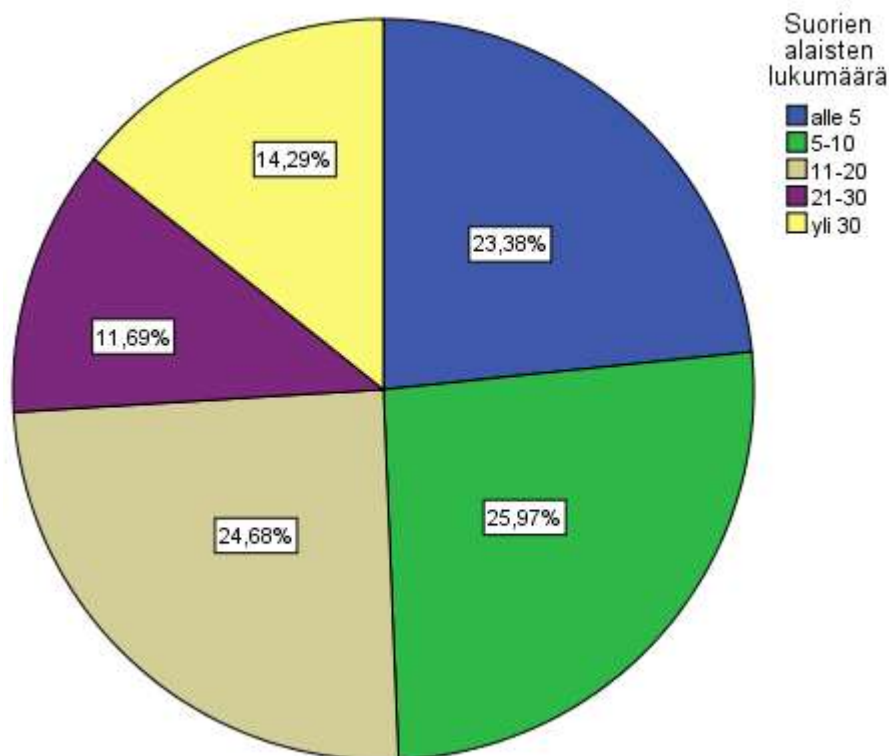


Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden toimialojen jakaantuminen.

Vastaajien yritysten toimialojen jakaantuminen on esitelty kuviossa 5. Eniten edustettu toimiala oli logistiikka- ja kuljetusala (27 %) ja vähiten edustettu oli sähköala (5 %). Loput kyselyyn osallistuneiden toimialojen vastaajamäärä sijoittuu näiden välille. Lisäksi 56 % lähiesimiehistä kertoi työskennelleensä pidempään alalla kuin tämänhetkisessä yrityksessä.

Ikäjakauma oli tutkimuksessa melko tasainen. Vastaajista eniten oli 35–45-vuotiaita (30 %) ja vähiten oli yli 55-vuotiaita (20 %). Sukupuolijakauma ei ollut yhtä tasainen, sillä naisia oli vastaajista vain 17 % ja miehiä 83 %. Tämä oli odotettavissa, sillä alat ovat yleisestikin melko miesvaltaisia muun muassa fyysisestä työstä johtuen. Sairaanhoitoala on perinteisesti katsottu naisvaltaiseksi alaksi ja kaikki kyseiseltä alalta tähän kyselyyn vastanneet olivatkin naisia. Jopa kaksi kolmasosaa kaikista kyselyyn vastanneista naisista työskentelivät tällä toimialalla.

Suorien alaisten lukumäärä lähiesimiehillä vaihteli, mikä näkyy kuviosta 6. Vastaajista suurimmalla osalla (74 %:lla) suorien alaisten lukumäärä oli yhdestä henkilöstä ja kahteenkymmeneen henkilöön. 21–30 alaista oli 12 %:lla lähiesimiehistä ja 14 %:lla lähiesimiehillä oli jopa yli 30 alaista.



Kuvio 6. Suorien alaisten määrä lähiesimiehillä.

Myös rooli vaihteli paljon vastanneilla lähiesimiehillä. Osa lähiesimiehistä kertoi avoimessa kysymyksessä antavan neuvoja alaisten työskentelyyn liittyen sekä kannustavan ja tukevan heitä. Osa taas kertoi olevansa enemmän valvovassa roolissa, johtavansa työskentelyä ja mahdollistavan hyvät puitteet työn suorittamiseen. Noin joka viides vastaaja kertoi itse lähiesimiehen rooliin sisältyvän alaisten työturvallisuudesta huolehtimisen.

Lähiesimiehistä 95 % kuvaili koulutustaan avoimessa kysymyksessä. 54 % heistä kertoi vastauksissaan omistavan työturvallisuuskortin. Liki puolet oli käynyt työturvallisuuteen ja -suojeluun liittyvillä kursseilla. Vastauksissa esiintyi myös muita työturvallisuuteen liittyviä kursseja, kuten ensiapukurssi sekä osalla vastaajista oli tulityökortti ja/tai työturvallisuusspasi.

Vastaajista 44 % kertoi haluavansa lisäkoulutusta, jos siihen olisi mahdollisuus. Heistä noin kaksi kolmesta vastasi tarkentavasti avoimeen kysymykseen, millaista lisäkoulutusta he haluaisivat. Noin puolet heistä kertoi kaipaavansa koulutusta tulevaisuutta varten kuten ennakoimista ja muutostilanteissa toimimiseen. Muutama vastaajista kertoi ottavansa mielellään ylipäänsä kaikenlaista lisäkoulutusta, jos sellaista tulisi tarjolle. Sukupuolet huomioiden naisista 39 % ja miehistä 60 % vastasivat kyllä.

Lähiesimiesten lisäkoulutuksen ja -tiedon haluaminen vaihteli sukupuolten kesken. Taulukossa 1 on esitelty oman lisäkoulutuksen ja -tiedon haluamisen jakaantuminen juuri miesten ja naisten välillä. Taulukko osoittaa, miten lähiesimiehet ovat jakaantuneet sarakemuuttujissa sukupuoliin ja rivimuuttujissa kyllä- ja ei-vastauksiin. Taulukosta voidaan havaita, että naispuolisista vastaajista 62 % ei koe tarpeelliseksi lisäkoulutusta, kun taas miespuolisten vastauksissa vastaava luku oli 40 %.

Taulukko 1. Lähiesimiesten lisäkoulutuksen ja -tiedon haluaminen sukupuolen mukaan.

**Haluaisitko lisäkoulutusta tai -tietoa työturvallisuudesta? \* Sukupuoli**  
Crosstabulation

% within Sukupuoli

		Sukupuoli		Total
		Mies	Nainen	
Haluaisitko lisäkoulutusta tai -tietoa työturvallisuudesta?	Ei	59,7%	38,5%	56,0%
	Kyllä	40,3%	61,5%	44,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Kyselyssä kysyttiin myös lähiesimiesten omasta osuudesta ja osallistumisesta työturvallisuustoimintaan. 29 % vastaajista korosti säännöllistä tai päivittäin tapahtuvaa työturvallisuustoimintaa työpaikalla. 20 % lähiesimiehistä kertoi oman roolinsa jo velvoittavan alaisten työturvallisuudesta huolehtimisen. Saman verran lähiesimiehistä kertoi tekevänsä työturvallisuus- tai työsuojelukierroksia.

Muutama lähiesimies kertoi toimivansa työsuojeluparina. 17 % lähiesimiehistä mainitsi myös oman valvomisen olevan suuressa roolissa työpaikalla työturvallisuutta toteuttaessa. 93 % vastaajista kertoi tietävänsä, ketkä henkilöt ovat vastuussa mistäkin työsuojeluorganisaation toiminnasta. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että vastuu työturvallisuudessa on kaikilla yrityksessä.

### 3.2.2 Alaisten koulutus, perehdyttäminen ja työhönopastus

Lähiesimiesten keskuudessa jakaantui kanta selkeästi kahtia, kun kysyttiin, miten alaiset voivat vaikuttaa työhönsä (esimerkiksi työn rytmi, sisältö, työvälit, tehtävät). Noin kaksi kolmasosaa mainitsi avoimissa vastauksissa, että alaiset voivat vaikuttaa työhönsä omien toiveiden kautta. Vastausten mukaan alaisilla on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja antaa siitä palautetta esimerkiksi viikkopalaverissa, kehityskeskusteluissa tai keskustelemalla koska tahansa lähiesimiehen kanssa. Avoimen ilmapiirin merkitystä korostettiin myös vastauksissa.

Noin yksi kolmasosa vastaajista kertoi alaisten pystyvän vaikuttamaan enemmänkin esimiehen rajaamiin asioihin työhön liittyen. Näitä olivat työaika, työ- ja suojausvälineet, työympäristö sekä työn suoritustapa ja sen kierto ja rytmi. Muutaman vastaajan mielestä alaisten oli hankala vaikuttaa lainkaan työhönsä.

Vastausprosentti alaisten työturvallisuuteen liittyvistä koulutuksista kysyttäessä oli 85 %, kun omaa koulutusta kuvailtaessa se oli 95 %. Puolet lähiesimiehistä kertoi, että alaisilta löytyy työturvallisuuskortti ja työturvallisuuteen liittyvät kurssit alaisten koulutukseksi mainitsi 19 % lähiesimiehistä. Muutama lähiesimies kertoi alaisilta löytyvän palo- ja sähköturvallisuuteen liittyvää koulutusta. Myös alaisten oppimista tiimin kesken ja tapaturmia käsiteltäessä katsottiin edistävän alaisten osaamista.

Kyselyssä kysyttiin myös lähiesimiehiltä, onko heidän mielestä heidän alaisillaan riittävästi tietoa työturvallisuuden toimenpiteistä. 87 % lähiesimiehistä vastasi kyllä ja 13 % ei. Eniten ei-vastauksia tuli alakohtaisesti laivanrakennusalalta ja sairaanhoitoalalta (33 %), vähiten rakentamisesta ja projektinkehityksestä (0 %).

Lähiesimiesten mielipide alaisten riittävästä työturvallisuuden toimenpiteisiin liittyvästä tiedosta vaihteli erityisesti eri ikäryhmillä. Taulukossa 2 on kuvattu eri ikäryhmien kyllä-ei -vastaukset alaisten koulutukseen liittyen. Ristiintaulukoinnissa on sarakemuuttujissa ikäluokat ja rivimuuttujissa kyllä ja ei-vastaukset. Taulukossa ei ole huomioitu eri ikäryhmien edustajien määrää, sillä taulukossa käytetty malli tuo ikäryhmien vastauksien eroavaisuudet esiin.

Taulukko 2. Lähiesimiesten mielipiteet iän mukaan alaisten tiedon riittävydestä työturvallisuuden toimenpiteistä.

**Koulutus: Onko alaisillasi mielestäsi riittävästi tietoa työturvallisuuden toimenpiteistä? \* Ikä**  
Crosstabulation

% within Ikä

		Ikä			
		25-35	36-45	46-55	yli 55
Koulutus: Onko alaisillasi mielestäsi riittävästi tietoa työturvallisuuden toimenpiteistä?	Ei	27,8%	13,6%	5,0%	7,1%
	Kyllä	72,2%	86,4%	95,0%	92,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Vastaajista nuorin ikäluokka (25–35-vuotiaat) oli eniten sitä mieltä, että alaiset tarvitsisivat lisää tietoa työturvallisuuden toimenpiteistä. Heistä 28 % oli tätä mieltä ja vain 72 % heistä oli tyytyväisiä alaisten tiedon määrään. Vanhemmista ikäluokista (46–55-vuotiaat sekä yli 55-vuotiaat) hyvin moni oli tyytyväinen alaisten tietomäärään, 46–55-vuotiaista jopa 95 %.

