



# YHTEISTEN TYÖPAIKKOJEN TURVALLISUUS

**Merja Mynttinen**

**Opinnäytetyö**

**YLEMPI AMK-TUTKINTO**

**Joulukuu 2006**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**  
Tekniikka ja liikenne

Tekijä  MYNTTINEN, Merja	Julkaisun laji Opinnäytetyö	
	Sivumäärä 56	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen <span style="float: right;">saakka</span>	
Työn nimi YHTEISTEN TYÖPAIKKOJEN TURVALLISUUS  Yhteisellä työpaikalla toimimisen turvallisuuden tarkastelu työturvallisuuslain, työsuojelutarkastajan työn ja eri toimijoiden näkökulmasta.		
Koulutusohjelma Ylempi ammattikorkeakoulututkinto, hyvinvointiteknologian koulutusohjelma		
Työn ohjaajat Siistonen, Matti Matilainen, Jorma Varonen, Unto		
Toimeksiantaja HÄMEEN TYÖSUOJELUPIIRI		
Tiivistelmä  Tutkimuksen lähtökohtana oli yhteisellä työpaikalla toimimisen turvallisuuden tarkastelu työturvallisuuslain vaatimusten ja työsuojelutarkastajan työn näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli purkaa työturvallisuuslain yhteisiä työpaikkoja koskevat velvoitteet konkreettisempaan muotoon sekä saada kenttähaastattelujen ja havainnoinnin avulla priorisoitua ne asiat, joihin työsuojelutarkastuksilla tulee ensisijaisesti kiinnittää huomiota.  Tutkimus tehtiin viidessä elintarvikealan yrityksessä. Haastattelulistat valmisteltiin työturvallisuuslain velvoitteiden pohjalta erikseen tilaajalle, toimittajalle ja työntekijöille. Havainnointityökaluna käytettiin Elmeri+ menetelmää.  Keskeisiksi kehittämiskohteiksi todettiin seuraavat: turvallisuuden huomiointi alihankkijoiden valinnassa, turvallisuusasioiden kirjaaminen sopimukseen, säännölliset palaverikäytännöt, vaarojen tunnistaminen ja arviointi myös ulkoistetuista töistä, tapaturmien tutkinta ja yhteinen käsittely, ulkoistettujen töiden valvonta, perehdyttäminen ja opastus sekä turvallisuuden tason mittaaminen.  Yhteenvedona voidaan todeta, että kaikissa kohdeyrityksissä yhteisten työpaikkojen turvallisuusasiat ovat ainakin jollakin tasolla esillä, mutta hallintamenettelyt eivät ole kattavia ja systemaattisia. Ulkoistettujen töiden turvallisuustaso ei vielä kaikilta osin ”edistyneimmissäkään” yrityksissä ole samalla tasolla kuin yrityksen oma turvallisuustoiminta. Toisaalta joidenkin alihankkijoiden turvallisuuskäytännöt ovat kehittyneempiä kuin tilaajan, joten hyvien käytäntöjen siirtymistä voi tapahtua molempiin suuntiin.		
Avainsanat (asiasanat) yhteinen työpaikka, työturvallisuus		

Author  MYNTTINEN, Merja	Type of publication Bachelor's thesis	
	Number of pages 56	Language Finnish
	Confidentiality  Secret until <input type="checkbox"/>	
Name of thesis SAFETY IN SHARED WORKPLACES		
Investigation into the safety of operations at shared workplaces from the perspective of the Occupational Safety and Health Act, the work of occupational safety and health inspectors and other players.		
Degree programme Higher polytechnic degree, degree programme in welfare technology		
Thesis instructors Siistonen, Matti Matilainen, Jorma Varonen, Unto		
Orderer OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH INSPECTORATE OF HÄME		
Summary		
<p>The starting point of the study was to investigate the safety of operations at shared workplaces from the perspective of the requirements of the Occupational Safety and Health Act (OSH Act) and the work of occupational safety and health inspectors. The aim of the study was to view the obligations of the OSH Act for shared workplaces in practice and, by means of interviews and observations at the workplaces, prioritise the matters to be given primary attention at workplace inspections.</p> <p>The study covered five enterprises of food industry. The interview lists were prepared on the basis on the obligations of the OSH Act individually for the client, contractor and employees. The observation instrument was the ELMERI method.</p> <p>The following conditions were found to be important areas for development: consideration of safety in choosing subcontractors, including safety matters in contracts, regular meeting routines, identification and assessment of hazards also in outsourced operations, accident investigation and mutual procedures for dealing with accidents, supervision of outsourced operations, instruction and guidance and measurement of safety standards.</p> <p>To summarise, safety questions are discussed at least to a certain extent in the shared workplaces of all the target enterprises but the management systems are not comprehensive and systematic enough. The safety standard of outsourced operations is not in all respects at the same level as the enterprise's own safety practices, not even in the "high-standard" enterprises. On the other hand, the safety practices of some subcontractors are further advanced than those of the clients, so good practices may be adopted by both players.</p>		
Key words shared workplace, occupational safety and health		

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>5</b>
<b>2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA RAJAUKSET .....</b>	<b>5</b>
<b>3 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA.....</b>	<b>7</b>
<b>3.1 Yhteisen työpaikan käsite .....</b>	<b>7</b>
<b>3.2 Yhteisten työpaikkojen turvallisuusriskeistä.....</b>	<b>7</b>
<b>3.3 Lainsäädännön asettamat velvoitteet .....</b>	<b>8</b>
<b>3.4 Turvallisuusjohtamisesta .....</b>	<b>10</b>
<b>3.5 Standardeista ja arviointimenetelmistä.....</b>	<b>13</b>
<b>4 AIEMMAT TUTKIMUKSET JA TAPATURMAT.....</b>	<b>14</b>
<b>4.1 Aiempia tutkimuksia .....</b>	<b>14</b>
<b>4.2 Yhteisillä työpaikoilla sattuneita tapaturmia .....</b>	<b>19</b>
<b>4.3 Yhteenvedoa ja johtopäätöksiä .....</b>	<b>21</b>
<b>5 AINEISTO JA MENETELMÄT .....</b>	<b>22</b>
<b>5.1 Käytettyjen haastattelulistojen kehittäminen .....</b>	<b>22</b>
<b>5.2 Kohdeyritysten valinta .....</b>	<b>23</b>
<b>5.3 Tutkimussuunnitelman esittely eri tilaisuuksissa.....</b>	<b>24</b>
<b>5.4 Haastattelujen ja havainnointien toteutus .....</b>	<b>25</b>
<b>6 TULOKSET .....</b>	<b>27</b>
<b>6.1 Pääasiallista määräysvaltaa käyttävät työnantajat.....</b>	<b>27</b>
<b>6.2 Ulkopuoliset työnantajat.....</b>	<b>33</b>
<b>6.3 Työntekijöiden tietoisuus ja osaaminen .....</b>	<b>37</b>
<b>6.4 avainnointi.....</b>	<b>38</b>

6.5 Kohdeyrityksissä ulkopuolisille sattuneita tapaturmia.....	40
6.6 Yhteenvedo aineistosta.....	41
6.7 Kehittämiskohteet .....	43
<b>7 POHDINTA .....</b>	<b>45</b>
7.1 Tulosten arviointi.....	45
7.2 Vertailua aiempiin tutkimuksiin .....	48
7.3 Ehdotuksia jatkotoimenpiteiksi.....	49
<b>LÄHTEET.....</b>	<b>51</b>
<b>LIITTEET</b>	
<b>LIITE 1: Haastattelulista pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja .....</b>	<b>53</b>
<b>LIITE 2: Haastattelulista ulkopuolinen työnantaja.....</b>	<b>54</b>
<b>LIITE 3: Haastattelulista ulkopuoliset työntekijät .....</b>	<b>55</b>
<b>LIITE 4: Elmeri+ havaintolomake .....</b>	<b>56</b>

# 1 JOHDANTO

Yhteisten työpaikkojen määrä on lisääntynyt kasvavan toimintojen ulkoistamisen vuoksi. Rakennusalalla on kautta aikojen ollut yleistä, että työmailla on useiden eri työnantajien palveluksessa olevia työntekijöitä ja toimintoja on ketjutettu pitkiksikin alihankintaketjuiksi. Teollisuudessa ulkoistaminen yleistyi 1990-luvulla ja uusien toimijoiden tulo työpaikalle on synnyttänyt uudenlaisia vaatimuksia toimintojen yhteensovittamiselle.

Aiemmin lainsäädäntö sääteli yhteisten työpaikkojen turvallisuutta vain rakennustyömaiden osalta. Vuoden 2003 alusta voimaantullut työturvallisuuslaki täsmensi ja selkiytti yhteisellä työpaikalla toimivien velvoitteita ja laajensi työturvallisuusvelvoitteet koskemaan kaikkia toimialoja.

Eri työnantajien toimiminen samalla työpaikalla synnyttää epävarmuustekijöitä, jotka saattavat liittyä mm. eri työnantajien erilaiseen turvallisuuskulttuuriin ja toimintatapoihin, tiedonkulun katkoksiin ja vastuiden hämärtymiseen. Tästä on seurauksena vaaratilanteita ja ongelmia, mikäli toimintoja ei ole yhteensovitettu ja selkeitä pelisääntöjä laadittu.

## 2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA RAJAUKSET

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on yhteisellä työpaikalla toimimisen turvallisuuden tarkastelu työsuojelutarkastajan työn näkökulmasta. Yhteisellä työpaikalla toimimisen turvallisuus on niin laaja ja monitahoinen asia, ettei työsuojelutarkastuksella ole järkevää käydä lävitse kaikkia mahdollisia turvallisuuteen liittyviä asioita. Sen vuoksi yhteisellä työpaikalla toimimisen turvallisuutta vaarantavat asiat pitää pystyä priorisoimaan.

Yhteisellä työpaikoilla toimimisen turvallisuudesta on olemassa jonkin verran kirjallisuutta mutta kohtuullisen vähän tutkimustietoa. Kirjallisuudessa esitetyt turvallisuusratkaisut ovat myös niin yleisellä tasolla, ettei niiden perusteella kyetä ottamaan huomioon erilaisten yhteisillä työpaikoilla toimimisen tilanteiden asettamia turvallisuusvaatimuksia. Riskien priorisointi on tarpeen, jotta ainakin tärkeimmät riskit tulisi työ-

suojelutarkastuksilla käsiteltyä. Tällaista priorisointia ei ole esitetty missään tutkimuksessa.

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto on kirjeessään Dnro 18/72/2003 ”Valmistautuminen syksyn 2003 tulosneuvotteluihin” kohdassa 3 ”Runkosopimus vuosille 2004 - 2007 ja tulostavoitteet vuodelle 2004” määritellyt yhteisiä työpaikkoja koskevaksi tavoitetilaksi vuonna 2007 seuraavaa: ”Turvallisuuden hallintamenetelmät ovat käytössä valituilla yhteisillä työpaikoilla liitteen 4 mukaisilla toimialoilla”. Toiminta kuuluu tapaturmantorjunnan painoalueelle. Toimialoiksi on valittu rakentamisen, tieliikenteen terminaalitoiminnan sekä tukkukauppojen varastointi- ja lastauspaikkojen ohella mm. prosessiteollisuuden laitokset sekä teollisuuden kunnossapito- ja saneerauskohteet.

STM:n työsuojeluosaston kirjeessä STM/1807/2005 ”Työsuojelupiirien tulossopimusten 2006 valmisteluohje” on mainittu, että runkosopimuksessa kuvatut strategiset tavoitteet ovat pääosin samat myös vuonna 2006, mutta turvallisuuden hallinnan tavoitteet on yhdistetty tapaturmanvaarallisten toimialojen ja yhteisten työpaikkojen osalta. Edelleen vuonna 2007 turvallisuuden hallinta tapaturmavaarallisilla toimialoilla ja yhteisillä työpaikoilla tulee olemaan työsuojelupiirien painopistealueena (STM/1873/2006).

Tutkimuksen tavoitteena on purkaa työturvallisuuslain yhteisiä työpaikkoja koskevat velvoitteet konkreettisempaan muotoon sekä saada kenttähaastattelujen ja havainnoinnin avulla priorisoitua ne asiat, joihin työsuojelutarkastuksilla tulee kiinnittää huomiota.

Tutkimus tehdään elintarviketeollisuudessa ja kohteiksi valitaan suurehkoja elintarvikealan yrityksiä, joissa tiedetään olevan ulkoistettuja toimintoja. Arvioinnin kohteiksi valitaan vain pysyviä tilaaja-toimittajasuhteita, ei projekteja. Tutkimukseen oli alun perin tarkoitus ottaa mukaan myös kuljetusyriityksiä, mutta haastatteluvaiheessa nämä toimijat rajattiin pois. Tämä johtui osaltaan tavoitettavuusongelmista, sillä kuljettajien tavoittaminen haastatteluihin osoittautui erityisen hankalaksi. Lisäksi kuljettajat liikkuvat teollisuusyrityksissä vain rajoitetuilla alueilla yleensä vain lähettämössä ja lastaussilloilla. Toisaalta kuljetuksiin liittyvät suurimmat vaara- ja riskitekijät liittynevät pääosin muuhun kuin yhteisellä työpaikalla toimimiseen.

## **3 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA**

### **3.1 Yhteisen työpaikan käsite**

Yhteisellä työpaikalla tarkoitetaan työpaikkaa, jossa työskentelee samaan aikaan usean työnantajan työntekijöitä. Nämä eri toimijat voivat työskennellä samassa työtilassa tai samassa työkohteessa rinnakkain tai limittäin. Yhteinen työpaikka voi olla tilapäinen (esim. erilaiset projektit tai yksittäiset työt) tai pysyvä, jolloin ulkopuolisten työnantajien kanssa on pitempiaikaiset sopimukset. Viime aikoina yrityksissä on yleistynyt myös vuokratun työvoiman käyttö, mutta tällöin ei useimmiten ole kysymys yhteisestä työpaikasta työturvallisuuslain tarkoittamasta näkökulmasta.

Yhteisellä työpaikalla ei tässä yhteydessä tarkoiteta myöskään tilanteita, jossa kaksi tai useampia yrityksiä toimii samoissa tiloissa kuten teollisuus- tai liikehalleissa, vaikka niiden toiminta voi joissain tapauksissa vaikuttaa toisen yrityksen työntekijöiden turvallisuuteen (esim. melun tai hengitysilman epäpuhtauksien leviäminen). Näitä tapauksia säätelee työturvallisuuslain 54 §, joka myös edellyttää riittävää keskinäistä yhteistoimintaa, tiedottamista vaaratekijöistä sekä toimintojen yhteensovittamista.

Yhteisen työpaikan osapuolista voidaan käyttää monenlaisia nimityksiä. Työturvallisuuslaki määrittelee ”isäntäyrityksen” pääasiallista määräysvaltaa käyttäväksi työnantajaksi. Muut toimijat ovat joko ulkopuolisia työnantajia tai itsenäisiä työnsuorittajia. Lakitekstin määritelmän ohella voidaan puhua tilaajasta, toimittajasta, urakoitsijasta, alihankkijasta jne.

Työpaikan alueella voi siis liikkua hyvin erilaisia toimijoita. Kunnossapito, siivous, vartiointi ja kuljetukset ovat tyypillisimpiä vuosisopimuksen perusteella ulkopuolisten hoidettavaksi sovittuja toimintoja. Tehdasalueella liikkuu myös tilapäisiä kävijöitä, esimerkiksi erityistöiden suorittajia sekä vierailijoita. Rakennus- ja asennusprojekteissa eri toimijoiden määrä ja vaihtuvuus saattaa olla hyvinkin suuri.

### **3.2 Yhteisten työpaikkojen turvallisuusriskeistä**

Eri työnantajien toimiessa samalla työpaikalla saattaa työturvallisuusvastuu hämärtyä. Toisaalta ulkopuoliset tekevät usein riskialttiita töitä, kuten kunnossapitoa, rakennus-

ja asennusprojekteja sekä kuljetuksia. Eri yritysten turvallisuuskulttuuri ja käytännöt ovat erilaisia ja toimijoilla voi olla eroja myös turvallisuuteen liittyvässä osaamisessa. Ulkopuoliset eivät tunne isäntäyrityksen turvallisuuskäytäntöjä eikä työskentelyolosuhteisiin liittyviä vaaratekijöitä. Kiireen vuoksi töiden ennakkosuunnittelu jää usein puutteelliseksi varsinkin projekteissa, joissa aikataulut ovat hyvin kireitä sekä kunnossapitotöissä, joita joudutaan usein tekemään tuotannon ehdoilla. Alihankkijoiden ketjuuntuminen saattaa aiheuttaa tiedonkulun katkoksista johtuvia turvallisuusriskejä.

Teollisuudessa tehtävän alihankintatyön lisääntymisen voidaan olettaa heikentäneen turvallisuustasoa ja ainakin asennus- ja kunnossapitotöiden tapaturmariski on selvästi kohonnut. Kolme neljäsosaa työkuolemista v. 1994-1996 sattui muuttuvissa töissä ja työoloissa, kuten rakennus-, asennus-, varasto- ja kuljetustyössä. Kolmasosassa näistä oli kysymys usean työnantajan yhteisestä työmaasta. (Oksama, 1998)

### 3.3 Lainsäädännön asettamat velvoitteet

Kokonaan uudistettu työturvallisuuslaki tuli voimaan vuoden 2003 alusta. Laki pohjautuu Euroopan yhteisöjen neuvoston työsuojelun puitedirektiiviin (89/391/ETY), joka asettaa yleiset, työpaikalla noudatettavat työsuojelun tavoitteet ja velvoitteet. Puitedirektiivissä todetaan mm. seuraavaa: ”Jos useat eri yritykset toimivat samassa työpaikassa, on työnantajien, noudattaen tämän direktiivin muita säännöksiä, oltava yhteistyössä turvallisuus-, terveys- ja työhygieniasäännösten soveltamisessa ja sovitettava yhteen työhön liittyvien vaarojen suojelu- ja ehkäisytoimenpiteet toimintansa luonteen huomioon ottaen, lisäksi heidän on tiedotettava toisilleen ja asianomaisille työntekijöille tai näiden edustajille näistä vaaroista.” Lisäksi puitedirektiivissä edellytetään, että ulkopuoliset työnantajat saavat tiedot turvallisuutta ja terveyttä uhkaavista vaaroista sekä suojelu- ja ehkäisytoimenpiteistä ja -toiminnasta. (89/391/ETY)

Edellä mainitut yhteistä työpaikkaa koskevat säädökset on saatettu Suomessa voimaan työturvallisuuslain (738/2002) 6. luvussa. Eri toimijoiden *riittävästä keskinäisestä yhteistoiminnasta ja tiedottamisesta* säädetään 49 §:ssä. Lain perustelujen mukaan soveltaminen edellyttäisi, että työpaikalla työskentelee oman työnjohtonsa alaisena joko kahden työnantajan työntekijöitä taikka yhden työnantajan työntekijä tai työntekijöitä ja vähintään yksi itsenäinen työnsuorittaja. Yhteinen työpaikka syntyy tällöinkin vain, jos näiden suorittama työ tapahtuu samanaikaisesti tai peräkkäin siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Yhteisen työpai-

kan käsite edellyttäisi lisäksi jonkun työnantajista olevan sellaisessa asemassa, että sen voitaisiin katsoa käyttävän pääasiallista määräysvaltaa työpaikalla. Yhteisellä työpaikalla ei tarkoiteta tilanteita, joissa kaksi tai useammat toimivat samoissa tiloissa kuten teollisuus- tai liikehallissa. (Komiteanmietintö, 2003:13)

Vuokratyövoiman käyttöä säätelee työturvallisuuslain 3 §. Se, joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (vuokratyö), on *työn aikana* velvollinen noudattamaan työturvallisuuslain työnantajaa koskevia säännöksiä. Vuokratyö poikkeaa alihankinnasta siten, että työn johto- ja valvontaoikeus siirtyy työn teettäjälle. Työturvallisuuslaki koskee myös työvoiman luovuttajaa (vuokraajaa), mutta mm. perehdyttäminen työhön ja työpaikan olosuhteisiin kuuluu työn vastaanottajalle. Koska vuokratyövoima pääsääntöisesti työskentelee työn teettäjän johdon ja valvonnan alaisena, ei kyseessä tällöin ole 49 §:n tarkoittama yhteinen työpaikka, vaan velvoitteet aiheutuvat muista työturvallisuuslain säännöksistä.

