Työsuojeluvalvonnan
TOIMINTAYMPÄRISTÖANALYYSI

Runkokaudelle 2016–2019
SISÄLLYS

1 Tarkastelun lähtökohdat .................................................................................................................. 4
  1.1 Toimintaympäristöanalyysin tarkoitus ................................................................................. 4
  1.2 Yleisen taloustilanteen ja työelämän kehityksestä ......................................................... 4
2 Väestö ja työvoima ......................................................................................................................... 6
  2.1 Työkäinen väestö ...................................................................................................................... 6
    2.1.1 Ulkomainen väestö .............................................................................................................. 6
  2.2 Eläköityminen .......................................................................................................................... 7
  2.3 Palkansaajat ........................................................................................................................... 8
    2.3.1 Palkansaajien/työlisten jakautuminen toimialoille .................................................. 10
  2.4 Päätelmät ................................................................................................................................... 11
3 Työpaikat ........................................................................................................................................ 12
  3.1 Organisaatit ja toimipaikat .................................................................................................... 12
    3.1.1 Yritysten elinkaari ........................................................................................................... 13
    3.1.2 Toimipaikkojen koko ....................................................................................................... 13
    3.1.3 Päätelmät .......................................................................................................................... 14
    3.1.4 Valvonnan havainnot ....................................................................................................... 15
    3.1.5 Sidosryhmien näkemys .................................................................................................... 16
    3.1.6 Johtopäätökset .................................................................................................................. 16
  3.2 Turvallisuuden johtaminen ....................................................................................................... 17
    3.2.1 Työterveyshuolto ............................................................................................................. 17
    3.2.2 Työpaikkojen työsuojelemishallintö ........................................................................... 18
    3.2.3 Päätelmät .......................................................................................................................... 19
    3.2.4 Valvonnan havainnot ....................................................................................................... 20
    3.2.5 Sidosryhmien näkemys .................................................................................................... 21
    3.2.6 Johtopäätökset .................................................................................................................. 21
4 Työn aiheuttamat terveyshaitat ............................................................................................... 23
  4.1 Työtapaturmat .......................................................................................................................... 23
    4.1.1 Toimialavertailu ............................................................................................................... 25
    4.1.2 Yrityskoko ........................................................................................................................ 29
    4.1.3 Tapaturmien vakavuus ..................................................................................................... 30
    4.1.4 Työntekijän ominaisuuksien vaikutus työtapaturmiin ................................................ 30
    4.1.5 Päätelmät .......................................................................................................................... 33
    4.1.6 Valvonnan havainnot ....................................................................................................... 33
    4.1.7 Sidosryhmien näkemys .................................................................................................... 34
    4.1.8 Johtopäätökset .................................................................................................................. 34
  4.2 Ammattitaudit ........................................................................................................................... 34
    4.2.1 Meluvammat ...................................................................................................................... 36
    4.2.2 Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ....................................................................................... 36
    4.2.3 Hengityselinsairaudet ..................................................................................................... 37
    4.2.4 Ihotaudit ............................................................................................................................ 37
    4.2.5 Päätelmät .......................................................................................................................... 37
    4.2.6 Valvonnan havainnot ....................................................................................................... 38
    4.2.7 Sidosryhmien näkemys .................................................................................................... 39
4.2.8 Johtopäätökset .................................................................................................................. 39
4.3 Koetut työoloisuhteet ........................................................................................................... 39
  4.3.1 Fyysinen kuormitus ....................................................................................................... 39
  4.3.2 Henkisen kuormitus ....................................................................................................... 40
  4.3.3 Päätelmät ....................................................................................................................... 43
  4.3.4 Valvonnan havainnot .................................................................................................... 44
  4.3.5 Sidosryhmien näkemys .................................................................................................. 44
  4.3.6 Johtopäätökset .............................................................................................................. 44
4.4 Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet ........................................................................ 44
  4.4.1 Sairauspoissaolot .......................................................................................................... 44
  4.4.2 Työkyvyttömyyseläkkeet .............................................................................................. 46
  4.4.3 Päätelmät ....................................................................................................................... 48
  4.4.4 Valvonnan havainnot .................................................................................................... 49
  4.4.5 Sidosryhmien näkemys .................................................................................................. 49
  4.4.6 Johtopäätökset .............................................................................................................. 49
5 Työn järjestämisen muutoksista ............................................................................................... 50
  5.1 Ulkomainen työvoima ........................................................................................................ 50
    5.1.1 Päätelmät ..................................................................................................................... 51
    5.1.2 Valvonnan havainnot ................................................................................................ 51
    5.1.3 Sidosryhmien näkemys .............................................................................................. 52
    5.1.4 Johtopäätökset ............................................................................................................ 52
  5.2 Työsuhteet ........................................................................................................................ 52
    5.2.1 Osa-aikatyö ............................................................................................................... 53
    5.2.2 Määräaikainen työ .................................................................................................... 54
    5.2.3 Vuokrityö .................................................................................................................... 54
    5.2.4 Työaika ...................................................................................................................... 55
    5.2.5 Päätelmät ................................................................................................................... 56
    5.2.6 Valvonnan havainnot ............................................................................................... 56
    5.2.7 Sidosryhmien näkemys ............................................................................................ 56
    5.2.8 Johtopäätökset .......................................................................................................... 57
  5.3 Muualla kuin työnantajan omissa tiloissa tehtävä työ ........................................................ 57
    5.3.1 Palveluiden hankinta / Yhteinen työpaikka ................................................................. 57
    5.3.2 Yksityishenkilön kodissa tehtävä työ ....................................................................... 58
    5.3.3 Etätyö ......................................................................................................................... 58
    5.3.4 Päätelmät ................................................................................................................... 59
    5.3.5 Valvonnan havainnot ............................................................................................... 60
    5.3.6 Sidosryhmien näkemys ............................................................................................ 60
    5.3.7 Johtopäätökset .......................................................................................................... 60
  5.4 Harmaa talous ...................................................................................................................... 61
    5.4.1 Päätelmät ................................................................................................................... 62
    5.4.2 Valvonnan havainnot ............................................................................................... 62
    5.4.3 Sidosryhmien näkemys ............................................................................................ 63
    5.4.4 Johtopäätökset .......................................................................................................... 63
6 Yhteenveto ............................................................................................................................... 64
7 Lähdetieto.................................................................................................................................. 66
1 TARKASTELUN LÄHTÖKOHDAT

1.1 Toimintaympäristöanalyysin tarkoitus


Luvussa 2 ”Väestö ja työvoima” esitetään väestönkehityksen ja työvoiman liittyviä tutkimuksia ja tilastotietoja. Nämä tiedot eivät suoraan vaikuta valvonnan kohdentamiseen, mutta niitä hyödynnetään muiden alueiden ja yhteiskunnallisten merkittävien tavoitteiden, kuten yhteiskunnallisten, paikallisten ja ympäristöön liittyvien ongelmien ja tavoitteiden, päätelmissä olemassa olevien houkuttelevuuteen ja saavutettavuuteen paikallisia ja ympäristöä käsitteleviä päätelmiä.

1.2 Yleisen taloustilanteen ja työelämän kehityksestä


2 VÄESTÖ JA TYÖVOIMA

2.1 Työikäinen väestö


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>2013</th>
<th>2020</th>
<th>2030</th>
<th>2040</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ESAVI</td>
<td>65,9</td>
<td>63,0</td>
<td>60,7</td>
<td>60,3</td>
</tr>
<tr>
<td>ISAVI</td>
<td>62,5</td>
<td>57,6</td>
<td>53,6</td>
<td>54,2</td>
</tr>
<tr>
<td>LSNAV</td>
<td>63,1</td>
<td>59,7</td>
<td>57,3</td>
<td>57,1</td>
</tr>
<tr>
<td>LSSAVI</td>
<td>63,1</td>
<td>59,8</td>
<td>57,9</td>
<td>58,1</td>
</tr>
<tr>
<td>PSAVI</td>
<td>63,1</td>
<td>59,0</td>
<td>56,1</td>
<td>56,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Koko maa</td>
<td>64,2</td>
<td>60,8</td>
<td>58,4</td>
<td>58,4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lähde: Tilastokeskus

2.1.1 Ulkomainen väestö

2.2 Eläköityminen


Kuva 1. Eläkkeeliisiritymisiän odote 25-vuotiailla (Eläketurvakeskus 2014)


Vuoden 2013 keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä vaihteli alueittain 57,6 ja 60,2 ikävuoden välillä. Koko Suomessa keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 59,4 vuotta. Eläkkeellesiirtymisiät maakunnittain löytyvät taulukosta 2. (SotkaNET, THL)

Taulukko 2. Eläkkeellesiirtymisiät maakunnittain

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>2011</th>
<th>2012</th>
<th>2013</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Koko maa</td>
<td>59</td>
<td>59,2</td>
<td>59,4</td>
</tr>
<tr>
<td>ESAVI</td>
<td>59,1</td>
<td>59,4</td>
<td>59,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Uusimaa</td>
<td>59,3</td>
<td>59,6</td>
<td>59,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Kanta-Häme</td>
<td>58,7</td>
<td>59,2</td>
<td>59,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Päijät-Häme</td>
<td>59,6</td>
<td>59,5</td>
<td>59,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Kymenlaakso</td>
<td>58,4</td>
<td>58,5</td>
<td>58,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Etelä-Karjala</td>
<td>58,8</td>
<td>59,2</td>
<td>59,4</td>
</tr>
<tr>
<td>LSAVI</td>
<td>58,7</td>
<td>59,2</td>
<td>59,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Satakunta</td>
<td>58,7</td>
<td>59,3</td>
<td>59,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Varsinais-Suomi</td>
<td>58,8</td>
<td>59,2</td>
<td>59,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Ahvenanmaa</td>
<td>60,3</td>
<td>59,7</td>
<td>60,2</td>
</tr>
<tr>
<td>ISAVI</td>
<td>58,2</td>
<td>58,7</td>
<td>59</td>
</tr>
<tr>
<td>Etelä-Savo</td>
<td>58,7</td>
<td>59,5</td>
<td>59,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Pohjois-Savo</td>
<td>57,9</td>
<td>58</td>
<td>58,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Pohjois-Karjala</td>
<td>58,2</td>
<td>59</td>
<td>59</td>
</tr>
<tr>
<td>LSSAVI</td>
<td>58,7</td>
<td>59,2</td>
<td>59,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Keski-Suomi</td>
<td>58,3</td>
<td>58,6</td>
<td>58,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Keski-Pohjanmaa</td>
<td>58</td>
<td>58,7</td>
<td>59,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Pohjanmaa</td>
<td>60</td>
<td>60</td>
<td>59,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Etelä-Pohjanmaa</td>
<td>58,5</td>
<td>59</td>
<td>59,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Pirkanmaa</td>
<td>58,6</td>
<td>58,7</td>
<td>58,7</td>
</tr>
<tr>
<td>PSAVI</td>
<td>56,8</td>
<td>57,3</td>
<td>57,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Lappi</td>
<td>58,2</td>
<td>58,6</td>
<td>58,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Pohjois-Pohjanmaa</td>
<td>56,6</td>
<td>57,2</td>
<td>57,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Kainuu</td>
<td>57,4</td>
<td>58</td>
<td>58,3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Työölötutkimuksen (2013) mukaan myös halu jatkaa työntekoa eläkkeellä on yleistynyt. Vuonna 2013 jo 72 prosenttia yli 50-vuotiaista palkansaajista sanoi voivansa harkita työskentelyä eläkeaiakanaan jo kohtaa aikaisesti, osa-aikaisesti tai tilapäisesti, kun vuonna 2008 vastaava osuuus oli 54 prosenttia. Valmius työskennellä eläkkeellä ollessa on hieman yleisempää miehille (74 %) kuin naisille (70 %). Yleisintä se on ylemmille toimihenkilöille (82 %) ja harvinaisinta teollisuustyöntekijöille (61 %).

2.3  Palkansaajat


Työllisyysasteiden kehitys eri ikäryhmissä (Tilastokeskus)


Kuva 2. Työllisyysasteiden kehitys eri ikäryhmissä (Tilastokeskus)
Vastuualueella, jonka jokaisessa maakunnassa työttömyysaste on yli 10 %. (Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2014.)

2.3.1 Palkansaajien/työllisten jakautuminen toimialoille


Kuva 3. Työllisten jakautuminen toimialoille vastuualueiden sisällä (Työvoimatutkimus 2013, Tilastokeskus)
Taulukko 4. Työllisten osuuden (%) kehitys kaikista työllisistä päätöimialoilla vuodesta 1990 vuoteen 2025 (Työelämä 2025)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Alkutuotanto</td>
<td>8,6</td>
<td>7,8</td>
<td>6,0</td>
<td>5,2</td>
<td>4,7</td>
<td>4,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Jaloitus</td>
<td>30,1</td>
<td>27,2</td>
<td>27,7</td>
<td>25,0</td>
<td>22,9</td>
<td>20,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Teollisuus; sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuolto yms.</td>
<td>21,6</td>
<td>21,4</td>
<td>21,0</td>
<td>18,1</td>
<td>16,1</td>
<td>12,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Rakentaminen</td>
<td>8,5</td>
<td>5,7</td>
<td>6,7</td>
<td>6,9</td>
<td>6,7</td>
<td>7,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Palvelusektori</td>
<td>61,3</td>
<td>65,0</td>
<td>66,3</td>
<td>69,8</td>
<td>72,4</td>
<td>75,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Kauppa, majoitus- ja ravitsemustoiminta</td>
<td>16,3</td>
<td>14,9</td>
<td>15,7</td>
<td>16,0</td>
<td>16,5</td>
<td>17,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Koulutus</td>
<td>5,6</td>
<td>6,8</td>
<td>7,1</td>
<td>6,9</td>
<td>7,1</td>
<td>7,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Terveys- ja sosiaali-palvelut</td>
<td>11,9</td>
<td>14,4</td>
<td>14,7</td>
<td>14,8</td>
<td>15,5</td>
<td>18,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Liike-elämän palvelut</td>
<td>5,8</td>
<td>6,5</td>
<td>8,1</td>
<td>9,5</td>
<td>9,8</td>
<td>10,2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2.4 Päättelmät

Huoltosuhteen heikkenemisestä ja työikääisten määrän vähennemisestä huolimatta näköpiirissä ei ole työvoimapulaa. Taantuman pitkittyminen ja työttömyyden kasvu sen sijaan voivat luoda työvoiman ylitarjontaa, mikä lisää riskiä työntekijöiden oikeuksien lainmikäleemiseen.

Väestön ikääntymisen ja erityisesti vanhempien ikäluokkien työllisyydessä nostussa myös työväestö ikääntyy. Ikääntyneen väestön fyysinen toimintakyky on keskimäärin alhaisempi kuin nuorten ikäluokkien, mikä näkyy myös työelämässä. Työsuojelulainsäädäntö on kuitenkin kaikille ikäryhmille sama, eikä työvoiman ikääntyminen siten suoraan vaikuta valvontaan. Ikääntyminen voi kuitenkin vaikuttaa terveellisen ja turvallisen työympäristön vaatimuksiin ja sitä kautta valvonnan tarpeeseen. Myös työnantajan ja työterveyshuollon toiminnassa ikääntyvän työväestön huomioon ottaminen on tärkeää.

3 TYÖPAIKAT

TEM:n tulevaisuuskatsauksen (2014) mukaan kansantalouden ajankohtaisena haasteena on vahvistaa vientituotteidemme kilpailukykyä ja Suomessa toimivien yritysten aseman kansainvälisissä arvoverkostoissa. Suomea koettelee mittava elinkeinorakenteen muutos, joka on jo vienyt Suomesta viime vuosina yli 60 000 teollista työpaikkaa. Yhä voimistuva muutos edellyttää elinkeinorakenteen aktiivista uudistamista ja pk-yritysten intensiivistä kehittämistä.

