

**Työsuojeluvalvonnan**

---

# TOIMINTAYMPÄRISTÖANALYYSI

Runkokaudelle 2016–2019

ty

# 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/työllisten jakautuminen toimialoille .....	10
2.4	Päätelmät .....	11
3	Työpaikat.....	12
3.1	Organisaatiot 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 työsuojeluhenkilöstö .....	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 työolosuhteet.....	39
4.3.1	Fyysinen kuormitus.....	39
4.3.2	Henkinen 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	Vuokratyö.....	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	Lähdeluettelo.....	66

# 1 TARKASTELUN LÄHTÖKOHDAT

## 1.1 Toimintaympäristöanalyysin tarkoitus

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) työsuojeluosasto on yhteistyössä aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden kanssa laatinut valtakunnallisen työsuojeluvalvonnan toimintaympäristöanalyysin, jota ministeriö hyödyntää määritellessään runkosuunnitelmaa 2016–2019 varten yleisellä tasolla kantansa valvottaviin asioihin ja valvonnan kohdentamiseen. Tulevalle runkosuunnitelmakaudelle laaditussa toimintaympäristöanalyysissä valtakunnan tasoisten tietojen kanssa yhdistyvät työsuojelun vastuualueittaiset tiedot, eikä alueellisia tilastoanalyysijä enää laadita. Vastuualueet laativat kuitenkin runkosuunnitelman ja valvontahavaintojensa pohjalta omat valvontasuunnitelmansa. Toimintaympäristöanalyysi on tarkoitettu lähinnä työsuojeluhallinnon käyttöön.

Toimintaympäristöanalyysissä keskitytään viimeisimpään saatavissa olevaan tutkimus- ja tilastotietoon työoloista ja työelämästä, mutta esitetään myös valtakunnan ja vastuualueiden tasolla tietoja työelämän muutoksista viimeisen vuosikymmenen aikana. Analyysissä esitettävien tietojen avulla luodaan kuvaa työelämän kehityksestä ja suunnasta. Tutkimus- ja tilastotietoa täydennetään valvonnan havainnoilla ja sidosryhmiltä kerättävällä tiedolla. Tietojen perusteella on mahdollista paikantaa sellaisia alueita, toimialoja ja ammatteja, joiden valvontaan on tarkoituksenmukaista kiinnittää erityisen paljon huomiota. Toimintaympäristöanalyysi luo pohjaa työsuojeluvalvonnan kohdentamiselle yhteiskunnallisesti merkittäviin tavoitteisiin, kuten pidempien työurien saavuttamiseen ja harmaan talouden vähentämiseen.

Luvussa 2 ”Väestö ja työvoima” esitetään väestöön ja työvoimaan liittyviä taustatietoja. Nämä tiedot eivät suoraan vaikuta valvonnan kohdentamiseen, mutta niitä hyödynnetään muiden lukujen johtopäätösten tekemisessä. Vaikka työväestön ikääntyminen ei suoraan vaikuta valvonnan sisältöön, sillä on vaikutusta esimerkiksi työn aiheuttamaan kuormittumiseen.

Toimintaympäristöanalyysissä esitetyissä päätelmissä on hyödynnetty myös Työelämä 2025 -katsauksessa laadittuja päätelmiä.

## 1.2 Yleisen taloustilanteen ja työelämän kehityksestä

Vuosien 2012–2014 aikana hidastunut talouskasvu ja julkisen talouden velkaantuminen tulevat heikentämään kasvukeskusten ulkopuolisten alueiden kehitysmahdollisuuksia Suomessa. Suomen talouskasvun ennustetaan olevan hidasta vielä usean vuoden ajan.

Suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle vähentää työvoiman saantia ja hidastaa elinkeinotoiminnan kehittämisen mahdollisuuksia. Työikäisen väestön määrä on monilla alueilla ollut laskussa jo pitkään, mihin ovat olleet syinä väestön ikääntyminen sekä alueelliset muuttotapit. Kehityksen ennustetaan jatkuvan edelleen ja jopa voimistuvan. Pääkaupunkiseudulla ja suurimmissa aluekeskuksissa työikäisten määrä kuitenkin kasvaa. Talouden taantumalla ja rakennemuutoksilla on erilaisia vaikutuksia eri alueisiin. Erityisesti Itä- ja Pohjois-Suomessa sijaitsevat useat alueet ovat riippuvaisia julkisen sektorista ja sen kehityksestä. Näiden alueiden tilannetta heikentää taantumaa seuraava valtion ja kuntien voimakas velkaantuminen. (Mella & Urjankangas 2014, 8.) Alueiden kehitysmahdollisuuksiin ja työvoiman saantiin vaikuttaa myös alueen asema yhdyskuntarakenteessa. Muun muassa liikenneyhteydet ja palvelut vaikuttavat alueen houkuttelevuuteen ja saavutettavuuteen paikallisilla työmarkkinoilla.

Uusien palvelumuotojen synty on ajankohtainen ilmiö. Uusia palvelumuotoja syntyy muun muassa väestön ikääntymisen mukanaan tuomien palvelutarpeiden täyttämiseksi. Ikääntymisen vaikuttaa voimakkaasti myös julkisen talouden rahoitusvajeeseen, joka tulee edelleen vaikuttamaan vaatimuksiin työn tuottavuuden nostamisesta ja työurien pidentämisestä. Julkisen talouden kestävyysongelman ratkaisu edellyttää myös korkeaa työllisyysastetta. Valtiovalta onkin yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa asettanut tavoitteeksi pidentää 25 vuotta täytäneiden keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää (59,4 vuotta) kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. (Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020.)

## 2 VÄESTÖ JA TYÖVOIMA

### 2.1 Työkäinen väestö

Väestön määrä Suomessa vuoden 2013 lopulla oli yhteensä 5 451 330 henkeä. Näistä työkäisiä oli 3 499 702. Vuoteen 2020 mennessä väestön ennustetaan kasvavan liki 200 000 hengellä. Yli 65-vuotiaiden määrän ennustetaan kasvavan enemmän suhteessa työkäiseen väestöön, mikä on yhteydessä muun muassa suurten ikäluokkien ikääntymiseen, elinajanodotteen kasvuun ja syntyvyyden alenemiseen. Vuonna 2012 tehdyssä väestöennusteessa työkäisen väestön kattavuus koko Suomen väestöstä on vuonna 2020 vajaa kaksi kolmannesta (61 %). Yli 65-vuotiaiden osuus samaisessa ennusteessa on vajaa neljännes väestöstä (23 %). (Tilastokeskus 2014, Työvoimatutkimus) On kuitenkin huomioitava myös se, että työkäisen väestön rajaaminen 15–64-vuotiaisiin ei ole välttämättä enää tarkoituksenmukaista, koska yhä enemmän ihmisiä työskentelee yli 64-vuotiaina koko- tai osa-aikaisesti. Myös työskentely eläkkeellä ollessa yleistyy. Elinajanodotteiden kasvaessa työskentely vanhemmalla iällä saattaa olla yhtä yleisempää ja jo tälläkin hetkellä eläkejärjestelmät ovat muutostarpeiden edessä eläkkeiden maksukyvyn turvaamisen vuoksi. Toisaalta koulutustason noustessa työelämään siirrytään vanhempina kuin aiemmin.