Työsuojeluvastuun periaatteet eivät sinänsä ole lain uudistamisen myötä muuttuneet. Työnantaja on aina vastuussa omista työntekijöistään, mutta yhteisillä työpaikoilla tehdasalueen pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja kantaa kokonaisvastuun koko tehdasalueen työsuojelutyön yhteensovittamisesta. Jos kaikki yhteisellä työpaikalla toimivat työnantajat eivät suhtaudu työturvallisuuteen riittävällä vakavuudella, korostuu ”isännän” työsuojeluvastuu.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006) on muutettu kesäkuussa 2006. Lakiin on lisätty uusi 5a-luku, jossa käsitellään työsuojelun yhteistoimintaa yhteisellä työpaikalla sekä yhteisten vaarojen torjuntaa. Valvontalain muutos tarvittiin, koska työturvallisuuslaista puuttuvat säännökset siitä, miten yhteistoimintavelvoitteet työpaikalla toimeenpannaan. Lakimuutoksen tavoitteena on selkiyttää yhteistoimintasäännöksiä ja lisätä eri työntekijäryhmien edustajien osallistumismahdollisuuksia.

Lakimuutoksen mukaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotta yhteisiä työpaikkoja koskevat asiat tulevat käsitellyiksi. Yhteistoimintaosapuolina ovat pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja tai tämän edustaja sekä heidän palveluksessaan oleva työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus seurata ja selvittää yhteisiltä työpaikoilta työturvallisuuslaissa edellytettyjen velvoitteiden toteutumista ja oikeus kohdistuu kaikkiin työpaikalla toimiviin työnantajiin, työntekijöihin ja itsenäisiin työnsuorittajiin. Ulkopuolisen työnantajan työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtäviensä hoitamiseksi päästä yhteisille työpaikoille samoin edellytyksin kuin hänen edustamillaan työntekijöillä. Lisäksi pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tulee tarpeen mukaan varata ulkopuolisille

työnantajille, itsenäisille työsuorittajille sekä ulkopuolisen työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus osallistua laissa määrättyjen yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintaelimessä. (L 44/2006)

### 3.4 Turvallisuusjohtamisesta

Turvallisuusjohtamiselle ei ole olemassa yhtä vakiintunutta määritelmää.

Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmiä käsittelevä standardi OHSAS 18001 määrittelee työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmän seuraavasti: ”TTT-järjestelmä on se osa yleistä hallintajärjestelmää, joka edesauttaa organisaation liiketoimintaan liittyvien TTT-riskien hallintaa. Se sisältää organisaatorakenteet, suunnittelutoiminnot, vastuut, käytännöt, menettelytavat, prosessit ja resurssit TTT-politiikan kehittämiseksi, toteuttamiseksi, saavuttamiseksi, katselmoimiseksi sekä ylläpitämiseksi.” (OHSAS 18001).

Lappalaisen (1993) mukaan turvallisuusjohtaminen on johtamisen osa-alue, jonka kohteena on se osa organisaation johtamistoiminnasta ja muusta ohjaustoiminnasta, jonka avulla vaikutetaan työolosuhteiden ja työn laatuun (Lappalainen, 1993).

Kokonaisvaltainen turvallisuusjohtaminen on jatkuvaa työn, työolojen ja työympäristön kehittämistä tavoitteena terveellinen ja turvallinen työnteko sekä tuotanto- ja palvelutoiminta. Turvallisuusjohtaminen on jatkuvaa, tulostavoitteista toimintaa ja se on prosessi, josta parhaimmillaan muodostuu keskeinen osa työpaikan jokapäiväistä kehittämistoimintaa. (Kohti 0-tapaturmaa, 2000)

Rissan (1999) mukaan turvallisuusjohtamisen *keinoja* ovat mm. seuraavat:

- turvallisuusasioiden liittäminen kiinteästi yrityksen muuhun toimintaan (johtaminen, suunnittelu, tuotanto, taloushallinto, markkinointi jne.)
- turvallisuusasioiden säännöllinen käsittely johdon, osastojen ja ryhmien kokouksissa
- turvallisuusnäkökohtien sisällyttäminen töiden, työmenetelmien ja työpaikkojen suunnitteluun
- turvallisuusnäkökohtien mukaanotto töiden organisointiin, johtamiseen ja valvontaan
- hyvä riskien arviointi ja hallinta

- parhaan käytettävissä olevan teknologian hyödyntäminen, turvalliset työmenetelmät ja työvälineet
- standardien mukaisten hallintajärjestelmien hyödyntäminen
- turvallisuusanalyysien käyttö sekä turvallisuuden tieto- ja seurantajärjestelmien luominen ja hyödyntäminen

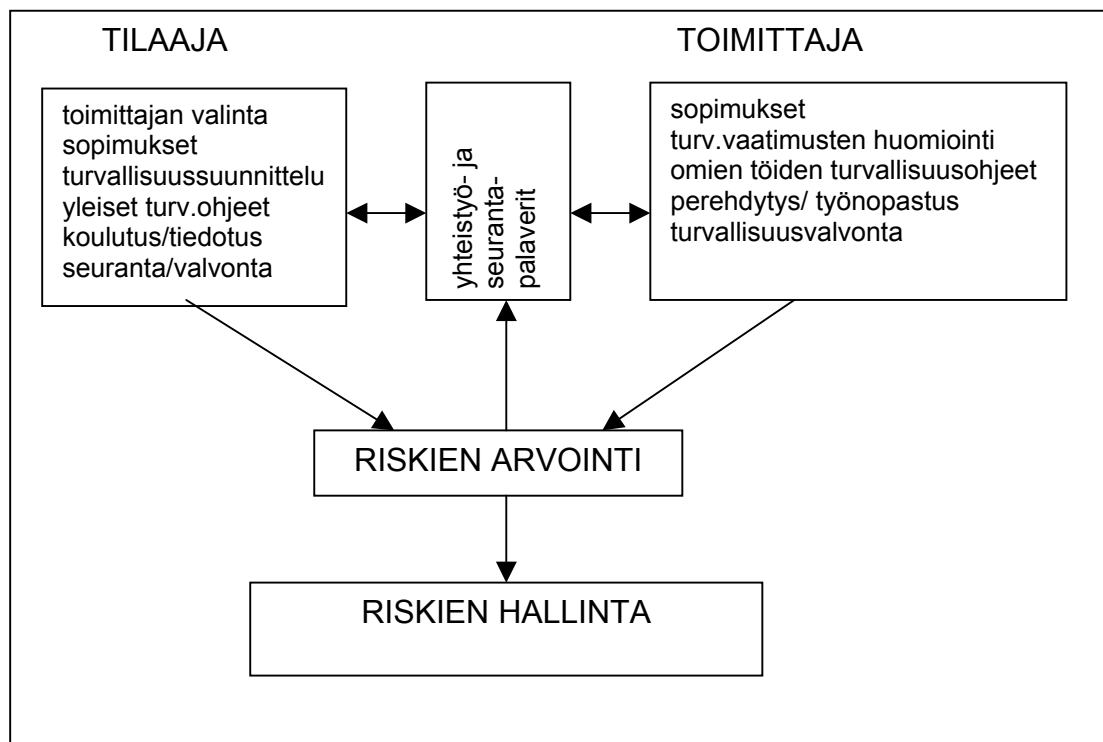
Apuvälineinä seurannassa toimivat erilaiset tarkastuslistat, mittaukset ja auditoinnit. (Rissa, 1999)

Turvallisuusjohtaminen on siis *suunnitelmallista ja tuloshakuista* toimintaa, jolla pyritään vahinkojen ennaltaehkäisyyn ja vahingoista johtuvien menetysten minimointiin. Sen pääperiaatteena on, että tapaturmat, vahingot, häiriöt ja erilaiset vaaralliset olosuhteet ovat seurauksia *puutteista johtamisessa ja menettelytavoissa*. Näin ollen turvallisuutta tulee johtaa kuten muitakin yrityksen toimintoja.

Työturvallisuuslakiin ei ole suoraan kirjattu turvallisuusjohtamisen käsitettä. Lain tavoitteena on kuitenkin vaikuttaa ennalta työoloihin, työn turvallisuuteen ja työntekijöiden terveyteen. Tässä tarkoituksessa lakiin on kirjattu mm. jatkuvan tarkkailun sekä vaarojen arvioinnin ja ennalta ehkäisyn velvoitteet. Työturvallisuuslaissa ei ole säädetty erityisiä menettelytapoja siitä, miten työnantajan tulee lain edellyttämä tarkkailu ja arviointi järjestää.

Hyvien työolojen kehittäminen nähdään kuitenkin entistä selvemmin johtamiskysymyksenä ja hyvällä johtamisella pystytään torjumaan organisaation perusrakenteista syntyvät ongelmat. Kun turvallisuuden hallinta yhdistetään varsinaiseen toimintaan mahdollisimman joustavasti, se on yleensä myös taloudellisin tapa hoitaa asioita. Turvallisuusjohtaminen tulisi nähdä tärkeänä työn terveellisyyden ja turvallisuuden varmistamisen keinona. Turvallisuusjohtamiseen kuuluvat mm. suunnitelmallisuus, työolojen ja henkilöstön hyvinvoinnin seuranta, ongelmien selvittäminen ja ratkaiseminen, vaarojen arviointi ja kehittämistoimenpiteet. Uudet työn teettämisen muodot merkitsevät uusia haasteita myös turvallisuuden hallinnalle. (Komiteanmietintö, 2003:13)

Tilaajan ja toimittajan välistä työnjakoa ja tehtäviä voitaneen kuvata esim. kuviossa 1 olevan viitekehyksen muodossa.



KUVIO 1: yhteisen työpaikan turvallisuuden hallinnan viitekehys

Työturvallisuuslain 10 § edellyttää järjestelmällistä työn vaarojen selvittämistä ja arviointia. Lain perusteluissa mainitaan, että tavoitteena on korostaa systemaattista lähestymistapaa työpaikan työturvallisuuteen ja työterveyteen vaikuttavissa asioissa. Tavoitteena on, että työnantajana toimivat yritykset ja laitokset asettavat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden yhdeksi toimintansa ohjenuoraksi sekä aikaansaavat työpaikoilla suunnitelmallisia ja pitkäjänteisiä toimintatapoja, joilla varmistetaan, että työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät vaatimukset täytetään lainsäädännön mukaisesti. Tätä toimintamallia voidaan kutsua turvallisuusjohtamiseksi taikka turvallisuuden hallinnaksi, jossa kysymys on turvallisuusajattelun kytkemisestä osaksi työnantajana toimivan yrityksen toimintaa ja johtamis- tai hallintajärjestelmää. Työsuojelua ei tällöin ymmärretä erillisenä osa-alueena, vaan se on omaksuttu osaksi työnantajan kaikkea toimintaa kaikilla hierarkian tasoilla. (Työturvallisuuslain soveltamisopas, 2002)

Turvallisuusasioiden hallintamenettelyjen tulee olla tilaajalla kunnossa aina toimittajan valintakriteereistä ulkopuolisten toimijoiden seurantaan ja valvontaan. Toimittajalla tulee puolestaan olla valmiudet noudattaa tilaajan turvallisuusvaatimuksia ja ohjeita sekä huolehtia omien työntekijöidensä ohjeistamisesta ja opastuksesta. Toimittajan

tulee myös omalta osaltaan valvoa työntekijöidensä turvallisuuskäyttäytymistä. Yhteistoiminnalla varmistetaan riittävä tiedonkulku tilaajan ja toimittajan välillä. Molempien tehtävänä on joko erikseen tai yhdessä tehdä riskien arviointeja ja ne pitää yhteistoiminnassa käsitellä. Näillä keinoin varmistetaan turvalliset työolosuhteet.

### **3.5 Standardeista ja arviointimenetelmistä**

Standardi OHSAS 18001 edellyttää, että yrityksen on saatettava työterveys- ja turvallisuuspolitiikkansa sidosryhmien ulottuville. TTT-politiikkaa asetettaessa tulee huomioida sidosryhmien tarpeet sekä urakoitsijoiden ja muun ulkopuolisen henkilöstön antama panos. Vaarojen tunnistamisen, riskin arvioinnin ja hallintatoimenpiteiden menettelytapojen tulee kattaa koko sen henkilöstön toiminta, jolla on pääsy työpaikalle mukaan lukien aliurakoitsijat. Menetelmien tulisi olla mieluummin ennakoivia kuin jälkiseurantaan perustuvia. Yrityksen tulee nimetä mm. urakoitsijoiden TTT-toiminnasta vastaavat henkilöt ja järjestelmässä tulee olla ohjelmat urakoitsijoiden sekä tilapäisten työntekijöiden kouluttamiseksi ja tietoisuuden lisäämiseksi riskitason mukaan. Urakoitsijoiden TTT-pätevyyydet tulisi arvioida säännöllisesti. Järjestelmän tulee kattaa myös valmiudet toimia hätätilanteissa ja siinä on otettava huomioon kaikki alueella toimivat. TTT-järjestelmän suorituskykyä tulee tarkkailla ja mitata. Korjaavat toimenpiteet tulee ulottaa myös ulkopuolisiin. (OHSAS 18001)

Yrityksen turvallisuustoimintaa voidaan arvioida myös Tampereen teknillisen korkeakoulun, vakuutusyhtiö Fennian ja yritysten yhteistyössä kehittämän Turvallisuuskymppi-menetelmän avulla. Turvallisuuskymppi selvittää hyväksytyin toiminnan minimivaatimukset ja sitä voidaan käyttää alkutilanteen kartoitukseen, toiminnan seurantaan ja kehittämiseen sekä arviointiin. Menetelmällä yritys pystyy osoittamaan kolmannelle osapuolelle sen, että toiminnan laatu ja turvallisuus täyttävät asetetut kriteerit. Turvallisuuskymppin tavoitteena on tukea ennakoivaa, suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa ja se sopii myös tilaajayrityksille toimittajaverkon hallintaan. (Liuhamo ja Santonen, 2001)

Safety Checklist Contractors (SCC) on Hollannissa kehitetty pk-yrityksille suunnattu sertifioitava järjestelmä, jonka perusteella alihankkijoiden turvallisuuskäytäntöjä voidaan arvioida. Järjestelmä ei ole yleistynyt Suomessa, mutta Keski-Euroopassa se on melko yleinen. SCC on jäsentynyt tarkastuslista, joka sisältää mm. turvallisuuspoliti-

kan, riskien tunnistamisen ja arvioinnin, henkilöstön osaamisen, tiedottamisen ja ohjeet, valmiudet onnettomuustilanteissa, tarkastukset ja arvioinnit sekä onnettomuuksiin ja läheltä piti –tilanteiden raportoinnin, rekisteröinnin ja tutkimisen. (Ylijoutsijärvi ja Väyrynen, 1998)

Työterveyslaitos on kehittänyt Safety Check – työsuojelun tarkastuslistoja. Näitä listoja voidaan käyttää työpaikan turvallisuustason arviointiin, työturvallisuuden parantamiseen, työympäristön kehittämiseen sekä työnopastuksen apuna. Ne soveltuvat sekä itsearviointiin että toimittajan auditointiin. Koska listat ovat toimialakohtaisia, ne saattavat olla helpommin omaksuttavissa eri toimialojen yrityksissä. (Safety Check, 2006)

## 4 AIEMMAT TUTKIMUKSET JA TAPATURMAT

### 4.1. Aiempia tutkimuksia

Oulun yliopiston työtieteen jaos on v. 1998 selvittänyt prosessiteollisuuden tehdasalueella olevia erilaisia työ- ja sopimussuhteita sekä mahdollisia vaihtoehtoja yhteisten työmaiden työsuojeluyhteistyön kehittämiseksi. Hankkeessa käsiteltiin seuraaviin asioihin liittyviä hallintamenettelyjä: lainsäädäntö, sopimukset, yleiset säännöt, laatu-, työturvallisuus-, työterveys- ja ympäristöjärjestelmät, alihankkijoiden auditointi, kumppanuus, suunnittelu, valvonta, riskeistä tiedottaminen, työterveyshuolto ja työluopa/työmääräin. (Ylijoutsijärvi ja Väyrynen, 1998)

Tutkimuksen mukaan työsuojelullisia ongelmia sisältyy mm. tiedonkulkuun, toimintaan raja-alueilla sekä alihankinnan ketjuuntumiseen. Useiden eri yritysten toimiessa limittäin toistensa kanssa, mahdollisuus liittymäkohtien epäselvyyksiin kasvaa ja samalla tiedonkulun merkitys korostuu. Merkittävimpiä esille tulleita selvennystä kaipaavia asioita olivat mm. seuraavat:

- lyhyisiin urakoihin liittyvät vastuut ja velvollisuudet, työsuojelun liittäminen sopimuksiin ja millä tarkkuudella se tehdään
- isännän velvollisuus tarkistaa alihankkijoiden laitteet ja koneet
- eri urakoitsijoiden välisen yhteistoiminnan kehittäminen
- työvaiheiden ennalta suunnittelu sekä aikataulut ja niissä pysyminen
- tiedonkulku molempiin suuntiin, työohjeistus

- kiire ja työporukoiden hajanaisuus, käytännön toiminnan sattumanvaraisuus
- itsenäisten työsuorittajien toiminta

(Ylijoutsijärvi ja Väyrynen, 1998)

Osa em. seikoista liittyy lähinnä erilaisiin projekteihin, ei pysyviin kumppanuussuhteisiin. Todennäköisesti ainakin vastuut, yhteistoimintaan liittyvät kysymykset, ennalta suunnittelu ja aikataulutus sekä tiedonkulku ovat olennaisia asioita myös pysyvissä tilaaja-toimittajasuhteissa.