42 % vastasi tarkemmin, millaista koulutusta alaisille voitaisiin vielä antaa. Vastauksissa oli täsmällisiä koulutusehdotuksia, kuten tiedon lisääminen erilaisia vaarallisia aineita ja työvälineiden käyttöä koskien. Vastauksista eniten toivottiin tapaturmia ehkäisevää koulutusta sekä varautumista poikkeuksellisiin tilanteisiin. Vastauksista löytyi myös aiheita, jotka liittyivät lähinnä vastaajien alalla hyödyllisiksi katsottuihin asioihin.

34 % vastaajista oli sitä mieltä, että perehdytys, työhönopastus ja työvälineiden käyttöä koskeviin ohjeisiin tutustuminen on parantunut viime vuosina. Osittain samaa mieltä oli 37 % vastaajista ja 10 % joko osittain tai täysin eri mieltä. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa, onko kehittymistä tapahtunut kumpaakaan suuntaan.

Työvälineiden käyttämisen opastaminen ei ollut lähiesimiehistä yhtä paljon täysin samaa mieltä (22 %) kuin itse työhön ja sen ohjeisiin opastamiseen (34 %). Osittain samaa mieltä oli sen sijaan 44 %. Kielteistä mieltä asiasta oli vain yhteensä 6 % lähiesimiehistä. Lähiesimiehet olivat työvälineisiin perehdyttämisestä liki samaa mieltä kuin työmenetelmiin opastamisesta.

62 % lähiesimiehistä oli täysin tai osittain sitä mieltä, että kaiken kaikkiaan perehdytykseen on käytetty aikaisempaa enemmän aikaa. Kuitenkin 12 % vastaajista oli osittain ja

1 % täysin eri mieltä siitä, että perehdytykseen olisi viime vuosina käytetty enemmän aikaa. Suurimman osan mielestä perehdytystä on lisätty, mitä on myös painotettu ja säädetty tarkemmin työturvallisuuslaissa.

Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikan henkilökunnan ensiapukoulutuksen laatu ja määrä on parantunut paljon tai hieman viime vuosien aikana. 39 % lähiesimiehistä ei osannut sanoa, onko kehitystä tapahtunut kumpaakaan suuntaan. Jälkimmäinen luku on aika suuri, mutta voi olla, että yrityksissä on huolehdittu jo pitkään ensiapukoulutuksista, jos ne ovat alalla tarpeellisia. Koulutuksen laadun ja määrän kasvamisesta osittain tai täysin eri mieltä oli 11 % vastaajien mielestä, mikä on mielestäni suhteellisen vähän.

Kyselyssä kysyttiin myös poikkeuksellisista olosuhteista. Toimialaan katsomatta lähiesimiehistä 68 %:n mielestä poikkeuksellisiin olosuhteisiin on viime vuosina varauduttu hieman tai paljon paremmin kuin aiemmin. Vain 4 % oli sitä mieltä, että poikkeuksellisiin olosuhteisiin olisi varauduttu aiempaa hieman tai paljon huonommin. Toimialakohtaisia eroja oli, esimerkiksi parhaat tulokset tulivat metsäteollisuusosalta. Siellä 20 % lähiesimiehistä oli täysin samaa mieltä, että poikkeuksellisiin olosuhteisiin on varauduttu aiempaa paremmin ja 80 % osittain samaa mieltä.

### 3.2.3 Fyysinen työympäristö

Fyysinen ympäristö oli kyselyssä suurehkoissa roolissa, sillä viidennes kysymyksistä liittyi niihin. Työtilojen turvallisuus on kasvanut viime vuosina valtaosan (91 %) kyselyyn osallistuneiden mielestä joko hieman tai paljon. 90 % vastaajista kertoi tähän olleen kiinnitetty aikaisempaa enemmän huomiota.

Kyselystä selvisi, että lähiesimiehistä 87 %:n mielestä kulkukäytävien ja poistumisteiden esteettömyyteen on kiinnitetty viime vuosina hieman tai paljon enemmän huomiota kuin aikaisemmin. Osittain eri mieltä oli 3 % lähiesimiehistä ja täysin eri mieltä ei ainutkaan. Mielestäni nämä luvut ovat erittäin hyviä.

79 % vastaajista on sitä mieltä, että työpaikalla on kiinnitetty hieman tai paljon entistä paremmin huomioita meluun, kemikaaleihin ja muihin työntekijälle haitallisiin tekijöihin. Saman verran vastaajista oli myös tätä mieltä, kun kysyttiin työvälaineiden kunnossapidosta ja tarkastamisesta. Lähiesimiehet olivat myös täsmälleen tätä mieltä kysyttäessä työkoneiden sekä työvälaineiden käytöstä.

Lähiesimiehistä 71 % oli sitä mieltä, että paloturvallisuus ja työpaikan tarpeellisten varoituskilpien ja opasteiden käyttö oli parantunut joko hieman tai paljon viime vuosiin verrattuna. Ensimmäisestä 21 % ja toisesta 23 % ei osannut arvioida muutosta. Näistä voidaan päätellä, että työpaikalla ei ole panostettu tai kiinnitetty niin paljon huomiota sosiaalitulojen turvallisuuteen sekä työpaikan varoituskilpien näkyvyyden kasvattamiseen kuin itse fyysiseen turvallisuuteen, kuten työtilojen siisteyteen. Tämä saattaa johtua siitä, että fyysiseen turvallisuuteen saatetaan kiinnittää jokapäiväistä huomiota ja havainnointia toisin kuin varoituskilpien näkyvyyden huomioimiseen.

88 % vastaajista oli sitä mieltä, että vaaratilanteisiin on kiinnitetty hieman tai paljon enemmän huomiota viime vuosina ja 12 % ei osannut sanoa, onko muutosta tapahtunut. Kukaan vastaajista ei ollut osittain tai täysin eri mieltä. Tämä puoltaa mielestäni hyvin sitä, että työturvallisuudessa on edistytty viime vuosina. Vaaratilanteiden ennaltaehkäisyä koskien luvut olivat vastaavanlaiset. Vaaratilanteiden ennaltaehkäisyyn on kiinnitetty hieman tai paljon huomiota 86 % mielestä eikä yhtään negatiivista vastausta tullut.

Kyselyssä kysyttiin myös lähiesimiesten mielipidettä sosiaalitulojen turvallisuuden kehittymisestä. Joko hieman tai täysin samaa mieltä tilojen kehittymisestä oli 65 % lähiesimiehistä. Joka kymmenes oli osittain eri mieltä, että sosiaalitulat olisivat parantuneet. Joka neljäs vastaajista ei osannut määritellä, onko kehitystä tapahtunut.

Mielenkiintoista tuloksissa olivat vastaukset yksintyöskentelyyn liittyen. Lähiesimiehistä 49 % oli samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että yksintyöskentelyä on pyritty välttämään enemmän viime vuosina. Vastaajista jopa 36 % ei osannut sanoa, onko muutosta tapahtunut lainkaan.

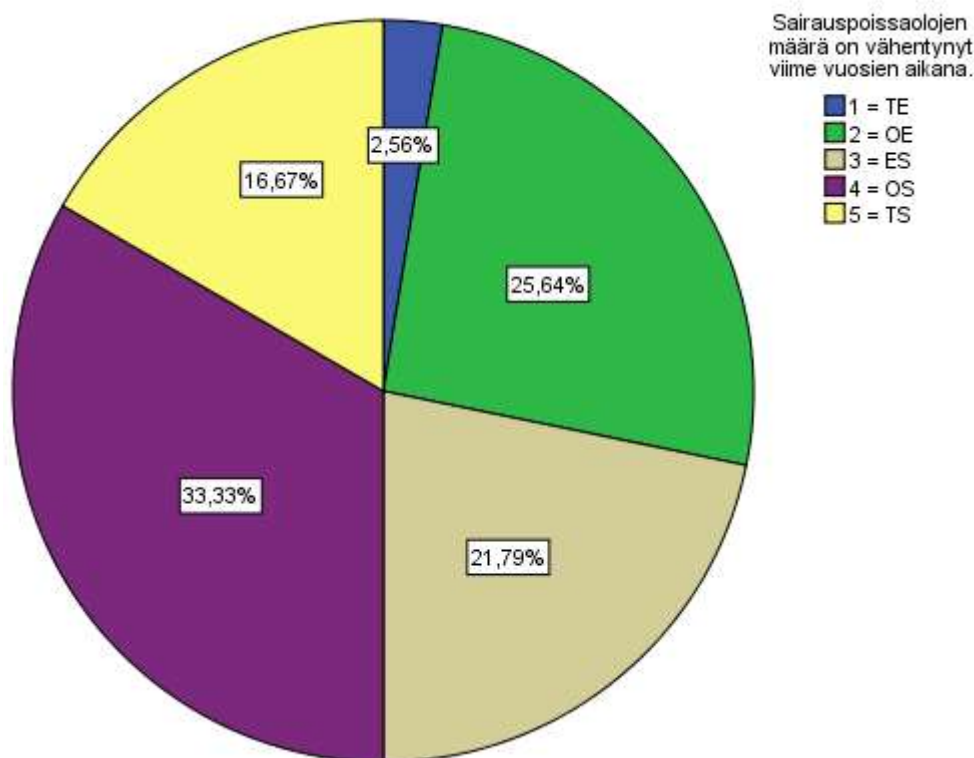
Vastaajista 83 % on joko täysin tai osittain sitä mieltä, että henkilösuojausten käyttöön sekä huoltamiseen on suhtauduttu entistä huolellisemmin. Tätä puoltaa myös se, että henkilösuojausten pakollisuudesta puhutaan ensimmäisen kerran vuoden 2002 työturvallisuuslaissa. Asiaan on siis suhtauduttu vakavammin.



### 3.2.4 Sairauspoissaolot, työtapaturmat ja ammattitaudit

Sairauspoissaolojen vähentyminen jakaa lähiesimiesten keskuudessa mielipiteitä sekä yleisesti että alakohtaisesti. Puolet kaikista esimiehistä on sitä mieltä, että sairauspoissaolojen määrä on joko vähentynyt hieman tai huomattavasti viime vuosina. 28 % vastaajista taas on tästä osittain tai täysin eri mieltä. Vastaajista 22 % ei osannut sanoa, onko muutosta tapahtunut mihinkään suuntaan.