Kasvun potentiaalisia kärkiä Suomessa ovat biotalous, cleantech ja digitalisaation luomat mahdollisuudet. Suomi voi toimia edelläkävijänä ja samalla vaativana kokeilumarkkinana globaalisi kilpailukykyisten ratkaisujen kehittämisessä. Digitaalisuus, cleantech ja biotalous ovat maamme kansainvälisessä markkinoinnissa keskeinen osa Suomen maakuvaa.

Digitalisaatiota kuvataan teolliseksi vallankumoukseksi, joka muuttaa perusteellisesti tuotteet, palvelut, tuotantotavat ja markkinat. Teollinen internet, suuret tietovarannot, robotit, esineiden 3D-tulostus ja muut teknologiat nullistavat teollisuuden ja niitä hyödynnetään kasvavasti myös palvelualoilla. Yritysten siirtymien teolliseen internetiin ja digitaaliseen liiketoimintaan sekä robottien käyttöön ovat keinoja teollisen tuotannon säilyttämiseksi ja uusien palvelujen luomisessa. (TEM, tulevaisuuskatsaus 2014)

3.1 Organisaatior ja toimipaikat

Valvonnan kannalta ollaan on valvontakohteiden määrä. Valvontakohde määritellään valvonnan kannalta mielekkääksi kokonaisuudeksi, joka on yleensä työntekopaikka. Erilaisten termien selventämiseksi taulukko 5 on koottu keskeiset työpaikkojen määrää kuvaamaan käytettyä termiä ja niiden määrää eri vastuualueilla.

Taulukko 5. Erilaiset työpaikkojen määrät vastuualueilla

<table>
<thead>
<tr>
<th>Yritykset 1</th>
<th>ESAVI</th>
<th>ISAVI</th>
<th>LSAVI</th>
<th>LSSAVI</th>
<th>PSAVI</th>
<th>YHT.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Yritysten toimipaikat 2</td>
<td>155 277</td>
<td>40 886</td>
<td>56 527</td>
<td>90 117</td>
<td>41 795</td>
<td>387 214</td>
</tr>
<tr>
<td>Työnantajayritykset 3</td>
<td>154 894</td>
<td>30 678</td>
<td>50 435</td>
<td>77 673</td>
<td>35 441</td>
<td>354 162</td>
</tr>
<tr>
<td>Maatalousyritykset 4</td>
<td>8 417</td>
<td>8 557</td>
<td>8 241</td>
<td>15 399</td>
<td>6 421</td>
<td>47 035</td>
</tr>
<tr>
<td>Valvontakohteet 5</td>
<td>80 551</td>
<td>20 104</td>
<td>27 845</td>
<td>48 610</td>
<td>21 763</td>
<td>206 764</td>
</tr>
<tr>
<td>Valvontakohteet (TOL O - Julkinen sektori ja maanpuolustus) 5</td>
<td>487</td>
<td>219</td>
<td>620</td>
<td>1 634</td>
<td>334</td>
<td>3 317</td>
</tr>
<tr>
<td>Yritykset, joilla on pakollinen työajan tapaturmavakuutus 6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>113 096</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lähteet:
1. Tilastokeskus, Aloittaneet ja lopettaneet yritykset 2013
2. Tilastokeskus, Alueellinen yritystoimintatilasto 2013
3. Tilastokeskus, Arvio, yhdistetty Tilastokeskuksen tilastoista
4. Mela, 2015, Vakuutetut tilat
5. Vera valvontatieotjärjestelmiä (23.1.2015) HUOM! Verasta puuttuvat ne valtion työpaikat, joissa ei Veran käyttöaikana ole käyty, Veroan tiedot saadaan

3.1.1 Yritysten elinkaari

Vuonna 2013 Suomessa aloitti 30 207 uutta yritystä ja toimintansa lopetti 27 542 yritystä. Kaikkiaan yrityskanta oli 354 162 yritystä, joten aloittaneiden yritysten määrä oli noin 8,5 % kaikista yrityksistä. Alueittainen tarkastelu on esitetty taulukossa 6, prosenttiluku ilmaisee osuuden alueen yrityskannasta. Työnantajayritysten osuus aloittaneista yrityksistä ei ole tie- dossa.

Taulukko 6. Aloittaneet ja lopettaneet yritykset (Tilastokeskus, Aloittaneet ja lopettaneet yri-
tykset 2013)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ALOITTANEET</th>
<th>LOPPETTANEET</th>
<th>YRITYSKANTA</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Suomi</td>
<td>30 207</td>
<td>8,5 %</td>
</tr>
<tr>
<td>ESAVI</td>
<td>14 082</td>
<td>9,1 %</td>
</tr>
<tr>
<td>ISAVI</td>
<td>2 185</td>
<td>7,1 %</td>
</tr>
<tr>
<td>LSAVI</td>
<td>3 884</td>
<td>7,7 %</td>
</tr>
<tr>
<td>LSSAVI</td>
<td>6 267</td>
<td>8,1 %</td>
</tr>
<tr>
<td>PSAVI</td>
<td>2 792</td>
<td>7,9 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Verohallinnolta saatujen tietojen mukaan vuonna 2013 toimintansa lopettaneista yrityksistä n. 25 % oli toiminut korkeintaan 5 vuotta ja 50 % korkeintaan 10 vuotta. Samana vuonna toi-

3.1.2 Toimipaikkojen koko

Suurin osa yritysten toimipaikoista on henkilöstömäärältään pieniä. Taulukko 7 on koottu yritysten toimipaikkojen (TK) ja valvontakohteiden (Vera) kokojakaumat alueittain. Veran aktiivisista valvontakohteista noin neljänneksestä ei ole tiedossa työntekijöiden lukumäärää.

| TK VERA TK VERA TK VERA TK VERA TK VERA |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 84,6 64,5 87,1 66,8 87,0 64,2 87,0 62,6 85,9 64,1 85,9 64,1 |
| 7,6 16,2 6,9 17,2 6,6 16,4 6,8 17,6 7,9 17,9 7,2 16,9 |
| 4,1 9,6 3,4 9,1 3,5 9,7 3,4 10,5 4,1 10,0 3,8 9,9 |
| 2,4 6,7 1,8 5,0 2,0 7,0 1,9 7,0 2,0 5,8 2,1 6,6 |
| 0,7 1,9 0,5 1,3 0,6 1,7 0,5 1,6 0,6 1,4 0,6 1,7 |
| 0,3 0,7 0,2 0,5 0,2 0,6 0,2 0,5 0,2 0,5 0,2 0,6 |
| 0,2 0,4 0,1 0,2 0,1 0,3 0,1 0,2 0,1 0,3 0,1 0,3 |

Taulukko 7. Yritysten toimipaikkojen ja Veran valvontakohteiden kokojakauma alueittain, % alueen yrityksistä (Lähde: Tilastokeskus, Yritysten toimipaikat vuonna 2013 / Vera valvonta-
tietojärjestelmä 30.12.2014)

Tilastokeskuksen Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013 -selvityksen mukaan vuodesta 2000 vuo-
teen 2010 ammatinharjoittajien ja freelancereiden määrä on lisääntynyt suhteellisesti eniten,

Euroopan parlamentin päätöslauselmassa tehokkaammista työsuojelutarkastuksista kehotetaan jäsenvaltioita ottamaan käyttöön asianmukaisia valvontatoimia näennäisen itsenäisen ammatinharjoittamisen torjumiseksi. Lisäksi päätöslauselmassa todetaan, että alihankinnan yleisten vastuuysymysten valvonta toisi myös itsenäiset ammatinharjoittajat työsuojeluvalvonnan piiriin. Näennäisen yrittäjyyden määrästä ei ole saatavissa tilastotietoa.

Työpaikan koon vaikutuksesta sen turvallisuuden tasoon on saatavilla melko vähän tutkimustietoa. Taulukossa 8 on kuvattu kyselytutkimuksessa saatuja tietoja (vastaajia 386, vastaus-% 47,7%) työsuojelun toimintojen toimivuudesta eri kokolajeista työpaikkojen turvallisuusohjeisto 81% - 93%, työolojen kehittäminen (lämpö, kosteus, melu, kemiallinen altistus) 69% - 92%, työhön perehdyttäminen 93% - 93%, henkisen työsuojelun suunnitelma 33% - 65%, läheteltä piti –tilanteiden seurantajärjestelmä 54% - 78%, työpisteiden ergonomia tarkistetaan ei lainkaan 5% - 40%, tapaturmien seuranta ei lainkaan 8% - 55%, tapaturmien syiden analysointi ei lainkaan 12% - 60%, tapaturmien määrän seuranta ei lainkaan 8% - 12%, tapaturmien syiden analysointi ei lainkaan 12% - 75%. (Aura et al. 2014)

| TÄRKEINEN ONNETTOMUUTEN MÄärä | TAUVALUOKA
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.500-14.999</td>
<td>15.000-24.999</td>
</tr>
<tr>
<td>1.500-14.999</td>
<td>15.000-24.999</td>
</tr>
</tbody>
</table>

3.1.3 Päätelmät

Yrityksistä saatavilla olevasta aineistosta ei pääosin pystytä erittelemään työnantajaryhityksiä. Tämän vuoksi aineistossa korostuvat pienet yritykset, joista osa on yksinyrityjiä ja osa ns. pöytälaakko-yrityksiä. Yrityskohtainen tietojen saatavuudessa ja vertailtavuudessa on tämän vuoksi ongelma erityisesti käsiteltäessä työnantajaryhityksiä.

Yksinyritytäjät eivät suoranaisesti kuulu työsuojeluvalvonnan piiriin, mutta hallintolain mukaan myös heille on annettava ohjausta. Lisäksi työskennellessään yhteisillä työpaikoilla yksiyrittä-

| Taulukko 8. Työsuojelun toimintojen yleisyyden eri kokolajeissa (Aura et al. 2014) |}

| Taulukko 8. Työsuojelun toimintojen yleisyyden eri kokolajeissa (Aura et al. 2014) |
|---------------------------------|----|----|
| **TYÖSUOJELUN TOIMINTOJIET** | **ESINTYMINEN JA ARVIO NIIDEN RIITTÄVYYYDESTÄ** | **TYÖNTEKIJÄMÄÄRÄ** |
| alle 50 | 50-249 | yli 250 |
| työpaikkojen turvallisuusohjeisto | 81% | 88% | 93% |
| työolojen kehittäminen (lämpö, kosteus, melu, kemiallinen altistus) | 69% | 79% | 92% |
| työhön perehdyttäminen | 93% | 93% | 93% |
| henkisen työsuojelun suunnitelma | 33% | 53% | 65% |
| läheteltä piti –tilanteiden seurantajärjestelmä | 54% | 70% | 78% |
| työpisteiden ergonomia tarkistetaan | | | |
| ei lainkaan | 5% | 2% |
| jossain määrin | 55% | 34% | 36% |
| riittävästi | 40% | 64% | 64% |
| tapaturmien määrän seuranta | | | |
| ei lainkaan | 8% | 4% |
| jossain määrin | 27% | 14% | 5% |
| riittävästi | 64% | 82% | 95% |
| tapaturmien syiden analysointi | | | |
| ei lainkaan | 12% | 6% | 2% |
| jossain määrin | 28% | 25% | 30% |
| riittävästi | 60% | 69% | 68% |
jät vaikuttavat osaltaan koko työpaikat turvallisuuteen. Yksityrittäjien määrä on viime vuonna lisääntynyt, mutta on edelleen kokonaisuuteen nähden verrattain pieni.

Joka tapauksessa alle 5 työntekijän työpaikkoja on merkittävä enemmistö suomalaisista työpaikoista.

### 3.1.4 Valvonnan havainnot

Pääosa työpaikoista on edelleen valvonnan ja työnantajan tunnistamisen kannalta selkeitä, mutta erilaiset yhteistyömuodot ja työnteen tavan yleistyvät jatkuvasti.


Valvonmassa on havaittu, että valtakunnallisesti toimivien organisaatioiden määrä on lisääntynyt. Näissä organisaatioissa työpaikan johtamis- ja ohjausjärjestelmiä koskevat päätökset tehdään keskitetysti siten, että päätöksentekoa ulottuu eri puolille Suomea. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan yksityisen puolen työpaikoja on liittynyt osaksi valtakunnallisia ketjuja.


Valvonmassa on havaittu, että valtakunnallisesti toimivien organisaatioiden määrä on lisääntynyt. Näissä organisaatioissa työpaikan johtamis- ja ohjausjärjestelmiä koskevat päätökset tehdään keskitetysti siten, että päätöksentekoa ulottuu eri puolille Suomea. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan yksityisen puolen työpaikoja on liittynyt osaksi valtakunnallisia ketjuja.

Työpaikat ovat pääsääntömäisesti pieniä, alle 10 työntekijän työpaikkoja ja erityisesti majoitus- ja ravitsemustoiminnassa yritysten elinkingardot ovat tyydylistä lyhyitä. Taloudellisen taantuman myötä työpaikoilla vaikutetaan yhteistyön ja päätöksentekoon. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan yksityisen puolen työpaikoja on liittynyt osaksi valtakunnallisia ketjuja.

Rakennusalan on havaittu, että töitä tilaavat, rakennuttajat ja työntekijät suorittavat yhteistyönsä usein erilaisissa kokoonpanoissa. Rakennusalan on havaittu, että valtion ympäristöön vaikutavat työpaikat ovat pieniä ja erityisesti muutoksissa. Rakennusalan on havaittu, että valtion ympäristöön vaikutavat työpaikat ovat pieniä ja erityisesti muutoksissa. Rakennusalan on havaittu, että valtion ympäristöön vaikutavat työpaikat ovat pieniä ja erityisesti muutoksissa.
3.1.5 Sidosryhmien näkemys

Suomalaisista yrityksistä hyvin suuri osa on pienyrityksiä, joilla ei välttämättä ole riittäviä osaamista työterveys- ja työturvallisuusasioista. Valvonnalla ei myöskään tavoiteta kenttästä kattavasti, joten työsuojelun vastuualueiden tulee kohdistaa näihin yrityksiin myös viestintää sekä ohjausta ja neuvontaa. Viestintää kannattaa tehdä erityisesti kohdennetusta valvonnasta sekä siihen liittyvien kokonaisuuksien kuntoon saattamisesta, mutta myös yleisesti työsuojeluviranomaisen toiminnasta.

Pienyritysten lisäksi on paljon pienyöpaikkoja, jotka ovat osa suurempaa ketjua tai konsernia. Näillä työpaikoilla ei aina ole käytettävissään omaa työterveys- ja työturvallisuusosaamista, vaikka osaamista yrityksestä löytyisikin. Tämän vuoksi olisi hyvä tehdä monitoimipaikkaisiin yrityksiin valvontakokonaisuuksia, joissa varmistettaisiin, että kaikilla työpaikoilla on tarvittavat tiedot turvallisuuden varmistamiseen ja organisaation yleisiä toimintamalleja noudattaa.

Erityisesti julkisella sektorilla, mutta myös muilla toimialoilla esiintyy joitain olennaisia syitä, jotka ovat kriittisiä valvonnasta. Halutaan varmistaa, että työympäristöä käsittelevä valvonnan täydellisyys on samalla mahdollistettu. Tällä tavoin voidaan varmistaa, että valvontaa käsittelevä organisaatio on täsmälleen ollut tarkoituksen mukaan.