Oulun yliopiston työtieteen laboratorion TYKTA-hankkeen (Työturvallisuustoiminnan kehittäminen teollisuuden alihankinnoissa) loppuraportissa todetaan, että yhteisellä työpaikalla on vaikeaa kommunikoida laajasti ja välittää kaikille alihankkijan työntekijöille viesti heidän toimintansa merkityksestä kokonaisprosessin kannalta. Toisaalta alihankkijat ovat oman työalansa asiantuntijoita ja juuri heillä on hyvät edellytykset luoda omaan toimintaansa räätälöidyt ja hyvin kohdentuvat turvallisuuskäytännöt. Menestyksellä yhteistyö edellyttää riskienhallinnan sisällyttämistä kumppanuuteen. Turvallisuuskulttuuri on käytännön työn ja sen organisoinnin kautta kehittyvä tapa toimia ja muodostuu usein pääasiassa tehdasalueen päämiehen toimien pohjalta. (Ylijoutsijärvi, 2001)

Em. hankkeessa todettiin myös, että alihankinnan käyttö on syytä nähdä yhtenäisenä toimintana alkaen suunnittelusta ja päätyen toiminnan jälkiarviointiin. Erilaisia toimintamalleja on olemassa, mutta niitä ei ole saatu riittävän hyvin vietyä käytäntöön. Huomiota tulee kiinnittää myös turvallisuusosaamiseen, joka antaa perustiedot tehdasalueella työskentelyyn. (Ylijoutsijärvi, 2001)

Työturvallisuuskeskus on selvittänyt turvallisuusjohtamista teollisuuden yhteisillä työpaikoilla. Tutkimuksesta vastasivat Tampereen aluetyöterveyslaitos ja VTT ja tutkimukseen kerättiin hyviä turvallisuuskäytäntöjä 13 yrityksestä. Ratkaisuna kokonaisuuden hyvään hallintaan nähtiin turvallisuusjohtaminen, jonka avaintekijöinä ovat tilaajan ja toimittajien väliset toimivat pelisäännöt, joissa on määritelty eri osapuolien turvallisuustehtävät. Tuloksellinen turvallisuusjohtaminen perustuu tilaajan vahvaan turvallisuuspolitiikkaan ja eri osapuolten asiantunteviin vastuuhenkilöihin. Turvallisuusasiat tulisi sisällyttää jo toimittajan valintaperusteisiin ja sopimukseen. Lisäksi tarvitaan töiden yksityiskohtaista suunnittelua ennakolta, yhteisiä työpaikkoja koske-

via turvallisuusohjeita, turvallisuuskoulutusta, valvontaa sekä tarkastuksia. (Sauni, Lappalainen ja Piispanen, 2001)

Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimus onnistuneen turvallisuusjohtamisen sisällöistä ja käytännöstä perustui kirjallisuuskatsaukseen sekä 20 asiantuntija- ja yrityshaastatteluun. Tutkimuksen mukaan hyvän turvallisuusjohtamisen keskeiset elementit ovat turvallisuuspolitiikka, toimintavelvoitteiden ja -valtuuksien määrittäminen, riskien arviointi, mittaaminen ja seuranta sekä osaamisen varmistaminen ja tiedottaminen. Aliurakoitsijoiden osalta todetaan, että esim. perehdytyksen tarpeellisuus kyllä tiedostetaan, mutta se saattaa jäädä paperille. Käytännössä isäntäyritys ei valvo aliurakoitsijoiden toimintaa. Yrityshaastatteluissa todettiin, että viidessä kohdeyrityksessä kymmenestä turvallisuus vaikutti aliurakoitsijoiden valintaan, mutta vain kahdessa yrityksessä pelisäännöt kirjattiin sopimukseen. Ainoastaan yksi yritys auditoi alihankkijat etukäteen. Vain kahdessa yrityksessä kymmenestä aliurakoitsijat koulutettiin vastaavasti kuin omat työntekijät. Kahdessa yrityksessä ei koulutettu ollenkaan, muissa annettiin jonkinlainen opastus. Vain yksi yritys huolehti aliurakoitsijoiden työntekijöiden työtapaturmien selvittelystä kuin omistaan ja vain yhdellä oli laajamittaista yhteistoimintaa yhteistyökumppaneiden kanssa ja siihen menettelytavat. Tutkimuksessa todetaan, että yritysten kannattaisi vaatia aliurakoitsijoiltaan vastaavaa turvallisuustasoa kuin omilta toiminnoiltaan. (Hämäläinen ja Lanne, 2001)

Teknolohiateollisuuden Haastamme –kilpailussa v. 2002-2005 todettiin, että työympäristön turvallisuuden tasoa kuvaavalla Elmeri+ indeksillä ja tapaturmariskillä oli erittäin merkitsevä yhteys. Hyvä indeksi ja alhainen tapaturmien ja menetettyjen työtuntien määrä olivat selvässä yhteydessä toisiinsa. Samalla kun Elmeri+ indeksi parani, alenivat myös tapaturmaluvut. Kilpailuun osallistuneissa 158 yrityksessä Elmeri + indeksi parani syksyn 2002 mittauksesta keskimäärin 18,2 prosenttiyksikköä syksyn 2005 mittaukseen verrattuna, mikä merkitsi työympäristön puutteiden vähenemistä 60 %:lla alkutilanteesta. Ennen kilpailun alkua v. 2001 osanottajayritysten tapaturmatiheys oli 38,1 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohti ja tapaturmaa kohti menetettiin 109 työtuntia. Vuonna 2004 tapaturmatiheys oli 28,6 ja tapaturmissa menetettiin 98 työtuntia tapaturmaa kohti. ([www.turvallisuuskilpailu.fi](http://www.turvallisuuskilpailu.fi))

Vaikka kilpailussa ei sinänsä huomioitu ulkoistettuja töitä, mukana oli myös kunnossapitoyrityksiä jotka pääsääntöisesti toimivat muiden yritysten toimittajina. Näin ollen

ei liene merkitystä sillä, toimitaanko oman yrityksen sisällä vai toisessa yrityksessä; parannukset työympäristössä johtavat mitä ilmeisimmin tapaturmien vähenemiseen.

Hämeen työsuojelupiirin alueella tehtiin vuosina 2002 ja 2004 tutkimus, jossa selvitettiin turvallisuuden hallintaa 69 suuressa teollisuus- ja kuljetusyrityksessä. Yritysten työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille sekä tuotannon johdolle lähetettiin molempina vuosina turvallisuuden hallintaa koskenut kysymyslomake, jossa oli myös yhteisellä työpaikalla toimimisen turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä. Vastaajat analysoivat omaa toimintaansa kuusiportaisella asteikolla: 1 = asia ei ole kunnossa lainkaan, 6 = asia on hoidettu erittäin hyvin. (Varonen, Rasi, Seppänen, Sikiö, Vänni, 2006)

Yhteisiä työpaikkoja koskeva osuus sisältyi otsikkoon ”Turvallisuuden varmistaminen toimintoja hankittaessa”, jossa toimittajalla tarkoitettiin yrityksen ulkopuolelta yritykseen tulevaa aliurakoitsijaa, palveluyritystä, laitevuokraajaa, kumppanuusyritystä jne., joka tuottaa yritykselle palveluja ja muita toimintoja. Kysymyksiä tällä aihealueella oli neljä ja tulokset on esitetty taulukossa 1 (Unto Varonen, henk.koht. tied.anto). Kysymykset olivat seuraavat:

1. yrityksessä on henkilö, joka vastaa yrityksen ja eri toimittajien turvallisuustoiminnan koordinoimisesta
2. toimittajan kanssa tehtävään sopimukseen sisällytetään keskeiset turvallisuutta koskevat asiat
3. yrityksen edustaja varmistaa, että toimittaja ja hänen työntekijänsä saavat tarpeelliset tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä ja että toimittaja ja hänen työntekijänsä perehdytetään työpaikalla noudatettaviin turvallisuusohjeisiin, turvallisuus- ja työsuunnitelmiin ja muihin turvallisuuden kannalta tärkeisiin asioihin
4. valvonnan aikana havaittuihin poikkeamiin ja vaaratilanteisiin puututaan, tehdään tarvittavat toimenpiteet niiden poistamiseksi ja turvallisesta toiminnasta annetaan tunnustusta

Tutkimuksessa todettiin, että yritysten omien arvioiden mukaan turvallisuuden varmistaminen toimintoja hankittaessa asetui ”keskinkertaisen” ja ”melkoisen hyvin hoidettujen” asioiden välimaastoon. Yhteisiin työpaikkoihin liittyvät asiat eivät kaikkien toimialojen keskiarvoina tarkasteltuna asettuneet kymmenen parhaiten tai huonoimmin hoidetuksi arvioidun asian listalle.

Taulukko 1. Yhteisellä työpaikalla toimimisen turvallisuutta koskevien muuttujien keskiarvot vuosina 2002 ja 2004 toimialoittain (ylempi luku vastausten keskiarvo v. 2002 ja alempi v. 2004 tehdyn kyselyn keskiarvo)

	elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus	puutavaran ja puutuotteiden valmistus	perusmetallien ja metallituotteiden valmistus	koneiden ja laitteiden valmistus	maaliikenne	kaikkien toimialojen keskiarvo
1 vastuuhenkilön olemassaolo	3,7 4,0	3,8 4,1	3,3 3,7	3,5 3,7	4,2 4,0	3,6 3,8
2 turvallisuus sopimuksissa	4,0 4,4	4,1 4,1	3,6 3,9	3,4 3,8	3,8 4,0	3,7 4,0
3 tietojen antaminen ja perehdytys	3,7 4,2	3,7 4,0	3,4 3,9	3,4 3,7	3,9 4,0	3,6 3,9
4 poikkeamiin puututaan ja annetaan palautetta	3,8 4,2	3,8 4,0	3,6 3,8	3,5 3,8	3,8 4,3	3,7 3,9

Yhteisiä työpaikkoja koskevia kysymyksiä sisältyi myös toimimiseen oman yrityksen ulkopuolella toisessa yrityksessä sekä turvallisuuden hallintaan muutosten yhteydessä. Yksittäiset kysymykset liittyivät mm. ulkopuolisia töitä koskevien riskien tunnistamiseen ja parannustoimenpiteiden toteuttamiseen, menettelytapojen ja vastuiden määrittämiseen muutosten yhteydessä sekä hankintoja tehtäessä. Kyselyssä yhteisellä työpaikalla toimimisen turvallisuutta kuvaavat muuttujat latautuivat faktorianalyysissä yhteiseen summamuuttujaan, joka sisälsi kolmenlaisia turvallisuustoiminnan osatekijöitä:

1. yrityksen työntekijöiden toiminnan turvallisuus oman yrityksen ulkopuolella
2. yritykseen ulkopuolelta tulevien aliurakoitsijoiden, palveluyritysten, laitevuokraajien, kumppanuusyritysten jne. työntekijöiden toiminnan turvallisuus yrityksessä
3. turvallisuuden varmistaminen muutoksia ja hankintoja tehtäessä

Näyttää siis siltä, että mikäli yrityksellä on menettelytavat ulkopuolelta tulevien toimijoiden turvallisuusasioiden hallintaan, sillä on käytännöt myös varmistaa omien työntekijöiden turvallisuus yrityksen ulkopuolella toimittaessa ja turvallisuus huomioidaan myös erilaisissa hankinnoissa. Nämä asiat erottuivat kuitenkin melko selvästi omaksi turvallisuuden hallinnan osa-alueekseen, vaikka yhteyksiä muihinkin osa-alueisiin oli. (Varonen ja muut, 2006)

Turvallisuuden hallintaa koskevassa tutkimuksessa todettiin myös, että yritysten keskimääräinen tapaturmataajuus korreloi tilastollisesti merkitsevästi yrityksen turvallisuusmenettelyjä sekä työympäristön turvallisuutta kuvaavien faktoreiden kanssa. Mitä parempia olivat turvallisuusmenettelyt (esimerkiksi turvaohjeet, tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkinta, turvallisuuden huomioiminen kunnossapidossa) ja työympäristön turvallisuustaso, sitä matalampi oli yrityksen tapaturmataajuus. (Varonen ja muut, 2006)

## **4.2 Yhteisillä työpaikoilla sattuneita tapaturmia**

Tapaturmavakuutuslaitosten liitosta puhelimitse saadun tiedon mukaan yhteisillä työpaikoilla sattuneista tapaturmista ei ole mahdollista saada tilastoitua tietoa. Tilastoista saadaan vuosittain tiedot korvatuista tapaturmista ja ammattitaudeista mm. toimialoitain, vahinkoluokittain, työkyvyttömyyden keston mukaan, vahingoittuneen sukupuolen ja iän mukaan sekä ammattiluokittain. Vaikka tapaturmailmoitukseen kirjataan se, sattuiko tapaturma työpaikalla vai sen ulkopuolella, ei tilastoista saada tietoa työskentelikö vahingoittunut omalla työpaikallaan vai toisessa yrityksessä.

Ammattiluokittainkaan tilastotieto ei sovellu kuvaamaan yhteisellä työpaikalla toimimisen riskejä, koska esimerkiksi kunnossapitoa, siivousta yms. tehdään sekä omalla työpaikalla että ulkopuolisissa yrityksissä. Näin ollen tilastoista ei ole mahdollista saada yhteisiä työpaikkoja kuvaavia tapaturmalukuja tai muuttujia ammatinkaan kautta.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 46 §:n mukaan työnantajan on viipymättä ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle kuoleman tai vaikean vamman aiheuttaneesta työtapaturmasta, jonka johdosta tapahtumapaikalla on tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan suoritettava poliisi-

tutkinta. Vaikeaa vammaa ei ole määritelty lainsäädännössä, mutta tulkinnan mukaan vaikeina on pidettävä sellaisia vammoja, jotka suurella todennäköisyydellä jäävät pysyviksi ja vaikeuttavat uhrin normaaleja toimintoja. Työsuojelupiirin tutkimat tapaturmat kirjataan tapaturmaselostusrekisteriin ja selostuksessa kuvataan tapahtumainkulku, tapaturman seuraukset, tarkastajan käsitys siitä miksi tapahtui sekä ohjeet vastaavien tapausten ennalta ehkäisemiseksi.

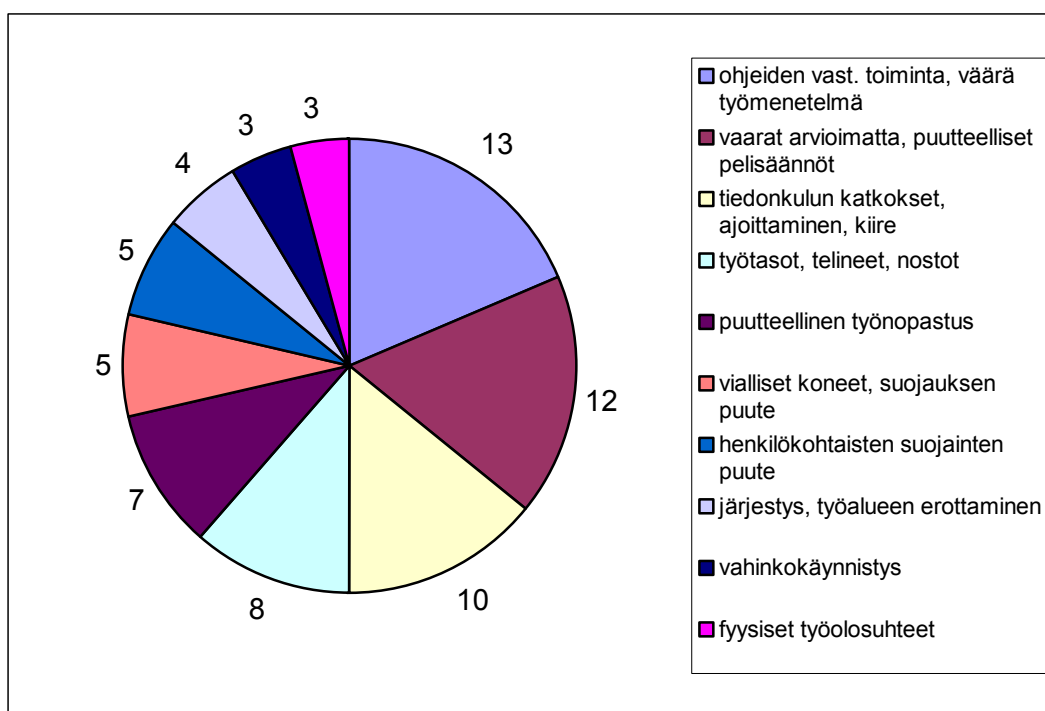
Myöskään tapaturmaselostusrekisteristä ei voi suoraan saada yhteisillä työpaikoilla sattuneita tapaturmia. Tapauksia on kuitenkin mahdollista hakea esim. sanahaun sekä toimialan mukaan. Hain rekisteristä 30 tapaturmaa, jotka ovat sattuneet teollisuuden tai siihen rinnastettavan toimialan (toimialat 15-37) yhteisellä työpaikalla. Pyrin poimimaan selostuksista tarkastajien käsityksiä tapaturmaan johtaneista syistä. Näistä tapauksista voitiin löytää seuraavia syitä tai mainintoja tapaturmatekijöistä (jaottelu tutkimuksen tekijän):

- ohjeiden vastainen toiminta tai väärä työmenetelmä
- ei vaarojen arviointia, työtä koskevat ohjeet / pelisäännöt puutteelliset
- tiedonkulun katkokset, töiden ajoittaminen, kiire
- työtasot, telineet, nostoapuvälineet puutteellisia, aukot suojaamatta
- puutteellinen työnopastus
- viallinen kone, konesuojauksen puutteet
- henkilökohtaisten suojainten puute
- huono järjestys, työalueen erottaminen tekemättä
- vahinkokäynnistys
- fyysisten työolosuhteiden vaaroja, kuten melu, näkemistä haittaava vesihöyry

(Tapaturmaselostusrekisteri, 2006)

Kuviossa 2 on esitetty tapaturmaselostuksissa mainittujen syiden tai tapaturmatekijöiden lukumääräiset osuudet.

On syytä huomioida, että samaan tapaturmaan on yleensä liittynyt useita tapaturmatekijöitä. Lähes puolessa tapauksista syynä oli mainittu ohjeiden vastainen toiminta tai väärä työmenetelmä. Yli kolmanneksessa oli tapaturmatekijöiksi todettu vaarojen arvioinnin puute tai puutteellisen pelisäännöt. Lähes yhtä monessa tapauksessa tiedonkulun katkoksilla, töiden ajoittamisella tai kiireellä oli vaikutusta tapaturman syntyyn.



KUVIO 2: Tapaturmiin johtaneiden tavallisimpien syiden lukumäärä (kpl)

Joiltakin osin eri tekijät menevät päällekkäin: esimerkiksi konesuojauksen puutteet ja/tai väärä työmenetelmä saattavat aiheuttaa tapaturman koneilla tai laitteilla. Vaarojen arvioinnin puuttuminen estää kunnollisten työohjeiden laatimisen ja opastuksen, mikä puolestaan johtaa väärin työmenetelmien käyttöön. Ohjeiden vastainen toiminta tai väärin työmenetelmien käyttö heijastaa selkeästi seurannan ja valvonnan puutetta.

Elintarviketeollisuudesta otoksessa oli mukana seitsemän tapausta, jotka yhtä lukuun ottamatta olivat sattuneet siivoojille. Viidessä tapauksessa pääsyyllisenä syynä oli se, että puhdistustoimenpiteitä tehtiin koneen käydessä. Osassa tapauksia koneen suojaus oli puutteellinen, ja joissakin tapauksissa riski otettiin tietoisesti. Kaikissa näissä tapauksissa ohjeistuksen ja opastuksen todettiin olleen puutteellinen.