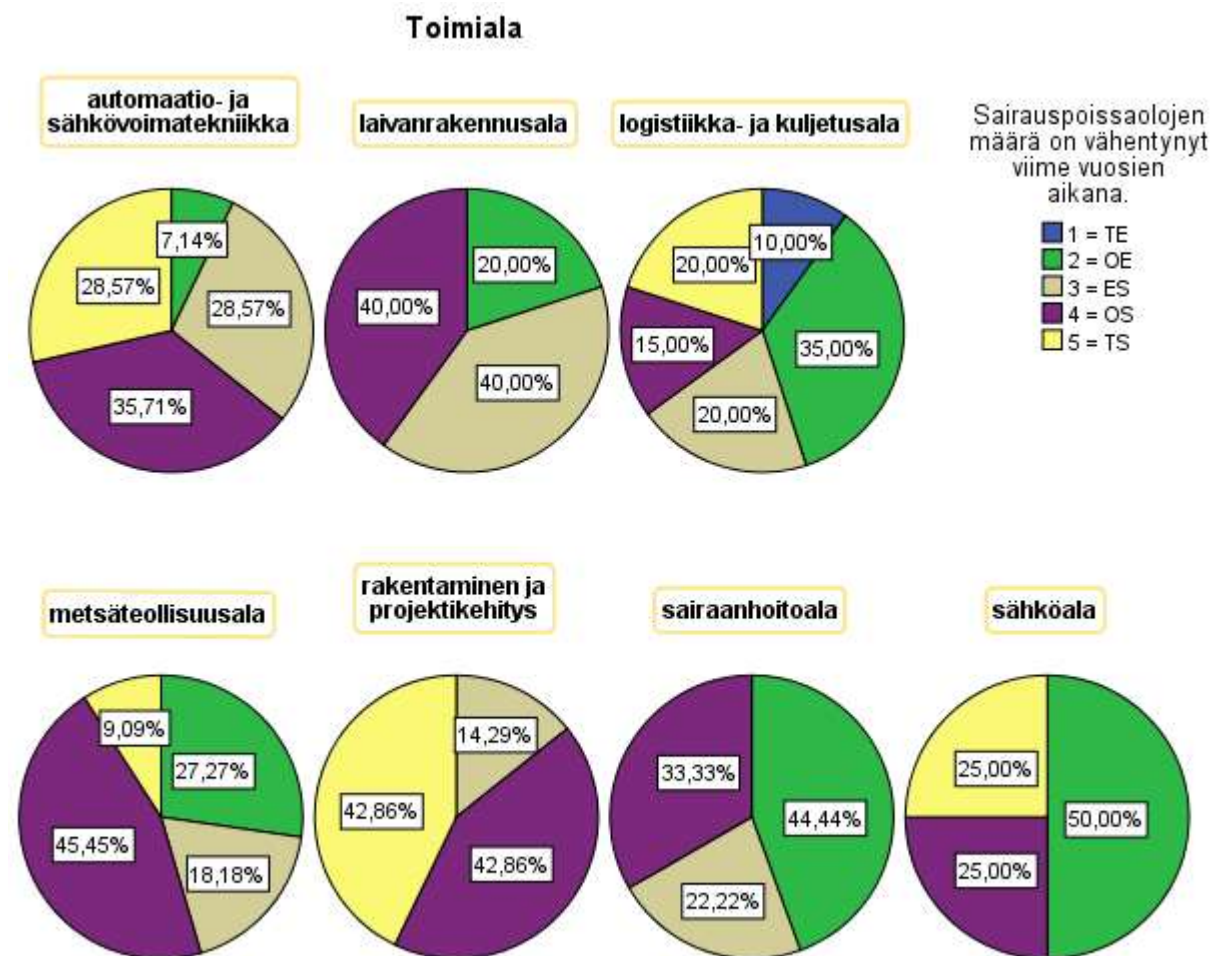
Sairauspoissaolojen määrän muuttuminen lähiesimiesten vastauksista tulkittuna on esitelty ympyrädiagrammina kuviossa 7. Vastausvaihtoehdot TE, OE, ES, OS, TS tarkoittavat ensimmäisestä lähtien täysin eri mieltä, osittain eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä (pysynyt samana), osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä.



Kuvio 7. Sairauspoissaolojen määrän muuttuminen viime vuosina.

Noin kolmannes vastaajista pohti syitä sairauspoissaolojen määrän muuttumiseen avoimien kysymysten kautta. Vastauksista nousi eniten esille asenteiden ja niiden muuttamisen vaikuttavan poissaoloihin. Niihin puuttumisella tai puuttumattomuudella voi olla suurikin merkitys yrityksen sairauspoissaolojen määrään.

Huonointen sairauspoissaolojen kehitystä oli kuvailtu kuljetus ja logistiikka-alalla. Siellä 10 % oli täysin eri mieltä siitä, että sairauspoissaolot olisivat vähentyneet viime vuosien aikana. Osittain eri mieltä oli 35 % kyseiseltä alalta ja osittain tai täysin samaa mieltä oli yhteensä 35 %. Muilta toimialoilta ei löytynyt täysin eri mieltä olevia vastauksia. Myönteisimmät vastaukset löytyivät rakentamisesta ja projektin kehityksestä. Sieltä yksikään lähiesimies ei ollut arvioinut kehityksen suunnan olevan laskussa. Sairauspoissaolojen määrän muuttuminen toimialakohtaisesti on esitelty kuviossa 8.



Kuvio 8. Sairauspoissaolojen määrän muuttuminen alakohtaisesti viime vuosina.

Työkykyä vähentävien tapaturmien määrän vähentymistä arvioitiin kehittyvän viime vuosien aikana positiivisempaan suuntaan kuin sairauspoissaolojen määrää. Vastaajista 29 % ei osannut sanoa onko kehitystä kumpaakaan suuntaan tapahtunut, 28 %:n mie-

lestä kehitystä oli tapahtunut hieman. 37 % vastaajista oli sitä mieltä, että työkykyä vähentävät tapaturmat olivat huomattavasti vähentyneet. Vain 5 % lähiesimiehistä oli osittain eri mieltä työkykyä vähentävien tapaturmien vähentymisestä.

Kokonaan työkyvyttömyyteen johtaneiden tapaturmien vähentymisestä osittain eri mieltä oli enää 3 % ja täysin samaa mieltä 44 %. Sekä työkykyä vähentävien, että kokonaan työkyvyttömyyteen johtaneiden tapaturmien määrä on kehittynyt samankaltaisesti. Molempien määrä on laskenut, jälkimmäisen hieman enemmän.

Avoimissa kysymyksissä pohdittiin työkykyä vähentävien tapaturmien sekä työkyvyttömyyteen johtaneiden tapaturmien syytä. Erityisesti työkyvyttömyyden johtaneiden tapaturmien vähentyminen arvellaan johtuvan siitä, että asiaan suhtaudutaan entistä vakavammin kuin työturvallisuuteen yleensä. Työturvallisuuden roolin korostuminen on siis vaikuttanut tapaturmien vähentämiseen. Vertailun vuoksi tässä työssä luvussa 2.7.1 on Tapaturmavakuutuskeskuksen sekä Tilastokeskuksen tekemät tutkimukset työtapaturmiin liittyen.

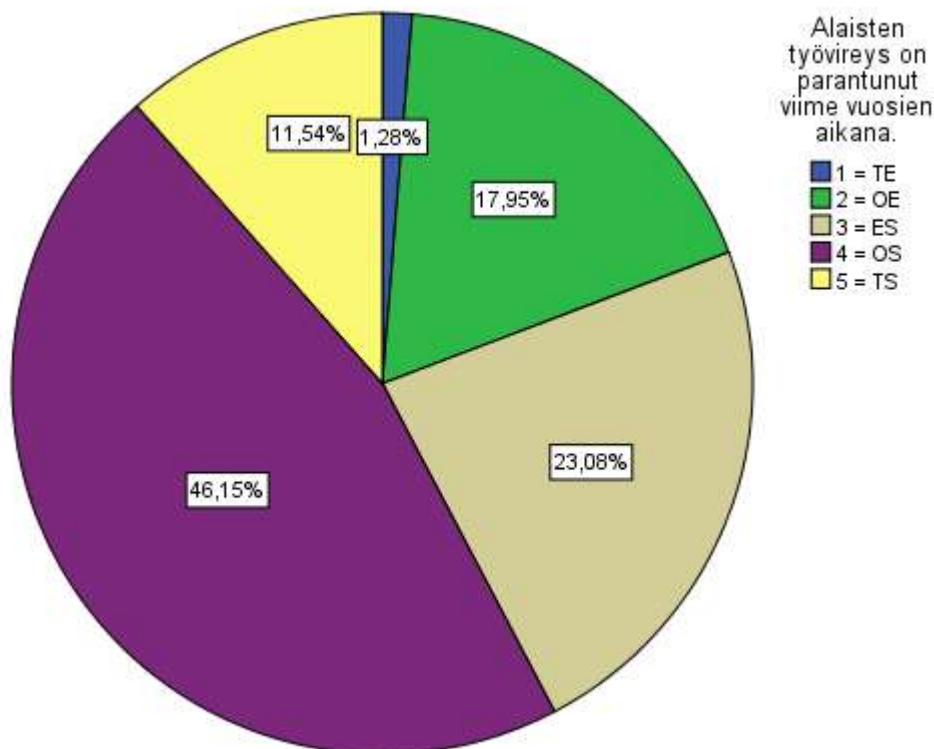
Kysyttäessä, onko työpaikalla esiintynyt ammattitauteja tai ammattitautiepäilyjä viimeisen vuoden aikana toimialoja huomioimatta 27 % vastasi myöntävästi. Alakohtaisesti ilmeni kuitenkin vaihtelua. Rakentamisessa ja projektinkehityksessä ei ollut lähiesimiesten mukaan sattunut yhtään ammattitautitapausta viimeisen vuoden aikana, muilla toimialoilla myönteisiä vastauksia on 22–40 %:n väliltä.

Tarkentavasti ammattitautien ja ammattitautiepäilyjen esiintymistä pohti tarkentavasti joka kolmas lähiesimies. Heistä reilu puolet kertoi kohdistuneen (kuten selkä ja nivelet) tai ylipäättään suuren fyysisen rasituksen olevan pääsyy ammattitauteihin. Myös sisäilman huonosta laadusta ja asbestista oli useampi maininta vastauksissa.

Kyselyssä kysyttiin myös, toteutuuko nolla tapaturmaa-periaate työpaikalla. Hieman yli puolet (53 %) tähän kysymykseen vastanneista vastasi myöntävästi. Sekä kyllä- että ei-vastauksista löytyi pyrkimys vähentää tapaturmia. Nolla tapaturmaa-periaate oli kuitenkin myös monella kielteisesti vastanneen lähiesimiehen yrityksessä käytössä. Lähiesimiehet kertoivat avoimessa kysymyksessä, että tapaturmien määrä on jo vähentynyt ja että tavoitteeseen nolla tapaturmaa ollaan jo hyvää vauhtia matkalla. Mielestäni tämä on erittäin hyvä asia ja osasta vastauksista huokui into päästä tavoitteeseen.

### 3.2.5 Psyykkinen ja sosiaalinen työympäristö

Alaisten työvireyden kehittymisestä lähiesimiehet olivat montaa mieltä. 58 % vastaajista oli sitä mieltä, että alaisten työvireys on parantunut hieman tai paljon viime vuosien aikana. Täysin tai osittain eri mieltä oli 19 % lähiesimiestä. Nämä tulokset on havainnollistettu kuviossa 9.



Kuvio 9. Alaisten työvireyden muuttuminen viime vuosina.

Kyselyssä kysyttiin myös alaisten motivaatiosta ja siitä, onko se parantunut viime vuosina. Puoltavia vastauksia oli 55 %, joista täysin samaa mieltä 18 %. Osittain tai täysin eri mieltä oli 21 % ja muuttumista ei ollut havainnut 24 % vastaajista. Näissä vastauksissa oli hajontaa samantyyllisesti kuin alaisten työvireyttä koskevassa kysymyksessä.

Sosiaaliseen ympäristöön liittyen lähiesimiehiltä kysyttiin me-hengen osuudesta työpaikalla. Vastaajista enemmistön (61 %) mielestä työpaikoilla vallitsee joko merkittävästi tai hieman aiempaa parempi yhteenkuuluvaisuuden tunne eli me-henki. 12 % piti työpaikalla me-hengen huonontuneen hieman ja 4 % paljon. 23 % lähiesimiehistä piti tilannetta samanlaisena kuin ennen.

Kyselyssä kysyttiin myös, ovatko henkilösuhteet yrityksessä yleisesti kehittyneet tai pysyneet hyvinä. Täysin tai osittain samaa mieltä oli yhteensä 69 % lähiesimiestä. Toimialakohtaista vaihtelua oli vastauksissa. Esimerkiksi täysin samaa mieltä asiasta oli eri toimialoilla 38 %:sta 0 %:iin. Täysin eri mieltä oltiin vain kahdella toimialalla ja ko. toimialoilla sitä mieltä oli noin joka yhdeksäs vastaaja.