Taulukko 1. Työkäisen väestön määrä suhteessa koko väestön määrään vastuualueilla vuosina 2013–2040 (% , vuosien 2020–2040 tiedot ennusteita)

	2013	2020	2030	2040
<b>ESAVI</b>	65,9	63,0	60,7	60,3
<b>ISAVI</b>	62,5	57,6	53,6	54,2
<b>LSAVI</b>	63,1	59,7	57,3	57,1
<b>LSSAVI</b>	63,1	59,8	57,9	58,1
<b>PSAVI</b>	63,1	59,0	56,1	56,4
<b>Koko maa</b>	64,2	60,8	58,4	58,4

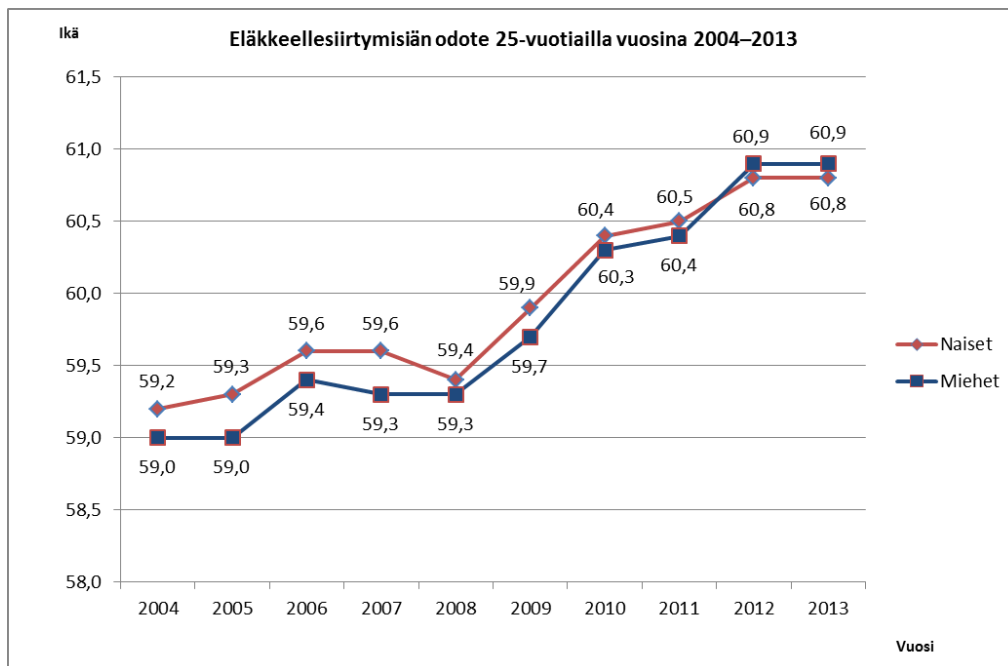
Lähde: Tilastokeskus

#### 2.1.1 Ulkomainen väestö

Vuonna 2013 Suomessa asui 207 511 ulkomaan kansalaista. Ulkomaan kansalaisista lähes 63 % asui Etelä-Suomen aluehallintoviraston alueella, yhteensä 130 345 henkeä. Suurin keskittymä kohdentuu Uudenmaan maakuntaan, jonne 84 % alueen ulkomaankansalaisista sijoittuu. Lounais-Suomen aluehallintoviraston alueella asui yhteensä 24 083 ulkomaan kansalaista, joista 71 % Varsinais-Suomen maakunnassa. Alueen lukumäärää nostaa jonkin verran Ahvenanmaa, jossa ulkomaan kansalaisia oli 2 721. Heistä lähemmäs puolet on kotoisin Ruotsista. Itä-Suomen aluehallintoviraston alueella asui 10 534 ulkomaan kansalaista vuonna 2013. Heistä 39 % asui Pohjois-Savon maakunnassa. Suuri osa alueen ulkomaan kansalaisista on kotoisin Venäjältä, mitä selittää alueen läheisyys Itä-rajaa. Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston alueella asui ulkomaan kansalaisia yhteensä 30 913 vuonna 2013, joista 43 % asui Pirkanmaan maakunnassa. Pohjois-Suomen aluehallintoviraston alueella asui vuonna 2013 ulkomaan kansalaisia 11 646. Enemmistö heistä on keskittynyt Pohjois-Pohjanmaan maakuntaan, jossa asui 57 % alueen ulkomaalaisista.