### 4.3 Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

Oulun yliopiston tutkimuksissa turvalliseen toimintaan liittyviksi asioiksi nähtiin mm. hyvä tiedonkulku, riskienhallintamenettelyt, työvaiheiden ennalta suunnittelu sekä työohjeistus. Työturvallisuuskeskuksen tutkimuksessa painotettiin niinkään yhteisellä työpaikalla toimimisen pelisääntöjä, töiden ennalta suunnittelua, turvallisuusohjeistus-

ta ja valvontaa. STM:n haastattelututkimuksessa korostettiin mm. riskien arviointia sekä osaamisen varmistamista.

Teknologiaeollisuuden Haastamme-kilpailussa todettiin, että työympäristön turvallisuuden tasoa kuvaavalla Elmeri+ indeksillä ja tapaturmariskillä oli erittäin merkitsevä yhteys. Samaan johtopäätökseen päädyttiin myös Hämeen työsuojelupiirin turvallisuuden hallintaa koskevassa tutkimuksessa, jossa yritysten keskimääräinen tapaturmataajuus korreloi tilastollisesti merkitsevästi työympäristön turvallisuutta kuvaavan faktorin kanssa. Myös yrityksen turvallisuusmenettelyjen taso vaikutti tapaturmataajuuteen.

Kuten suppeahkosta tapaturmaotannastakin ilmenee, vaarojen arvioinnin puuttuminen ja sitä kautta oikeiden työmenetelmien ohjeistamisen ja opastuksen laiminlyönti on ollut yhtenä keskeisenä tapaturmiin johtavana syynä. Valvontaan liittyneet puutteet ovat mahdollistaneet väärin työmenetelmien käyttämisen, työn tekemisen viallisilla koneilla sekä henkilökohtaisten suojainten käytön laiminlyönnin. Töitä ei ole suunniteltu ennalta riittävän turvallisiksi, koska töiden ajoittamisessa ja työvälineissä (mm. telineet ja työtasot) on ollut puutteita.

## **5 AINEISTO JA MENETELMÄT**

### **5.1 Käytettyjen haastattelulistojen kehittäminen**

Haastattelulistojen pohjaksi otettiin työturvallisuuslain asettamat velvoitteet, koska viranomaistoiminnan tavoitteena on ennen kaikkea varmistaa, että lainsäädännön minimitaso täyttyy. Vaikka työturvallisuuslain sisään on kirjoitettu turvallisuusjohtamisen periaatteita, standardit menevät näiltä osin pitemmälle ja edellyttävät toimintajärjestelmiltä suurempaa systemaattisuutta ja asettavat mm. tiukempia dokumentointivaatimuksia. Koska koko tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa yhteisellä työpaikalla toimimisen keskeisiä turvallisuusriskejä joihin työsuojelutarkastuksilla tulee kiinnittää huomiota, rajattiin kysymykset koskemaan pääasiassa vain lainsäädännössä asetettuja velvoitteita. Viranomaisen tehtävänä ei ole toimintajärjestelmien auditointi standardien pohjalta.

Työturvallisuuslain 49-53 §:t asettavat hieman erilaisia velvoitteita pääasiallista määräsvaltaa käyttävälle työnantajalle, ulkopuoliselle työnantajalle sekä itsenäiselle työnsuorittajalle. Näin ollen haastattelulistat valmisteltiin tilaajalle (liite 1) ja toimittajalle (liite 2) erikseen. Lisäksi laadittiin suppeampi kysymyslista työntekijöitä varten (liite 3). Havainnointityökaluksi otettiin Elmeri-menetelmä (liite 4), koska sitä on yleisesti käytetty metalli- ja elintarvikealan työympäristökilpailuissa ja se on tuttu myös osalle kohdeyrityksistä. (Laitinen, Rasa, Lankinen, Lehtelä, Leskinen, 2000)

Haastattelulistoille pyrittiin purkamaan työturvallisuuslaissa mainittuja kokonaisuuksia useammaksi alakohdaksi. Näitä kokonaisuuksia ovat: riittävä keskinäinen yhteistoiminta, tiedottaminen toimintaohjeista, palontorjunta, ensiapu ja evakuointi, tiedottaminen haattatekijöistä, toimintojen yhteensovittaminen, liikenteen ja liikkumisen järjestelyt, järjestys ja siisteys, työpaikan yleissuunnittelu ja yleinen turvallisuus ja terveys. Kysymysten alakohtiin saatiin vinkkejä mm. Turun ja Porin sekä Kaakkois-Suomen työsuojelupiirin laatimista yhteisten työpaikkojen velvoitteita koskevista listoista sekä eri tutkimuksissa esille nousseista asioista.

Työntekijöiden haastatteluissa pyrittiin selvittämään, kuinka tietoisia työntekijät ovat turvallisuudesta vastuussa olevista henkilöistä, millaisia turvallisuusohjeita on saatu, miten työnopastus toimii, valvotaanko turvallisuutta, mitkä ovat työntekijän näkemykset keskeisistä vaaratekijöistä omissa töissään ja onko työntekijällä tietoa tapaturmista tai läheltä piti –tilanteista.

Elmeri+ havainnointimenetelmässä on kuusi havainnoitavaa osa-aluetta: työskentely, ergonomia, kone- ja laiteturvallisuus, liikkumisturvallisuus, järjestys sekä työympäristötekijät. Yhteensä havainnointikohteita on 14, mutta havaintoja saattaa tulla enemmän, koska jokainen kohteessa oleva työntekijä tai kone havainnoidaan erikseen. Toisaalta havainto voidaan jättää tekemättä, ellei havainnoitavaa asiaa esiinny. (Elmeri+, 2006)

## **5.2 Kohdeyritysten valinta**

Aluksi oli tarkoituksena valita kohdeyritykset eri teollisuusaloilta. Muut toimialat haluttiin sulkea pois, jotta tutkimus ei paisuisi liikaa. Toisaalta esim. rakennustyömaiden riskit ovat todennäköisesti aika lailla erilaisia kuin teollisuudessa, niillä on moninker-

tainen määrä toimijoita ja lainsäädäntökin asettaa erilaisia velvoitteita. Pohdinnan jälkeen päädyttiin siihen, että eri teollisuuden aloillakin on - tai ainakin saattaa olla - erilaisia riskejä ja tutkimus tehdään vain yhdeltä toimialalta. Toimialaksi valittiin elintarviketeollisuus, koska alalla on suhteellisen suuria työpaikkoja jotka käyttävät useita alihankkijoita. Lisäksi elintarvikealalla on käynnissä valtakunnallinen, työturvallisuuskeskuksen organisoima työympäristökilpailu, joten yrityksillä arveltiin olevan kiinnostusta myös muihin selvitys- ja kehittämistoimiin.

Kohdeyrityksiä ei valittu satunnaisotannalla, koska vain suurehkoissa yrityksissä on yleensä pysyväisluontoista ulkopuolista työvoimaa. Aluetta rajasi Hämeen työsuojelupiirin toimialue, koska piirillä ei ole toimivaltaa muiden työsuojelupiirien alueella. Lisäksi yritykset pyrittiin valitsemaan suhteellisen läheltä, jotta matkakustannukset eivät muodostuisi kovin suuriksi.

Tutkimushanketta esiteltiin keväällä 2006 työympäristökilpailun arviointien yhteydessä viiden yrityksen työsuojelupäälliköille ja kolmeen yritykseen otettiin yhteyttä puhelimitse sekä lähetettiin lisätietoa hankkeesta sähköpostitse. Kaikki yritykset olivat kiinnostuneita, mutta kaksi vetäytyi pois tutkimuksesta mm. näköpiirissä olevien henkilöstövähennysten ja muiden organisaatiomuutosten vuoksi perustellen poisjäntiään ajankohdan sopimattomuudella. Yksi yritys ei lupauksestaan huolimatta toimittanut ulkopuolisten toimijoiden listaa eikä perustellut, miksi ei loppujen lopuksi halunnut mukaan tutkimukseen. Vaikka kyseessä periaatteessa oli normaali viranomaistoiminta ja lainsäädännön valvonta, menettelytapa oli kuitenkin normaalista tarkastustoiminnasta poikkeava. Siksi yrityksiä ei haluttu pakottaa mukaan ja toisaalta yhteistyö on yleensä hedelmällisempää ja avoimempaa, jos yritys on vapaaehtoisesti mukana. Näin ollen kohdeyrityksiksi valikoitui viisi yritystä: kaksi maidonjalostuksesta, yksi juomateollisuudesta sekä leipomo ja einestehdas. Yritysten henkilömäärä vaihteli välillä 90-600. Kolme kohdeyritystä on mukana elintarvikealan työympäristökilpailussa.

### **5.3 Tutkimussuunnitelman esittely eri tilaisuuksissa**

Tutkimussuunnitelmaa käytiin useita kertoja läpi opinnäytetyön valvojien kanssa. Lisäksi hahmotelmaa esiteltiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun opinnäyteseminaarissa kolme kertaa syksyn 2005 ja kevään 2006 aikana.

Hämeen työsuojelupiirissä suunnitelmasta keskusteltiin oman tiimin (Kanta-Hämeen teollisuustiimi) kokouksissa sekä elintarvikealan tarkastajien kanssa. Myös haastattelut annettiin tiimille kommentoitaviksi, mutta erityisiä kehittämissuhteita ei tullut.

Keväällä 2005 tutkimusprojektin suunnitteluvaiheessa olin yhteydessä myös Työterveyslaitoksen tutkija Päivi Piispaseen, joka on ollut yhtenä tekijänä Työturvallisuuskeskuksen yhteisten työpaikkojen turvallisuusjohtamista koskevassa julkaisussa. Piispaselta tiedustelin mahdollisia käynnissä olevia hankkeita yhteisten työpaikkojen tiimoilta. Ilmeni, että suunnitteilla on case-tutkimus, jossa selvitetään yhteisillä työpaikoilla sattuneita kuolemaan johtaneita tapaturmia ja niihin johtaneita syitä. Todettiin, että vaikka samoja asioita todennäköisesti käsitellään, lähestymistapa on kuitenkin erilainen ja jatkossa tutkimukset saattavat tukea toisiaan yhteisten työpaikkojen riskitekijöitä selviteltäessä.

Kenttätutkimuksen ollessa käynnissä hanke esiteltiin puualan tarkastajien päivillä Kokkolassa 11.5.2006 otsikolla ”Turvallisuuden hallinta teollisuuden yhteisillä työpaikoilla”. Tällöin keskityttiin hahmottelemaan yhteisten työpaikkojen käsitettä, turvallisuusriskejä, kartoitettiin eri työsuojelupiirien valvontamenettelyjä yhteisten työpaikkojen osalta sekä esiteltiin käynnissä oleva hanke ja menettelytavat. Aihe herätti jonkin verran keskustelua, mutta selkeitä kehittämissuhteita hankkeen toteutuksen osalta ei tullut. Tuloksia ei tässä vaiheessa vielä ollut esittää, koska vasta kaksi kohdeyritystä oli käyty läpi.

#### **5.4 Haastattelujen ja havainnointien toteutus**

Yrityksen suostuttua mukaan tutkimukseen työsuojelupäälliköltä pyydettiin lista ulkopuolisista toimijoista sekä kunkin toimijan yhteyshenkilöistä. Sen jälkeen isäntäyrityksen kanssa sovittiin haastattelupäivä. Tämän jälkeen otettiin yhteyttä ulkopuolisten toimijoiden yhteyshenkilöihin ja pyrittiin sopimaan heidän haastattelunsa mieluummin samalle päivälle. Ulkopuolisen toimijan haastattelun jälkeen tehtiin tehdaskierros, jonka yhteydessä haastateltiin ko. yrityksen työntekijää/työntekijöitä sekä mahdollisuusien mukaan havainnoitiin työtä Elmeri-menetelmällä. Yhdessä yrityksessä oli niin paljon ulkopuolisia toimijoita ja yhteyshenkilöiden työpaikka oli muualla kuin

isäntäyrityksessä, että haastattelut ja havainnoinnit jouduttiin sijoittamaan eri ajankoh-  
tiin.

Haastattelut ja havainnoinnit tehtiin ajalla 22.3.2006-28.6.2006. Isäntäyrityksen yhteyshenkilöiden haastattelu vei aikaa noin 1-1,5 tuntia, ulkopuolisten toimijoiden yhteyshenkilöiden haastattelu tunnin verran ja työntekijähaastattelut noin 15 minuuttia kukin. Havainnointiin käytettiin aikaa niin ikään viitisentoista minuuttia työpistettä kohti. Haastatteluissa yhteyshenkilön tai työntekijän annettiin puhua suhteellisen vapaasti käsiteltävänä olevasta aihekokonaisuudesta ja asioita kirjattiin sitä mukaa kuin ne nousivat esille. Täydentäviä kysymyksiä eri aiheista toki esitettiin, mutta orjallisesti listan käsittelyjärjestystä ei noudatettu. Kysymyksiä haluttiin alun perin olevan mieluummin liian paljon kuin liian vähän, jotta kaikki osakokonaisuudet tulisivat käsitellyiksi. Siksi haastatteluissa toisinaan havaittiin, että jotkut kysymykset voitiin jättää väliin, jos oli ilmennyt ettei yrityksellä ole ko. aihekokonaisuuteen liittyviä toimintatapoja tai -aineistoa olemassa.

Isäntäyrityksen ja erityisesti ulkopuolisten toimijoiden yhteyshenkilöiden haastatteluissa selvitettiin myös parin viime vuoden aikana ulkopuolisille sattuneita tapaturmia (tapaturmien lukumäärä ja laatu). Jo alun perin oli olettavissa, että aineisto on suhteellisen pieni eikä siitä voida tehdä mitään kattavia johtopäätöksiä, mutta tapaturmat haluttiin mukaan, koska niistä saattaisi löytyä jotakin haastatteluaineistoa tukevaa tietoa. Yksityiskohtaista tapaturmatietoa, esimerkiksi yritysten omia sisäisiä tutkintareportteja tms. ei pyydetty, vaan tapaukset käytiin keskustellen läpi.

Alun perin myös kuljetusyrietysten piti olla mukana tutkimuksessa. Jo tutkimuksen alkuvaiheessa kuitenkin huomattiin, että kuljetusyrittäjiä oli hankalaa saada kiinni, saati sitten sopia aikatauluihin sopivaa haastatteluajankohtaa. Toisaalta on oletettavissa, että kuljetusalan riskit ovat erilaisia kuin muilla yhteisellä työpaikalla toimivilla ja toisaalta kuljettajat liikkuvat isäntäyrityksessä vain rajatulla alueella. Lisäksi monet kuljetusyrietykset ovat ns. itsenäisiä työsuorittajia, joiden haastatteluista ei todennäköisesti olisi saanut yhtä paljon irti kuin yrityksistä, joilla on palkattua työvoimaa. Toisin sanoen heidän osaltaan ei olisi pystynyt seuraamaan, miten turvallisuusasiat siirtyvät ”ketjussa” alaspäin.

Haastattelujen ja havainnointien jälkeen kaikille kohdeyrityksille laadittiin normaalin tarkastustoiminnan mukaisesti tarkastuskertomus, jossa esitettiin tarkastuksen kulku ja tehdyt keskeiset havainnot sekä annettiin kehittämisehdotukset.

## 6 TULOKSET

Tulokset päädyttiin esittämään isäntäyrityksen, ulkopuolisten toimijoiden ja työntekijöiden haastattelujen pohjalta erikseen ja tekemään lopuksi yhteenveto aineistosta.

Tämä siksi, että haastattelut olivat laajuudeltaan ja myös asiasisällöltään jossain määrin erilaisia. Näin ollen aineiston yhtenäisenä käsittely saattaisi hankaloittaa hahmottamaan eri toimijoille asetettuja lakisääteisiä velvoitteita. Toisaalta erillisessä käsittelyssä voi paremmin tuoda esille eri tason toimijoiden haastatteluissa esille tulleita eroja ja yhtäläisyyksiä, joista muodostuu yhteenvedon kokonaisuus. Seuraavissa luvuissa esitetään eri toimijoiden tulokset haastattelulomakkeen mukaisessa järjestyksessä pyrkien lyhyesti kuvaamaan yritysten menettelytapoja työturvallisuuslain edellyttämien asiakokonaisuuksien osalta. Lopuksi tehdään yhteenveto tuloksista ja kirjataan esille tulleet keskeiset turvallisuusriskit tai havaitut kehittämiskohteet. Kehittämiskohteet kirjataan tilaajalle ja toimittajalle erikseen.

Tässä esityksessä ei pyritä kertomaan sitä, kuinka moni yrityksistä täytti työturvallisuuslain yhteisiä työpaikkoja koskevat vaatimukset, koska yritysten toimintajärjestelmät ja –tavat ovat hyvin erilaisia. Esityksessä ei myöskään korosteta jonkin toimintatavan tai menettelyn paremmuutta, koska sama turvallisuustaso voitaneen saavuttaa erilaisin järjestelyin. Yrityksille annetuissa tarkastuskertomuksissa sen sijaan kuvattiin yksilöidysti asiat, joissa kullakin kohdeyrityksellä oli erityisesti parantamisen varaa.

### 6.1 Pääasiallista määräysvaltaa käyttävät työnantajat

Kohdeyrityksiä ja näin ollen haastateltavia henkilöitäkin oli viisi. Kolmessa yrityksessä yhteyshenkilönä toimi työsuojelupäällikkö ja yhdessä tuotantopäällikkö. Yhdessä yrityksessä työsuojelupäällikkö nimesi haastateltavaksi tehdaspalvelupäällikön, jonka vastuualueeseen yhteistyökumppaneiden kanssa tapahtuva kanssakäyminen tuotannon osalta kuuluu.

### **Riittävä keskinäinen yhteistoiminta**

Ensimmäinen osa-alue liittyi työturvallisuuslain 49 §:ssä mainittuun riittävään keskinäiseen yhteistoimintaan. Tähän kohtaan sisällytettiin myös toimittajan valintaan ja sopimukseen kirjattaviin työturvallisuusasioihin liittyviä kysymyksiä, vaikka työturvallisuuslaki ei tätä suoranaisesti edellytäkään. Joitakin kysymyksiä haluttiin kuitenkin ottaa esille, koska valinta- ja sopimusprosessiin liitetyt turvallisuuskysymykset varmistavat omalta osaltaan jo ennakolta, että toimittajalla on valmiudet noudattaa tilaajan edellyttämiä vaatimuksia.

### **Turvallisuuden huomioon ottaminen toimittajan valinnassa**

Haastatteluissa todettiin, että jokaisessa yrityksessä turvallisuusasiat jossakin määrin vaikuttavat valintaan. Kolmella tilaajayrityksellä on ohjeet valintaprosessista ja turvallisuusvaatimuksia käsitellään jo valintavaiheessa. Yhdessä yrityksessä mainittiin, että ”osaaminen vaikuttaa alihankkijan valintaan”, mikä ei tosin välttämättä kerro sitä onko toimittajalla myös turvallisuusosaamista. Kolmessa yrityksessä turvallisuusasioita kirjataan sopimukseen yleisellä tasolla mm. siten, että on noudatettava isäntäyrityksen turvallisuusohjeita.

Kaksi yritystä edellyttää kaikilta alueella toimivilta työturvallisuuskorttia. Mainittakoon, että muissakin yrityksissä monet toimittajat olivat henkilöstönsä kouluttaneet, vaikka tilaajan taholta ei tällaista vaatimusta ollut esitettykään.