### 3.2.6 Yhteistoiminta

Enemmistö (53 %) lähiesimiehistä oli sitä mieltä, että esimiehen ja alaisten välinen vuorovaikutus on parantunut jonkin verran viime vuosina. Paljon parantuneena piti 30 % ja 13 % ei osannut sanoa, onko vuorovaikutus parantunut tai huonontunut. Vain 4 % piti esimiehen ja alaisten väliä osittain huonontuneena ja kukaan ei ollut täysin eri mieltä parantumisesta.

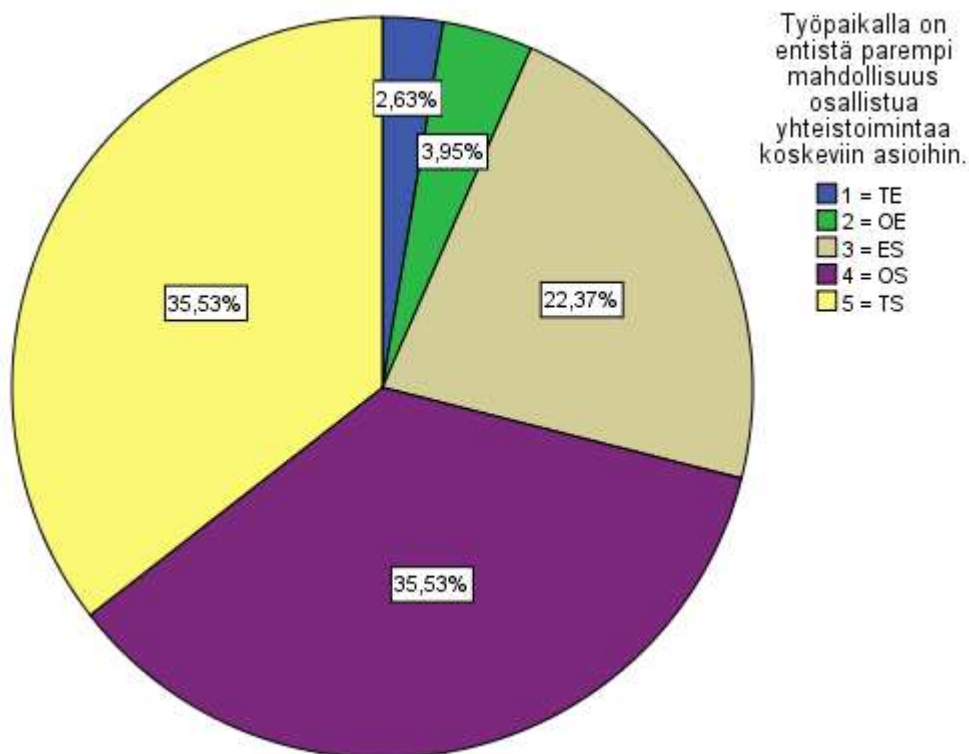
Kaikki lähiesimiehet kertoivat, että yrityksessä tehdään työpaikkaselvitykset sekä 94 % lähiesimiehistä kertoi, että myös kaikki työtapaturmat selvitetään. Nämä tulokset tukevat viitekehyksen lukua 2.5, jossa kerrotaan työpaikan työsuojeluyhteistoimintaan liittyvästä laista.

Yhteistyö lähiesimiesten ja työntekijöiden välillä työturvallisuuteen liittyvien asioiden kannalta on lisääntynyt lähiesimiehistä 85 % mielestä. 14 % lähiesimiehistä ei osannut sanoa, onko muutosta tapahtunut ja vain noin prosentin verran lähiesimiehistä oli sitä mieltä, että yhteistyö olisi huonontunut. Lisäksi tiedonkulku on nopeutunut hieman tai paljon työpaikalla vastaajista 67 %:n mielestä. Tässä kiteytyy yhteistoimintalain yksi keskeisimpiä tavoitteita eli yhteistyön määrän lisääminen.

Kyselyssä kysyttiin myös mahdollisuudesta osallistua yhteistoimintaan liittyviin asioihin työpaikalla. Lähiesimiesten keskuudessa mielipide vaihteli kuvion 10 mukaisesti. 71 % vastaajista oli joko hieman tai paljon sitä mieltä, että osallistumiseen on viime aikoina ollut entistä parempi mahdollisuus. Vastausprosentti oli tässä kysymyksessä korkea, sillä se oli 97 %.

Alakohtaisesti yhteistoimintaan parhaiten voidaan osallistua rakennus ja projektikehityksen lähiesimiesten mielestä. Heistä 71 % oli täysin samaa mieltä ja 29 % osittain samaa

mieltä, että yhteistoimintaan osallistuminen on entistä helpompaa. Huonoimmat mahdollisuudet osallistua yhteistoimintaan olivat sairaanhoitoalan lähiesimiesten mielestä. Siellä vastaavat luvut olivat 11 % ja 33 %.



Kuvio 10. Mahdollisuudet osallistua yhteistoimintaan työpaikalla.

40 % lähiesimiehistä oli sitä mieltä, että yhteisten työpaikkojen määrä on kasvussa joko hieman tai paljon. 18 % esimiehistä oli taas sitä mieltä, että työpaikkojen määrä on eneminkin laskussa. Jopa 41 % lähiesimiehistä ei osannut sanoa, onko yhteisten työpaikkojen määrä kasvanut tai laskenut viime vuosien aikana.

Vieraiden työkohteiden turvallisuuteen on kiinnitetty joko hieman tai paljon aikaisempaa enemmän huomiota vastaajista 56 %:n mielestä ja 42 % ei osannut sanoa onko muutosta tapahtunut. Vain 3 % lähiesimiehistä oli osittain tai täysin eri mieltä asiasta.

Vierasta kieltä (muu kuin suomi tai ruotsi) puhuvien määrä on kasvanut paljon työpaikoilla. Täysin samaa mieltä oli 41 % lähiesimiehistä ja 20 % osittain samaa mieltä. 17 % vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä, loput eivät osanneet sanoa, onko muutosta tapahtunut.

Joillakin aloilla vierasta kieltä puhuvien määrä on kasvanut huomattavasti. Esimerkiksi laivanrakennusalalla sekä rakentamisessa ja projektinkehityksessä kaikki vastanneet olivat joko täysin tai osittain samaa mieltä asiasta. Sen sijaan metsäteollisuusosalalla vastaavaa mieltä oli vain 8 % lähiesimiehistä. Muut aloilla vastaavat luvut sijoittuivat 33–75 %:n välille.

68 % puolet vastaajista kertoi, että organisaation ja sidosryhmienvälinen yhteistyö työturvallisuutta koskevissa asioissa sujuu erittäin hyvin tai kohtalaisen hyvin. Avoimista vastauksista selvisi, että siihen vastanneista 12 % lähiesimiehistä oli sitä mieltä, että yhteistyö sujuu vaihtelevasti, vähänlaisesti ja välillä huonostikin. Pääsyytä huonolle kommunikoinnille sanottiin olevan esimerkiksi erimielisyydet yhteistyökumppanin kanssa.

20 % vastaajista kuvaili yhteistyön onnistumisen ja laadun sijasta sitä, millaista yhteistyö on sidosryhmien kanssa. Vastauksissa esiintyi niin viikkokokouksia, työn aloittamiseen liittyviä palavereja sekä perehdytyksiä, työhönopastuksia sekä kommunikoimista sidosryhmien kanssa työturvallisuuteen liittyen.

### 3.2.7 Työturvallisuuden kehittyminen lähiesimiesten näkökulmasta

Työturvallisuuden kehittämisessä asenteet ovat olennaisessa osassa. Kun työturvallisuuteen ja siitä huolehtimiseen suhtaudutaan vakavasti, löytyvät myös puitteen työturvallisuuden kehittämiselle.

Kaksi kolmesta vastaajasta kertoi oman asenteensa muuttuneen työturvallisuutta kohtaan viime vuosien aikana. Tarkentavasti kysymykseen vastasi 43 lähiesimiestä. Heistä viidennes kertoi pitäneensä työnteossa työturvallisuutta aina hyvin tärkeässä roolissa. Loput neljä viidestä lähiesimiehestä vastasi oman suhtautumisensa kehittyneen työturvallisuutta kohtaan viime vuosina. Vastauksissa mainittiin parantuneina asioina muun muassa huolellisuus, työturvallisuuden merkityksen ymmärtäminen ja sitä kautta myös asenteet.

84 % lähiesimiehistä on sitä mieltä, että työyhteisössä turvallisuusohjeiden noudattamiseen suhtaudutaan hieman tai paljon myönteisemmin kuin aikaisempina vuosina. Lähiesimiehistä 3 % oli osittain eri mieltä ja loput vastanneista eivät osanneet sanoa, onko muutosta tapahtunut. Toimialakohtaisesti eniten osittain tai täysin samaa mieltä olevia

vastauksia tuli sähköalan lähiesimiehiltä (100 %) vähiten laivanrakennusalan lähiesimiehiltä (60 %).

Asenteet olivat kyselyn mukaan muuttuneet myös työsuojelutoimintaa kohtaan. Lähiesimiehistä 78 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työsuojelutoimintaan työyhteisössä on suhtauduttu aikaisempaa myönteisemmin. Vain yksi prosentti vastaajista oli jonkin verran eri mieltä.

Kyselyssä kysyttiin myös kahden viitekehyksessä esiteltyjen lakien vaikutuksesta työpaikkaan. Lait ovat työturvallisuuslaki (738/2002) sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Tapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) tuomista muutoksista työpaikalle kyselyssä ei kysytty, sillä, sillä laki astui voimaan vasta kyselyn päätyttyä.

Lähiesimiehiltä kysyttiin, onko työturvallisuuslain (738/2002) kokonaisuudistus näkynyt työpaikalla. 42 lähiesimiestä vastasi, joista 62 % vastasi myöntävästi, 19 % kielteisesti ja 19 % ei osannut sanoa, onko muutosta tapahtunut lain voimaantulon myötä. Vastauksissa oli mainittu työympäristön paraneminen, koulutusten määrän lisääntyminen, riskien arvioinnin lisääntyminen työpaikalla ja velvoitteiden lisääntyminen. Vastauksista ilmeni myös entistä parempi huolellisuus työturvallisuuteen liittyvissä asioissa sekä henkilösuojainten ja muiden turvavälineiden parempi käyttö.

33 lähiesimiestä kertoi, onko laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) näkynyt jollain lailla omalla työpaikalla. Hieman yli puolet (55 %) vastasi myöntävästi, 15 % kielteisesti ja 30 % ei osannut kommentoida, onko muutosta tapahtunut. Tähän tuli huomattavasti vähemmän vastauksia kuin työturvallisuuslakia koskien. Lisäksi osa vastaajista ei tiennyt, mitä tämä laki sisältää tai tunnistanut lakia sen nimestä. Lähiesimiehet, jotka tunnistivat lain, kertoivat lähinnä erilaisten työturvallisuuteen liittyvien tarkastusten ja kierrosten lisääntyneen työpaikalla lain myötä.

Lakien lisäksi kyselyssä kysyttiin myös, onko lähiesimiesten mielestä viime aikoina kiinnitetty enemmän huomiota joihinkin tiettyihin työturvallisuuden osa-alueisiin. Vaikka lakeja ei olisi tunnistettu, tämän kysymyksen avulla lähiesimiehet olivat pystyneet kertomaan havainnoistaan työpaikalla. Tämän kysymykseen vastasi enemmän kuin kahteen edelliseen, 44 lähiesimiestä.



Noin puolet lähiesimiehistä mainitsi viime aikojen kehittymisten työturvallisuudessa liittyneen työntekijöiden turvallisuuteen ja siitä huolehtimiseen. Niihin liittyen vastauksissa ilmeni edistymistä enimmäkseen henkilösuojausten, kuten esimerkiksi valjaiden käytössä.