3.1.6 Johtopäätökset

Yli 90 % yritysten toimipaikoista työllistää korkeintaan 10 työntekijää, joten merkittävä osa valvonnasta tulee kohdistua pienyrityksiin, vaikka suurten toimipaikkojen tarkastuksilla saavutetaanli suurempia, joskus jopa nykytiedossa. Pieniin yrityksiin kohdistuvassa valvonnassa on olemassa arvioida työympäristöä muutamiin asioihin. Tervo voidaan varmistaa valvonnasta kohdentaminen mahdollisimman laajaan joukkoon työpaikkoja ja siten erityisesti pieniin ja uusiin työpaikoihin, jotta voidaan varmistaa, että tällaisista eroista huolimatta kaikki tärkeät tiedot on käytettävissä asiakkaan yleisesti.
Valvonnan kohdentamisen kannalta erityisen ongelmallisia ovat rakennustyömaat, joista ei sada rakennustyön ennakoimoinnista. Rakennustyömailla toimii myös paljon työnantajia, joiden työntekijät siirtyvät kohteesta toiseen ympäri maan ja joiden tavoittaminen on tästä syystä vaikeaa.

Valvonnan kohdentaminen organisaatiomuutosta läpikäyvänä työpaikkaan kannattaa tehdä pääasiassa asiakasaloitteiden pohjalta, sillä muutoksen ollessa meneillään, eivät turvallisuuden hallintajärjestelmät ole jatkuvasti ajan tasalla, vaan organisaatio tarvitsee aikaa järjestelmien päivittämiseen muuttuneen tilanteen tasalle.

### 3.2 Turvallisuuden johtaminen

Työsuojeluviranomaisten tekemällä työsuojeluvalan kaltaisista vaikutetaan työpaikan turvallisuustapoihin ja työolosuhteisiin. Peruslähtökohta on, että valvonnaan vaikuttaa aina turvallisuustilanteen. Turvallisuuden johtamisen toimivuus todennetaan valvomalla työolosuhteita.


Useilla toimialoilla on järjestetty turvallisuuskilpailuita ja turvallisuusjohtamisen kehittämisestä. saattaa hyviä kokemuksia myös yrityksen tuottavuuden kehittämisestä. Ennakkoista työ turvallisuusjohtamisessa ja sitä tukevat järjestelmät ovat yleisesti käytössä ainakin isommissa yrityksissä (vaaratilanteihin liittyvät, turvallisuusvaroitukset, suojainjohto, turvallisuusperhe) ja niistä koetaan olevan hyötyä. Ne ovat myös yksi keino osoittaa ja välittää johdon sitoutumista työturvallisuuteen. Yritysten välillä on kuitenkin toimialasta riippumatta suuria eroja.


### 3.2.1 Työterveyshuolto

18

Taulukko 9. Niiden työnantajarytysten määrä, jotka ovat hakeneet korvausta työterveyshuollon järjestämisestä (Kela 2014)

<table>
<thead>
<tr>
<th>HAKEMUKSIA YHTEENSÄ</th>
<th>TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-9</td>
<td>28 724</td>
</tr>
<tr>
<td>10-19</td>
<td>7 315</td>
</tr>
<tr>
<td>20-99</td>
<td>7 345</td>
</tr>
<tr>
<td>100-499</td>
<td>1 696</td>
</tr>
<tr>
<td>500-1 499</td>
<td>362</td>
</tr>
<tr>
<td>1 500-</td>
<td>169</td>
</tr>
</tbody>
</table>


3.2.2 Työpaikkojen työsuojeluhenkilöstö

Työpaikkojen työsuojeluhenkilöstön kattavuutta voidaan arvioida vertaamalla työsuojeluhenkilökilörekisteriin tiedot ilmoittaneiden yritysten määrää maan yritysten kokonaismäärään. Luokit telueroista johtuen vertailu ei kuitenkaan ole täysin luotettavaa. Työsuojelurekisteriin luokittele-

lussa ei mm. erotella yrityksiä muista työpaikoista (esim. julkiset organisaatiot). Lisäksi koko-
luokittelun on Tilastokeskuksen luokittelusta poikkeava. Taullukossa 10 on esitetty vertailu
työsuojeluhenkilöstöä yhteystiedot ilmoittaneiden yritysten määrästä yritysten kokonais-
määrään.

Taullukko 10. Yritysten työsuojeluhenkilöstö eri kokoisissa yrityksissä (Tilastokeskus, TTK)

<table>
<thead>
<tr>
<th>YRITYSKOKO</th>
<th>TYÖSUOJELUHANKILOREKISTERI (2014)</th>
<th>TILASTOKESKUS (2012)</th>
<th>EROTUS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0 - 4</td>
<td>951</td>
<td>63 000 (2011)</td>
<td>-62 049</td>
</tr>
<tr>
<td>5 - 9</td>
<td>1 723</td>
<td>18 580</td>
<td>-16 857</td>
</tr>
<tr>
<td>10 - 19</td>
<td>3 356</td>
<td>9 644</td>
<td>-6 288</td>
</tr>
<tr>
<td>20 - 49</td>
<td>4 099</td>
<td>5 439</td>
<td>-1 340</td>
</tr>
<tr>
<td>50 - 99</td>
<td>1 898</td>
<td>1 630</td>
<td>268</td>
</tr>
<tr>
<td>100 - 500</td>
<td>1 879</td>
<td>1 265</td>
<td>614</td>
</tr>
<tr>
<td>500 - 999</td>
<td>301</td>
<td>159</td>
<td>142</td>
</tr>
<tr>
<td>yli 1 000</td>
<td>249</td>
<td>116</td>
<td>133</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Yli 50 henkeä työllistävien yritysten osalta Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämässä työsuoe-
henkilörekisterissä on 1 157 yritystä enemmän kuin Tilastokeskuksen mukaan kyseisissä
kokoluokissa on yrityksiä. Jos nämä olisivat kokoluokissa 20 - 49 olevia yrityksiä, niin kyse-
sen luokan vajen suistuisi 183 yritykseen. Näin ollen työsuojelurekisteristä puuttuu:
- mikroyritykset (noin 79 000 kpl), joissa yrittäjä on työsuojelupäällikkö ja joissa ei ole
  työsuojeluvaltuutettuja
- vähän yli 6 000 yritystä, joissa pitäisi olla työsuojeluvaltuutettu (+vara), mutta joissa
  ei tarvitse olla työsuojelutoimikunta

Alueittain työsuojeluhenkilörekisteriin ilmoitetut työsuojelun yhteistoimintatyöpaikat on esi-
tetty taullukossa 11.

Taullukko 11. Työsuojeluhenkilörekisteriin ilmoitetut työsuojelun yhteistoimintatyöpaikat

<table>
<thead>
<tr>
<th>TYÖSUOJELUN VASTUUALUE</th>
<th>TYÖSUOJELUN YHTEISTOIINTYÖPAIKKOJA</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Etelä-Suomi</td>
<td>6282</td>
</tr>
<tr>
<td>Lounais-Suomi</td>
<td>1947</td>
</tr>
<tr>
<td>Länsi- ja Sisä-Suomi</td>
<td>3059</td>
</tr>
<tr>
<td>Itä-Suomi</td>
<td>1711</td>
</tr>
<tr>
<td>Pohjois-Suomi</td>
<td>2092</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kelalta työterveyshuollon kustannuksista korvauksia hakeneista yrityksistä työsuojeluvaltuu-
tettu on valittu 36,5 %:ssa ja työsuojelutoimikunta 19,0 %:ssa yrityksistä. (Kela 2014)

3.2.3 Päätelmät

Yritysten käytettävissä oleva tuki turvallisuusjohtamisen toteuttamiselle ei tule pienimmässä
yrityksissä hyödynnettyä. Alle 10 hengen yrityksissä ei useinkaan valita työsuojeluvaltuutet-
tua. Suuri osa näistä yrityksistä ei myöskään ole järjestänyt työterveyshuolloa tai työterveys-
huolto ei ainakaan ole toiminut niin aktiivisesti, että toiminnasta olisi syntynyt niin paljon
kulua, että yritys hakisi niistä korvausta Kelalta.
3.2.4 Valvonnan havainnot


Kolmannen ryhmän muodostavat yritykset, joissa työolosuhteet eivät yleensä ole lainsäädännön mukaisia ja joissa ei turvallisuusjohtamista juuri ole käytössä. Työolo- suhteita ja turvallisuuden johtamiskäytäntöjä muutetaan yleensä vasta viranomaisten sitä vaatiessa. Pienillä yrityksissä ei lainsäädännön pohjalta ole valittava työsuojeluvalltuttettu, eikä siten yleensä ole työpaikkojen työsuojelun henkilöstöä hoitamassa työsuojelusasioita. Pienillä työpaikoilla on myös eniten puutteita työterveyshuollon järjestämisessä, joten tämäkään ryhmä ei ole työpaikkaselvityksillään ja suunnitelmiillään tehokasta työsuojelutyötä.

Valvonnan havaintojen perusteella turvallisuusjohtamiseen vaikuttaminen on tehokas toimintatapa. Työsuojeluvalltuttavissa käytettävät mittarit ovat yksi keino turvallisuusjohtamisen arviointiin, mutta tämä edellyttää toimivia mittareita ja niiden yhteenliittämää käyttöä.

Työterveyshuollon rooli on vuonna 2014 käsitelty yli 10 000 tarkastuksella. Työterveyshuollon keskeinen rooli on ehkäisevissä työssä tukea asiuntumukseensa työnantajan turvallisuusjohtamista. Ongelmana on, että vaikka yrityksellä on kattava työterveyshuoltosopimus, ei palvelujen tarjoaja välttää toimia lain tarkoituksia valtavalla eikä sopimuksen mukaan saada konkrettista hyötyä yrityksessä. Toisaalta työpaikat eivät myöskään osaa hyödyntää työterveyshuollon palveluita turvallisuusjohtamisen tukena. Työterveyshuollon osalta työtehtävissä esiintyy työpaikkaselvityksissä. Työpaikkaselvitykset
- joko puuttuvat kokonaan
- olivat vanhentuneita
- ne eivät kattaneet työpaikan kaikkia työtehtäviä ja työolo- suhteita
- työn ja työolo- suhteiden terveydellisen merkityksen arvioinnit puuttuvat.

Työpaikkaselvitysten laadussa ja asiatisällössä esiintyy huomattava vaihtelua eri palveluntuottajien kesken. Työterveyshuollollalta ei aina ole osaamista tunnistaa työpaikan vaaratekijöitä (mm. ammattitaudit, koneisiin ja laitteisiin liittyvät tapaturmavaarat, pyskososiaalinen kuormitus, kemikaalit). Työterveyshuollolla voi myös puuttua uskallusta ottaa kantaa työpaikalta esiintyvien mahdollisissa terveyshaittoihin. Työterveyshuollon lääkärin eivät ole aina tutustuneet työpaikkoihin ja siellä tehtäviin työtehtäviin. Tämä heikentää myös mm. työntekijän työkyvyn arviointia ja terveyshaittojen ja työntekijän työtehtäviin.

Lakisääteisten terveystarkastusten toteutuminen niiden työntekijöiden kohdalla, joiden työtehtäviin liittyy erityistä sairastumisen vaaraa, eivät aina toteudu. Syynä tähän on mm. seuraavat tekijät:
- erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat työtehtävät ovat jääneet kokonaan tunnistamatta työpaikkaselvityksissä ja työpaikan omassa vaarojen ja haittojen arvioinnissa
- yhteistyö työnantajan ja työterveyshuollon välillä ei toimi ja työntekijät ovat jääneet ilman tarkastuskutsua
työntekijä ei ole käynyt tarkastuksessa saamastaan kutsusta huolimatta (työnantaja ei aina seuraa sitä käykö työntekijä tarkastuksessa vaan voi jatkaa työssä kenenkään puuttumatta asiaan)  
- lyhyyissä työsuhteissa olevia työntekijöitä ei ole huomioitu terveydeltäkseltä innutuksena kyseisenä arvokseen, vaan on otettu huomioon myös mahdollisia vahinkoa, jotta on pystytty tekemään tehokkaita päätöksiä työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden parantamiseksi.
Sekä työpaikan oman työsuojeluhenkilöstön, että työterveyshuollon osaamisen parempi hyödyntäminen ovat tärkeitä vaikuttamisalueita. Osaamisen tehokkaaseen hyödyntämiseen kannattaa vaikuttaa erityisesti viestinnän keinoin. Viestintää tuetaan työpaikkojen valvonnalla, mutta koska kokonaisuuksiin liittyvät haasteet eivät ole ensisijaisesti lainsäädännön vaatimusten täyttämisestä liittyviä, eivät ne sovellu laajan hankkeen teemaksi. Yleisessä valvontaohjeessa määritellään ne asiat, jotka tulee käsitellä kaikilla tarkastuksilla, jos niistä ei aiemman valvonnan tai muiden rekistereiden kautta ole ajantasaista tietoa.
4 TYÖN AIHEUTTAMAT TERVEYSHAITAT

Taulukko 12: on koottu eri kyselytutkimusten perusteella tietoa siitä, kuinka suuri osuus palkansaajista kokee työssään esiintyvän erilaisia terveydelle haitallisia tilanteita tai altisteita. Tekijöistä aiheutuneita terveyshaittoja on käsitelty luvuissa 4.1 - 4.4.

Taulukko 12: Terveydelle haitallisten tilanteiden ja altisteiden esiintyminen työssä (% vastaajista)

<table>
<thead>
<tr>
<th>TERVEYSHAITTA</th>
<th>TYÖOLO-TUTKIMUS fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä</th>
<th>TYÖ JA TERVEYS SUOMESSA esiintyy / haittaa</th>
<th>TYÖOLO-BAROMETRI</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Työtapaturma (on tapahtunut / aiheutti poissaolon)</td>
<td></td>
<td>11 / 4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tapaturman sattumisriski (kohtalainen / melko suuri / suuri)</td>
<td></td>
<td>23 / 7 / 2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Melu</td>
<td>44</td>
<td>48 / 26</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tärinä</td>
<td>12</td>
<td>18 / 7</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Puutteellinen ilmanvaihto (Tunkkainen ilma)</td>
<td>34</td>
<td>21 / 17</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Home</td>
<td>12</td>
<td>19 / 10</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Pöly</td>
<td>32</td>
<td>41 / 24</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ärsyttävät aineet (Käytätkö terveydelle haitallisia tai vaarallisia kemikaaleja)</td>
<td>14</td>
<td>23 / -</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Työ fyysisesti raskasta</td>
<td>32</td>
<td>27 / 17*</td>
<td>12*</td>
</tr>
<tr>
<td>Työ henkisesti raskasta</td>
<td>48</td>
<td>62 / 14*</td>
<td>9*</td>
</tr>
<tr>
<td>Uhkailu tai väkivalta</td>
<td>22</td>
<td>9</td>
<td>6 (väkivalta)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* suhteessa omaan työkykyyn

4.1 Työtapaturmat

23 % palkansaajista piti riskiä joutua työtapaturmaan kohtalaisena, 7 % melko suurena ja 2 % suurena. 11 % vastaajista kerto joutuneensa tapaturmaan ja 4 % kerto tapaturmasta aiheutuneen poissaoloon. (Työ ja terveys Suomessa 2012)


Tapaturmavakuutuslaitosten liiton (TVL) ennakkoorvion mukaan vuonna 2013 vakuutuslaitokset korvasivat yhteensä noin 123 000 palkansaajille sattunutta työtapaturmaa. Määrä on

Vähintään 4 päivän poissaoloon johtaneista työpaikkatautaturmista 86 % sattui oman työnantajan ja 8 % jonka muun, kuin oman työnantajan hallinnoimissa tiloissa. Aluekohtaiset jakautumat on esitetty taulukossa 13. Sattumispaikkakaa kuvaa jaan muuttuvaan liitty y d kuitenkin muuta tapaturma-aineistoa suurempia epävarmuustekijöitä. (Tapaturmapakki 15.1.2015)