Turvallisuuden huomioimisesta toimittajan valinnassa vastaavat eri tahot, mm. tehtaan päällikkö, tuotantopäällikkö tai työsuojelupäällikkö. Kahdessa yrityksessä nimettiin vastuhenkilö yleisemmin ”tilaajan yhteyshenkilöksi” kussakin tapauksessa. Tällaisiksi yhteyshenkilöiksi osoittautuivat mm. tehdaspalvelupäällikkö, osastopäälliköt tai ylipäättään sopimuksen allekirjoittajat. Toisessa näistä yrityksistä sopimuksen allekirjoittajien oikeuksia on kuitenkin tarkoitus jatkossa rajoittaa.

### **Yhteistoiminnan toteuttamisen muodot**

Kaikissa yrityksissä pidetään eri tasoisia kokouksia, joissa käsitellään turvallisuusasioita. Palaverikäytännöiksi mainittiin mm. kuukausipalaverit, kunnossapito- ja kehityspalaverit, YT-palaverit joihin ulkopuolisilla on oikeus osallistua, viikko- ja tuotannon-suunnittelupalaverit sekä aamuinfot. Yhdellä yrityksellä varsinaisia palavereja on vain

isompien remonttien yhteydessä, muulloin asiat hoidetaan ”normaalina vuoropuheluna”.

Tilaaajan turvallisuusvalvonnan toteuttamistavoiksi mainittiin palaverikäytäntöjen lisäksi mm. sisäiset tarkastukset, työsuojelupäällikön kierrokset sekä tiimivalmentajien valvontavastuut. Yhdessä yrityksessä toimintatapoja ulkoisen työvoiman käytössä ollaan täsmentämässä ja päämies (yrityksen omistajataho) tekee vuosittain auditoinnit. Yksi yritys ilmoitti, että tilaaajan tekemää turvallisuusvalvontaa ei tarvita, koska toimitaja osaa parhaiten omat työnsä ja vastaa itse työn turvallisuudesta.

### **Tiedottaminen toimintaohjeista**

Toinen haastattelukokonaisuus koski toimintaohjeista tiedottamista, mikä on mainittu työturvallisuuslain 50 §:ssä. Neljällä yrityksellä on olemassa ohjeita ja oppaita, jotka nimettiin mm. asentajan oppaaksi, urakoitsijaohjeeksi tai toimintajärjestelmässä oleviksi ulkoista työvoimaa koskeviksi ohjeiksi. Yhdessä yrityksessä ohjeita on sisällytetty myös ympäristöoppaaseen. Vain yksi yritys ilmoitti, ettei ollut tarvetta antaa kirjallista ohjeistusta ulkopuolisille.

Tulityölupakäytännöt on kaikissa yrityksissä, kuten ilmeistä vakuutusyhtiön vaatimusten vuoksi onkin. Osassa yrityksistä työlupakäytännön piiriin kuuluvat myös säiliötyöt ja yhdessä yrityksessä erikoisnostot. Lisäksi tässä yhteydessä mainittiin mm. valtuutettu yritys, joka hoitaa ammoniakkilaitteistot, sekä sähkötöiden pätevyysvaatimukset.

Tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkinnasta kysyttäessä ilmeni, että vain kahdella yrityksellä on menettelytavat ulkopuolisille sattuneiden tapaturmien ilmoittamisesta tilaajalle ja tutkimisesta, ja toisella näistäkin vain yhden alihankkijan kanssa. Tapaturmien tutkinta on siis jätetty kunkin toimittajan omien menettelyjen varaan; toki tapauksien kerrottiin yleensä tulevan tietoon tavalla tai toisella ja niistä keskustellaan.

Kahdella yrityksellä on pyrkimys saada tietoon myös ulkopuolisten läheltä piti -tilanteet, toisessa ilmoittamista on aktivoitu oman henkilöstön tapaan lupaamalla ilmoittajalle ilmainen lounas.

### **Palontorjunta, ensiapu ja evakuointi**

Kolmannessa kysymyksessä käsiteltiin työturvallisuuslain 50 §:ssä mainittua palontorjuntaa, ensiapua ja evakuointia. Kaikilla yrityksillä on turvallisuussuunnitelmat, johon

myös vastuuhenkilöt on kirjattu. Lisäksi ohjeistusta on kirjattu mm. urakoitsijaohjeeseen.

Ohjeistus saatetaan ulkopuolisten tietoon pääosin esimiesten kautta ja se pyritään kytkeämään opastusvaiheeseen. Kolmessa yrityksessä on säännöllisiä hätätilanneharjoituksia (poistumisharjoitukset). Yhdessä yrityksessä toimintaa hätätilanteissa ei ole käyty ulkopuolisten kanssa läpi, koska ”poistumistiet on merkitty”. Tässäkin yrityksessä mainittiin, että harjoitukset oli suunnitteilla mutta pelastusviranomaisten kiireiden takia niitä ei ole voitu järjestää.

Todettakoon, että peräti kolmessa yrityksessä tällä osa-alueella kerrottiin olevan parantamisen varaa ja kahdessa kehittämisprojekti oli jo käynnissä. Yhdessä yrityksessä ongelmat ilmenivät poistumisharjoituksen yhteydessä, jolloin kaksi ulkopuolisen firman työntekijää jäi ”loukkuun” ja heräsi kysymys, mitä todellisessa hätätilanteessa olisi tapahtunut. Tilaa ei nimittäin edes tiennyt miesten olevan alueella!

### **Tiedottaminen haittatekijöistä**

Työturvallisuuslain 50 §:ssä on mainittu myös haittatekijöistä tiedottaminen ja velvoite koskee sekä pääasiallista määräysvaltaa käyttävää että ulkopuolista toimijaa.

Vain yhdessä kohdeyrityksistä ei oltu tehty systemaattisesti ja dokumentoidusti vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia omista toiminnoista. Vain yhdessä yrityksistä arviointi oli kuitenkin käyty ulkopuolisten toimijoiden kanssa ”jollakin tasolla” läpi. Yksikään yritys ei ollut velvoittanut ulkopuolisia tekemään arviointeja omista töistään, joskin joillakin ulkopuolisilla yrityksillä ne oli tehty omien toimintajärjestelmien edellyttämänä. Yksi yritys on tehostamassa ulkopuolisten turvallisuusvalvontaa ja tulee jatkossa edellyttämään riskien arviointeja toimittajiltaan. Osalle yrityksistä asia on jo ohjeistettu. Muissa yrityksissä todettiin, että asioista kyllä keskustellaan. Yhdessä yrityksessä on tarkoitus tehdä riskien arviointia ainakin kunnossapidon osalta yhdessä, koska yrityksessä on käynnistetty TPM-projekti (Total Processive Maintenance), jolla pyritään työmenetelmien parantamiseen ja projektissa on omien esimiesten ja työntekijöiden ohella myös ulkopuoliset. Käytännössä vaaratekijöihin ja riskeihin liittyviä keskusteluja käyvät työsuojeluhenkilöstön lisäksi tilaajan yhteyshenkilöt, esimiehet ja tiimivalmentajat.

### **Toimintojen yhteensovittaminen**

Työturvallisuuslain 51 §:ssä edellytetään toimintojen yhteensovittamista, jonka voitaan katsoa liittyvän mm. vastuukysymyksiin töiden tilaamisesta ja tekemisjärjestelyistä, aikataulutuksesta, mahdollisista työskentelyrajoituksista sekä muutoksista tiedottamisesta.

Töiden tilaamisenmenettelyt ovat yrityksissä erilaisia. Joissakin yrityksissä tilaamisen hoitavat kunnossapidosta vastuussa olevat henkilöt, lisäksi mainittiin mm. tuotanto-vastaavat, alueen esimiehet ja tiimivalmentajat. Yhdessä yrityksessä päivän työt käydään tuotannon aamupalavereissa läpi. Työn tilaajan koettiin olevan myös vastuussa siitä, että työt voidaan aloittaa turvallisesti.

Työskentelyrajoituksista kysyttäessä otettiin pääsääntöisesti esille hygieniavaatimukset, mikä on elintarviketeollisuudessa ilmeistäkin. Muina asioina mainittiin mm. tikas-työskentelyn rajoittaminen (useimmiten kieltö) sekä turvallisuuden varmistaminen koneturvallisuuden osalta (esim. vahinkokäynnistymisen esto).

Muutosten ilmoittamisesta kysyttäessä rajoituttiin lähinnä henkilövaihdoksiin. Pääsääntöisesti vaihtuvuuden ulkopuolisten osalta kerrottiin olevan vähäinen. Mikäli lisätyövoimaa tarvitaan, pyritään käyttämään jo aiemmin talossa olleita henkilöitä. Töiden tilaajien tehtävä on huolehtia mahdollisten uusien henkilöiden opastuksesta; toisaalta jokaisella yrityksellä on omat perehdyttämisen- ja opastusjärjestelmänsä. Vain harvoilla ulkopuolisilla yrityksillä on oikeus itse tilata alihankkijoita ja nämä muutokset on edellytetty saatettavan isäntäyrityksen tietoon. Eräässä yrityksessä kerrottiin, että joskus osastot itse ”sohlaavat” tilausten kanssa eikä työ silloin ole oikein kenenkään vastuulla. Eräässä yrityksessä oli aiemmin käytäntönä, että työntekijät saavat itse yöai-kaan hälyttää kunnossapitopäivystäjän paikalle. Runsaiden hälytysten vuoksi päädyttiin kuitenkin siihen, että ensin asiasta soitetaan omalle esimiehelle, joka päättää tarvitaanko kutsua vai voiko ongelman hoitaa muutenkin.

### **Liikenteen ja liikkumisen järjestelyt**

Työturvallisuuslain 51 §:ssä mainitaan myös isännän velvoite liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä alueella. Neljällä yrityksellä on liikenneohjeet, johon on merkitty mm. tavaraliikenne, pysäköintipaikat ja henkilöliikenteen järjestelyt.

Kaikissa yrityksissä on kulunvalvonta, mutta peräti neljässä yrityksessä todettiin, ettei se ole aukoton. Kahdessa yrityksessä on kehitysprojekti tältä osin meneillään. Kulunvalvonta liittyy osaltaan jo edellä käsiteltyyn hätätilannevalmiuteen. Täytyy olla tarkkaan tiedossa, ketä alueella kulloinkin on, jotta hätätilanteissa voidaan todentaa onko kaikki alueella olevat saatu turvaan. Aiemmin mainittu yhden yrityksen poistumisharjoituksissa esille tullut kahden ulkopuolisen ”loukkuunjänti” liittyi osaltaan kulunvalvonnan puutteisiin, koska tilapäiset (tosin talossa aiemminkin olleet) ulkopuolisen yrityksen työntekijät tulivat tekemään määrätyn työn eikä heille ollut kerrottu mm. kokoontumispaikoista. Toisaalta ko. henkilöt eivät edes reagoineet hälytykseen vaan kerrotun mukaan jatkoivat työtään ja tilanne tuli esille vasta myöhemmin.

### **Järjestys ja siisteys**

51 §:ssä mainitun järjestyksen ja siisteyden vastuukysymysten osalta ei sinänsä koettu olevan ongelmia, koska isäntäyritykset vastaavat kiinteistöjen jätehuollosta. Lisäksi elintarvikealaa koskevat tiukat hygieniavaatimukset, joita ulkopuolistenkin on noudatettava. Tällainen vaatimus on pääsääntöisesti ulkopuolisille ilmoitettu ja sen noudattamista (esimerkiksi suojavaatetus) myös valvotaan. Parissa yrityksessä ilmeni, että joskus järjestys- ja hygienia-asioissa on ollut ongelmia ja niihin on jouduttu puuttumaan. Ongelmia on ollut mm. alueen siivoamisessa työn päätyttyä sekä omien (epähygieenisten?) työkalujen käyttämisessä.

### **Työpaikan yleissuunnittelu**

Isäntäyrityksen vastuulla on työturvallisuuslain 51 §:n mukaan myös työpaikan yleissuunnittelu. Näkisin tämän liittyvän tiiviimmin varsinaiseen työntekopaikkaan. Tässä osiossa käsiteltiin turvallisuusvastuiden jakoa, töiden luonnetta, yksittäisten työkohteiden turvallisuutta, suojainten käyttöä jne.

Kaikissa yrityksissä turvallisuusvastuuta on jaettu eri organisaatiotasolle; haastattelussa mainittiin mm. osastopäälliköt, esimiehet, tuotantovastaavat sekä ryhmä- ja tii-mivalmentajat. Työkohteen turvallisuus tulee käydä läpi ko. henkilöiden kanssa ennen työn aloittamista varsinkin, jos kyseessä on jokin rutiinista poikkeava erikoistyö.

Tarvittavien koneiden ja laitteiden hankinta on kaikissa yrityksissä sekä tilaajan että toimittajan vastuulla laitteista riippuen. Käsityökalut ovat pääsääntöisesti toimittajien omistuksessa ja jokainen yritys hankkii henkilökohtaiset suojaimensa itse, hy-

gieniasuojaus on useimmiten kuitenkin isäntäyrityksen tehtävänä. Esimiesten ja muiden työnjohtotehtävissä olevien kerrottiin olevan vastuussa myös ulkopuolisten osalta siitä, että tarvittavia suojaimia myös käytetään. Kaiken kaikkiaan yksittäisten työkohteiden ja työympäristön turvallisuus määriteltiin olevan ao. alueen esimiehen vastuulla.

### **Yleinen turvallisuus ja terveys**

Lopuksi työturvallisuuslain 51 §:ssä mainitaan isäntäyrityksen olevan vastuussa yleisestä turvallisuudesta ja terveydestä. Tämä osio kattanee kaikki ne asiat, joita ei edellä ole erikseen mainittu. Haastatteluissa tässä osiossa tiedusteltiin ulkopuolisten turvallisuuskäyttäytymisen seuranta, raportointia, ulkopuolisilta tulevan palautteen käsittelyä ja sitä, miten se johtaa toimenpiteisiin.

Kaikkien yritysten yhteyshenkilöillä oli se käsitys, että ulkopuolisia valvotaan ja mahdollisiin laiminlyönteihin puututaan. Yhdessä yrityksessä poikkeamiin puuttuminen on viety niin pitkälle, että turvallisuusohjeiden rikkomisesta seuraa 500 euron sanktio. Jotkut yritykset kertoivat, että epäkohtia tuodaan esille jokapäiväisessä kanssakäymisessä, palaverien ja esimiesten kautta sekä tapaturmien ja läheltä piti -tapauksien yhteydessä. Kaksi yritystä ilmoitti, ettei palautetta ole juuri tullut. Kaikki yritykset pyrkivät kuitenkin kertomansa mukaan asialliseen ja avoimeen yhteistyöhön ja esille tulleisiin epäkohtiin tartutaan ja puutteita korjataan mahdollisuuksien mukaan.

## **6.2 Ulkopuoliset työnantajat**

Tutkimuksen yhteydessä haastateltiin kahdentoista ulkopuolisen toimijan yhteyshenkilöä. Yhdeksän näistä toimii kunnossapito-, huolto- tai asennustehtävissä. Kolme toimittajaa oli siivous/kiinteistöhoitoalan yrityksiä. Kaksi kunnossapito- ja kaksi siivousyritystä olivat samaa valtakunnallista ketjua, joskin eri toiminta-alueilla (kyseessä ei siis ollut sama haastateltava). Lisäksi työntekijähaastattelujen yhteydessä haastateltiin yhtä itsenäistä työnsuorittajaa, jolla oli mukanaan yksi palkattu työntekijä. Haastateltujen yritysten kokoluokat vaihtelivat suuresti valtakunnallisista ketjuista itsenäiseen työnsuorittajaan. Suurin yhden tilaajayrityksen palveluksessa oleva ulkopuolisen yrityksen henkilömäärä oli noin 60 (siivous, kiinteistöhoito ja vartiointi).

Kuusi haastatelluista toimi tilaajayrityksessä itsekin työnjohto- tai palveluohjaajan tehtävissä. Muiden yhteyshenkilöiden sijoituspaikka oli yrityksen ulkopuolella. Toisaalta varsinaiset sopimukset oli saattanut solmia ja allekirjoittaa joku muu kuin yrityksessä toimiva haastateltava, joten tieto mm. sopimusten sisällöstä ja turvallisuusasioiden sisällyttämisestä niihin jäi joissain tapauksessa oletuksen varaan.

### **Riittävä keskinäinen yhteistoiminta**

Neljä haastatelluista yhteyshenkilöistä ilmoitti, että sopimukseen kirjataan turvallisuusasioita yleisellä tasolla. Neljä kertoi, että hänellä ei ole asiasta tietoa. Kaksi tilaajayritystä edellyttää työturvallisuuskortin suorittamista eikä siltä osin juuri ilmennyt puutteita. ”Pakon sanelemana” oli kortin hankkinut seitsemän toimittajayritystä. Lisäksi neljän yrityksen henkilöstöllä kortti oli suoritettu, vaikka sitä ei ko. tilaajan taholta edellytettykään.

Yhteyshenkilöiksi turvallisuusasioissa nimettiin useimmiten isäntäyrityksen työsuojelupäällikkö, -valtuutettu tai ko. toiminnasta vastaava operatiivisen toiminnan esimies. Säännöllisiä palaverieja joissa myös turvallisuusasioita käsitellään, on neljässä yrityksessä ja niihin ilmoitti osallistuvansa seitsemän toimittajan edustajaa. Tosin käytäntö vaihtelee; samassakaan isäntäyrityksessä säännöllistä palaverikäytäntöä ei ole kaikkien ulkopuolisten toimijoiden kanssa.

Turvallisuusvalvontaa tekevät haastateltavien mukaan sekä oman että tilaajayritysten organisaatiot. Neljän alihankkijan käytäntönä on, että myös oma työsuojeluorganisaatio (työsuojelupäällikkö ja/tai –valtuutettu) vierailevat tilaajayrityksessä, vaikka heidän sijaintipaikkansa on muualla. Joillakin yrityksillä on nimetty paikallinen työsuojeluasiamies. Puolet yrityksistä käyttää ainakin joskus omia alihankkijoita, joiden käytöstä on sovittu isäntäyrityksen kanssa tai siitä sovitaan tapauskohtaisesti.

### **Tiedottaminen toimintaohjeista työntekijöille**

Turvallisuusohjeistuksesta kysyttäessä niitä ilmoitti kirjallisina saaneensa tilaajayritykseltä kymmenen alihankkijaa. Tällaisia ohjeita olivat mm. urakoitsija- tai muut ulkoisen työvoiman ohjeet, asentajan opas, ympäristöopas tms. Joillakin yrityksillä on omia turvallisuusoppaita, esimerkkinä mainittiin mm. EHS (Environment, Health, Safety). Lisäksi osalla yrityksistä on omaa työhjeistusta. Vain kaksi yritystä ei ollut saanut tilaajan ohjeistusta ja toinen näistä tapauksista johtui todennäköisesti siitä, että

yhteyshenkilö oli äskettäin vaihtunut. Toisessa tapauksessa isäntäyrityksellä ei ohjeita ole.

Tilaaajan antama ohjeistus viedään työntekijöiden tietoon joko antamalla ohjeistus kirjallisena tai suullisen perehdytyksen kautta. Vastuussa ohjeistuksen jakamisesta ovat yhteyshenkilöt itse tai oma työnjohto.