22 % lähiesimiehistä katsoi viime vuosina kehittyneenä teemana tilojen työturvallisuuden sekä niihin liittyvien vaaratilanteiden ehkäisemisen. Esimerkiksi vastauksissa oli mainittu paloturvallisuuden parantaminen, erilaisten hälyttimien asentaminen sekä asiattomien henkilöiden pääsyn evääminen. 12 % lähiesimiehistä vastasi, että työpaikalla on kiinnitetty yleiseen työturvallisuuteen enemmän huomiota. Vastaajista 12 % oli puolestaan sitä mieltä, että tiettyihin osa-alueisiin ei ole viime aikoina kiinnitetty enemmän huomiota.

Kyselyssä pyydettiin lähiesimiehiä kuvailemaan, miten tämä koee työturvallisuuden itsensä ja alaisten kohdalla. Lähiesimiehistä 71 % vastasi tähän kysymykseen ja heistä erittäin hyvänä piti 15 % sekä hyvänä tai turvallisena 58 %. Kohtalaisen hyvänä oman ja alaistensa turvallisuutta piti 20 % vastaajista ja riskialttiina 7 %.

Suurin osa (85 %) lähiesimiehistä piti siis työpaikan turvallisuutta itsensä ja alaisten kohdalla hyvänä tai erittäin hyvänä. Osassa vastauksissa pohdittiin asenteiden muutosta työturvallisuutta kohtaan olevan yksi syy. Monet vastaajista kertoivat työturvallisuudessa olevan parantamisen varaa. Vastaajat saattoivat pitää omaa ja alaistensa turvallisuutta erittäin hyvänä, hyvänä, kohtalaisena tai riskialttiina, mutta painottivat silti työturvallisuuden kehittämistä. Lisäksi joillakin vastaajien yrityksissä oli vastausten mukaan vielä parantamisen varaa, mutta kehitys on ollut positiivista sillä työturvallisuuden taso on jonnoussut aiemmista vuosista. Tämä osoittaa sen, että aina voi kehittää työturvallisuuden tasoa lähtötilanteesta riippumatta.

## **4 Johtopäätökset**

### **4.1 Tutkimusongelma**

Tutkimusongelmana oli selvittää, miten työturvallisuus on kehittynyt lähiesimiesten näkökulmasta. Tutkimusongelmaa tarkennettiin kysymyksillä, joihin saadut vastaukset on kerrottu seuraavaksi.

4.1.1 Miten työturvallisuuslain kokonaisuudistus (738/2002) on edistänyt työturvallisuuden kehittymistä? Miten ja missä määrin työturvallisuus on kehittynyt lain kokonaisuudistuksen myötä sekä viime aikoina?

Kyselyyn osallistuneiden lähiesimiesten keskuudesta esille nousi muun muassa aiempaa parempi huolellisuus työturvallisuuteen liittyvissä asioissa sekä koulutusten lisääntyminen. Kokonaisuudistettu työturvallisuuslaki tukee huolellisuuden parantumista, sillä laissa määrätään, että työntekijän on oltava huolellinen ja varovainen ylläpitääkseen työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kaikenlaisia töitä tehdessä. Aikaisemmassa työturvallisuuslaissa varovaisuutta käskettiin noudattamaan vain sähkötöissä ja vaarallisia aineita käsiteltäessä. Myös koulutusten määrän lisääntyminen liittyy tähän, sillä koulutusten kautta työntekijät voivat tulla enemmän tietoisiksi huolellisuuden merkityksestä työpäivällä. (Työturvallisuuslaki 299/1958, 9§, 27§, 33§; Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Lähiesimiehet kertoivat myös työympäristön ja työtilojen turvallisuuden parantumisesta sekä vaaratilanteiden ehkäisyn parantuneen. Yksi vuoden 2002 työturvallisuuslain tarkoituksena olikin työympäristö-käsitteen laajentaminen. Hallituksen esitys kyseiseksi laiksi (HE 59/2002, 2.4) selventää, että aiemman työturvallisuuslain alkuperäiset tavoitteet olivat suuntautuneet lähinnä tapaturmantorjuntaan ja teollisuusympäristöön. Siksi laki ei vastannut nykyaikaa siltä osin, vaan esityksessä ehdotettiin työympäristön sisältävän myös henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin, jotka sittemmin tulivat uuteen lakiin.

Vastauksissa ilmeni myös velvoitteiden lisääntyminen ja niistä erityisesti riskien arvioinnin määrän lisääntyminen. Kyselyssä kysyttiin myös lähiesimiesten osuudesta työturvallisuustoimintaan ja avoimissa kysymyksissä 20 % lähiesimiehistä kertoi oman roolinsa velvoittavan alaisten työturvallisuudesta huolehtimisen. Viitekehyksessä kerrottiin, että uudistetussa työturvallisuuslaissa mainitaan ensimmäistä kertaa huolehtimisvelvoite ja aiempaa kattavammat työntekijän ja työnantajan velvollisuudet. Riskien arviointi on mainittu viitekehyksessä yhtenä työturvallisuuden ehkäisytoimenpiteenä, johon työnantajat on veloitettu EU:n työsuojelun puitedirektiivin nojalla (89/391/ETY). (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto b.)

Lähiesimiesten vastauksista nousi vielä yksi teema työturvallisuuslakiin liittyen, henkilösuojainten ja muiden turvavälineiden parempi käyttö. Myös tästä on säädetty EU:n työsuojelun puitedirektiivissä (89/391/ETY). Myös tapaturmavakuutuskeskuksen työturvallisuuspäällikön Sysi-ahon (2016) mukaan henkilösuojainten käyttö on lisääntynyt ja muun muassa sen ansiosta työtapaturmien määrä on laskenut.

#### 4.1.2 Ovatko lainsäädännössä tapahtuneet muutokset vaikuttaneet työturvallisuuteen vai onko taustalla lisäksi jotain muuta?

Hallituksen työturvallisuuslain esityksen (HE 59/2002, 2.4) mukaan aiempi työturvallisuuslaki ei ilmentänyt riittävän selvästi työturvallisuuskulttuurin sekä siihen kuuluvaa turvallisuusajattelua sekä työolosuhteiden jatkuvan parantamisen periaatetta riittävän selkeästi. Lain kokonaisuudistuksessa asia korjattiin, joka on varmasti vaikuttanut lähiesimiesten mainitsemaan huolellisuuden lisääntymiseen. Kuitenkaan pelkästään työturvallisuuslailla ei voida muuttaa työturvallisuuskulttuuria, vaan siihen tarvitaan myös työnantajan ja työntekijöiden panos.

Hyvä turvallisuuskulttuuri on osaamista, ohjeistusta, ohjeiden ja toimintamallien omaksumista. Siihen kuuluvat myös valvonta, turvallisuuden tason arviointi ja sen kehittäminen. Työturvallisuuslaki on tukenut turvallisuuskulttuurin kehittymistä, mutta myös muut tekijät ovat vaikuttaneet kulttuurin parantumiseen. (Opetushallitus 2012.)

Turvallisuuskulttuurin parantumisen syynä voidaan nähdä monia seikkoja. Turvallisuuskulttuuria voidaan edistää turvallisuustyöllä, johon vaikuttaa sekä ulkoinen että sisäinen ohjaus. Muun muassa lainsäädäntö ja viranomaisten taholta tuleva valvonta ovat ulkoista ohjausta. Sisäiseen ohjaukseen vaikuttavat työpaikan yleisesti hyväksytyt periaatteet. Nämä normit määrittelevät sen, mikä koetaan tärkeäksi ja mihin halutaan sitoutua. (Opetushallitus 2012.)

Opetushallituksen (2012) mukaan työyhteisön yhteisesti hyväksymät turvallisuusperiaatteet määrittelevät asioita, jotka yhteisö kokee tärkeiksi, joihin se uskoo ja joihin sen halutaan sitoutuvan. Lähiesimiesten vastauksista voidaan päätellä, että työturvallisuutta katsotaan yhä vähemmän pelkkänä pakollisena toimena. Tästä voidaan päätellä, että lain lisäksi myös yritysten sisältä löytyy halu parantaa työturvallisuutta työpaikalla.

Voidaan päätellä, että työturvallisuuden kehittymiseen ovat vaikuttaneet sekä lakimuutokset että työpaikkojen sisäisten näkemysten muuttuminen turvallisuutta kohtaan. Työturvallisuuslaki on tukenut ja edistänyt työturvallisuuskulttuurin toteutumista sekä kehittymistä työpaikoilla.

#### 4.1.3 Onko työturvallisuudessa vielä jotain merkittäviä puutteita, joita voitaisiin parantaa?

Tulevaisuutta ajatellen kyselyn ehkä merkittävin kysyttävä asia oli lähiesimiesten mielipide työpaikan keskeisimmistä ongelmista ja kehittämiskohteista. 42 % lähiesimiehistä kertoi avoimessa kysymyksessä oman työpaikkansa keskeisimmät ongelmat ja kehittämiskohteet.

Vastaukset jakaantuivat neljään eri teemaan työturvallisuuden kehittämiseen liittyen: fyysiseen ympäristöön, sosiaaliseen ympäristöön, asenteisiin työturvallisuutta kohtaan sekä yhteistoimintaan yrityksen ulkopuolisten tahojen kanssa. Lisäksi 7 % lähiesimiehistä vastasi, ettei lisää kehitettävää oman yrityksen työturvallisuuteen enää juuri löydy.

Lähiesimiehistä 31 %:n mielestä fyysisessä työturvallisuudessa löytyy vielä omalla työpaikalla parannettavaa. Vastauksissa ilmeni muun muassa ennakkoinnin, tilojen ahtauden ja sisäilman laadun parantaminen. Työyhteisöön liittyvistä kehittämistarpeista mainitsi 27 % lähiesimiehistä. Mainintoja oli muun muassa epäkohtiin puuttumisista, työntekijöiden liikakuormituksista, tiedonkulun heikkoudesta sekä valvonnan määrän vähäisyydestä.

Asenteita kaipasi kehitettävän 24 % lähiesimiehistä omalla työpaikallaan. Vääränlaiset asenteet työturvallisuutta kohtaan saattavat aiheuttaa vaaratilanteita ja asioiden laiminlyöntiä. 11 % lähiesimiehistä piti yhteistoimintaa yhteistyökumppaneiden kanssa suurimpana haasteena työturvallisuudessa. Syiksi lähiesimiehet kertoivat muun muassa työturvallisuuden parantamisen tuottamat lisäkustannukset sekä eri käsitykset riittävästä työturvallisuuden tasosta.

Kyselyssä kysyttiin myös, tarvitsisivatko alaiset lisää tietoa työturvallisuuden toimenpiteistä, mikä heijastaa lähiesimiesten mielipiteitä alaisten turvallisuusosaamisesta. Ristiintaulukointi mielipiteistä ja vastaajien ikäryhmistä on esitelty tuloksien taulukossa 2. 28 % ikäluokasta 25–35-vuotiaat olivat sitä mieltä, että alaiset tarvitsisivat lisää tietoa työturvallisuuden toimenpiteistä. Vastaavasti ikäluokissa 46–55- sekä yli 55-vuotiaat tätä mieltä oli 95 % ja 93 %. Tästä voidaan päätellä, että nuoremmilla lähiesimiehillä saattaa olla enemmän vaatimuksia alaisille ja vanhemmat saattavat olla enemmän itse vastuunottavassa roolissa.