Taulukko 13. Työtapaturman sattumispaikan hallinnointi alueittain (Lähde: Tapaturmapakki 15.1.2015)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ESAVI</th>
<th>ISAVI</th>
<th>LSAVI</th>
<th>ISAVI</th>
<th>LSSAVI</th>
<th>PSAVI</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>oman työnantajan hallinnoima työpiste</td>
<td>86 %</td>
<td>86 %</td>
<td>88 %</td>
<td>86 %</td>
<td>87 %</td>
<td>86 %</td>
</tr>
<tr>
<td>työpiste, jota hallinnoi muu kuin oman työnantaja</td>
<td>8 %</td>
<td>8 %</td>
<td>6 %</td>
<td>8 %</td>
<td>7 %</td>
<td>7 %</td>
</tr>
<tr>
<td>muu työpiste</td>
<td>2 %</td>
<td>3 %</td>
<td>3 %</td>
<td>3 %</td>
<td>3 %</td>
<td>8 %</td>
</tr>
<tr>
<td>ei tietoa</td>
<td>4 %</td>
<td>3 %</td>
<td>3 %</td>
<td>3 %</td>
<td>4 %</td>
<td>4 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lähdes kolmasosa työpaikkatautaturmista on kaatumisia. Fyysinen kuormittuminen ja terävään esineeseen satuttaminen aiheuttavat molemmat reilun 15 % tapaturmista. (Kuva 4) Tapaturmaa edeltävän poikkeaman osalta alueittaisissa tiedoissa ei ole merkittäviä eroja. Tapaturmia edeltävät työsuorituksen on kuvattu alueittain kuvassa 5. Henkilön liikkuminen on yleisimmin tapaturmien aiheuttajissa. Tapaturmien tyypillisimpä aiheuttajia ovat:
- kulkuväylät, alustat, maa, overt, seinät ym. (25,9 % tapauksista)
- materiaalit, esineet, tuotteet, sirpaleet (19,3 %)
- ihmiset, eläimet, kasvit 7,7 %
- käsityökalut 6,3 %
- kiinteä portaat, parvekkeet, parvekkeet, etc. 4,4 %
- käskäyttöiset koneitä, ym. (2,6 %)

Kuva 4. Tapaturmaa edeltäneet poikkeamat (Tapaturmapakki 15.1.2015)
Kuva 5. Tapaturmaa edeltävien työsuoritusten jakaumat alueittain (Tapaturmapakki 15.1.2015)

4.1.1 Toimialavertailu

Herkimmin taloustilanteeseen reagoivilla toimialoilla on yleensä korkeat tapaturmataajuudet. Työtapaturmien kokonaismäärän vaihtelu seuraa etenkin rakentamisen, teollisuuden ja kuljetuksen toimialojen työtuntimäärien muutoksia. Kaupan, palveluiden, kuntasektorin ja valtion osalta kehitys on yleensä vakaampaa. (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2013, 6.)


Työpaikkatapaturmien määrällinen jakautuminen eri toimialoiille on esitetty kuvassa 7. Jakaumaan vaikuttaa toimialojen erilaisen tapaturmasuuden lisäksi työntekijöiden jakautuminen toimialoiille (kuva 3, s.10).
Kuva 7. Vähintään 4 päivän poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien jakautuminen

Kuva 7. Vähintään 4 päivän poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien jakautuminen

Työpaikkatapaturmien määrän ja taajuuden lisäksi myös niiden keskimääräinen vakavuus vaihtelee merkittävästi toimialojen välillä. Työpaikkatapaturmien jakautuminen vakavuuden

Työpaikkatapaturmien jakautuminen toimialoille alueittain 2013 (Lähde: Tapaturmapakki 15.1.2015)

Työpaikkatapaturmien määrän ja taajuuden lisäksi myös niiden keskimääräinen vakavuus vaihtelee merkittävästi toimialojen välillä. Työpaikkatapaturmien jakautuminen vakavuuden

mukaan päätöimialoilla on esitetty kuvassa 8.
4.1.2 Yrityskoko


Kuva 9. Yksityisen sektorin palkansaajien työpaikkatapaturmien karkea taajuussuhde eriäillä toimialoilla yrityksen kokoaa hahmottavan yritystoiminnan tyypiluokituksen luokan mukaan (keskiarvo jaksoista 2010-2012)
4.1.3 Tapaturmien vakavuus


![Kuva 10. Työpaikkatapaturmien vakavuus (Tapaturmapakki 15.1.2015)]

*ennakkotieto

| Taulukko 15. Työpaikkatapaturmien jakaantuminen tapaturmasta aiheutuvan poissaolon mukaan vuonna 2012 alueittain (Tapaturmapakki 10.4.2015) |
|---|---|---|---|---|---|
| | 0–3 PV | 4–30 PV | 31–180 PV | 180+ TAI ELÄKE | KUOLL-LUT | YHT. |
| | lkm | % | lkm | % | lkm | % | lkm | % | lkm |
| Koko maa | 61 815 | 58,6 | 35 422 | 33,6 | 7 112 | 6,7 | 1 024 | 1,0 | 32 | 105 405 |
| ESAVI | 25 745 | 58,1 | 15 177 | 34,3 | 2 962 | 6,7 | 422 | 1,0 | 6 | 44 312 |
| ISAVI | 6 418 | 58,4 | 3 726 | 33,9 | 717 | 6,5 | 126 | 1,1 | 3 | 10 990 |
| LSAVI | 8 700 | 59,0 | 4 888 | 33,1 | 1 018 | 6,9 | 140 | 0,9 | 5 | 14 751 |
| LSSAVI | 13 830 | 59,8 | 7 567 | 32,7 | 1 508 | 6,5 | 214 | 0,9 | 8 | 23 127 |
| PSAVI | 6 871 | 58,1 | 3 971 | 33,6 | 856 | 7,2 | 115 | 1,0 | 9 | 11 822 |

4.1.4 Työntekijän ominaisuuksien vaikutus työtapaturmiin

Ikä

Toimialoittain tarkasteltuna suurin taajuus vakavissa työpaikkatapaturmissa on rakentamisen

Toimialalla (kuva 1). Nuorten vähäisempi työkokemus voi selittää osaltaan lievien tapaturmien suhteellisen suurta

osuutta. Eläkkeelle siirtymisen jälkeen Rakennus, ja iäkkäimpien työntekijöiden lukumäärän kasvu

selittävät osan iäkkäimpien työpaikkatapaturmien lukumäärän kasvusta. Iäkkäimmille työntekijöille

sattuu useammin vakavia, yli 30 vuorokautta työkykyttömyyttä aiheuttavia työpaikkatapaturmia. Työuran

eri vaiheissa voi työn luonne myös muuttaa, mikä osaltaan vaikuttaa vahinkojen vakavuuteen ja

ikäryhmien tapaturmataajuuteen. (Tapaturmavakuutus-lehti 2/2014)

Kuva 11. Työpaikkatapaturmien taajuudet eri ikäluokissa

Kuva 12. Yli 30 päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden työpaikkatapaturmien taajuudet

toimialoittain eri ikäluokissa (Lähde: Tapaturmavakuutus-lehti 2/2014)
Sukupuoli


Taulukko 16. Työpaikkatapaturmien vakavuus sukupuolittain vuonna 2012 (Tapaturmapakki 10.4.2015)

<table>
<thead>
<tr>
<th>SUKUPUOLI</th>
<th>0-3 PV</th>
<th>4-30 PV</th>
<th>31-180 PV</th>
<th>180 + TAI ELÄKE</th>
<th>KUOLLUT</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>lkm</td>
<td>%</td>
<td>lkm</td>
<td>%</td>
<td>lkm</td>
</tr>
<tr>
<td>Mies</td>
<td>39 089</td>
<td>57,0</td>
<td>23 708</td>
<td>34,5</td>
<td>5 001</td>
</tr>
<tr>
<td>Nainen</td>
<td>22 726</td>
<td>61,8</td>
<td>11 714</td>
<td>31,8</td>
<td>2 111</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kansallisuuksu

Eri maissa tehtyjen tutkimusten mukaan ulkomaalisille työntekijöille sattuu noin kaksi kertaa enemmän työtapaturmia kuin kantaväestölle. Suomessa yksi syy tapaturmille on ulkomaalais-ten työntekijöiden sijoittuminen fyysisiin, raskaisiin ja jopa vaarallisiiin töihin. Ulkomaalaisen työntekijöiden tapaturmista ei kuitenkaan ole saatavissa vertailutietoa, sillä tapaturmien mää- rää ei voida suhteuttaa työtunteihin, eivätkä lähetettyjen työntekijöiden tapaturmat rekisteröidy Suomen tilastoihin. (Tapaturmavakuutus 3/2014)
Esimerkiksi Työterveyslaitoksen yhteistyössä Helsingin kaupungin liikennelaitoksen (HKL) kanssa toteuttamassa bussinkuljettajien työturvallisuutta kartoittavassa hankkeessa todettiin, että tapaturma-tilanteella ei ole eroa kantavaa työnantajaa ja ulkomaalaisuutta vastaavan kuljettajan osalta, kun työolosuhteet ovat samat. Tutkimushetkellä kolmasosa HKL:n bussinkuljettajista oli syy-typerältään ulkomaalainen. (Tapaturmavakuutus 3/2014)

4.1.5 Päätelmät

Työpaikkatapaturmien määrä ei viime vuosina ole merkittävästi vähentynyt, vaikka niiden vakavuus onkin hieman laskenut.

Työpaikkatapaturmien syntyyn vaikuttavat useat eri tekijät. Toimialojen erilaisen tapaturmasuuden lisäksi toimialojen sisäiset erot ovat suuria. Perinteisesti tapaturmavaaralliset toimialat, kuten rakentaminen ja teollisuus ovat yhä tapaturmatilastojen kärjissä. Tilastojen mukaan tapaturmista noin 85 % sattuu oman työnantajan hallinnoimissa tiloissa, mutta yhteisten työpaikkojen lisääntyminen tarkoittaa myös sitä, että oman työnantajan toimiala ei välttämättä kovin hyvin kuvaavat sitä työympäristöä, jossa työtä tehdään.

Merkittävin yksittäinen tapaturmamykä ovat edelleen kaatumiset, joihin voidaan vaikuttaa hyvin yksinkertaisilla tavoina: huolehtimalla työpaikan siisteydestä ja liukkauden torjunnasta. Työväestön ikäyhteisyydessä ja fyysisen toimintakyvyn heikentyessä erityisesti kaatumistapaturmät tulevat todennäköisesti lisääntymään ja aiheuttavat pidempiä työstä poissaoloja.

Epätyypillisten työsuhteiden, lyhyiden työsuhteiden ja sijaisuuksien vuoksi työntekijöiden perehdyttämiseen ja työsuhteenvalinnan epäonnistumiseen on pystytty kaikilla työpaikoilla yhtenäissyntyperille riittävästi huomioita. Työympäristön huoltamisessa ja työkollektiivisessa perehdyttämisessä tapaturmavaaralliset toimialat ovat yhä tapaturmavastiä maksimissaan. Työympäristön valvontavälineillä on kuitenkin vähän käytöä työpaikkatapaturmien riskiin. Myös esimerkiksi kodinhoitajilla, maatalouslomittajilla sekä rakennusalalla alihankintatyöskentelytä tekevillä työpaikoilla on vähän käytöä työympäristön valvontakameroinsa, sillä työntekijät eivät tunne työympäristöä riittävän hyvin.

阀onnan havainnot

Vakavien tapaturmien ilmoittamisessa viranomaiselle on merkittäviä puutteita. Suurin osa ilmoituksista saadaan poliisin kautta. Valvonnan kohdentamisessa tapaturmien tutkinnassa kertyvän tiedon hyödyntäminen on kuitenkin tärkeää.

Valvonnan kohdentaminen pelkän toimialan perusteella on haastavaa, sillä yhteisten työpaikkojen lisääntymisessä työnantajan toimialilla ei välttämättä kuvaavat sitä työympäristöä, jossa tapaturmat sattuvat. Joissain tapauksissa on myös havaittu, että tapaturmavaarallisia töitä ulkoistetaan toimintavaiheessa käytetyn työnantajan toimialasta. Työympäristön valvontavälineiden puutteet ovat tärkeitä tapaturmien huoltamisessa ja arviointissa. Työpaikat on kannattavaa, että viranomaiset ovat tapaturmavakautohdistusosan osalta hyödyntävät viranomaisen valvontaohdistusosan.

4.1.7 Sidosryhmien näkemys

Työtapaturmien torjunta nähtiin edelleen oleellisena osana valvontaa. Valvonta tulee kohdentaa riskitoimialoihin ja riskiryhtiin. Tilastotiedon saatavuutta tulee parantaa tehokkaamman kohdentamisen mahdollistamiseksi.

4.1.8 Johtopäätökset


Tapaturmien torjunta on suureltaa osin yleistä työympäristön kehittämistä, joten yleisillä toimenpiteillä, kuten laadukkaan perehdytyksen ja työpaikan työsuojeluyhteistyön toimivuuden varmistamisella voidaan saada aikaan tapaturmien vähentymistä.

Työsuojeluviranomaiselle kertyy myös paljon tietoa työtapaturmien tutkimasta kautta. Tapaturmista ilmoitettavista ja yleistä turvallisuuden kehittämistä voidaan osaltaan edistää analysoimalla tutkinnoista kertynyttä aineistoa ja tiedottamalla tutkinnoissa esille nousevista keskeisistä turvallisuuden haasteista.

4.2 Ammattiaudit


Sivun 23 taulukossa 12 on esitetty joidenkin ammattiauteja aiheuttavien altisteiden koettu esiintyminen työympäristössä.

Asbestisairauksien osalta miehillä ja naisilla olivat vahvistettujen ammattitautien osuudet suurimmat 76 % ja 58 %. Meluvammoissa miehillä vahvistettujen ammattitautien osuus oli 53 % ja naisilla 18 %. Pienin vahvistettujen ammattitautien osuus oli hengitystieallergioissa, miehillä 14 % ja naisilla 11 %. Rasitussairauksissa vahvistettujen osuudet olivat miehillä 41 %, naisilla 31 %. Ihotaudeissa oli miehillä vahvistettujen osuus 35 % ja naisilla 36 %. Vahvistettujen ammattitautien osuuteen vaikuttavat monet tekijät kuten kynnys, miltä oire tai sairaus hyväksytään perustelluksi ammattitautiepäilyksi ja miten selkeää kunkin sairauden osalta on diagnoosin tekeminen ja työperäisen synn tunnistaminen. Eroa sukupuolten välillä voi selittää myös naisten herkempi hakeutuminen tutkimuksiin.

Ammatti ja toimiala kuvastavat riskiä sairastua ammattitautuihin. Ammattiryhmittäin tarkastellen ammattitautivaara eli tapauksmäärä 10 000 työlistä kohden oli suurin puutyössä, 82/10 000, metalli-, valimo- ja konepajatyössä 53/10 000 ja kaivos- ja louhintatyössä 60/10 000. Toimialaryhmistä eniten ammattitautiota ja ammattiepäilyjä oli kulkuneuvojen valmistuksessa 66/10 000 ja massan, paperin ja paperituotteiden valmistuksessa 62/10 000. (Kuva 15)
Meluvammat


Tuki- ja liikuntaelinsairaudet

juomien ja tupakan valmistuksessa sekä kumi- ja muovituotteiden valmistuksessa. Ammateittäin tarkasteltuna rasitussairauksia kirjattiin suhteellisesti eniten elintarvikealan työssä ja puutyössä.