Tulityölupakäytäntöjä tarvitsee kahdeksan yritystä (tulityöt). Yksi yritys mainitsi myös säiliötyöt sekä yksi erikoistyöt (esim. korkealla tehtävät työt, jotka käydään aina tapauskohtaisesti läpi).

Perehdytys tapahtuu kunkin toimittajayrityksen oman toimintajärjestelmän tai -tapojen mukaisesti ja siitä ovat vastuussa esimiehet sekä kokeneet työntekijät omalta osaltaan.

Kaksi yritystä on antanut toimittajilleen veloitteen ilmoittaa isäntäyrityksen sisällä sattuneista tapaturmista ja läheltä-piti -tilanteista tilaajalle. Kahdeksalla alihankkijalla on omat toimintamenettelynsä tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkimiseksi ja yleensä tapaukset tulevat isäntäyrityksen tietoon ja niistä keskustellaan, vaikka ilmoitusvelvollisuutta ei varsinaisesti olekaan.

### **Palontorjunta, ensiapu ja evakuointi**

Hätätilannevalmiudesta ilmoitti kirjallisia ohjeita saaneensa yhdeksän yritystä, sen sijaan systemaattisesti asiat on käyty läpi vain kuuden kanssa koulutuksen, perehdytysten tms. yhteydessä. Viisi yritystä on ollut mukana poistumis- tms. harjoituksissa, neljän yrityksen yhteyshenkilöt kertoivat että heillä ei ole harjoituksista tietoa (myöhemmin ilmeni, että ainakin osa ko. yritysten työntekijöistä oli harjoituksiin osallistunut).

### **Tiedottaminen haittatekijöistä työntekijöille**

Vain puolessa toimittajayrityksistä oli tehty systemaattiset vaarojen arvioinnit omista toiminnoista ja yhdessä ne ovat tekeillä. Systemaattista menettelyä vaarojen arvioinnin yhteisestä käsittelystä isäntäyritysten kanssa ei ole vielä missään, vaan kumpikin osapuoli hoitaa osuutensa omien toimintajärjestelmiensä mukaisesti.

Työkohteiden turvallisuuden varmistaminen on pääsääntöisesti molempien osapuolten vastuulla. Useimmiten ainakin erikoistyöt käydään läpi yhdessä tilaajan ja toimittajan kanssa ennen niiden aloittamista. Työssä käytettävien koneiden ja laitteiden hankinnat ovat kaikissa yrityksissä molempien osapuolten vastuulla sen mukaan, mitä asioista on sovittu.

Yhtä lukuun ottamatta kaikki yhteyshenkilöt kokivat, että isäntäyritys puuttuu turvallisuusasioihin, mikäli siihen on tarvetta. Jotkut kertoivat, että tarvetta puuttumiseen ei ole ollut ja esim. henkilökohtaisten suojainten käytöstä vastataan itse. Sen sijaan hygieniasuojauksen puutteisiin tartutaan hanakammin.

Opastusvastuussa ovat poikkeuksetta omat esimiehet ja kokeneet työntekijät suorittavat käytännön opastustyön. Vaarojen arviointeja ovat – niissä tapauksissa kuin niitä ylipäättään on tehty – tehneet mm. oman työsuojeluorganisaation edustajat yhdessä työnjohdon kanssa. Tehtyjä vaarojen arviointeja ei kuitenkaan ole systemaattisesti käsitelty omien työntekijöiden kanssa. Turvallisuusasioihin liittyviä keskusteluja toki käydään tarvittaessa.

### **Tiedottaminen haitta- ja vaaratekijöistä tilaajalle**

Tiedostusmenettelyistä tilaajan suuntaan todettiin pääsääntöisesti, että asioista keskustellaan avoimesti, yhteistyö toimii ja asioista pystytään sopimaan. Osa yrityksistä ilmoitti, ettei ole ollut sellaisia epäkohtia, joista olisi tarvinnut erikseen keskustella. Mahdolliset esille tulleet epäkohdat ja puutteet pyritään korjaamaan, tosin yhden yrityksen edustaja kertoi että viivettä saattaa esiintyä, koska tuotantoon liittyvät asiat ovat etusijalla. Mainittakoon tässä yhteydessä, että työntekijähaastattelussa mukana ollut itsenäinen työsuorittaja kertoi, että ”häntä eivät mitkään turvallisuussäännökset eikä lainsäädäntö koske”. Näin ollen tilaajan ja toimittajan turvallisuuskäyttäytymisessä (ja asenteissa?) saattaa olla hyvinkin suuri kuilu ja mitä ilmeisimmin valvontaa tarvitaan tilaajan taholta. Erään kunnossapitoyrityksen edustaja puolestaan kertoi, että on koettanut hienovaraisesti viedä systemaattista turvallisuusajattelua ja käytäntöjä isäntäyritykseen päin, joten ilmeistä on, että turvallisuuskulttuurin muutospyrkimykset voivat kulkea molempiin suuntiin.

### 6.3 Työntekijöiden tietoisuus ja osaaminen

Työntekijähaastatteluun pyrittiin kartoittamaan heidän tietoisuuttaan oman työnsä vaaratekijöistä sekä selvittämään, onko esim. tilaajan antama ohjeistus mennyt perille ja mitä kautta. Samoin selvitettiin työntekijän käsityksiä turvallisuusvastuista sekä sitä, ovatko he tietoisia mahdollisista tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista sekä omien työnantajiansa menettelyistä tällaisissa tapauksissa. Lisäksi kysyttiin, puuttuuko kukaan ohjeiden vastaisiin menettelyihin. Yhteensä haastateltiin 17 työntekijää eri yrityksissä.

Ensimmäiseksi tiedusteltiin turvallisuudesta vastuussa olevia henkilöitä yleisemmin. Tällaiseksi nimettiin oma työnjohtaja niissä tapauksissa, että ko. kohteessa tällainen oli. Myös oma turvallisuusvastuu tiedostettiin, koska useampi henkilö mainitsi olevansa itse vastuussa omasta turvallisuudestaan. Lisäksi muutama henkilö mainitsi joko tilaajan työsuojelupäällikön tai -valtuutetun sekä oman työnantajansa. Merkille pantavaa on, että vain kaksi työntekijää osasi nimetä *oman* yrityksensä työsuojeluvaltuutetun ja näissä tapauksissa valtuutettu oli myös käynyt paikalla. Osa yrityksistä oli niin pieniä (alle 10 työntekijää), ettei valtuutettua ollut valittu, mutta suurissakaan yrityksissä tieto henkilöstön edustajista työsuojeluasioissa ei nähtävästi kulkeudu ainakaan yrityksen ulkopuolella työskenteleville.

Toiseksi tiedusteltiin ohjeistusta, jota joko isäntäyritykseltä tai omalta työnantajalta on saatu. Viisi työntekijää kertoi saaneensa joitakin tilaajan ohjeita, jotka liittyivät mm. hälytyksiin, erikoistöihin tai olivat yleisohjeita talossa toimimisesta (mm. asentajan opas). Työntekijöille oli annettu pääasiassa yrityksen omia ohjeita mm. kemikaaleista, suojaimista, liikkumisesta tai työkohtaisia ohjeita. Kaksi työntekijää kertoi, ettei ole saanut mitään erityistä ohjeistusta. Vain kaksi työntekijää oli tietoisia omista töistä tehdyistä vaarojen arvioinneista ja ne on käyty työntekijöiden kanssa läpi. 11 työntekijää kertoi tulityölupakäytännöistä.

Hätätilanneohjeita oli käyty läpi 12 työntekijän kanssa tai ainakin annettu kirjallinen ohjeistus ja kuusi työntekijää oli ollut mukana isäntäyrityksen poistumisharjoituksissa. Peräti viisi työntekijää ilmoitti, ettei hätätilannevalmiutta ole käyty millään tavoin läpi. Yksi heistä tosin totesi saaneensa työturvallisuuskorttikoulutuksen kautta asiasta tietoa, mutta isäntäyrityksen toimintatapoja ei ollut tiedossa. Mainittakoon tässä yh-

teydessä, että kolme haastatelluista oli hyvin pitkäaikaista työntekijää ja kaksi puolestaan suhteellisen uusia talossa, joten tietoisuus ei riipu työsuhteen kestosta vaan isäntäyrityksen tiedotuksen toimivuudesta. Vain kolmella haastatelluista ei ollut työturvallisuuskorttia, yhdessä tapauksessa kortti oli suorittamatta vaikka tilaaja sellaista edellyttää (kyseessä oli suhteellisen uusi työntekijä).

Perehdyttämisestä ja työnopastuksesta kysyttäessä opastajiksi mainittiin useimmiten oma työnjohto ja kokeneet työntekijät. Keskeisiksi vaaroiksi mainittiin kunnossapidossa useimmiten putoamisvaarat (myös nojatikkailta työskentelyä esiintyy ohjeista huolimatta), kemikaalit, hankalissa paikoissa sijaitsevat työkohteet sekä trukkiliikenne. Siivouksessa mainittiin mm. kemikaalit ja liukkaat lattiat. Neljä työntekijää kertoi, ettei erityisiä vaaroja ole tullut esille tai ettei niitä ole arvioitu.

Turvallisuusvalvontaa suorittavat työntekijöiden käsityksen mukaan jokainen itse, oma esimies, isäntäyrityksen työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelupäällikkö sekä myös tuotannon esimiehet. Kolme työntekijää ilmoitti, ettei kenenkään ole ollut tarvetta valvoa tai puuttua. Kolme työntekijää kertoi oman yrityksensä nolla tapaturmaa-tavoitteesta, yhdellä yrityksellä maksetaan tapaturmattomuudesta bonuksia. Viisi työntekijää kertoi, että omalla yrityksellä on tapaturma- ja läheltä piti-ilmoitusmenettelyt ohjeistettu. Useiden työntekijöiden kertoman mukaan isäntäyritys puuttuu herkimmin hygieniasuojaukseen, sen sijaan henkilökohtaisten suojainten käyttämättömyydestä ei välttämättä kukaan huomautta. Aktiivisimmin näihin asioihin tuntuvat puuttuvan isäntäyrityksen työsuojeluhenkilöt.

Kymmenen työntekijää kertoi, että tapaturmia ei ole viime vuosina sattunut tai ainakaan niitä ei ole heidän tietoonsa tullut. Joitakin tapauksia mainittiin, mm. liukastumisia, kemikaaliroiskeita tai työkalun kanssa sattuneita tapaturmia. Läheltä piti-tilanteina mainittiin mm. trukkien törmäilyt ja kemikaaliputkistot, jotka eivät ole olleet tyhjiä vaikka niin oli ilmoitettu.

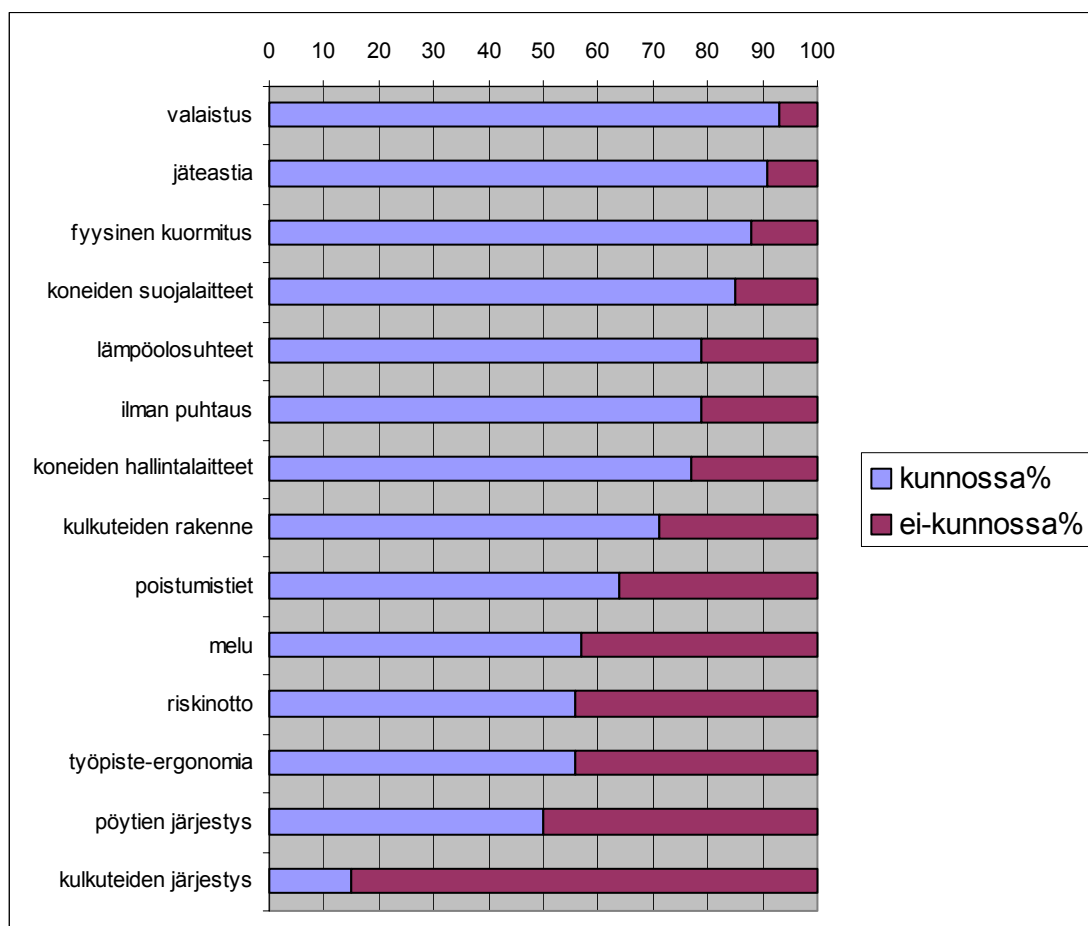
## 6.4 Havainnointi

Elmeri+ menetelmällä tehtiin havainnointia yhteensä 14 työpisteessä. Kaikkien haastateltujen työntekijöiden työkohteita ei voitu havainnoida, koska haastatteluhetkellä ei

työ aina ollut käynnissä, eikä demonstroituja tilanteita haluttu järjestää. Havainnoituja työntekijöitä oli 17, koska kahdessa työpisteessä oli useampia työntekijöitä.

Havainnoitavia kohteita oli siivouksesta kaksi, kunnossapidon verstaita tai vastaavia työtiloja (mm. hitsaamo) kuusi ja muita työkohteita (esim. häiriönpoisto linjalla, koneen asennus) kuusi. Työpistekohtainen Elmeri-indeksi (kunnossa olevien kohteiden määrä prosentteina kaikista ko. kohteesta tehdyistä havainnoista) vaihteli välillä 50,0 - 86,7. Yrityskohtainen vaihteluväli oli 50,00 – 76,2 ja kaikista havainnoista laskettu indeksi 68,0.

Kuviossa 3 on esitetty kaikkien havaintojen perusteella lasketut osaindeksit.



KUVIO 3: Elmeri + havaintojen osaindeksit

Parhaiten hoidettu osa-alue oli valaistus, jonka osalta kunnossa oli 93 % työpisteistä. Lähes yhtä hyvin hoidettuja asioita olivat jäteastiat (kunnossa 91 %) ja työn fyysinen kuormitus, jossa arvioitiin käsin tehtäviä nostoja ja toistotyötä (kunnossa 88 %). Ko-

neiden suojalaitteet olivat kunnossa 85-prosenttisesti. Lähes 80 %:n kunnossa olivat myös lämpöolosuhteet, ilman puhtaus/kemikaalit ja koneiden hallintalaitteet ja merkinnät. Heikoimmin hoidetut osa-alueet olivat kulkuteiden ja lattioiden järjestys ja siisteys (kunnossa vain 15 %:ssa työpisteitä) sekä pöytien ja hyllyjen järjestys (kunnossa puolessa työpisteitä). Huomioitavaa on, että melko paljon esiintyi myös riskinottoa, lähinnä suojainten käytön laiminlyöntiä. Kunnossa tämä asia oli vain 56 %:ssa työpisteitä. Myös ergonomisia puutteita esiintyi melkoisen paljon, melkein puolet työpisteistä oli sellaisia, joissa on parantamisen varaa.

Kolme kohdeyritystä on mukana syksyllä 2005 alkaneessa valtakunnallisessa elintarvikealan työympäristökilpailussa. Yhdessäkään näistä yrityksistä ei kuitenkaan ole otettu ulkopuolisten yritysten tekemiä töitä tai heidän hallussaan olevia tiloja arvioinnin kohteiksi. Yksi yritys on käynnistämässä lähiaikoina ns. 5S-arvioinnit, joissa tullessaan käyttämään hieman muokattua Elmeri-menetelmää ja joissa mukaan otetaan myös ulkopuolisten tekemät työt.

## **6.5 Kohdeyrityksessä ulkopuolisille sattuneita tapaturmia**

Haastattelujen yhteydessä ulkopuolisten yritysten yhteyshenkilöiltä kysyttiin myös kahden viime vuoden aikana sattuneita työtapaturmia. Tapaturmatilastoja tai -ilmoituksia ei pyydetty nähtäville, vaan tapaukset käytiin keskustellen läpi.

Kahdestatoista kohdeyrityksestä viisi ilmoitti, ettei työkyvyttömyyspäiviin johtaneita tapaturmia ole viime vuosina sattunut. Kahden yrityksen yhteyshenkilöt kertoivat, että joitakin pieniä haavoja tai kolhuja on kuitenkin esiintynyt. Seitsemässä yrityksessä tapaturmia oli sattunut kahden edellisen vuoden aikana yhteensä 15 kpl. Yrityskohtainen vaihteluväli oli 1 – 5 tapausta. Siivouksessa tapaturmista sattui neljä, loput 11 kunnossapidossa tai siihen rinnastettavissa tehtävissä. Peräti kuusi tapaturmista oli liukastumisia tai kompastumisia. Kolme tapaturmaa sattui koneilla häiriönpoiston, kunnossapidon tai pesun aikana. Kahden tapaturman syynä oli käsityökalun luiskahdaminen, kahdessa oli osallisena kemikaali (pesuaineen roiskahtaminen silmään ja kuumen liiman aiheuttama palovamma). Yksi tapaus oli kuormalavan putoaminen jalalle ja yksi oli rasisvammatyypinen, jossa työntekijän polvi kipeytyi pitkän polviasennossa työskentelyn seurauksena.

## 6.6 Yhteenveto aineistosta

### Haastattelut

Haastattelujen perusteella voitiin todeta, että turvallisuusasiat ovat yhteistyökumppaneiden valinnassa ja sopimusten teon yhteydessä pääsääntöisesti esillä, joskaan kovin systemaattisia turvallisuuskriteerejä tai -menettelyjä yhteistyökumppaneiden valinnassa ei vielä ole käytössä. Työturvallisuuskortti on selvästi yleistymässä. Turvallisuusvastuita pyritään kytkemään operatiiviseen toimintaan, mutta siinä on haastattelujen perusteella vielä tehostettavaa. Tällä hetkellä turvallisuuskäyttäytyminen ja turvallisuuden valvonta tuntuvat vielä riippuvan melko lailla siitä, millä tavoin kukin yksilö on esimiesvastuunsa tiedostanut. Yrityksissä on erilaisia palaverikäytäntöjä ulkopuolisten kanssa, mutta toiminta ei kaikilta osin vaikuttanut kovin systemaattiselta.