Vierasta kieltä (muu kuin suomi tai ruotsi) puhuvien määrä on kasvanut paljon työpaikoilla vaihtelevasti, ja tähän onkin syytä kiinnittää huomiota alakohtaisesti. Toimialasta riippumatta 61 % oli joko täysin tai osittain samaa mieltä väitteen kanssa. Kuitenkin alakohtainen vastausten vaihtelu oli suurta 100 %:sta 8 %:iin. Ensimmäistä äärilaitaa edustivat laivanrakennusala sekä rakentaminen ja projektinkehitys ja jälkimmäistä edusti metsäteollisuusala.

Yrityksen tehtävänä on määrittää, mitä kieltä tai kieliä se käyttää konsernikielenään sekä missä yhteyksissä ja toiminnoissa. (Lappalainen yms. 2010, 147.) Kielipolitiikan suunnittelu onkin tärkeää, sillä kieli ja kommunikointi ovat tärkeässä asemassa työturvallisuuden toteutumisessa. Kommunikointi kaikkien työntekijöiden ja esimiesten välillä tulisi olla sujuvaa turvallisuuden takaamiseksi.

#### 4.2 Työturvallisuuden kehittyminen

Suomen työturvallisuuden viimeaikaista kehittymistä puoltavat niin työtä varten tehdyn kyselytutkimuksen tulokset, tutkimusongelmaan vastaaminen kuin tämän työn viitekehityksessä esitellyt tutkimukset. Seuraavaksi kerrotaan molemmista ydinasiat ja niistä tehdyt päätelmät.

Kyselylomakkeen tutkimustulokset osoittivat, että työturvallisuus on menossa ainakin kyselyyn osallistuneilla toimialoilla parempaan suuntaan. Vastanneiden lähiesimiesten toimialat olivat automaatio- ja sähkövoimatekniikka, laivanrakennusala, logistiikka- ja kuljetusala, metsäteollisuusala, rakentaminen ja projektikehitys, sairaanhoitoala sekä sähköala.

Kyselystä saatujen tutkimustulosten perusteella voidaan olettaa, että työturvallisuuden taso jakaa mielipiteitä eri aloilla, mutta suurin osa vastanneista lähiesimiehistä pitää työturvallisuuden tason kokonaisvaltaisesti kehittyneen viime vuosina.

Tutkimusongelmiin liittyvien kysymysten vastausten perusteella voidaan olettaa, että työturvallisuus on kehittynyt paljon, mutta voidaan kehittää vielä lisää. Erityisesti asenteiden kehitystä on tapahtunut, mutta niiden kehittymistä toivottaisiin vielä lisää. Asenteita ei pystytä muuttamaan pakottamalla, vaan sen täytyy tapahtua ennemminkin työntekijöiden tukemisen ja tiedon antamisen kautta. Työturvallisuuden merkitys on jo kasvanut ja kasvaneen edelleen.

Yhteistoiminta erityisesti asiakkaiden kanssa oli myös yksi lähiesimiesten mielestä kehittämistä kaipaava osa-alue. Yhteistoiminta on osittain myös asenteista kiinni ja siksi myös asenteiden muutos esimerkiksi tietoa lisäämällä työturvallisuutta koskien on hyvin tärkeää.

Kyselytutkimuksen tueksi viitekehyksessä esiteltiin Tapaturmavakuutuskeskuksen diagrammin avulla yrittäjien palkansaajien kuolemaan johtaneet työpaikkatapaturmat sekä palkansaajien kuolemaan johtaneet työmatkatapaturmat. Vertailuksi otettiin Tilastokeskuksen diagrammi palkansaajien työpaikkatapaturmista.

Palkansaajien kuolemaan johtaneissa työtapaturmissa vuosina 1999–2014 on selkeästi tapahtunut kehitystä. Vaikka tällaisia työtapaturmia on ollut 2000-luvulla alle sata vuositasolla, niitä on onnistuttu silti vähentämään. Kuviossa pylväät eivät madallu tasaisesti vuosi vuodelta, mutta tapahtunut muutos pystytään kuitenkin näkemään vertailemalla diagrammin kahta ajanjaksoa, 1999–2006 ja 2007–2014. Ensimmäisellä ajanjaksolla tapauksia on vuotuisesti 65:n ja 91:n välillä ja jälkimmäisellä 31:n ja 66:n välillä.

Tilastokeskuksen diagrammissa palkansaajien työpaikkatapaturmat ovat vähentyneet melko tasaisesti. Tämä on helpommin selitettävissä kuin palkansaajien kuolemaan johtaneiden työtapaturmien määrä, sillä niitä on määrällisesti paljon enemmän. Työturvallisuuden kehittyessä ennakkoinnilla helposti estettävissä olevia lievempiä tapaturmia on pystytty karsimaan onnistuneesti.

Edellisten lisäksi viitekehyksessä esiteltiin Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri vuodelta 2013, mikä tuloksista käy ilmi, että työolojen kehityksen suunta on ollut tasaisesti ylöspäin monen asian kohdalla. Barometreja on tehty aina vuodesta 1992 ja siten saadaan kattava kuva työolojen kehittymisestä. Kattavuutta lisää myös vastaajamäärän suuruus, mikä oli 1755 vuonna 2013.

Vuoden 2013 barometria varten tehdyssä kyselyssä on käytetty mielipidettä kartoittavia vastausvaihtoehtoja. Asteikko on ollut melkein kaikissa kysymyksissä 1-5, joista vaihtoehto 1 on vastannut muun muassa jotain seuraavista vaihtoehtoista: kyllä varmasti, erittäin hyvin, paljon parempi, selvästi parempaan suuntaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 123–129). Myönteisten vastauksien osuus monessa kohtaa on kasvanut vuosi

vuodelta. Tästä voidaan olettaa, että myös asenteet ja mielipiteet asioita, kuten työturvallisuutta kohtaan ovat kehittyneet.

#### 4.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä eli sitä mittaako se sitä, mitä sen on tarkoitus mitata (KvantiMOTV 2008). Tutkimuksen tarkoituksena oli mitata, miten työturvallisuus on kehittynyt lähiesimiesten näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä asiat ovat kehittyneet ja mihin suuntaan kehittyminen on mennyt: eteenpäin vai taaksepäin. On myös mahdollista, että työturvallisuuden taso on pysynyt ennallaan.

Validiteetti pitää sisällään myös tarpeeksi kattavan mittauksen (KvantiMOTV 2008). Se on mielestäni hyvä tutkimuksessa, sillä kyselyyn osallistui 78 lähiesimiestä. Kyselyn aloina olivat automaatio- ja sähkövoimatekniikka, laivanrakennusala, logistiikka- ja kuljetusala, metsäteollisuusala, rakentaminen ja projektikehitys, sairaanhoitoala sekä sähköala. Ainakin näille aloille tutkimustuloksia voidaan soveltaa.

Myös ajoituksen onnistuminen on tärkeää, jotta tutkimus on validi. Mielestäni tutkimus ajoitettiin melko oikeaan aikaan. Yli 13 vuotta alalla työskennelleillä lähiesimiehillä oli parhaat mahdollisuudet arvioida kokonaisuudessaan, miten lain astuminen voimaan on vaikuttanut työturvallisuuden kehittymiseen omalla alalla. Tällaisia henkilöitä oli vastaajista 75 %. Kuitenkin yli kymmenen vuotta työskennelleitä oli vastaajista 91 % ja hekin ovat voineet kattavasti huomata työturvallisuuden kehittymisen työskennellessään alalla. (KvantiMOTV 2008.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan työssä tutkimuksen luotettavuutta. Wrightin (1979, 47) mukaan reliabiliteetti sisältää stabiliteetin käsitteen. Stabiliteetti on hyvä silloin, kun olosuhteet ja vastaajien mielialat eivät vaikuta vastauksiin. Kyselyyn vastaajat saivat vapaaehtoisesti vastata heille sopivaan aikaan, joten uskoisin stabiliteetin olevan hyvä.

Reliabiliteetti sisältää siis vastaajien luotettavuuden. Jopa neljännes kyselyyn osallistuneista lähiesimiehistä kertoi työskennelleensä alalla yli 30 vuotta. Tämä antaa tutkimukseen kokeneita ja luotettavia vastauksia. Myös pitkät ja kuvaavat vastaukset puolsivat sitä, että vastaajat täyttivät kyselyn ajan sekä ajatuksen kanssa.

Myös tutkimuksen toistettavuus on keskeinen asia, jotta tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä. Uskon, että vastaavanlaiset tulokset saataisiin myös, jos kysely tehtäisiin kyseisten yrityksen eri lähiesimiehille. Samalla alalla eri yrityksissä tulokset saattaisivat hieman vaihdella, sillä myös työyhteisö vaikuttaa työturvallisuudesta huolehtimiseen. (Hirsjärvi ym. 2004, 216.)

Kyselynä toteutettu tutkimus sisältää omat mahdolliset haittansa. Vastaajien suhtautuminen tutkimukseen sekä vastausten rehellisyys ja huolellisuus saattavat vaihdella. (Hirsjärvi ym. 2004). Suurin osa vastaajista vastasi kuitenkin tunnollisesti jokaiseen kohtaan sekä useammalla lauseella avoimissa kysymyksissä. Tämä lisäsi vastaajien luotettavuutta ja että he halusivat antaa luotettavaa tietoa työturvallisuuden kehittymisestä. Vastausvaihtoehtojen mahdollista suppeutta pyrittiin korvaamaan ottamalla suljetuiden kysymysten tueksi myös avoimia kysymyksiä.

Viitekehyksen lähteet olivat mielestäni luotettavia. Materiaalia hyödynnettiin luotettaviksi miellettyistä lähteistä, kuten oikeusministeriön omistamasta Finlexistä. Lisäksi valtioneuvoston omistama sosiaali- ja terveysministeriötä, EU:n organisaationa toimivaa Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirastoa ja viranomaisen asemassa toimivaa Tilastokeskusta voidaan pitää luotettavina lähteinä. (Sosiaali- ja terveysministeriö; Työturvallisuuskeskus 2006; Tilastokeskus.)

#### 4.4 Työn arviointi

Tutkimus onnistui mielestäni hyvin valideetiltaan ja reliabiliteetiltaan, joista on kerrottu edellisessä luvussa. Erityisesti kyselytulosten peilaaminen teoriaan on tuonut luotettavuutta kyselytutkimukselle, sillä tulokset tukevat toisiaan. Uskon, että työstä hyödytään, sillä se tiivistää viime aikoina tapahtuneen työturvallisuuden kehittymisen.

Vaikka tutkimuksessa on pyritty työturvallisuuden kokonaisvaltaiseen tarkasteluun, tutkimuksessa on myös puutteita. Kyselytutkimus ei kattanut kaikkia toimialoja, mutta viitekehyksessä käsiteltyjen tutkimuksien vastaajamäärät olivat suuria ja siten paljon useamman alan työturvallisuus oli otettu huomioon. Tämän työn kyselyyn osallistui 78 vastaajaa, mitä voidaan pitää melko kattavana määränä. Tällä pyrittiin myös minimoimaan satuman vaikutus vastauksiin.



Vastaajien mukaan kyselyn pituus olisi voinut olla hieman lyhyempi. Kysely oli pitkähkö, vaikka kysymysten määrää karsittiin ja joitakin kysymyksiä yhdistettiin. Suurin osa vastaajista vastasi kuitenkin jokaiseen kysymykseen ja tietoa saatiin kattavasti halutuista asioista. Lisäksi joiltakin vastaajilta tuli kritiikkiä kyselyssä käytetystä sanastosta. Eri työpaikoilla on käytössä erilaisia termejä, joten on ymmärrettävää, että yksi sana ei ole paras kaikille aloille.