4.2.3 Hengityselinsairaudet

34 % palkansaajista koki, että työpaikan ilmanvaihto on puutteellinen ja 21 % piti työpaikan ilmaa tunkkaisena. Pölyjä työpaikallaan kertoi esiintyvän 32–41 % palkansaajista ja hometta 12–19 %. Lisäksi 14 % kertoi käsittelevänsä ärssyttäviä aineita ja 23 % terveydelle haitallisia tai vaarallisia kemikaaleja. (Työolotutkimus 2013, Työ ja terveys Suomessa 2012)


4.2.4 Ihotaudit


4.2.5 Päätelmät

Ammattiaittuiin toteamiseen vaikuttaa paljon myös niihin liittyvä diagnoositteeksi sekä oireiden tunnistaminen työpaikalla. Ammattiaittuihin ja niihin liittyviin altisteisiin liittyvän tiedottamien voi lisätä todettujen ammattiaittujen määrää, vaikka tilanne työpaikalla paranisi. Monien ammattiaittujen kohdalla aikavali altistumisen ja diagnoosin välillä on pitkä, joten ammattiaitte- tuien esiintymisestä ei voida tehdä suoria päätelmiä työympäristön nykytilasta.
Uusien teknologioiden, kuten nano- ja bioteknologian, käyttö yleistyi nopeasti 2010-luvun taitteessa ja sen jälkeen. Nanomateriaalien ja muiden uusien teknologioiden laaja-alainen käyttö on ollut riski terveydelle. Haitallisista terveysvaikutuksista ei teknologioiden käyttöön-ottohetkellä ole ollut tietoa. Teknologioiden haitalliset terveysvaikutukset ovat liittyneet mm. hengitystieallergioihin ja iho-tautiin. (Työelämä 2025)

Uusien teknologioihin ja mm. uusiin kemikaaleihin liittyvät jatkuvasti enemmän huolta myös niiden yhteisvaikutuksista ja tunnistamattomista haittavaikutuksista. Kemiallisia yhdisteitä kehitetään nopeaan tahtiin, eikä kaikkien yhdisteiden turvallisuudesta ole aina varmuutta ennen niiden laajaa levittämistä kaupalliseen käyttöön. Koska uusia teknologioida ja kemikaaleja käytetään sekä työssä että vapaa-ajalla, on haastavaa selvittää sitä, ovatko haitalliset terveysvaikutukset työperäisiä vai eivät. (Työelämä 2025)

Kaikki työperäiset sairaudet eivät ole ammattitauteja. Työperäisistä sairauksista ovat yleistyneet työupumus sekä masennus, joita ei nykyäänkään lueta ammattitaudeiksi. Työperäisiä hengitystiesairauksia ovat lisänneet työpaikoilla merkittävästi yleistyneet kosteus- ja homeongelmat, jotka johtuvat pääosin rakennusten rakennevirheistä. Erityisen paljon kosteus- ja homeongelmia on ollut ja on kuntien rakennuksissa, kuten kouluissa ja päiväkodeissa. (Työelämä 2025)

### 4.2.6 Valvonnan havainnot

Ammattitauteihin ilmoittamisessa viranomaiselle on suuria puutteita. Viranomaisille tehdyissä ilmoituksissa korostuvat ne yritykset, joilla on toimiva työterveyshuolto. Ammattitauteilmoitusten pohjalta tehdyissä tarkastuksissa on myös havaittu, että useinkaan aiemmassa valvontahistoriassa ei ole kirjattu velvoitteita suoraan ammattitaudin aiheuttaneisiin olosuhteisiin.

<table>
<thead>
<tr>
<th>VUOSI</th>
<th>AMMATITAUTIEN JA AMMATITAUTI-EPÄILYJEN LKM</th>
<th>AMMATITAUTI- JA AMMATITAUTI-EPÄILY-ILMOITUSTEN LKM</th>
<th>AMMATITAUTI-ILMOITUSTEN VUOKSI TEHDYT TARKASTUKSET</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Epäilyt</td>
<td>Todetut</td>
<td>Yht</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>3328</td>
<td>3000</td>
<td>6328</td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>3215</td>
<td>3084</td>
<td>6299</td>
</tr>
<tr>
<td>2010</td>
<td>3170</td>
<td>2669</td>
<td>5839</td>
</tr>
<tr>
<td>2011</td>
<td>1886</td>
<td>2806</td>
<td>4692</td>
</tr>
<tr>
<td>2012</td>
<td>1776</td>
<td>2628</td>
<td>4404</td>
</tr>
<tr>
<td>2013</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2014</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Ammattitaudin toteamiseen jälkeen työpaikalla ryhdyttään yleensä toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi. Välttämättä näin ei kuitenkaan tapahdu. Ongelmana on myös se, että työnantaja ei välttämättä saa tietoa ammattitaudista, jos se ei aiheuta poissaoloa. Toisaalta tieto saattaa yrityksen sisällä jäädä HR-asioista vastaaville henkilöille.

Turvallisuuden hallintajärjestelmien taso työpaikoilla vaihtelee suuresti ja ammattitauteja ilmanee myös kehittyneissä työpaikoissa. Hallintajärjestelmien olemassaolo ei välttämättä näy käytännön toiminnassa. Suojainten saatavuudessa, mutta erityisesti niiden käytössä sekä käy-
tön ohjeistuksessa ja valvonnassa on havaittu puutteita. Erityisesti pienyrityksissä ei myöskään osata hyödyntää kääyttöturvallisuustiedotteita. Viime aikoina ammattitaitoja on aiheutunut erityisesti pienissä määriissä erittäin herkistävistä aineista (esim. epoksi, lisä- ja säilöntäaineet), joihin liittyviä riskejä ei ole työpaikalla tunnistettu.

Asbestille altistumista tapahtuu työpaikoilla edelleen. Asbestipurkutöiden lisäksi altistusta tapahtuu mm. vanhojen koneiden korjauksessa, kiinteistöhuollossa ja lvis- ja säilöntäaineiden osalta on erityisesti tilaajien/rakennuttajien tiedämättömiä riskejä. Asbestipurkutöiden osalta ongelmia on erityisesti tilaajien/rakennuttajien tiedämättömiä sekä pk-yrityksissä.

Sisäilmaongelmien on havaittu aiheuttavan haastaa pätsi tilojen käyttäjille, eneneväsä märin myös tällaisten rakennusten korjaustöitä tekeville, eikä tieto kosteusongelmasta näy korjautumisessa.

4.2.7 Sidosryhmien näkemys

Työpaikkojen keskeisinä haasteina nähtiin työterveyshuollon ja työpaikan oma osaaminen tunnistaa ammattitautien oireita sekä muita työperäisiä terveyshaittoja. Myöskään todettujen ammattitautien jälkeen työpaikalla ei välttämättä osata ryhtyä toimenpiteisiin haitan poistamiseksi. Valvontaa toivottiin kohdennettavan erityisesti yrityksiin, joissa ammattitaitoja on todettu.

4.2.8 Johtopäätökset

Ammattitaidon toteaminen tai ammattitaitoepäily ei ole tehokas indikatoori työympäristön tilasta. Ammattitaidonilmoitusta ei tämän vuoksi kannata pitää automaattisena valvonnan kohdentamisperusteena, vaan ottaa niiden kautta kerääntymää tieto huomioon yhtenä tekijänä valvontaa kohdennettaessa.

Ammattitaidasta ilmoittamista ja ammattitaitoihin liittyvien altistusten vähentämistä voidaan osaltaan edistää saatujen ilmoitusten tehokkaalla analysoinnilla ja tiedottamalla esille nousseista altisteista. Myös työterveyshuollon rooli ammattitautien havaitsemisessa ja torjunnassa on tärkeä pitää esillä.

Ammattitaitoihin liittyvien valvonnan kohdentaminen on tehokkainta sellaista altisteiden osalta, joista aiheutuu haattaa lyhyellä aikavälillä. Tällaisia ovat esimerkiksi nopeasti herkistävät aineet, kuten epoksi. Lisäksi fyysiseen kuormituukseen on tärkeää kohdentaa valvontaa myös jatkossa, mutta havaitut ammattitaidot eivät tässä yhteydessä ole tehokas kohdentamisperuste.

Kosteus- ja homeongelmat aiheuttavat edelleen terveyshaittoja erityisesti julkisen sektorin työpaikoilla.

4.3 Koetut työolosuhteet

4.3.1 Fyysinen kuormitus

Suomalaiset kokevat työkykynsä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin pääosin melko tai erittäin hyväksi. (Kuva 16) Työ ja terveyssä Suomessa -tutkimuksessa saatiin hyvin samansuuntaisia tuloksia, sillä 82 % vastaajista koki fyysisen toimintakykynsä melko tai erittäin hyväksi, 15 % kohtalaiseksi ja 3 % melko tai erittäin huonoksi.
Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin (Työolobarometri 2013)

Työolotutkimuksen mukaan fyysisiä haittatekijöitä esiintyy selvästi enemmän miesten kuin naisten työompäröistöissä. Fyysisesti rasittavimmaksi työnsä kokivat rakennustyöntekijät (85%), maatalouden työntekijät (78%), siivoojat (70%), keittiötyöntekijät (67%), konepaja- ja valimotyöntekijät (66%) sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät (61%).

Työolotutkimuksen vastaajista 32% koki työnsä ruumiillisen rasittavuuden erittäin tai melko raskaaksi. Vastaajista 28% koki, että työpaikalla esiintyvät yksipuoliset liikkeitä. Saman verran vastaajista koki, että työssä esiintyy raskaita nostoja.

Työ ja terveys Suomessa 2012 kyselyssä taakkojen nostamista, kantamista ja kannattelua käsin ilmoitti tekevänsä useita kertoja päivässä 23% ja samanlaisena toistuvina kätevänsä kädein noin 3 päivän poissaoloon ja 15 000 työtapaturmaa, joista noin 7 000 johtaa yli 3 päivän poissaoloon (Tapaturmapakki 23.1.2015).

Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksen vastaajista 51% koki työnsä ainakin jonkin verran fyysisesti rasittavaksi (27% melko tai hyvin rasittavaksi). Tutkimuksen mukaan 17% vastaajista työskenteli vähintään tien tunnin päivässä säännöllisesti, 8% kääntokäynnillä ja 8% toisen tai molemmat kädet liityttäen liian painavasti. Työolotutkimuksen vastaajista 52% kokeekinsa sanoittamansa henkilökohtaisen stressin pidestymistä, ja saman verran johdon ja työntekijöiden välisestä stressistä. (STM 2012:14)

Noin joka toisessa yrityksessä johto ilmoitti, että yrityksessä on prosessit tai toimintatavat, jotka vaikuttavat työperäiseen stressiin ja työväkivallan käsitteeseen.
prosessit kiusaamisen ja häirinnän käsittelyyn työpaikalla. Pelkkä prosessien ja toimintamalli-
en olemassaolot ei riitä, vaan johdon tulee huolehtia siitä, että asioiden puututtua olemassa olevien toimintaoheiden mukaisesti. Esimerkiksi epäasiallista kohtelua ja työpaikkakiusaan-
mista koskevien toimintaoheistusten osalta on todettu, että organisaatioissa ja yrityksissä
monet työntekijät eivät ole lainkaan tietoisia tällaisten ohjeistusten olemassaolosta. Myöskään
niiden toimivuuden seurantaan ei juuri tehđä. (STM 2012:14)

Suomi on yksi kärkimaita psykososiaalisten riskien hallinnan erilaisten toimien, kuten koulu-
tuksen, osalta. Myös työilmapiirikyselyt ja kehittämishankkeet ovat varsin tavallisia keinoja
työn ja työyhteisön toiminnan kehittämisessä. (STM 2012:14)

Työölolotutkimuksen vastaajista 48 % koki työnsä henkisen rasittavuuden erittäin tai melko
raskaaksi. Tutkimuksen mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaataviin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.

Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin suomalaiset kokevat työkykyensä kuitenkin pääosin
melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiai saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
quutiin mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.

Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin suomalaiset kokevat työkykyensä kuitenkin pääosin
melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiai saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
quutiin mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.

Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin suomalaiset kokevat työkykyensä kuitenkin pääosin
melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiai saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
quutiin mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.

Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin suomalaiset kokevat työkykyensä kuitenkin pääosin
melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiai saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
quutiin mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.

Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin suomalaiset kokevat työkykyensä kuitenkin pääosin
melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiai saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
quutiin mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.

Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin suomalaiset kokevat työkykyensä kuitenkin pääosin
melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiai saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
quutiin mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.

Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin suomalaiset kokevat työkykyensä kuitenkin pääosin
melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiai saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
quutiin mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.

Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin suomalaiset kokevat työkykyensä kuitenkin pääosin
melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiai saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
quutiin mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.

Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin suomalaiset kokevat työkykyensä kuitenkin pääosin
melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiai saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
quutiin mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.

Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin suomalaiset kokevat työkykyensä kuitenkin pääosin
melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiai saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
quutiin mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.

Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin suomalaiset kokevat työkykyensä kuitenkin pääosin
melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiai saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
quutiin mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.

Suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin suomalaiset kokevat työkykyensä kuitenkin pääosin
melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiai saman-
Suomessa -tutkimuksen saatiin saman-
quutiin mukaan henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon
koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden töihin. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä
raskaaksi koki 66 % kun työntekijäryhmässä vastaava luku oli 27 %.
Työ ja terveys Suomessa tutkimuksen mukaan toimialoista työn henkinen rasittavuus on yleisintä julkisessa hallinnossa ja maanpuolustuksessa sekä pakollisessa sosiaalivakuutuksessa (43 %) ja lähes yhtä moni terveys- ja sosiaalipalveluiden toimialalla (42 %) koki työnsä henkisesti rasittavaksi. Seuraavina toimialoina tulivat kouluttus (39 %), informaatio ja viestintä (35 %) sekä maa-, metsä ja kalatalous (32 %). Kunnan ja valtion palveluksissa olevat kokevat henkistä rasittavuutta selvästi enemmän kuin yksityisellä puolella työskentelevät.

Psyykkisten oireiden kokeminen on työssä käyvillä lisääntynyt viime vuosina. Vuonna 2012 yli puolet oli viimeisen kuukauden aikana kokenut pitkääikaisesti tai toistuvasti jotakin psyykkistä oireta. Naisilla psyykkisten oireiden kokeminen on yleisempää kuin miehillä, mikä selittyy osaltaan nais- ja miesvaltaisten toimialojen eroilla. Psyykkisiä oireita esiintyi eniten majoitus- ja ravitsemustoiminnan (65 %), koulutuksen (62 %), terveys- ja sosiaalipalveluiden (61 %) sekä informaation ja viestinnän (59 %) alalla työskentelevillä. Vaikka ylemmät toimihenkilöt kokevat työsä raskaammaksi kuin alemmat toimihenkilöt ja työntekijät, oireiden kokeminen on hieman yleisempää alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden kuin ylempien toimihenkilöiden kohdalla. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöistä 70 % ilmoitti kokeneensa psyykkisiä oireita. (Työ ja terveys Suomessa 2012)


![Kuva 18. Kiireen ilmenemismuodot, % vastaajista (Työolotutkimus 2013)](image-url)
Väkivallan uhka
Työolotutkimuksen mukaan 22 % vastaajista (25 % naisista ja 12 % miehistä) oli joutunut työpaikallaan väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Kaikista palkansaajista prosentti kohtaa väkivallaa vähintään viikoittain ja kaksi prosenttia pari kertaa kuussa. Väkivaltaa kohdataan erityisesti suojelu- ja vartiointityössä (74 %), hoivapalveluissa ja terveydenhuollossa (56 %), terveydenhuollon asiantuntijatehtävissä (sairaanhoitajat, 54 %) sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijatehtävissä (46 %).