Lähes kaikissa yrityksissä on jonkinlaisia ulkopuolisille tarkoitettuja oppaita tai ohjeita, mutta tiedon siirtymisessä työntekijätasolle asti ilmeni puutteita, mikä saattaa olla ilmentymä edellä mainitusta vastuiden tiedostamatta jättämisestä sekä tilaajan organisaatiossa että ulkopuolisten osalta.

Ulkopuolisille sattuneita tapaturmia ja läheltä piti –tapauksia selvitettiin harvoin yhdessä tilaajayrityksen kanssa tai selvittäminen jäi vain keskustelun tasolle mikäli tapauksia tuli tietoon. Myöskään alihankkijoiden omat tutkintakäytännöt eivät todennäköisesti aina toimi siten kuin ne on ohjeistettu ja kaikilla tällaisia käytäntöjä ei edes ole mietitty. Toisaalta oli havaittavissa myös päällekkäistä toimintaa: alihankkijalla oli selkeät toiminta- ja tutkintatavat ja lisäksi tuli tehdä ilmoitukset tilaajayritykselle eivätkä menettelyt aina vastanneet täysin toisiaan, mistä aiheutui jopa kaksinkertaista työtä.

Kaikissa kohdeyrityksissä oli suunnitelmat hätätilanteiden varalle, mutta kaikissa tapauksissa menettelyjä ei oltu käyty ulkopuolisten kanssa läpi eikä työntekijätasolla ollut riittävää tietoa toimintatavoista.

Tilaajayritykset olivat pääsääntöisesti tehneet vaarojen arvioinnit omista töistään, mutta niitä ei oltu käsitelty ulkopuolisten kanssa. Alihankkijoista vain muutamilla oli vaarojen arvioinnit systemaattisesti tehtynä, mutta niistäkään ei lähimainkaan aina ollut

jaettu tietoa työntekijätasolle asti saati että työntekijät olisivat olleet mukana toteuttamassa arviointeja.

Toimintojen yhteensovittaminen tapahtuu tuotannon suunnittelun yhteydessä ja työkohteiden turvallisuusvastuut ovat lähinnä työnjohtotasolla. Haastattelujen perusteella voitiin todeta, että työntekijät kokivat jonkin verran tiedonkulkuongelmia, mikä oli johtanut jopa vaaratilanteisiin erityisesti kunnossapitotöissä.

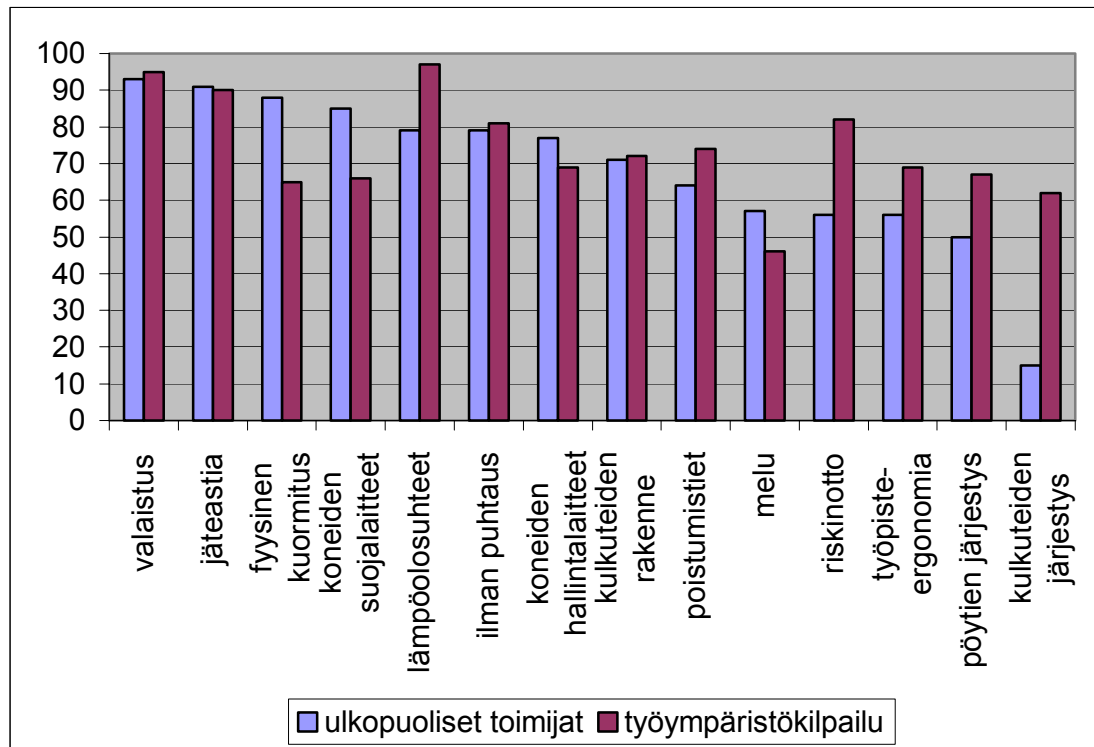
Liikenteen ja liikkumisen järjestelyt todettiin suhteellisen selkeiksi, joskin kulunvalvonnassa on tullut esille aukkoja. Järjestykseen ja siisteyteen kiinnitettiin huomiota jokaisessa yrityksessä lähinnä hygieniaa silmällä pitäen, mutta ilmeisesti vain tuotantotiloissa koska havainnoinnin yhteydessä tuli esille runsaimmin puutteita juuri tällä osa-alueella. Toisin sanoen ulkopuolisten hallussa olevissa versta- tms. tiloissa ei järjestyksen noudattamista ole edellytetty samalla tavoin kuin tuotannossa.

Tilaja toteuttaa turvallisuusvalvontaa eri tavoin ja useimmiten laiminlyönteihin koettiin puuttuttavan. Nähtävästi tämä ei kuitenkaan koske esim. henkilökohtaisten suojainten käytön laiminlyömistä, johon ei välttämättä puutu edes oma työnjohto.

Kaikesta huolimatta kaikki osapuolet kokivat yhteistyön pääsääntöisesti toimivaksi, turvallisuusasioita pidetään esillä ja viime vuosina turvallisuuden huomiointi on haastateltujen kertoman mukaan koko ajan parantunut.

### **Havainnointi**

Havainnoinnissa heikoimmin hoidetuiksi osa-alueiksi todettiin siisteyteen ja järjestykseen liittyvät asiat, työpiste-ergonomia, riskinotto ja melu. Parhaiten hoidettuja olivat valaistus, jätteiden käsittely ja fyysinen kuormitus. Kuviossa 4 on esitetty vertailu elintarvikealan työympäristökilpailussa keväällä 2006 tehtyihin Elmeri+ mittauksiin. Voidaan havaita, että fyysinen kuormitus ja koneiden suojalaitteet olivat havaintoaineistossa selvästi paremmin hoidetut osa-alueet kuin työympäristökilpailussa. Jonkin verran paremmat indeksit saatiin myös koneiden hallintalaitteiden ja melun osalta. Sen sijaan erityisesti kulkuteiden, lattioiden ja pöytien järjestys sekä riskinotto oli huomattavasti heikommin hoidettu kuin työympäristökilpailussa tehdyssä havaintoaineistossa. Heikommaksi jäivät myös työpiste-ergonomia, lämpöolosuhteet sekä poistumisteiden merkinnät.



KUVIO 4: Ulkopuolisten toimijoiden ja kevään 2006 työympäristökilpailun Elmeri+mittausten osa-alueet

### Tapaturmat

Ulkopuolisille sattuneista tapaturmista lähes puolet (6 kpl) liittyi tavalla tai toisella työpaikalla liikkumiseen. Työympäristöhavainnoinneissa kulkuteiden ja lattioiden järjestyksessä todettiin olevan eniten puutteita ja liikkumisturvallisuuden osaltakin puutteita havaittiin useissa kohteissa. Vaikka aineisto on pieni ja kattavia johtopäätöksiä ei voida vetää, on ilmeistä että siisteydellä ja järjestyksellä sekä kunnollisilla pääsyteillä on yhteyttä tällaisiin tapaturmiin.

## 6.7 Kehittämiskohteet

Tutkimuksen perusteella voidaan esittää tilaajayrityksille seuraavia kehittämiskohteita:

1. Turvallisuus otetaan huomioon alihankkijoiden valinnassa ja tilaajalla on selkeät kirjalliset kriteerit

2. Turvallisuusvastuut ja muut turvallisuuteen liittyvät velvoitteet kirjataan alihankintasopimuksiin
3. Tilaajayrityksellä on säännölliset palaverikäytännöt, joissa turvallisuusasioita käsitellään ja joihin alihankkijan henkilöstöllä sekä työsuojeluhenkilöillä on mahdollisuus osallistua
4. Tilaaja edellyttää alihankkijalta vaarojen tunnistamista ja arviointia. Tämä voidaan toteuttaa yhteistyössä tilaajayrityksen turvallisuusorganisaation kanssa tai alihankkijan omana toimintana. Jälkimmäisessä tapauksessa vaarojen arviointi pitää käsitellä yhdessä tilaajayrityksen turvallisuusorganisaation kanssa. Työntekijät pitää ottaa mukaan vaarojen arviointiin, sillä he tuntevat oman työnsä parhaiten ja osallistuminen auttaa työntekijöitä vaarojen tunnistamisessa.
5. Tilaaja edellyttää alihankkijan ilmoittavan työntekijöilleen sattuneista tapaturmista ja vaaratilanteista ja ne tutkitaan ja/tai käsitellään yhteistyössä
6. Tilaaja määrittelee oman organisaationsa turvallisuusvastuut ja –valtuudet myös ulkopuolisten valvonnan osalta ja huolehtii esim. esimies- ja työjohtotason riittävästä koulutuksesta turvallisuusasioissa
7. Tilaaja järjestää kulunvalvonnan siten, että yrityksessä ollaan *aina ja kaikissa tilanteissa* tietoisia alueella olevista henkilöistä. Tilaajayritys huolehtii ulkopuolisten perehdyttämisestä yrityksen toimintatapoihin hätätilanteiden varalta.
8. Tilaajayritys ottaa käyttöön tai kehittää työturvallisuus- ja työympäristömittarit myös ulkopuolisten toimintojen tarkkailuun

Alihankkija vastaa siitä, että:

1. Alihankkijan vastuulla olevista töistä tehdään vaarojen tunnistaminen ja arviointi joko omana toimintana tai yhdessä tilaajan kanssa. Ensin mainitussa tapauksessa arviointi tulee käsitellä tilaajayrityksen turvallisuusorganisaation kanssa. Työntekijät tulee ottaa mukaan arvioinnin tekemiseen.
2. Tilaajan antamat turvallisuus- ym. ohjeet saatetaan kaikkien työntekijöiden tietoon
3. Alihankkijan työntekijöille sattuneet tapaturmat ja vaaratilanteet tutkitaan yhdessä tilaajayrityksen kanssa. Kaikilla alihankkijan työntekijöillä on tieto tapaturmien ja vaaratilanteiden ilmoitusmenettelystä.
4. Alihankkijan henkilöstö osallistuu palavereihin, joissa käsitellään turvallisuusasioita

5. Alihankkija huolehtii omalta osaltaan siitä, että sen koko tilaajayrityksessä toimiva henkilöstö on tietoinen tilaajan toimintatavoista erityisesti hätätilanteissa.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tulosten arviointi

Koska kysymyksessä oli haastattelututkimus, jossa käytettiin suhteellisen avoimia kysymyksiä ja kartoitettiin eri yritysten toimintatapoja, ei tuloksista voi tehdä määrällisiä analyysejä tai muita tilastollisia tarkasteluja. Aineistosta on kuitenkin havaittavissa selkeitä yhteisiä piirteitä, vaikka kohdeyritysten toimintajärjestelmät olivat hyvin eritasoisia. Kolmessa tilaajayrityksistä oli selkeät, dokumentoidut toimintatavat ja kahdessa kirjallista materiaalia ei ollut juuri ollenkaan. Niissäkin oli silti käytännön kautta muodostuneet menettelyt, jotka eivät välttämättä ole turvallisuuden kannalta huonompia. Myös alihankkijoiden turvallisuuskulttuurit olivat hyvin eri tasoisia tilaajan vaatimuksista huolimatta. Ilmeistä kuitenkin on, että dokumentoidut menettelytavat ja ulkopuolisille annettava selkeä ohjeistus yhtenäistävät toimintaa ja asettavat kaikki alihankkijat samalle vaatimustasolle, joten ne puoltavat paikkaansa.

Haastattelujen pohjalta voi yleisesti ottaen kuitenkin sanoa, että ulkopuolisten yritysten yhteyshenkilöiltä saadut tiedot vastasivat tilaajan kertomia käytäntöjä eikä suuria ristiriitoja tai näkemyseroja tullut esille. Voitaneen siis olettaa, että turvallisuusasioista on ainakin jonkin verran keskusteltu niissäkin yrityksissä, joissa systemaattisia menettelytapoja ei oltu kirjattu.

Yhteistyö vaarojen arvioinnissa ja tapaturmien sekä läheltä piti -tilanteiden selvittämisessä sekä menettelyjen täsmentäminen on ilmeisen tarpeen. Toisaalta tämä voi tuottaa toimittajille hankaluuksia, koska tilaajayritysten menettelytavat vaihtelevat ja useissa työkohteissa toimivan alihankkijan on ”sopeuduttava” erilaisiin vaatimuksiin ja menetelmiin. Näin ollen yhteensovittaminen on tehtävä kussakin tapauksessa erikseen, mutta selkeät vaatimukset ja toimintaohjeet tilaajan taholta systematisoivat toimintaa.

Haastatteluissa työntekijät osasivat useimmiten nimetä ainakin joitain omaan työhönsä liittyviä vaaratekijöitä. Eri asia sitten on, ovatko ko. asiat työn suurimpia riskejä, jos systemaattista arviointia ei ole tehty. Lisäksi ilmeni, että työohjeistuksiin on kirjattu toimintatapoja, joita käytännössä ei aina voi noudattaa. Tällaisia olivat mm. tikkaiden käytön kieltäminen ja koneen sammuttaminen häiriönpoiston yhteydessä. Mikäli ohjeistettuja menettelyjä ei voida noudattaa, tulee työmenetelmät arvioida uudelleen, koska pelkän ohjeistuksen olemassaolo ei turvallisuutta takaa.

Työturvallisuusasioiden jalkauttaminen eri organisaatiotasolle on turvallisuuskulttuurin kehittämisessä välttämätöntä. Tämä edellyttää kuitenkin myös esimies- ja työnjohdotason kouluttamista turvallisuusasioihin sekä vastuiden ja valtuuksien selkeää määrittelyä. Yrityksellä tulee olla sisäiset menettelyt, joilla valvotaan eri organisaatiotasojen turvallisuustoimintaa ja velvoitteiden täyttymistä. Jos jotain sattuu, on turha enää siinä vaiheessa miettiä, kenen olisi pitänyt tehdä ja mitä, kuten usein tapaturmien tutkinnassa joudutaan edelleen tekemään. Jokin työympäristömittari kuten Elmeri+, systemaattiset sisäiset tarkastukset tai muu menettely tuovat esille toiminnassa olevat puutteet, joiden poistaminen voidaan vastuuttaa (ja myös valtuuttaa) alueiden esimiehille ja tätä kautta vaikuttaa heidän turvallisuuskäyttäytymiseensä.

Toimintatavat hätätilanteissa tulee ehdottomasti saattaa kaikkien yrityksessä toimivien tietoon. Ei riitä, että tilanteita harjoitellaan esim. kolmen vuoden välein, koska hätätilanne voi tulla eteen koska tahansa. Näin ollen opastus on annettava jokaiselle taloon ensi kertaa tulevalle välittömästi, ellei ko. henkilö ole koko ajan jonkun toimintatavat tuntevan vastuulla. Pelkkä ohjeistuksen olemassaolo ei riitä, koska hätätilanteessa niihin ei ole aikaa tutustua.

Työturvallisuuslaissa säädetään yleisellä tasolla siitä, että yhteisellä työpaikalla toimivien on *kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella* varmistuttava siitä, ettei heidän toimintansa vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Lisäksi edellytetään tiedottamista vaara- ja haittatekijöistä. Vaikeaa sanoa, mikä lain tarkoittama riittävä taso on, mutta ainakin systemaattinen vaarojen tunnistaminen ja arviointi, tapaturmien ja läheltä piti –tapausten selvittäminen yhteistyössä sekä turvallisuusasioiden kytkeminen palaveri- tms. yhteistoimintakäytäntöihin voitaneen laskea tähän kuuluvaksi.

Tutkimuksen alkuperäisenä tavoitteena oli keskeisten riskitekijöiden nimeämisen ohella kehittää yhteisellä työpaikalla toimimista koskeva tarkastuslista teollisuusyrityksiä tarkastavien työsuojelutarkastajien käyttöön. Tähän tarkoitukseen soveltunevat tutkimuksen yhteydessä kehitellyt haastattelulistat joko sellaisinaan tai tarpeen mukaan muokattuina, mikäli asiaa on syytä selvittää yksityiskohtaisesti. Lähimainkaan aina näin perusteellinen asioiden läpikäynti tarkastuksen yhteydessä ei ole tarpeen eikä edes ajankäytön kannalta mahdollista. Normaalin työpaikkatarkastuksen yhteydessä on käsittääkseni oleellista selvittää aiemmin luvussa 6.7 esitettyjen velvoitteiden toteutuminen myös ulkopuolisten osalta (erityisesti työturvallisuusvastuut ja -valtuudet, vaarojen arvioinnin kattavuus, tapaturmien ja läheltä piti –tapausten tutkiminen, hätätilannevalmiuksien olemassaolo). Työympäristömittareiden käyttöön ei voida velvoittaa, mutta siihen voidaan aina kannustaa.

Työpaikkatarkastuksilla on myös aika ajoin syytä tehdä kierros ulkopuolisten hallussa olevissa tiloissa, esim. kunnossapitoverstaissa. Niiden työsuojelullinen taso ei aina vastaa tuotantotilojen tasoa, tosin on mahdollista että joissain tapauksissa taso voi olla parempikin. Lisäksi on syytä korostaa, että isäntäyritysten on omalta osaltaan puututtava myös ulkopuolisten toiminnassa havaittuun riskinottoon, koska jokainen taho on omalta osaltaan vastuussa turvallisuudesta eikä ulkopuolisilla lähimainkaan aina ole omaa työnjohtoa tms. joka asiaan puuttuisi. Mikäli ulkopuolisilla ei ole paikalla omaa työnjohtoa, tulisi valvontavastuut ja -menettelyt sopia tilaajan ja toimittajan kesken.

Tapaturmaselostusrekisteristä otetusta suppeahkosta aineistosta voitiin todeta, että vaarojen arvioinnin puutteet, puutteet oikeiden työmenetelmien ohjeistamisessa ja opastuksessa sekä valvontaan liittyneet puutteet ovat johtaneet tapaturmiin. Tässä haastattelututkimuksessa päädyttiin myös toteamaan, että näillä osa-alueilla on kehittämisen varaa.