Kyselyssä mainittuja lakeja olisi voitu avata, jotta suurempi osa lähiesimiehistä olisi ymmärtänyt lakien tuomat keskeisimmät muutokset. Kyselyn pituus olisi tästä kuitenkin vain kasvanut. Tämä puute kuitenkin saatiin korjattua kysymällä lähiesimiehiltä, ovatko he viime aikoina havainneet, että joihinkin työturvallisuuden osa-alueisiin olisi viime aikoina kiinnitetty enemmän huomiota. Tämän kysymyksen monissa vastauksissa oli aiheita, jotka ovat lakimuutoksien synnyttämiä. Vaikka kaikki vastaajista eivät tunnustaneet lakeja, niin tämän kysymyksen avulla lähiesimiehet pystyivät kertomaan havainnoistaan työpaikalla.

Toimeksiantajana ollut Työsuojelupäälliköt ry sai tutkimuksen avulla tietoa työturvallisuuden kehittymisen nykytilasta tietyillä toimialoilla Suomessa. Aihetta ei ole aiemmin tutkittu muilta osin kuin lähinnä työtapaturmia ja sairauspoissaoloja tilastoimalla. Käytännön tasolla Työsuojelupäälliköt ry voi mahdollisesti käynnistää tutkimuksen perusteella kehityshankkeita, jotka palvelevat jäsenistöä ja heidän edustamiaan yrityksiä. Lisäksi yhdistys välittää tutkimuksen kautta saadut tiedot tutkimuksessa mukana olleille yrityksille, jotta nämä voivat suunnitella ja parantaa toimintaa osaltaan sekä toteuttaa koulutusta ja eri kehityshankkeita.

#### 4.5 Oma oppiminen ja jatkotutkimusaiheet

Opin tämä työtä tehdessä tieteellistä kirjoittamista, etsimään ja hyödyntämään lähteitä sekä vertailemaan kirjallisuutta. Lisäksi opin punnitsemaan lähteiden luotettavuutta, löytämään asiantuntijoiden teoksia sekä valitsemaan juuri tämän työn kannalta oleelliset lähteet. Lakeihin liittyen opin säädöstekstien vertailua sekä hallituksen esitysten tutkimista ja tulkitsemista.

Tein työtä varten ensimmäistä kertaa laajan kyselylomakkeen. Haastavinta oli kysymysten aiheiden päällekkäisyyksien välttäminen sekä kyselyn pituuden pitäminen kohtuullisena. Kyselylomakkeiden vastauksia käsitellessä haastavinta ja työläintä oli avoimien

vastauksien ryhmittely ja samojen teemojen löytäminen. Onnistuin kuitenkin siinä mielestäni hyvin.

Opin myös käyttämään laajemmin IBM SPSS Statistics -järjestelmää, jota käytin työssä vastausten analysointiin. Ennen työtä minulla oli perustaidot siihen, mutta en ollut käsitellyt muita kuin esimerkiksi tarkoitettuja tietoja. Siksi oli todella mielenkiintoista tehdä järjestelmällä yhteenvetoja, jotka tarkoittivat oikeasti jotakin.

Opinnäytetyössä olisi voitu käsitellä työturvallisuutta kattavammin, mutta silloin työstä olisi tullut liian laaja. Yksi jatkotutkimusehdotus on, että vastaavanlainen tutkimus tehtäisiin kyselyyn osallistuneiden vastaajien aloille joidenkin vuosien kuluttua. Toinen vaihtoehto olisi, että kyselytutkimus tehtäisiin eri aloille kuin tässä työssä. Kolmas vaihtoehto olisi se, että kyselyssä hyödynnettäisiin lähiesimiesten lisäksi myös lähiesimiesten alaisien, muiden esimiesten ja työnantajien näkemystä työturvallisuuden kehittymisestä.

Vastaavanlainen työ voitaisiin tehdä painottaen työterveyttä, sillä tässä työssä painopiste oli työturvallisuudessa. Molemmat kuuluvat työsuojeluun, joka onkin englanninkielellä "occupational safety and health". Työterveys on tutkimuskohteena niin laaja, että sitä voitaisiin tutkia omana aiheena. Myös psyykkistä työturvallisuutta käsittelevä työ olisi hyvä jatkotutkimusaihe, sillä tämä työ ei keskity siihen.

## Lähteet

Bartlett Christopher & Ghoshal Sumantra 1997. The Myth of the Generic Manager. New personal competencies for new management roles. California Management Review. Vol.40, No.1. 92–116. [https://www1.ethz.ch/entrepreneurship/education/lectures/Alliance\\_Advantage/Roles\\_Bartlett\\_Goshal\\_1997](https://www1.ethz.ch/entrepreneurship/education/lectures/Alliance_Advantage/Roles_Bartlett_Goshal_1997). Luettu 21.1.2016.

EUR-Lex 2004. Komission tiedonanto. KOM/2004/0062. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A52004DC0062>. Luettu 18.1.2016.

EUR-Lex 2008. Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 1338/2008. Euroopan unionin virallinen lehti. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2008.354.01.0070.01.FIN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2008.354.01.0070.01.FIN). Luettu 18.1.2016.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto a. Työsuojelulainsäädäntö. <https://osha.europa.eu/fi/safety-and-health-legislation>. Luettu 18.1.2016.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto b. Työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva puitedirektiivi. <https://osha.europa.eu/fi/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>. Luettu 18.1.2016.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2014. Työperäinen stressi – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kampanjassa kehoitetaan työnantajia ja työntekijöitä torjumaan sitä yhdessä. Lehdistötiedote. <https://osha.europa.eu/fi/about-eu-osha/press-room/work-related-stress-eu-osha-campaign-calls-on-employers-and-workers-to-tackle-it-together>. Luettu 18.1.2016.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2015a. Euroopan työsuojeluviikko: yhteistyöllä stressi hallintaan! Lehdistötiedote. <https://osha.europa.eu/fi/about-eu-osha/press-room/european-week-safety-and-health-work-let%E2%80%99s-work-together-manage-stress>. Luettu 18.1.2016.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2015b. EU:n mielipidetutkimukset työterveydestä ja työturvallisuudesta. <https://osha.europa.eu/fi/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work>. Luettu 18.1.2016.

Euroopan unionin virallinen lehti, 2003. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?qid=1453208615093&uri=CELEX:32003L0088>. Luettu 18.1.2016.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta. HE 43/2006. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2006/20060043>. Luettu 21.1.2016.

HE 59/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2002/20020059>. Luettu 21.1.2016.

HE 277/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle työtapaturma- ja ammattitautilaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/2014027>. Luettu 23.1.2016.

Hietala, Harri & Hurmalainen, Mikko & Kaivanto, Keijo 2013. Työsuojeluvastuuopas. Talentum Media Oy. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10. uudistettu painos. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Kuusela, Vesa 2000. Tilastografiikan perusteet. Oy Edita Ab. Helsinki.

KvantiMOTV 2008. Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. [Http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html). Luettu 22.2.2016.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Finlex. [Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044). Luettu 23.2.2016.

Lappalainen, Hanna & Sorjonen, Marja-Leena & Vilkuna, Maria 2010. Kielellä on merkitystä. Näkökulmia kielipolitiikkaan. Helsinki. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia.

Lemmetyinen, Mikko. NCC Rakennus Oy:n työturvallisuuspäällikkö. Sähköpostihaastattelu 10.12.2015.

Opetushallitus 2012. Opetushallituksen turvallisuusopas. Turvallisuuskulttuuri ja johtaminen. [Http://www.oph.fi/opetustoimen\\_turvallisuusopas/turvallisuuden\\_edistamisen/ammattillisen\\_oppilaitoksen\\_turvallisuustyon\\_organisointi/turvallisuuskulttuuri\\_ja\\_johtaminen](http://www.oph.fi/opetustoimen_turvallisuusopas/turvallisuuden_edistamisen/ammattillisen_oppilaitoksen_turvallisuustyon_organisointi/turvallisuuskulttuuri_ja_johtaminen). Luettu 23.2.2016.

Saaranen-Kauppinen, Anita; Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html). Luettu 23.2.2016.

Sainio, Jaakko 2010. Esimiehen työoikeus. Lakimiesliiton kustannus, Vantaa.

Siiki, Pertti 2006. Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Ministeriö. [Http://stm.fi/ministerio](http://stm.fi/ministerio). Luettu 23.2.2016.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2004. Työsuojelu Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2004:5. Työsuojeluosasto. Tampere. [Http://www.turvallisuusutiset.fi/binary/file/-/id/36/fid/753](http://www.turvallisuusutiset.fi/binary/file/-/id/36/fid/753). Luettu 21.1.2016.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 3.4.2015. Uusi työtapaturma- ja ammattitautilaki voimaan 2016. [Http://stm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/uusi-tyotapaturma-ja-ammattitautilaki-voimaan-2016](http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/uusi-tyotapaturma-ja-ammattitautilaki-voimaan-2016). Luettu 23.2.2016

Sysi-aho, Janne. Työturvallisuuspäällikkö, Tapaturmavakuutuskeskus. Sähköpostihaastattelu 18.2.2016.

Tapaturmavakuutuskeskus 2015a. Työtapaturma- ja ammattitautilaki voimaan 1.1.2016. Muokattu 21.12.2015 [Http://www.tvk.fi/fi/Uutiset/tyotapaturma-ja-ammattitautilaki-voimaan-1.1.2016](http://www.tvk.fi/fi/Uutiset/tyotapaturma-ja-ammattitautilaki-voimaan-1.1.2016). Luettu 23.1.2016.

Tapaturmavakuutuskeskus 2015b. Työtaturmat – tilastojulkaisu 2015. [Http://www.epressi.com/media/userfiles/13843/1447402022/tilastojulkaisu2015\\_fi-nal.pdf](http://www.epressi.com/media/userfiles/13843/1447402022/tilastojulkaisu2015_fi-nal.pdf). Luettu 23.1.2016.

Tapaturmavakuutuskeskus 2016. Ajankohtaista. [Http://www.tvk.fi](http://www.tvk.fi). Luettu 22.2.2016.

Tamminen, Jukka 2009. Työturvallisuuskeskus. Työympäristön arviointi – Työkirja arvioinnin tekemiseksi. [Http://www.ttk.fi/files/1299/Tyoympariston\\_arviointi.pdf](http://www.ttk.fi/files/1299/Tyoympariston_arviointi.pdf). Luettu 23.2.2016.

Tamminen, Jukka 2015. Toiminnanjohtaja, Työsuojelupäälliköt ry. Puhelinhaastatteluja syyskuu - joulukuu 2015.

Tamminen, Jukka 2016. Toiminnanjohtaja, Työsuojelupäälliköt ry. Sähköpostihaastattelu 27.2.2016.

Tilastokeskus. Tilastokeskus. [Http://www.stat.fi/org/index.html](http://www.stat.fi/org/index.html). Luettu 1.3.2016.

Tilastokeskus 2015 (STAT). Työtaturmat 2013. Työmarkkinat 2015. Helsinki. [Http://www.stat.fi/til/ttap/2013/ttap\\_2013\\_2015-11-27\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/ttap/2013/ttap_2013_2015-11-27_fi.pdf). Luettu 17.2.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työolobarometri - Syksy 2013. 2014. Työ ja yrittäjyys 32/2014. [Https://www.tem.fi/files/40839/TEMjul\\_32\\_2014\\_web\\_09092014.pdf](https://www.tem.fi/files/40839/TEMjul_32_2014_web_09092014.pdf). Luettu 21.1.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. Työolobarometrit ja muut selvitykset. [Https://www.tem.fi/tyo/tyoelaman\\_laatu/tyoolobarometri\\_ja\\_muut\\_selvitykset](https://www.tem.fi/tyo/tyoelaman_laatu/tyoolobarometri_ja_muut_selvitykset). Luettu 19.2.2016.