Työnteekijöiden riskiä joutua väkivallan kohteeksi voivat lisätä seuraavat tekijät:
- asiakaspalvelu
- hoitopalvelu
- kontrolli- ja valvontatyö
- rahan käsittely
- lääkkeiden, alkoholin tai muun halutun tai arvokkaan tavaran myynti tai varastointi
- työskentely yksin tai kohteessa, jossa henkilöstömäärä on pieni
- työskentely myöhään yöllä tai aikaisin aamulla
- työpaikan sijainti alueella, joilla on vähän muuta liiketoimintaa tai asutusta
- työpaikan sijainti alueella, joilla tehdään paljon rikoksia. (TTL 2015)

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Psykososiaalisen kuormituksen vaikutus muihin riskeihin

4.3.3 Päätelmät
Sekä henkinen että fyysinen kuormitus korostuvat erityisesti terveydenhuollossa ja maataloudessa. Työtään pitää fyysisesti raskaana noin kolmannes ja henkisesti raskaana noin puolet
4.3.4 Valvonnan havainnot


Fyysistä kuormitusta esiintyy edelleen työpaikoilla laajasti. Tällä hetkellä valvonnan kohteena olevat käsin tehtäviin nostoihin ja toistotyöhön liittyvät hallintajärjestelmät eivät kuitenkaan kohdenna valvontaa parhaalla mahdollisella tavalla.

4.3.5 Sidosryhmien näkemys

Sekä fyysisen että psykososiaalisen kuormituksen osalta ongelmana on todellista kuormitusta kuvaavien mittareiden puuttuminen. Käytettävissä oleva tieto perustuu lähinnä subjektiiviseen kokemuukseen.

Työväestön ikääntyminen, fyysinen kuormituskohdentaminen sekä psykososiaalisen kuormituksen osalta on todellista kuormitusta kuvan voimakkaasti. Työpaikoilla on oikeus ja velvollisuus tarjoaa työntekijöille terveyden varalta, joka on yhteydessä kunnialliseen työturvallisuuteen ja työehtoon.

4.3.6 Johtopäätökset

Sekä fyysinen että psykososiaalinen kuormitus ovat edelleen riskiperusteisen kohdentamisen perusteita. Fyysisen kuormituksen osalta valvontaa on syötä kohdentaa uudelleen, jotta se kattaa kuormituskäytäntöjä ja laajemmin. Psykososiaalista kuormitusta on kattaa kaikilla toimialoihin, mutta kuormituksen aiheuttajat vaihtelevat. Valvonnan ja muiden tarkastustilausten, jolla voidaan kartoittaa kysyseisen työpaikan kuormitusnäkymäjä lääkemää listaa, jolla voidaan nostaa, että tekoisessa teki, että tarkempana käsitelyyn.

4.4 Sairauspoissaolot ja työkyvytömyyseläkkeet

4.4.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot aiheuttavat työnantajalle 5–15 työpäivän menetyksen työntekijässä kohden vuosittain. Sairauspoissaolon kustannusten saldo on laskettu olevan työnantajalle noin 1 500 euroa työntekijää kohden ja kansantaloudelle noin 3 miljardia euroa vuosittain. (Sairauspoissaolo,


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>2005</th>
<th>2006</th>
<th>2007</th>
<th>2008</th>
<th>2009</th>
<th>2010</th>
<th>2011</th>
<th>2012</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ESAVI</td>
<td>6049</td>
<td>6152</td>
<td>6168</td>
<td>6072</td>
<td>5862</td>
<td>5733</td>
<td>5847</td>
<td>5706</td>
</tr>
<tr>
<td>LSAVI</td>
<td>2245</td>
<td>2342</td>
<td>2350</td>
<td>2299</td>
<td>2248</td>
<td>2186</td>
<td>2235</td>
<td>2145</td>
</tr>
<tr>
<td>ISAVI</td>
<td>1996</td>
<td>2015</td>
<td>1996</td>
<td>1880</td>
<td>1803</td>
<td>1713</td>
<td>1732</td>
<td>1706</td>
</tr>
<tr>
<td>LSSAVI</td>
<td>3612</td>
<td>3830</td>
<td>3841</td>
<td>3735</td>
<td>3558</td>
<td>3486</td>
<td>3592</td>
<td>3544</td>
</tr>
<tr>
<td>PSAVI</td>
<td>2132</td>
<td>2259</td>
<td>2340</td>
<td>2259</td>
<td>2225</td>
<td>2212</td>
<td>2269</td>
<td>2256</td>
</tr>
<tr>
<td>Koko Suomi</td>
<td>16034</td>
<td>16598</td>
<td>16695</td>
<td>16245</td>
<td>15696</td>
<td>15330</td>
<td>15675</td>
<td>15357</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Suhteutettuna vastualueiden palkansaajiin Pohjois-Suomen vastualueella korvattujen päivien määrät ovat korkeimmat. Palkansaajaa kohden korvattiin Pohjois-Suomessa noin 9,8 pä-
vää, kun Etelä-Suomessa vastaava luku oli 6,0. Itä-Suomessa korvattuja päiviä palkansaajaa kohden oli 8,9 ja Lounais- sekä Länsi- ja Sisä-Suomessa 7,9.


4.4.2 Työkyvyttömyyseläkkeet


Vuonna 2012 alkaneiden työkyvyttömyykseläkkeiden osuus kaikista alkaneista eläkkeistä oli lähes 30 %. Pohjois-Suomessa työkyvyttömyykseläkkeiden osuus oli erityisen suuri, 37,8 %. Myös Itä-Suomessa työkyvyttömyykseläkkeiden osuus nousi yli maan keskitason kattaen 32,9 % alueella alkaneista eläkkeistä. Länsi- ja Sisä-Suomessa osuus oli 29,8 %, Lounais-Suomessa 28,5 % ja Etelä-Suomessa 26,2 % kaikista alkaneista eläkkeistä.

Työkyvyttömyyseläkkeet työkyvyttömyykseltä, joilla on heikot mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihinsa, on neljä kertaa suurempi riski joutua työkyvyttömyykselle kuin niillä työntekijöillä, joilla nämä mahdollisuudet ovat paremmat. Suojavaikeus on erityisen selvä tykö- ja liikuntaelinten sairauksissa. Näihin sairauksiin liittyvä ennenaikaisen eläköitymisen todennäköisyys oli miehillä puolta ja naisilla kolmanneksen pienempi, jos heillä oli hyvä vaikutusmahdollisuudet työaikoihinsa. (Työterveyslaitos 2010)

4.4.3 Päätelmät

Työkyvyttömyyseläkkeitä ja sairauspoissaoloja aiheutuu myös työhön liittymättömistä tekijöistä, joten niiden pohjalta ei suoraan voida kohdentaa valvontaa. Mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat kuitenkin tilastoissa merkittävin poissaolojen aiheuttaja ja niihin liittyviin ongelmiin voidaan vaikuttaa myös työpaikalla.

Väestön ikääntyminen ja eläkkeellesiirtymisiä nostavat todennäköisesti lisäämään sekä työkyvyttömyyseläkkeitä että sairauspoissaoloja.
4.4.4 Valvonnan havainnot

Työterveysyhdistyksen yksi tavoite on tehostaa työterveyshuollon ja työnantajan välistä yhteistyötä ja tiedon vaihtoa. Laki edellyttää työnantajaa ilmoittamaan työntekijän sairauslomat työterveyshuoltoon kun niitä on kertynyt 30 päivää. Tämä toimintatapa varmistaa sen, että työterveyshuollollon on todelliset tiedot työntekijöiden (myös työterveyshuollon ulkopuolelta kirjoitetuista) sairauslomista. Valvonnassa on tullut esille, että käytännöt eivät ole vielä vaikuttuneet ja erilaisia puutteita lausunnon toteutumisessa on esiintynyt. Työntekijä voisi olla valmis palaamaan työön esim. osa-aikaisesti, jos sellainen mahdollisuus hänelle tarjoutuisi. Valvonnan havaintojen mukaan on myös melko yleistä, että työpaikan ongelman ja erimielisyyksien selvittämisen sijaan työterveyshuolto tarjoaa ratkaisua sairaslomaa ottamatta kuitenkaan työnantajan yhteystä, kuulematta työnantajaa ja tältä osin työterveyshuollon pitäisi toimia siltäkin osin laajemmin yhteistyössä työnantajien kanssa.

Nykyiset osatyökyvyttömyysjärjestelmat tukevat sekä työntekijää että työnantajaa järjestämään työntekijän työtä uudelleen ja joustamaan työtehtävissä ja työajoissa. Valvonnassa on tullut esille, että tätä järjestelmää ei vielä olevan avustettu ja eikä yhteistyötä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa ole kaikilta osin vielä osattu toteuttaa.

4.4.5 Sidosryhmien näkemys

Työpaikan toimenpiteillä on vaikutusta sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin, vaikka niihin vaikuttavat myös muut tekijät. Tämän vuoksi valvonta kannattaa kohdentaa erityisesti työkyvyttömyyseläkkeiden kannalta riskitoimialoiille.

4.4.6 Johtopäätökset

Sairauspoissaolojen määrässä ja työkyvyttömyyseläkkeiden alkamista käytetään valvonnassa psykososiaalisen ja fyysisen kuormituksen riskitoimialojen tunnistamiseen.

Viestinässä voidaan painottaa työterveyshuollon roolin ja siihen puuttumisessa.
5 TYÖN JÄRJESTÄMISEN MUUTOKSISTA

5.1 Ulkomainen työvoima


Työolotutkimuksen mukaan 30 %ssä työpaikoista on ulkomailta muuttaneita, 5 %ssä muuten ulkomaalaisia ja 13 % molempia työntekijöitä. Mielen kiinnostaa, että heidän määrässä heidän työpaikoista on saatu suurimman osan Suomen viranomaisista. Myös tässä tilanne perustuu tilapäisesti SUOMESSA asuvaltaa ulkomaalaista työntekijää. Tässä tilanne perustuu tilapäisesti SUOMESSA asuvaltaa ulkomaalaista työntekijää.
5.1.1 Päätelmät

Ulkomaisten työvoiman käyttö on viime vuosina lisääntynyt merkittävasti. Ulkomaisten työvoiman käyttö vaihtelee paljon alueittain ja keskittyy erityisesti Etelä-Suomeen.

5.1.2 Valvonnan havainnot


Valvonnassa joudutaan usein käyttämään hallinnollisia pakkokeinoja aivan perusasioissa, mm. tietojen saannissa. Velvotteiden noudattamisen on havaittu olevan heikompaa, kuin muuassa valvonnassa.

Ulkomaalaisen kausityövoiman kohdalla ongelmana on usein se, että työvoima on lähtenyt maasta, ennen kuin valvonnassa havaitut puutteet on korjattu. Kausityövoimaa työskentelee paljon erityisesti maataloudessa ja matkailualalla.

Turvallisuuteen panostavien tilaajarytisten omissakin intresseissä on saada koko toimitusketju toimimaan lainsäädännön mukaisesti ja yritykset toimivat yhteistyössä työsuojeluviranomaisen kanssa mm. alihankintaketjuissa toimivien yritysten tunnistamiseksi.
Lähetettyjen työntekijöiden osalta työsuhteen vähimmäisehdoissa on paljon puutteita. Yrityksen myös vaihtuvat tiuhaan eikä pitkäänteisiä työtä päästä tekemään. Viranomaisen on myös usein vaikea saada tietoja työnantajien Suomessa toimivilta edustajilta.

Rakennusalan yritystarkastuksilla suuriksi ongelmiksi ovat osoittautuneet työaikalain mukaisen työaikakirjanpidon puuttuminen sekä yli- ja sunnuntaitöiden korvaamatta jättäminen. Varsinkin pieneissä, usein ulkomaalaisten omistamissa yrityksissä työaikakirjanpito perustuu pitkälti tuntilappuihin ja on sekava. (Harmaa talous, valvonnan tilastoja 2013)

Ravintola-alalla alle puolessa (43 %) tarkastetuista ravintoloista oli tarkastuksella saatavilla ulkomaalaislain edellyttämät tiedot ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko- oikeustietojen perusteesta. Lisäksi palkkakausessa on hyvin usein jätetty huomioimatta erilaiset lisät ja korvaukset, eikä peruspalkka muutenkaan vastaa matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen vähimmäistasona. Myös työvoimaluettelojen laadinnassa, työaikakirjanpidossa ja vuosilomakirjanpidossa on selkeitä puutteita. (Harmaa talous, valvonnan tilastoja 2013)

Kiinteistö- ja sivioulosalalla joka toisessa tarkastettavassa kohteessa on ollut sekä työnteko-oikeus että ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeustietojen säilyttäminen kunnossa. Palkkalaskelmien antamisen osalta ei tarkastuksilla ole juurikaan ilmennyt huomautettavaa (98 prosenttia kunnossa). Työntekijöiden palkka täytti työehtosopimuksen vähimmäistason 72 prosentissa tapauksista. Peruspalkka oli usein työehtosopimuksen mukainen, mutta lisien ja ylimääräistä korvaamatta oli edelleen puutteita. (Harmaa talous, valvonnan tilastoja 2013)

Logistiikka-alalla suurin ongelma oli työajan hallinnassa. Ongelmia on ilmennyt lisää kuljetuksista. Tarkastushavaintojen perusteella Kymenlaaksossa kolmansista maista tulevaa ulkomaista työvoimaa käytetään kuljetusalalla enemmän kuin Uudellamaalla. (Harmaa talous, valvonnan tilastoja 2013)

5.1.3 Sidosryhmien näkemys

Sellaisissa yrityksissä, jotka käyttävät ulkomaista työvoimaa kieli- ja kulttuurierot aiheuttavat haasteita työnjoholle. Valvonnassa painotusta toivottiin perehdytykseen sekä työnjohdon todellisiin mahdollisuuksiin kommunikoida työntekijöiden kanssa.

5.1.4 Johtopäätökset

Ulkoalaisvalvonnan päätöslauselmasta korostuvat ylläpitävät intervieweistä asettavia tehtävien tarkastusten tarve sekä viranomaisyhteistyön merkitys. Ulkomaiseen työvoimaan liittyvyy myös erityiskysymyksiä, jotka edellyttävät tarkastajalta spesifiä osaamista.

Valvonnassa vaikuttavuuden lisäämiseksi painopisteitä on tulee sitäkin erillisistä ulkomaalaisvalvonnan päätöslauselmasta laajempaan valvonnan käyttöön, jossa ulkomaalaisten työntekijöiden käyttöä käytetään valvonnan kohdentamisen perusteena. Ulkomaalaisten työvoiman käyttöönotto esimerkiksi päätöslauselman merkitys korostuu.

5.2 Työsuhteet

Vaikka työelämässä erilaiset projektit ja pätkätööt ovatkin lisääntyneet, puhutaan kokoainetyöstä edelleen tyyppisiin työsuhteisiin. Kokoainatyö on pikanaisen myös yleisimmän
työnteen muotona, joskin sen osuus kaikista työsuhteista on viime vuosina laskenut. Epätyyppilisillä työsuhteilla viitataan erityisesti määrääikaisiin ja osa-aikaisiin työsuhteisiin sekä vuokratyöhön, freelance-työhön, työosuuskuntiin, konsultteihin ja muihin palkkioperusteisissa tehtävissä työskenteleviin.