Haastattelujen yhteydessä saadusta tapaturma-aineistosta (15 kpl) ei voida suoraan vetää yhteyttä haastattelujen tuloksiin, mutta toisaalta tapauksia ei analysoitukaan niin perusteellisesti että kaikki syytekijät olisi saatu selville. Kuitenkin vaikuttaa siltä, että tapaturmiin johtaneilla syillä on yhteyksiä ainakin Elmeri+ havainnoinnissa saatuihin tuloksiin (esimerkiksi runsas liukastumis- ja kompastumistapaturmien määrä vs. ei kunnossa –havainnot järjestyksessä ja siisteydessä).

Elmeri+ havainnot tukivat myös sitä, että vaikka tilaajayritys edellyttää ”samaa turvallisuustasoa kuin itsellä”, se ei lähimainkaan aina näkynyt käytännössä. Erityisesti siisteys ja järjestys ulkopuolisten hallitsemisessa tiloissa poikkesi merkittävästi huonompaan suuntaan varsinaisiin tuotantotiloihin verrattuna Elmeri +:lla mitattuna. Riskinoton osalta ulkopuolisten toiminta sai myös selvästi huonomman indeksin kuin työympäristökilpailussa. Tätä selittää mm. suojainten käytön laiminlyönti, johon työntekijähaastattelujen mukaan harvoin puututaan. Hyväkään ohjeistus ei takaa, että toimitaan turvallisesti, vaan tarvitaan koulutusta, opastusta, valvontaa ja vääriin menettelystapoihin puuttumista.

Työpiste-ergonomian huonompi indeksi johtunee mm. siitä, että ulkopuoliset joutuvat menemään hankaliin kohteisiin eikä pysyvissäkään työkohteissa (esim. hitsauspisteet kunnossapidossa) ole säätömahdollisuuksia. Tämän tutkimuksen havaintoaineiston parempi indeksi fyysisen kuormituksen kohdalla selittyy sillä, että elintarviketeollisuuden tuotantotöissä on paljon toistotyötä ja jonkin verran myös käsin tehtäviä nostoja. Ulkopuolisten tekemisissä töissä toistotyötä ei juuri ole ja nostotkin ovat useimmiten satunnaisia. Koneiden suojalaitteiden saama parempi indeksi selittyy sillä, että tuotannossa on enemmän erilaisia koneita kuin ulkopuolisten tekemisissä töissä, joten epäkohtiakin ilmenee enemmän. Mainittakoon, että tässä yhteydessä ei arviointikriteereiden mukaan huomioda käsityökaluja. Ulkopuolisissa töissä melu on yleensä satunnaisempaa kuin tuotannossa, joten melu sai havaintoaineistossa paremman indeksin kuin työympäristökilpailussa.

Tutkimus vahvisti aiempaa käsitystä siitä, että ulkoistettujen töiden turvallisuustaso ei vielä kaikilta osin ”edistyneimmistäkään” yrityksissä ole samalla tasolla kuin yrityksen oma toiminta. Toisaalta huono turvallisuuden hallinta isäntäyrityksessä aiheuttaa riskejä alihankkijan henkilöstölle, vaikka toimittajan omat turvallisuuden hallintamenettelyt olisivat kunnossa. Näin ollen vuoropuhelua ja tiedottamista, selkeää vastuiden jakoa, yhteistyötä riskien arvioimiseksi sekä tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkimiseksi tarvitaan, turvallisuustoiminnan seuranta ja valvontaa unohtamatta.

## **7.2 Vertailua aiempiin tutkimuksiin**

Aiemmin luvussa 4 on käsitelty yhteisiä työpaikkoja koskevia tutkimuksia. Niissä turvallisuutta edistäviksi tekijöiksi on todettu mm. turvallisuusasioiden liittäminen

sopimuksiin, hyvä tiedonkulku ja yhteistoiminnan kehittäminen, työvaiheiden ennalta suunnittelu ja ylipäätään riskienhallinnan sisällyttäminen kumppanuuteen siten, että se kattaa koko toiminnan aina suunnittelusta seurantaan, valvontaan ja jälkimittauksiin. Tämä edellyttää mm. toimintavelvoitteiden ja –valtuuksien määrittelyä, yhteisten pelisääntöjen luomista sekä osaamisen varmistamista.

Tästä haastattelututkimuksesta voitaneen vetää samansuuntaisia johtopäätöksiä. Tilaa-jayritys voi toimintajärjestelmänsä kautta vaikuttaa yhteistyökumppaneidensa menettelytapoihin ja voi myös valvoa, seurata ja mitata turvallisuustoimintaa, mikäli pelisäännöt ovat selkeät.

Vaikka kaikissa aiemmissa tutkimuksissa on korostettu riskienhallinnan sisällyttämistä kumppanuuteen, se ei ainakaan toistaiseksi ole vielä lähimainkaan kattavaa. Kuitenkin näyttää siltä, että yritysten omien turvallisuusjärjestelmien kehittyminen johtaa aina myös parempaan yhteistyökumppaneiden valvontaan. Siihen ei ole yhtä oikeaa tapaa ja turvallisuuskulttuurien yhteensovittaminen ja erityisesti työturvallisuuden ”jalkauttaminen” kenttätasolle asti vie aikaa. Asiaan on ainakin isommissa yrityksissä havahduttu ja toisaalta valtakunnalliset kunnossapito- ja siivousalan yritykset ovat luoneet omia turvallisuuskäytäntöjään. Voitaneen sanoa, että yhteisten työpaikkojen turvallisuuteen tähtäävä kehitystyö on käynnissä ja siirtymässä tilaajayritysten vaatimusten kautta myös pienemmille alihankkijoille.

### **7.3 Ehdotuksia jatkotoimenpiteiksi**

Viranomaistoiminnassa voidaan tarkastella sekä turvallisuuden hallintamenettelyjä että työolosuhteita eli asiaa voidaan lähestyä kahdelta suunnalta. Ilmeistä on, että kehittyvät hallintamenettelyt parantavat työolosuhteita ja vähentävät tapaturmia sekä työstä johtuvia muita terveyshaittoja. Tähän on pyritty mm. työsuojelun toimintaohjelmien avulla. Havainnoidut puutteet työolosuhteissa puolestaan johtavat – tai ainakin niiden pitäisi johtaa – yrityksen turvallisuuden hallintamenettelyjen kehittämiseen.

Työsuojeluhallinnossa on v. 2000-2005 toteutetuissa hankkeissa laadittu useista eri menetelmistä koostuva työolosuhdemittaristo, johon myös tässä tutkimuksessa käytetty Elmeri+ kuuluu. Uusimpana mittarina ollaan ottamassa käyttöön Halmeri -

menetelmää, joka on tarkoitettu työturvallisuuslain mukaisten turvallisuusjohtamis-  
menettelyjen valvontaa varten. Menetelmässä on osa-alueet työsuojelun yhteistoimin-  
nan ja organisoinnin, työntekijöiden opastuksen, esimiestoiminnan, sisäisten työsuoje-  
lutarkastusten sekä vaarojen selvittämisen arvioimiseksi ja eri osa-alueita arvioidaan  
kunnossa/korjattavaa –asteikolla. Koska työturvallisuuslaissa on myös yhteisiä työ-  
paikkoja koskevia säännöksiä, tulisi hallintamenettelyjä arvioitaessa huomioida myös  
nämä velvoitteet joko omana osa-alueenaan tai sisällyttää ne jo olemassa oleviin kri-  
teereihin. Työolosuhteiden turvallisuutta mitattaessa Elmeri+ menetelmällä tulisi arvi-  
oinnit ulottaa myös ulkoistettuihin töihin.

Menetelmiä on tarkoitus käyttää viranomaistoiminnassa, mutta yritykset voivat ottaa  
ne myös omaan käyttöönsä.

Tapaturmailmoituksia ja rekisteröintiä olisi hyvä kehittää siten, että tiedoista ilmenisi  
onko tapaturma sattunut toisen yrityksen sisällä tehtävissä alihankintatöissä. Näin voi-  
taisiin pitemmällä ajanjaksolla tehdä vertailua siitä, ovatko ulkoistetut työt riskialt-  
tiimpia kuin yrityksen omana toimintana tehtävät työt.

Vaikka erityisiä tarkastusmenettelyjä ei käytettäisikään, työpaikkatarkastuksilla on  
aina syytä selvittää mitä toimintoja on ulkoistettu. Erityisesti vaarojen arviointivelvoit-  
teen ulottaminen myös alihankkijoihin on varmistettava ja tarkastuskierrokset on syytä  
ulottaa myös alihankkijoiden käytössä oleviin tiloihin.

## Lähteet

Elmeri+ lomake ja havainnointiohje. [Viitattu 21.6.2006]. Työterveyslaitos, Helsinki.  
[http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/EFC716F0-6985-4980-9313-09548C469AA1/0/ELM\\_PLUSlomakkeet\\_yleinen.pdf](http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/EFC716F0-6985-4980-9313-09548C469AA1/0/ELM_PLUSlomakkeet_yleinen.pdf)

ETY 12.6.1989/391. Euroopan neuvoston direktiivi toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä.

Hämäläinen, P & Lanne, M. Onnistuneen turvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt. Työsuojelujulkaisuja 54. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tampere 2001. 84 s.

Kohti 0-tapaturmaa. Työtapaturmien torjunnan toimintapoliittinen muistio. Työsuojelujulkaisuja 36. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tampere 2000. 47 s.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Helsinki, Edita.

L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Muutos 5.6.2006. Helsinki, Edita.

Laitinen H, Rasa P-L, Lankinen T, Lehtelä J, Leskinen T. ELMERI - Teollisuuden työympäristön havainnointi. Työterveyslaitos, Helsinki 2000. 2. painos. 24 s.

Lappalainen, J. Turvallisuusjohtamisella tulosta –seminaari 4.-5.5.1993.

Liuhamo, M.& Santonen, M. Turvallisuuskymppi. Työturvallisuuskeskus, Helsinki 2001. 39 s.

OHSAS 18001:fi. Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmät. Spesifikaatio. Suomen Standardisoimisliitto SFS, Helsinki 2000.

OHSAS 18002:fi. Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmät. Ohjeita OHSAS 18001:n soveltamiseksi. Suomen Standardisoimisliitto SFS, Helsinki 2000.

Oksama, P. Muuttuvat työt vaarallisia. Työ Terveys Turvallisuus 1/1998.

Rissa, K. Riskit hallintaan. Työturvallisuuskeskus, Helsinki 1999. 208 s.

Safety check – työsuojelun tarkastuslistat. [Viitattu 21.6.2006]. Työterveyslaitos, Helsinki.  
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Palvelut/Lisatietoa+palveluista/Tyoturvallisuus/Safety+check/Safety+Check+-+Tyosuojelun+tarkistuslistat.htm>

Sauni, S, Lappalainen, J, Piispanen, P: Hyvä turvallisuusjohtaminen teollisuuden yhteisillä työpaikoilla. Tilaaja – toimittaja – suhteen pelisäännöt. Työturvallisuuskeskus, Helsinki 2001. 1. painos. 47 s.

Tapaturmaselostusrekisteri. [Viitattu 3.7.2006]  
[https://ePortti.tietopalvelut.com/taps/TapsFrame\\_alku.asp](https://ePortti.tietopalvelut.com/taps/TapsFrame_alku.asp)

Teknologiategollisuuden Haastamme kilpailun tulokset vuosilta 2002-2005. [Viitattu 22.9.2006] [www.turvallisuuskilpailu.fi](http://www.turvallisuuskilpailu.fi)

Työsuojelupiirien tulossopimusten 2006 valmisteluohje. Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto. Kirje Dnro STM/1807/2005.

Työsuojelupiirien tulossopimusten 2007 valmisteluohje. Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto. Kirje Dnro STM/1873/2006.

Työturvallisuuslaki, soveltamisopas. Työterveyslaitos, Helsinki 2002.

Työturvallisuuslakikomitean mietintö 2001:13. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Valmistautuminen syksyn 2003 tulosneuvotteluihin. Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto. Kirje Dnro 18/72/2003.

Varonen, U. Ylitarkastaja, Hämeen työsuojelupiiri. Henkilökohtainen tiedonanto 23.3.2006.

Varonen, U. & Rasi, T. & Seppänen, K. & Sikiö, A-L. & Vänni, T. Turvallisuuden hallinnan kehittäminen. Lahti, 2006. Saatavissa [unto.varonen@tsp.stm.fi](mailto:unto.varonen@tsp.stm.fi)

Ylijoutsijärvi, P. Työturvallisuustoiminnan kehittäminen teollisuuden alihankinnoissa - TYKTA. Työläätieteen laboratorion hankeraportti no 11. Oulun yliopisto, Oulu 2001.

Ylijoutsijärvi, P. & Väyrynen, S. Työsuojelutavoitteet ja -yhteistyö tehdasalueella. Työtieteen jaoksen hankeraportti no. 5. Oulun yliopisto, Oulu 1998.

**HAASTATTELULISTA**

LIITE 1

**PÄÄASIAALLISTA MÄÄRÄYSVALTAA KÄYTTÄVÄ TYÖNANTAJA (TILAAJA)****RIITTÄVÄ KESKINÄINEN YHTEISTOIMINTA (TtL 49 §, TsValvL 9 §)**

- turvallisuusasiat toimittajan valinnassa
- turvallisuusasiat sopimuksissa
- edellytetäänkö työturvallisuuskorttia
- vastuuhenkilöt
- yhteistyön muodot, esim. palaverikäytännöt
- tilaajan suorittama turvallisuusvalvonta

**TIEDOTTAMINEN HAITTATEKIJÖISTÄ (TtL 50 §)**

- vastuuhenkilöt
- miten; mitä kirjallista aineistoa
- riskinarviointien tietoonsaattaminen

**TIEDOTTAMINEN TOIMINTAOHJEISTA (TtL 50 §)**

- ulkopuolisille annettavat turvallisuusohjeet
- työlupakäytännöt
- tapaturmat ja muut poikkeustilanteet

**PALONTORJUNTA, ENSIAPU JA EVAKUOINTI, NIMETYT HENKILÖT (TtL 50 §)**

- vastuuhenkilöt
- suojele- ja turvallisuussuunnitelmat, muu aineisto
- toimintaohjeet hätätilanteissa
- yhteiset harjoitukset

**TOIMINTOJEN YHTEENSOVITTAMINEN (TtL 51 §)**

- vastuuhenkilöt
- aikataulutus, töiden tekemisjärjestys
- työskentelyrajoitukset
- muutokset ja poikkeustilanteet

**LIIKENTEEN JA LIIKKUMISEN JÄRJESTELYT (TtL 51 §)**

- vastuuhenkilöt
- liikennesuunnitelma ja ohjeet
- pysäköinti, henkilöliikenne, tavaraliikenne
- kulkuluvat ja kulunvalvonta

**JÄRJESTYS JA SIISTEYS (TtL 51 §)**

- vastuukysymykset
- jätehuolto
- mitä ulkopuolisilta edellytetään

**TYÖPAIKAN YLEISSUUNNITTELU (TtL 51 §)**

- vastuuhenkilöt
- työn luonne/työkohteet
- työskentelyolosuhteet/työympäristö

**YLEINEN TURVALLISUUS JA TERVEYS (TtL 51 §)**

- vastuuhenkilöt
- mitä ja miten seurataan
- mitä raportoidaan ja kenelle

**HAASTATTELULISTA****LIITE 2****ULKOPUOLINEN TYÖNANTAJA (TOIMITTAJA)****RIITTÄVÄ KESKINÄINEN YHTEISTOIMINTA TILAAJAN KANSSA  
(TtL 49 §, TsValvL 9 §)**

- turvallisuusasiat sopimuksissa
- edellyttääkö tilaaja työturvallisuuskorttia?
- yhteyshenkilöt
- yhteistyön muodot, esim. palaverikäytännöt
- työmaan/työkohteen turvallisuusvalvonta
- yhteistyö mahdollisten aliurakoitsijoiden kanssa

**TIEDOTTAMINEN HAITTATEKIJÖISTÄ TYÖNTEKIJÖILLE (TtL 50 §)**

- vastuuhenkilöt
- mitä kirjallista aineistoa saatu tilaajalta
- miten omat työntekijät koulutetaan/opastetaan
- miten omaksuminen varmistetaan

**TIEDOTTAMINEN TOIMINTAOHJEISTA TYÖNTEKIJÖILLE (TtL 50 §)**

- vastuuhenkilöt
- mitä turvallisuusohjeita saatu tilaajalta
- miten omat työntekijät koulutetaan/opastetaan
- miten omaksuminen varmistetaan
- työlupakäytännöt
- tapaturmat ja muut poikkeustilanteet

**PALONTORJUNTA, ENSIAPU JA EVAKUOINTI, NIMETYT HENKILÖT (TtL 50 §)**

- vastuuhenkilöt
- mitä aineistoa ja ohjeita saatu tilaajalta
- miten omat työntekijät koulutetaan/opastetaan
- miten omaksuminen varmistetaan
- yhteiset harjoitukset

**TIEDOTTAMINEN HAITTA- JA VAARATEKIJÖISTÄ TILAAJALLE (TtL 50 §)**

- vastuuhenkilöt
- työkohteen vaarojen arviointi
- mitä ja miten raportoidaan, kenelle?

**HAASTATTELULISTA**

LIITE 3

**ULKOPUOLISET TYÖNTEKIJÄT**

Kuka/ketkä ovat työkohteen turvallisuudesta vastaavat henkilöt?

Millaisia turvallisuuteen liittyviä ohjeita saatu tilaajalta ja/tai omalta työnantajalta?

- vaara/haittatekijät
- muut toimintaohjeet
- työlupakäytännöt
- palontorjunta, ensiapu, evakuointi
- missä ohjeet nähtävillä/saatavilla

Edellytetäänkö työkohteessa työturvallisuuskorttia?

Työkohteeseen perehdyttäminen ja työnopastus

- kuka, miten?

Keskeiset vaaratekijät ko. työkohteessa/työssä?

Miten turvallisuutta työkohteessa valvotaan?

- kuka, miten, saako palautetta?
- puututaanko laiminlyönteihin tai vaarallisiin työtapoihin?
- miten/kenelle ilmoitetaan havaituista vaaratekijöistä tai epäkohdista?

Yritys ja osasto: \_\_\_\_\_ Päiväys: \_\_\_\_\_

Työpiste: \_\_\_\_\_ Havainnoitsija: \_\_\_\_\_

Havaintokohteet	Kunnossa	yht.	Ei kunnossa	yht.
<b>Työskentely</b>				
1. Riskinotto, suojaimet, vaatetus				
<b>Ergonomia</b>				
2. Fyysinen kuormitus				
3. Työpisteen ja -välineiden ergonomisuus				
<b>Kone- ja laiteturvallisuus, ajoneuvot</b>				
4. Koneiden kunto ja suojalaitteet				
5. Koneiden hallintalaitteet ja merkin-				
nät				
<b>Liikkumisturvallisuus</b>				
6. Kulkuteiden ja lattioiden rakenne, putoamissuojaus				
7. Poistumistiet				
<b>Järjestys</b>				
8. Kulkuteiden ja lattioiden järjestys				
9. Pöydät, päällykset ja hyllyt				
10. Jäteastia				
<b>Työympäristötekijät</b>				
11. Melu				
12. Valaistus				
13. Lämpöolosuhteet				
14. Ilman puhtaus ja käsiteltävät aineet				
	yhteensä		yhteensä	
Indeks = $\frac{\text{Kunnossa}}{\text{Kunnossa} + \text{ei kunnossa}} \times 100 = \text{_____} \times 100 = \text{_____} \%$				

**Muistiinpanoja:**


---



---