Työsuojeluhallinto, 2014. Autonkuljettajan ajo- ja lepoajat. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 27. Tampere. [Http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2014/03/Autonkuljettajan\\_ajo\\_ja\\_lepoajat\\_TSO27\\_netti.pdf](http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2014/03/Autonkuljettajan_ajo_ja_lepoajat_TSO27_netti.pdf). Luettu 23.1.2016.

Työsuojelupäälliköt ry 2009. Työsuojelupäälliköt ry:n säännöt. [Http://www.finnsafe.net/fin/images/pdf/TSP\\_saannot\\_2010.pdf](http://www.finnsafe.net/fin/images/pdf/TSP_saannot_2010.pdf). Luettu 1.3.2016.

Työsuojelupäälliköt ry 2015. [Http://www.finnsafe.net](http://www.finnsafe.net). Luettu 1.3.2016.

Työturva, 2013. Työturvallisuuslaki (738/2002). [Http://www.tyoturva.fi/files/1196/Tyoturvalaki\\_suomi.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/1196/Tyoturvalaki_suomi.pdf). Luettu 21.1.2016.

Työturvallisuuskeskus 2006. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. Koonneet Harjanne, Kerttuli; Penttinen, Aulikki (Toim. Strann, Liisa). Salpausselän Kirjapaino Oy. Helsinki. 3. korjattu painos.

Työturvallisuuskeskus. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö. [Http://www.ttk.fi/tyosuojelun\\_yhteistoiminta/tyosuojelun\\_yhteistoimintahenkilosto](http://www.ttk.fi/tyosuojelun_yhteistoiminta/tyosuojelun_yhteistoimintahenkilosto). Luettu 17.2.2016.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Finlex. [Https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738). Luettu 21.1.2016.

Työturvallisuuslaki (kumottu) 28.6.1958/299. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1958/19580299>. Luettu 21.1.2016.

Wright, Sonia & Rosenbaum, Sonia. 1979. Quantitative Methods and Statistics. A Guide to Social Research. Sage Publications Beverly Hills London.

## Liite 1. Kyselylomake



### Kysely lähiesimiehille työturvallisuuden kehittymisestä

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 1.12.2015 0.00 ja päättyy 18.12.2015 23.59

Hei! Olen Kaisa Tamminen Metropolia Ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä Työsuojelupäälliköt ry:lle. Kyselyyn vastaamalla autat minua selvittämään, miten työturvallisuus on muuttunut viime vuosien aikana lähiesimiesten näkökulmasta.

Väittämässä valitse parhaiten sopiva vaihtoehto. Avoimiin kysymyksiin voit vastata omien kokemusten perusteella. Muistathan vastata kaikkiin väittämiin ja avoimiin kysymyksiin sekä painaa lopuksi tallenna-painikkeesta. Vastaathan kyselyyn viimeistään **18.12.2015**. Taustatiedot kerätään vastausten tilastollista käsittelyä varten. Vastauksien tiedot käsitellään luottamuksellisesti. Vastauksia ei voida yhdistää yksittäisiin henkilöihin.

Selitykset väitteiden vastausvaihtoehtoille:

- 5 TS = Täysin samaa mieltä
- 4 OS = Osittain samaa mieltä
- 3 ES = Ei samaa eikä eri mieltä (pysynyt samana)
- 2 OE = Osittain eri mieltä
- 1 TE = Täysin eri mieltä

#### Taustatiedot

- Ikä  alle 25  
 25-35  
 36-45  
 46-55  
 yli 55

- Sukupuoli  Nainen  Mies

- Toimiala  automaatio- ja sähkövoimatekniikka  
 laivanrakennusala  
 logistiikka- ja kuljetusala  
 metsäteollisuusala  
 rakentaminen ja projektikehitys  
 sairaanhoitoala  
 sähköala  
 vakuutusala  
 yhdyskuntasuunnittelu

Työskentelyvuodet  
yrityksessä

Työskentelyvuotesi alalla

Tehtävänimikeesi  
yrityksessä

Suorien alaisten lukumäärä  alle 5  
 5-10  
 11-20  
 21-30  
 yli 30

### Roolit organisaatiossa

Tiedätkö ketkä henkilöt ovat vastuussa mistäkin työsuojeluorganisaation toiminnasta?  Kyllä  Ei

Kuvaile lyhyesti rooliasi  
lähiesimiehenä yrityksessä.

Keillä on työpaikallasi  
mahdollisuus osallistua  
työturvallisuuden  
parantamiseen?

Millä tavalla olet osallisena  
työpaikkasi työturvallisuus-  
toimintaan?

Millaista koulutusta ja  
tietoa olet saanut  
työturvallisuuteen liittyen?

Haluaisitko lisäkoulutusta tai -tietoa työturvallisuudesta?  Kyllä  Ei  Millaista?

### Fyysinen työympäristö

Selitykset väitteiden vastausvaihtoehdoille:

5 TS = Täysin samaa mieltä    4 OS = Osittain samaa mieltä    3 ES = Ei samaa eikä eri mieltä (pysynyt samana)  
2 OE = Osittain eri mieltä    1 TE = Täysin eri mieltä



Fyysinen työympäristö	5 = TS	4 = OS	3 = ES	2 = OE	1 = TE
Työtilojen turvallisuus (kuten järjestys ja siisteys) on kasvanut viime vuosina.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalitiilojen turvallisuus (kuten järjestys ja siisteys) on kasvanut viime vuosina.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelytilojen turvallisuuteen on alettu kiinnittämään enemmän huomiota.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kulkukäytävien ja poistumisteiden esteettömyyteen on kiinnitetty viime vuosina enemmän huomiota.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan tarpeelliset varoituskilvet ja opasteet ovat entistä selkeämmin näkyvillä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paloturvallisuudesta on huolehdittu entistä paremmin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkoneiden sekä työvälineiden käyttöön on suhtauduttu entistä huolellisemmin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvälineiden kunnossapitoon ja tarkastamiseen on suhtauduttu entistä huolellisemmin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilönsuojainten käyttöön sekä huoltamiseen on suhtauduttu entistä huolellisemmin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla on kiinnitetty entistä paremmin huomioita työntekijälle haitallisiin tekijöihin (kuten melu, kemikaalit ym.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön ergonomiaan on kiinnitetty entistä enemmän huomiota.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksintyöskentelyä on pyritty välttämään enemmän viime vuosina.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaaratilanteisiin on kiinnitetty entistä enemmän huomiota.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaaratilanteiden ennaltaehkäisyyn on kiinnitetty entistä enemmän huomiota.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Ammattitaudit, työtaturmat ja sairauspoissaolot

Ammattitaudit, työtaturmat ja sairauspoissaolot	5 = TS	4 = OS	3 = ES	2 = OE	1 = TE	Mistä tämä voisi johtua?
Sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt viime vuosien aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Työkykyä vähentävien tapaturmat ovat vähentyneet viime vuosien aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Työkyvyttömyyteen johtaneet tapaturmat ovat vähentyneet viime vuosien aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

### Ammattitaudit, työtaturmat ja sairauspoissaolot

Onko työpaikallasi esiintynyt ammattitauja viimeisen vuoden aikana?  Kyllä  Ei

Mistä ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt ovat johtuneet?

Toteutuuko työpaikalla nolla tapaturmaa-periaate? Mistä voisi johtua, että toteutuu/ei toteudu?

Millaiseksi koet työpaikkasi turvallisuuden itsesi sekä alaittesi kohdalla?

### Psyykinen ja sosiaalinen työympäristö

Psyykinen työympäristö	5 = TS	4 = OS	3 = ES	2 = OE	1 = TE
Alaisten työvikeys on parantunut viime vuosien aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alaisten motivaatio työhön on parantunut viime vuosien aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkahäirinnän määrä on vähentynyt viime vuosina.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten alaiset voivat vaikuttaa työhönsä (esimerkiksi työn rytmi, sisältö, työvälineet, tehtävät)?

Sosiaalinen työympäristö	5 = TS	4 = OS	3 = ES	2 = OE	1 = TE
Vuorovaikutus esimiehen/-miesten ja alaisten välillä on parantunut muutaman viime vuoden aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla vallitsee aiempaa parempi yhteenkuuluvaisuuden tunne, "me-henki".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilösuhteet ovat keskimäärin parantuneet tai pysyneet hyvinä viime vuosien aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonkulku on nopeutunut työpaikalla viime vuosien aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Perehdyttäminen, työhönohastus ja koulutus**

Perehdyttäminen ja työhönohastus

	5 = TS	4 = OS	3 = ES	2 = OE	1 = TE
Työntekijät on perehdytetty työhön ja työohjeisiin entistä paremmin viime vuosina.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvälineisiin perehdyttäminen on ollut viime vuosina huolellisempaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmenetelmiin perehdyttäminen on viime vuosina ollut huolellisempaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden perehdytykseen käytetty aika on kasvanut viime vuosien aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan henkilökunnan ensiapukoulutuksen laatu ja määrä on parantunut viime vuosien aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poikkeuksellisiin olosuhteisiin on viime vuosina varauduttu paremmin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koulutus

Kyllä    Ei

Onko alaisillasi mielestäsi riittävästi tietoa työturvallisuuden toimenpiteistä?

Millaista koulutusta alaisillesi on annettu työsuojelusta ja työturvallisuudesta?

Mistä työturvallisuuden osa-alueista voisi olla enemmän tietoa?

**Yhteistoiminta**

Yhteistoiminta

Kyllä    Ei

Tehdäänkö työpaikalla työpaikkaselvityksiä?

Selvitetäänkö kaikki työtapaturmat?

Yhteistoiminta

	5 = TS	4 = OS	3 = ES	2 = OE	1 = TE
Yhteistyö lähiesimiesten ja työntekijöiden välillä työturvallisuuteen liittyvien asioiden kannalta on lisääntynyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla on entistä parempi mahdollisuus osallistua yhteistoimintaa koskeviin asioihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisten työpaikkojen määrä työpaikassa on kasvanut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vieraiden työkohteiden tapaturmavaaroihin on kiinnitetty enemmän huomiota.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vierasta kieltä (muu kuin suomi tai ruotsi) puhuvien määrä on lisääntynyt työpaikalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka organisaatiossa yhteistyö sidosryhmien kanssa sujuu työturvallisuutta koskevilla asioilla?

**Asenteet työturvallisuuteen**

Asenteet työturvallisuuteen

	5 = TS	4 = OS	3 = ES	2 = OE	1 = TE
Turvallisuusohjeiden noudattamiseen työyhteisössä suhtaudutaan myönteisemmin kuin aikaisempina vuosina.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuojelutoimintaan työyhteisössä suhtaudutaan myönteisemmin kuin aikaisempina vuosina.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla noudatetaan yleisesti mielellään työturvallisuusohjeita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Onko oma asenteesi työturvallisuutta kohtaan muuttunut viime vuosien aikana?   Miten?

### Työturvallisuuden kehittyminen

Työturvallisuuden kehittyminen

Oletko ollut töissä nykyisellä alalla vuodesta 2002 tähän päivään?  Kyllä  Ei

Onko työturvallisuuslain (738/2002) kokonaisuudistus näkynyt jollain lailla työpaikallasi? Miten?

Onko laki työsuojelun valvon-nasta ja työpaikan työsuojelu-yhteistoiminnasta (44/2006) näkynyt jollain lailla työpaikallasi? Miten?

Mitkä ovat mielestäsi keskeisimmät ongelmat ja kehittämiskohteet työpaikkasi työturvallisuuteen liittyen?

Onko viime aikoina kiinnitetty enemmän huomiota joihinkin työturvallisuuden osa-alueisiin?

### Omat kommentit

Haluatko vielä lisätä jotain? Sana on vapaa.

### Tietojen lähetyk

Tallenna

Kiitos vastauksestasi!