**Taulukko 18. Työnteon muodot 2013**

<table>
<thead>
<tr>
<th>TYÖNTEON MUODOT</th>
<th>KPL</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Jatkuva kokoaikainen palkkatyö</td>
<td>1 572 000</td>
<td>65,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Määrääikainen kokoaikainen palkkatyö</td>
<td>240 100</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Jatkuva osa-aikainen palkkatyö</td>
<td>206 700</td>
<td>8,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Määrääikainen osa-aikainen palkkatyö</td>
<td>82 100</td>
<td>3,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Muu (palkansaaja)</td>
<td>2 700</td>
<td>0,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Maa-, metsä- ja kalatalousyritystaidot</td>
<td>55 300</td>
<td>2,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Muiden alojen työnantajataidot</td>
<td>85 800</td>
<td>3,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Muiden alojen yksityistaidot</td>
<td>111 600</td>
<td>4,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Töissä perheenjasenä toimin kyllä tai maatilalla palkatta</td>
<td>6 600</td>
<td>0,3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Erityisesti määrääikaisissa työsuhteissa ja vuokratyössä työskentelevien heikommat työehtot on nostettu esille myös Euroopan parlamentin päätöslauselma massis sahkoasta työsuojelutarkastuksista. (Euroopan parlamentti 2014)

5.2.1 Osa-aikatyö


Osa-aikatyön erityismuoto ovat ns. nollatyösopimukset, joissa työnantaja ei sitoudu tarjomaan työntekijälle työtunteja, mutta työntekijä sitoutuu olemaan työnantajan käytettävissä. Nollatyösopimusten määrästää ei ole saatavilla tilastotietoa.
Vuokratöntekijöiden työaikaa on selvitetty osana huhtikuussa 2013 työ- ja elinkeinoministe-
riön julkaisemaa määräaikaisten työopimusten yleisyyttä vuokratöyä koskevaa tutkimusta. 
Selvityksen mukaan 16 %:lla vastaajista työaika perustui tarvittaessa työhön kun, 
jolloin työtunteja ei ollut sovittu tai työsuhde oli määritelty siten, että sen vähimmäismäärä 
olli nolla tuntia. Noin 30 %:lla niistä vuokratöntekijöistä, jotka olivat tehneet vuokratöyä 
yli vuoden tai sitä lyhyemman ajan jakottaisesti, oli sovitteja työtunteja nolla. Yhtäjaksoisesti 
vuokratöytä teineistä nollatyöopimus oli noin kymmenenesosalta. Eniten nollatyöopimuuksia 
tai keikkasopimuksia vuokratöyä oli selvityksen mukaan majoitus- ja ravitsemistoiminnan, 
koulutuksen sekä tukku- ja vihittäiskaupan toimialoilla. (TEM 16/2013)

5.2.2 Määräaikainen työ

Määräaikaista tehtävää tekevien keskuudessa syyt määräaikaisen työn tekemiselle vaihtelevat 
muun muassa elämäntilanteiden mukaan. Vaikuttavin syy määräaikaisen työn tekemiselle on, 
ettei vakituisista työtä ole ollut saatavilla. Naisvaltaisilla aloilla määräaikaisuuksia käytetään 
muun muassa äitiyslomaisjaisuuksien paikkaamisissa. (Työvoimatutkimus 2014)

5.2.3 Vuokratöy

Vuokratöy on yksi epätyyppisen työsuhteen muoto ja sen käyttö on yleistynyt Suomessa 
2000-luvun aikana. Vuokratöyn kasvun voi työntekijöiden määrän lisäksi nähdä työvoimaa 
vuokraavien yritysten määrän sekä alan liikevaihdon kasvuna. (TEM 16/2013) Viimeisimpien 
vuosien aikana vuokratöyä tekevien palkansaajien määrä on kuitenkin laskenut hieman. 
Vuonna 2012 vuokratöyä teki noin 27 000 henkilöä. Tämä olisi noin 1,3 prosenttia maan kai-
kista palkansaajista, joten vuokratöy ei työsuhdemuotona ole kovin yleinen Suomen työmark-
kinoilla.

TEM:n Työolobarometrin (2013) mukaan vuokratöntekijöitä käytetään yleisinmin teollisuud-
en työpaikoilla. Vuonna 2013 vajaa puolet (46 %) teollisuuden työntekijöistä vastasi, että 
heidän työpaikallaan on ollut vuokratöntekijöitä. Myös yksityisissä palveluissa vuokratöy-
tekijöiden käyttö oli yleistä, 28 prosenttia vastaajista sanoi, että vuokratöyä on omalla työ-
paikalla tehty. Julkisella sektorilla ja etenkin valtion työpaikoissa vuokratöy on selvästi harvinai-
sempaa. Mitä suurempi työpaikka, sitä useammin palkansaajat kertoivat vuokratöntekijöitä 
käytetyn. Vuokratöntekijöiden käyttö on kuvattu tarkemmin kuvassa 24.

Kuva 24. Vuokratöntekijöiden käyttö työpaikalla sektorin ja työpaikan koon 
mukaan 2009–2013 (%) (Työolobarometri 2013)

Vain rahana korvattavia ylityöitä teki vuonna 2013 naisista 15 % ja miehistä 26 %. Vapaana korvattavia ylityöitä sen sijaan tehtiin enemmän: 32 % naisista ja 18 % miehistä kertoi tehneensä vapaana korvattuja ylityötä. Lisäksi naisista 18 % ja miehistä 23 % teki sekä vapaana, että rahana korvattuja ylityötä. Kaikkiaan korvattuja ylityötä kertoi siis tehneensä 66 % palkansaajista. Joka kuudes palkansaaja tekee ylityötä vähintään kerran viikossa ja 35 % tästä harvemmin, mutta kuitenkin vähintään kerran kuukaudessa. Korvattuja ylityötä teki eniten työntekijöillä (74 %). Korvattuja ylityötä teki alemmista toimihenkilöistä 69 % ja ylimmistä toimihenkilöistä 54 %. Työntekijöille ylityöt korvataan yleensä rahana, toimihenkilöille vapaana-aikana. (Työolotutkimus 2013)

Ilman korvausta ylityötä kertoi tehneensä 28 % palkansaajista. Palkatonta ylityötä tekee viikotain 13 % ja tätä harvemmin, mutta kuitenkin vähintään kerran kuukaudessa 10 % palkansaajista. (Työaikakatsaus 2012)
jista. Korvauksetonta ylityötä tekevät ylemmät toimihenkilöt (50 %). Alemmista toimihenki-
loistä 27 % ja työntekijöistä 11 % teki korvauksetonta ylityötä. (Työolotutkimus 2013)

Palkansaajista 36 % koki joutuvansa välillä venyttämään työpäiväänsä ja 15 % palkansaajista
toteaa tekeväänsä enemmän ylityötä kuin haluaisi. (Työolotutkimus 2013)

5.2.5 Päättelmät

Epätyypilliset työsuhteet eivät lähtökohtaisesti ole työterveys- tai työturvallisuusongelma, muuta jos niitä käytetään laina- ja jäähdynnän vahvista, voivat ne aiheuttaa kohtuuttua. Lyhytai-
kaisissa työsuhteissa myös perehdytys ja sen myötä työn riskien tunteminen saattaa olla hei-
kompaa pitkissä työsuhteissa. Vuokratyössä työturvallisuusasiat olisi tärkeää saada mu-
kaan sopimus- ja perehdymämisvaiheessa sekä asiakasyhteistyössä työn aikana.

5.2.6 Valvonnan havainnot

Epätyypillisten työsuhteiden ja vuokratyön määrä on lisääntynyt, kun työnantajat eivät taloud-
dellisesti epävarmanan aikana halua sitoutua vakituisen työvoimaan. Toisaalta vuokratyön
määrä on erityisesti teollisuudessa laskenut, kun tarve sisätyövoimalle on vähentynyt. Vuokratyön
käyttö on lisääntynyt erityisesti palvelualalla.

Tarkastuksilla on huomioitu, että suurimmalla osalla vuokrayrityksistä asiat olivat pääsääntöi-
sesti kunnossa. Järjestävyneillä työpaikoilla toimintaohjeita jouduttiin antamaan huomattavas-
ti vähemmän kuin järjestävyttämättömillä työpaikoilla.

Useilla toimialoilla yleissitovat työehtosopimukset määrättävät työsuhteen ehtojen perustason
ja työsuojeluviranomaisen keinot niiden noudattamisen valvontaan ovat rajalliset. Työsuojelu-
viranomaisen lisäksi työmarkkinajärjestöt valvovat järjestävytyneiden työnantajien kohdalla
vyötään ehtojen noudattamista. Valvonnan tarve painottuu järjestävyttämättömiin työnte-
kijöihin.

Vuokratyöryhdyksiin kohdentuneessa valvonnassa ohjeistusta anettiin yleisimmin työterveys-
huollon työpaikkaselvitysten puutteellisuudesta johtuen. Moni työnantaja ei edelleenkään
mieltänyt vuokra-työntekijöitä omiksi työntekijöiksi. Vuokratyöryhdyksiin on osuuskunta
ja työosuuskunta, eivätkä niissä työskentelevät mieltäen nelivansä työntekijääsemassata. Vuos-
ilomakorvaus maksetaan edelleen useassa yrityksessä joka palkan yhteydessä ja vuolimai-
lain mukaisessa vuosilomakirjanpidossa oli puutteita. Työsuojueluorganisaatio puuttui useasta
vyötä ja työsuojuelutietous oli muutenkin puutteellista.

Tilaajavastuutarkastuksilla on havaittu, että taloudellisten suhdanteiden vaihtelu on saattanut
useissa tapauksissa vähentää tilauskantoja ja alihankinnan käyttöä erityisesti metallialan yri-
tyksissä sekä telakoilla. Sen sijaan alihankinta- ja vuokratyötä käytetään yhä enemmän maa-
ja metsätalouskaupan kohteissa sekä turkistaruksessa ja kalanjaloituksessa. (Harmaa talous, val-
vontatilastot 2013)

5.2.7 Sidosryhmien näkemys

Osa- ja määräaikaisen työn todettiin usein olevan sekä työnantajan että työntekijän toive, ei-
vätkö ne lähtökohtaisesti ole työturvallisuusriskejä. Valvonnassa toivottiin erityisesti käsitet-
tävän riittävää perehdytystä lyhytaikaisisakin työsuhteissa.
5.2.8 Johtopäätökset

Valvontaa voidaan kohdentaa yrityksiin, joissa käytetään paljon epätyypillisiä työsuhteita. Valvonnan tulisi kuitenkin painottua työturvallisuuden perusasioihin, kuten perehdyttämisen varmistamiseen. Työsuhteen ehtoja ei valvota erillisesti kokonaisuutena, vaan osana muuta valvontaa.

Vuokratyövoiman käytön lisääntyessä on enenevää määrin tarvettä valvonnassa huomioida vuokratyövoiman käyttöön liittyvät asiakasyrityksen velvollisuudet sekä tiedonkulku asiakasyrityksen ja vuokratyöötä tarjoavan yrityksen välillä (työterveyshuolto, riskien arviointi).

5.3 Muualla kuin työnantajan omissa tiloissa tehtävä työ

5.3.1 Palveluiden hankinta / Yhteinen työpaikka


Yritysten hankkimista palveluista osa on sellaisia, että ne tuotetaan palveluntuotantoyrityksen omissa tiloissa ja osa tilaajaryrityksen tiloissa. Yritysten palvelutilastossa seurataan yritysten hankkimien palveluiden liikevaihdon kehitystä muutamilla toimialoilla (Kuva 26).

Kuva 26. Yrityspalveluiden liikevaihto 2013 (Tilastokeskus, Yrityspalvelut 2013)

Julkisella sektorilla palveluiden hankinnassa korostuu hinta, eikä pitkäjänteisiä yhteistyösuhdeita synny. Tilaajapuolella ei ole tarvittavaa osaamista laadullisten mittareiden käyttöön, eivätkä sopimuksien kannusta yhteistyöhön. (VTT 2014)

5.3.2 Yksityishenkilön kodissa tehtävä työ


5.3.3 Etätyö

Euroopan parlamentin päätöslauselmassa tehokkaammista työsuojelutarkastuksista kiinnitetään huomiota kotityööitä ja etätyöitä tekevien työntekijöiden erityistilanteeseen, sillä työskennellessään kotona tai tavanomaisen työpaikan ulkopuolella he saattavat joutua useita väärinkäytösten kohteeksi, kun työnantajat eivät sovellu myöhemmin työpaikkaan ulkopuolella. (Euroopan parlamentti 2014)


Kuva 27. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana viikoittain tai päivittäin sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012−2013 (%) (Työolobarometri 2013)

Työolotutkimuksessa on kysytty, tekeekö vastaaja etätyötä tai olisiko hän kiinnostunut sen tekemisestä. Vuonna 2013 ammattiryhmistä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (45 %) ja asiانتuntijat (38 %) vastasivat useimmin olevansa kiinnostuneita etätyöstä, kun taas prosessi-, kuljetustyöntekijät (76 %) ja palvelu- ja myyntityöntekijät (66 %) vastasivat useimmin, etteivät ole ollenkaan kiinnostuneita etätyön tekemisestä. Ainoastaan johtajilla ja täpärästi erityisasiantuntijoilla kiinnostus etätyötä kohtaan oli suurempaa kuin kiinnostamattomuus sitä kohtaan. Työpaikan (toimipaikka, jossa vastaaja itse työskentelee) henkilöstön koon mukaan pienemissä, alle 50 hengen työpaikoissa töitä tehdään harvemmin kotona kuin sitä suuremmissa työpaikoissa.

Työterveyslaitoksen laatimassa Työ ja terveyks Suomessa 2012-katsauksessa todetaan etätyönTekijöiden määrän kasvun pysähtyneen. Alle 45-vuotiaat tekevät enemmän etätöitä verrattuna vanhempia ikäryhmiin. Korkea-asteen koulutuksen saaneet (31 %), ylemmät toimihenkilöt (44 %), johtajat ja ylimmät virkamiehet (53 %) sekä erityisasiantuntijat (44 %) tekivät vuonna 2012 useammin etätöitä kuin muut ryhmät. Nämä samat ryhmät ovat olleet eniten edustettuina aiempina vuosina. Ylempien toimihenkilöiden ja erityisasiantuntijoiden etätyön tekeminen lisääntyi hieman uusimmassa haastattelututkimuksessa. (Työ ja terveys Suomessa 2012, 75.)

5.3.4 Päätelmät

Työpaikka on entistä harvemmin tietty kiinteä paikka, jossa vietetään koko työpäivä. Eriyysedistä etätyöjohtajatehtävissä pitkälle kehitynyt teknologia on mahdollistanut työn tekemisen paikasta ja ajasta riippumatta. Asiantuntijat ja projektityöntekijät liikkuvat usein paikasta maasta toiseen. (Työelämä 2025)

Myös työajan käsity muuttuu. Etätyön tekemiseen liittyy haasteita työsuojelulain kannalta. Työnantajan valvontavallankäyttö on vaikea ulottaa yrityksen toimipaikan ulkopuolelle samaan tapaan, kuin mitä se konkreettisessa toimipaikassa olisi. Mm. tapaturmien ehkäisyä etätyössä on hankalampaa ja työtapaturmat etätyössä korvataan vain tapauksissa, joissa tapaturma on liittynyt kiinteistä tehtävään työhön. Jatkuva tavoitettavissa olo ja työn ja vapaa-ajan sekoittuminen voivat lisätä henkistä kuormitusta.

Työpaikkoja syntyy ja häviää eri toimialoilla tiheään tahtien. Toimialojen rajat ovat hämäritylässä ja toimialan sisäiset erot kasvavat. Valvontaa on siis yhä vaikeampi kohdentaa toimialan pohjalta, vaan tarvitaan entistä tarkempaa tietoa yrityksistä.

Palveluiden oston lisääntyminen keskittää yritysten toimintaa niiden ydintoimintoihin. Osa palveluista tuotetaan palvelun osatavalla yrityksen tiloissa, jolloin syntyy yhteinen työpaikka. Osa palveluista puolestaan on tyydyllisesti palveluntuottajan tiloissa tuotettavia, eivätkä ne siten aiheuta erityistä valvonnan tarvetta yhteisen työpaikan riskien näkökulmasta. Kaikkien yhteen relation yhteen työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työsuorittajien on omalta osaltaan
huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Tämä edellyttää, että toimijat ovat riittävästi keskenään yhteistoiminnassa ja tiedottavat toisilleen työturvallisuuteen vaikuttavista asioista.

5.3.5 Valvonnan havainnot

Valvontahavaintojen perusteella on arvioitu, että myös tavanomaisissa työpaikoissa alihihankkijoiden määrä on lisääntymässä ja siten yhä useampi työpaikka käyttää jatkossa yhteisen työpaikan määritteet. Yhteiset työpaikat ovat toisaalta pystyvät pysymään työpaikkoja, toisaalta tilapäisiä, mutta hyvin laajoja ja nopeasti ovetaan muuttuvia yhteisiä työpaikoja esim. rakentamisissa.

Yhteisten työpaikkojen turvallisuuden hallinnassa on puutteita. Ulkopuolisen työnantajan työntekijät jäävät useissa tapauksissa ilman perehdyttystä tai työpaikan vaaratekijöistä tiedottamista vajaaista. Myös ulkopuolisen työnantajan jättää omaan työhön liittyvät vaaratiedot tunnistamatta ja ilmoittamatta siitä päälainsäisillä määräysvalta käyttävälle työnantajalle.

Usean työnantajan palveluksessa olevien, liikkuvassa työssä toimivien ja vuokratyöntöijän tekien yhteistyökäytön ja yhteistyökohteen toteutamisen arviointi on vaikeaa. Myös ulkopuolisen työnantajan jättää omaan työhön liittyvät vaaratiedot tunnistamatta ja ilmoittamatta siitä päälainsäisillä määräysvalta käyttävälle työnantajalle.


5.3.6 Sidosryhmien näkemys


5.3.7 Johtopäätökset

Yhteisillä työpaikoilla monet työterveysongelmat korostuvat ja tiedon kulun varmistami
nen painisi johtopäätökset yhteiskunnassa myös työpaikan yleisistä vaaratekijöistä korostuu. Eri osapuolten vastuutähtiä täytäntöön, työntekijöiden perehdyttämisen varmistaminen ja työterveysteelung tietojen hyödyntäminen ovat edellytyksiä tehokkaalle toiminnalle.

Niiden työnantajien osalta, joiden työntekijät työskentelevät yksityishenkilöiden kodeissa on varmistettava toimivat hallintajärjestelmiä. Yhteiskunnassa myös työpaikan yleisistä vaaratekijöistä korostuu. Eri osapuolten vastuutähtiä täytäntöön, työntekijöiden perehdyttämisen varmistaminen ja työterveysteelung tietojen hyödyntäminen ovat edellytyksiä tehokkaalle toiminnalle.
5.4 Harmaa talous


On mahdollista, että myös suomalaiset henkilöt hyödyntävät ulkomaisia yrityksiä harmaan talouden piiriin kuuluvassa toiminnassa Suomessa. Esimerkiksi Harmaan talouden selvitysryhmä on mukaan Viron kaupparekisterissä ollut vuoden 2012 alussa yli 27 000 yritystä, joissa oli yksi tai useampi suomalainen tunnusluvun kirjattu vastuuhenkilö. Selvitysryhmä on arvioinut, että suomalaisen yrityksen ja henkilöiden vastuuvalkeiden vastustuuheen Viron ja niiden lisääntymisen näyttäisiä vahvistavan merkityksellisen harmaan talouden riskin. Viron kaupparekisterin yritysten vastuuhenkilöt, joilla on suomalainen tunnus, olivat Suomen kaupparekisteriheiklöihin verrattuna velvoitteidenhoidoltaan keskimääräisesti häiriöältiimpia. (Harmaa talous 2014)

Harmaan talouden torjuntaan on pyritty lainsäädäntömuutosten avulla, jollaisia ovat olleet muun muassa tilaajavastuulaki sekä laki veronumerosta ja veronumerorekisteristä. (Harmaa talous 2012) Pahimmillaan harmaa talous on kyetkeynyt järjestäytyneeseen rikollisuuteen ja voi näkyä mm. ihmiskauppana. Työsuojealan kannalta harmaassa taloudessa on kyse työntekijöiden lainmääräyydestä kohtelusta ja työnantajavelvoitteiden puutteellisesta noudattamisesta. Verohallinto yrityssasiakkailleen kohdistaman asiakaskyselyn mukaan lähes viidesosa yritysvastaajista (18 %) tuntee pimeästi tavaroiden tai palveluiden myynnän yrityksen. Sama määrä yritysten edustajia kertoi käsitkenenä, että tavaroiden tai palveluiden ostaminen tai myyminen on yleistä tai melko yleistä suomalaisissa yrityksissä. Yritysvastaajia lähis kolme neljäs (71 %) ilmoitti oikein, että yrityksen vastaanottamansa tavaroiden tai palveluiden ostaminen on ollut niin yleistä, että sen on tälle gorin toiminta, joka on yleistä ja joillakin toimialoilla. Tapauksia viitattaa toimialakokohtaisiin eroihin. Muita syytä harmaan talouden toiminnalle nähtiin olevan kulujen säästämisen (66 %), vaikean kilpailutilanteen (40 %) tai se, että pimeää toiminnasta tuntee jää kiinni (33 %). (Harmaa talous 2014)

Harmaan talouden esiintymisen todennäköisyys on suurinta kaikkein pienimmissä yrityksissä. Viranomaisten ja harmaan talouden yrityssjälen perusteella pimeän työvoiman, yhteiskunnallisten velvoitteiden lainmääräys sekä sosiaaliavustusten ja työttömyyskorvausten vääristykset ovat tavallisia ulkomailaistaustaisissa ravintoloisissa. Ulkomailaan työvoimaan liittyvien väärinkäytösten paljastaminen on kuitenkin hankala, sillä moni työntekijöistä vetoaa sukulaisaspuun ja talkoohenkeen. Raportissa todetaan, että asiuntijoiden mukaan alipalkkaus on ulkomailaistaustaisissa ravintoloisissa selkeä ilmiö. Okulmaalet ovat myös usein riippuvaisia työnantajistaan muun muassa oleskeluluvan ehtona olevan työssopimuksen kautta. (Suomen kansainvälistyvä harmaa talous 2010.)

Kuluneen hallituskauden toimenpiteitä harmaan talouden torjunnassa arvioivassa raportissa todetaan, että viranomaiset ovat saamillaan lisäresurssseilla pystyneet pitämään harmaaseen talouuteen kohdistuvat torjuntatoimet kohtuullisella tasolla yleisten voimavarojen leikkaaamista huolimatta. Ongelmana on näiden resurssien määräaikaisuus. Lisäresursoinnin päätymisen vuoden 2015 jälkeen merkitsisi useilla toiminnan sektoreilla vakavia takaiskia harmaan talouden torjunnalle. Harmaan talouden torjuntaa ei voi sitoa yhdelle vaalikaudelle vaan kehitämisen ja toiminnan tulee olla jatkuvaa. Tarvitaan pitkän aikavälin harmaan talouden torjun-
taohjelma, joka aikataulutetaan ja jota päivitetään toteutettujen toimien vaikuttavuusarvioiden ja uusien uhkakuvien perusteella. (Hirvonen & Määttä 2015)

5.4.1 Päättelmät

Harmaan talouden torjunnalla on suuri kansantaloudellinen merkitys ja harmaan talouden on todettu olevan yhteydessä puutteisiin paitsi työsuhteen ehdoina, myös työskentelyolosuhteissa. Harmaa taloutta esiintyy sekä tietoisena toimintana, jonka tavoitteena on säästää kulujaa, että tietämättömyydestä johtuen. Erittäin usein ulkomaisen yrityksen omistamissa pienyrityksissä laininlyönnin johtuvat usein tiedon puutteesta.

5.4.2 Valvonnan havainnot

Harmaaseen talouteen liittyvää valvontaa on kohdennettu yleensä aloille, joilla tiedetään käytettävän paljon ulkomaista työvoimaa. Valvontaa on kohdennettu erityisesti rakennus-, ravin- tola-, siivous- ja logistiikan aalan yrityksiin. Harmaan talouden ongelman todetaan kuitenkin liittyvän enemmänkin ulkomaiseen yritystoimintaan kuin ulkomaaiseen työvoimaan (Suomen kansainvälistyvä harmaa talous 2010).


Harmaaseen talouteen puuttuminen on koettu vaikeaksi lukuun ottamatta pientööpaikkojen tietämättömyyttä. Viranomaisyhteistyön joustavia sujuminen on yksi keskeinen edellytys ja mahdollistaa tehokkaan harmaaseen talouteen. Työsuojeluvalvonnan harmaan talouden ilmiöistä helpoimmin löydetään valvonnan tukeutumisesta harmaaseen yhteydessä tehdyt havainnot ja pimeä työvoima.

Tilaajavastuuvalvonnan havaintojen perusteella pitkissä alirakonointiitujuissa on huomattavasti todenmääräisemmin, että alirakakoitsija jättää verot maksumatta ja muut yhteiskunnalliset velvoitteet hoitamatta. Ketjutusten määrä ei ole viime vuosina aiheuttanut vähentyttyä. Valvonnan havainnot on myös harmaan talouden ongelmaa yhtenäisenä harmaan yhteydessä ja joilla on ollut työntekijöitä ja jotka rajautuvat rakennusalaan lukuun ottamatta tilaajavastuuvaltain tulossa. Ulkomaalaisen yrityksen taustalta löytyy suomalaisia henkilöitä ja yrityksiä.


Valvontahavaintojen perusteella ulkomaalaisten työntekijöiden tai ulkomaalaisten yritysten ollessa kyseessä alipalkkaustapaukset ja alihintaiset sopimukset tulevat useammin kyseeseen.
kuin suomalaisten työntekijöiden tai yritysten kohdalla. Valvontatyössä onkin viime vuosina
kiinnitetty erityistä huomiota työn tuntihintaan sekä aliurakoinnin kokonaishintaan. Tilaaja-
vastuulain mukaisten laiminlyöntimaksujen määräminen ns. alihintaisten sopimusten osalta
onkin lisääntynyt selkeästi viime vuosina.

Tilaajavastuulain valvonnan yleisenä havaintona voidaan nostaa esille, että rakennusalaa
lu-kuun ottamatta tilaajavastuulain tunnettavuus on edelleen valitettavan heikkoa erityisesti pie-
nissä yrityksissä.

5.4.3 Sidosryhmien näkemys

Harmaan talouden torjunta ei sinänsä ole työsuojeluviranomaisen tehtävä, mutta valvontaa
kannattaa kohdentaa harmaan talouden riskirykkyiseen, koska niissä todennäköisemmin esiin-
tyy myös työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviä puutteita.

Harmaan talouden torjunnassa keskeisenä nähtiin viranomaisyhteistyön ja rekistereiden avoi-
muuden kehittäminen. Jos harmaan talouden valvontaan halutaan kohdentaa työsuojeluviran-
omaisen resursseja, on lisäresurssien turvaaminen tärkeää.

5.4.4 Johtopäätökset

Niillä työpaikoilla, joilla esiintyy harmaata taloutta, on havaittu myös työturvallisuusongel-
mia. Kohdentamalla valvonta harmaan talouden indikaattoreiden perusteella, löydetään todennäköisesti työturvallisuuden kannalta heikon tason työpaikkoja.

Harmaan talouden torjunnassa viranomaisyhteistyö on merkittävässä asemassa. Myös työsu-
jelun vastuualueiden sisällä yhteistyö toimialavalvonnan, ulkomaalaisvalvonnan ja tilaajavas-
tuun valvonnan välillä on tärkeää.
Työpaikkakahden Suomessa on selkeästi pientöyppäkkavaltainen, tilastojen mukaan työpaikosta yli 90 prosentissa on korrkeintaan 10 työntekijää. Vaiikka työpaikan kokon ei suoraan vaikutaan sen työuravaliuksen tasoon, on pienillä työpaikoilla ja aloittavissa yrityksissä suurempi todennäköisyys osaamisvajeeseen työterveys- ja työuravaliuksasioissa kuin isoilla työpaikoilla. Lainrakenteihin työsuojelusäädösten noudattamisessa on usein syytä tiedon puute. Neuvovan valvontaotteen käyttö pienillä ja aloittavilla työpaikoilla tukee työpaikkojen omaehtoista työsuojelutyötä.

Työnsuojeluvalvonnan on edelleen keskeistä työpaikan turvallisuuden hoitamiseen vaikuttaminen. Turvallisuuden hoitamiseen voidaan valvonnan keinoin vaikuttaa tehokkaimmin valvomalla, että työnantajallein on käytössään toimivat hallintajärjestelmät turvallisuuden varmistamiseksi. Työpaikan työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon osaamisen tulos on riittävä työpaikan omaehtoisen työsuojelutoiminnan edistämiseksi. Turvallisuuden hoitamiseen liittyvät erityisiä haasteita työpaikoilla, joilla toimii usean työnantajan työntekijöitä sekä töympäristöissä, joiden turvallisuuteen työnantaja ei suoraan voi vaikuttaa kuten yksityishenkilöiden kotona tehtävää työ tai etätyö.


Työelämän muuttuessa on myös työsuojeluvaiheen tulee muutua. Työpaikkelahöitäinen lähestymistapa ja valvontaotteen mukauttaminen kussakin tapauksessa työpaikan kehittymistä parhaiten tukevaksi on yhä tärkeämpää. Yleisen valvontaotteen sisäksi tämä korostuu psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvissä valvonnassa. Psykososiaalista kuormitusta esiintyy kaikilla toimialoilla, mutta merkittävimmät kuormituksesta tuhdattavat merkittävästi eri alojen ja työpaikkojen välillä.

Työpaikkahäiriöisemman valvontaotteen käyttö ja ylipäänsä vuorovaikutukseen panostaminen lisää valvonnan vaikuttavuutta. Vaikuttavuutta voidaan lisätä myös viranomaisten sekä muiden työsuojelutoimijoiden kanssa tehtävällä yhteistyöllä erityisesti viestinnässä. Ennalta ilmoittamattomien ja virka-ajan ulkopuolella tehtävien tarkan tarkastusten sekä viranomaisyhteistyön merkitys korostuu ulkomaalaisvalvonnassa ja osassa harmaa talouden torjuntaan liittyvistä tarkastuksista.

Viranomaisaloitteisen valvonnan kohdentamisessa riskiperusteisuus on edelleen ratkaiseva tekijä. Analyysin perusteella valvonnan kohdentamisessa on syytä ottaa huomioon seuraavat tekijät nelivuotiskaudella 2016-2019:
- tapaturma-alkiot ja työpaikat
- toimialat, joilla käytetään vaarallisia kemikaaleja sekä toimialat, joilla esiintyy kemikaalistuksesta aiheutuneita kielteisissä ulkopuolella
- fyysisen kuormituksen riskitoimialat ammatitaitoja, sairauspoissaoloita ja työkyvyttömyyseläkkeistä saatavilla olevaltia tietoa hyödyntäen
- kosteus ja homeongelmat julkisella sektorilla.
Toimialan lisäksi tulee pyrkiä etsimään mahdollisuuksia tarkentaa suuntaamista toimialojen sisällä niihin työpaikkoihin, joissa on oletettavasti lainsäädännön vastainen tila. Eri toimijoiden käytettävissä olevien tietojen hyödyntämistä tulisi edistää kaikin tavoin.

Mahdollisuuksien mukaan tilastojen ja valvontahavaintojen perusteella valvonnan kohdentamisessa tulisi huomioida työpaikat
- joissa käytetään paljon ulkomaalaista työvoimaa
- joissa käytetään paljon epätyypillisä työsuhteita
- joilla esiintyy harmaata taloutta.
7 LÄHDELUETTELO


Eläketurvakeskus: Suomen työeläkkeensäjät ja vakuutetut (vuosittainen julkaisu).

Euroopan parlamentti. 2014. Tehokkaiden työsuojelutarkastusten strategia työolojen parantamiseksi Euroopassa. Euroopan parlamentin päätöslauselma tehokkaiden työsuojelutarkastusten strategiasta työolojen parantamiseksi Euroopassa (2013/2122(INI)).


Murtonen, Mervi. 2013. Supplier-perceived customer value on business-to-business security service. VTT.


Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. Tapaturmapaketti. https://www.svdtilasto.net/


Työ- ja elinkeinoministeriö 16/2013. Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä.


Työturvallisuuskeskus. Työsuojeluhenkilörekisteri.