## 2.2 Eläköityminen

Työurien pidentämisen kannalta tavoitteeksi on asetettu vuoteen 2025 mennessä eläkkeelle-siirtymisiän nostaminen vähintään 62,4 vuoteen. Eläkkeellesiirtymisikää laskevat olennaisesti työkyvyttömyyseläkkeet, jolle jäädyään keskimäärin 51,9 vuoden iässä. Vuonna 2013 eläkkeellesiirtymisiän odote oli naisilla 60,8 ja miehillä 60,9. Sukupuolien välillä ei siis ilmene suurta eroa. Työvoiman eläkkeellesiirtymisikä on myöhentynyt vuodesta 2000 lähtien. Kehitykseen ovat vaikuttaneet vuoden 2005 eläkeuudistus ja vuoden 2008 kesään asti jatkunut hyvä talouskehitys. Lisäksi työn ja työkyvyn ylläpitämiseen on panostettu. Myös asenneilmasto on muuttunut pidempiä työuria, työssä pysymistä sekä ikääntyneitä työntekijöitä arvostavaksi. Kuvasa 1 on esitetty eläkkeellesiirtymisiän odotteen kehitys 25-vuotiailla vuosina 2004–2013.



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

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen eläkkeelle on nyt mahdollista jäädä joustavasti 63 ja 68 ikävuoden välillä. Eläkeläisten työnteoko on tarkasteltu Eläketurvakeskuksen tilastoraportissa (06/2014) vuosina 2007–2012. Tuona ajanjaksona työssä käyvien 63–67-vuotiaiden määrä on noussut vajaasta 40 000 henkilöstä 67 000 henkilöön. Suhteellinen nousu on yli 70 %. Erityisesti työssä jatkavien määrä vanhuuseläkkeen alaikärajan yli on noussut. Myös työskentely eläkkeen rinnalla on yleistynyt, osa-aikaeläkeläisten määrässä ei taas näy juurikaan muutoksia. Lukumääriä nostaa suurten ikäluokkien tulo vanhuuseläkkeen valintaikään. Muutos näyttäytyykin vähäisempänä, mikäli tarkastellaan lukumäärien sijaan muutoksia suhteessa ikäryhmän kokoon. Työssä käyvien 63–67-vuotiaiden osuus ikäluokasta on noussut 14 %:sta 17 %:iin. (Eläketurvakeskus 06/2014.)

Syksyllä 2014 työmarkkinakeskusjärjestöt laativat ehdotuksen työeläketurvaan tehtävistä muutoksista. Ehdotus toimii sosiaali- ja terveysministeriössä tehtävän lainsäädäntötyön pohjana. Ehdotusten mukaisten muutosten myötä vanhuuseläkeikää nostetaan asteittain vuodesta 2017 alkaen, kunnes vanhuuseläkeikä alaraja on 65 vuotta. Raskas ja pitkä työura voi antaa mahdollisuuden hakeutua eläkkeelle jo 63-vuotiaana. Työkyvyttömyyseläkkeen rinnalle luodaan työuraeläke, jota voi hakea 38 vuoden työskentelyn jälkeen. Uudistuksen myötä työvoiman keski-ikä tulee todennäköisesti entisestään nousemaan.

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

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

Työolotutkimuksen (2013) mukaan myös halu jatkaa työntekoa eläkkeellä on yleistynyt. Vuonna 2013 jo 72 prosenttia yli 50-vuotiaista palkansaajista sanoi voivansa harkita työskentelyä eläkeaikanaan joko kokoaikaisesti, osa-aikaisesti tai tilapäisesti, kun vuonna 2008 vastaava osuus 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

Palkansaajia oli Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan vuoden 2014 huhtikuussa 2 203 000, mikä on 40 000 vähemmän kuin vuotta aiemmin. Työllisten määrä taas kasvoi samalla aikavälillä. Vuoden 2014 huhtikuussa työllisiä oli 2 448 000, mikä on 18 000 enemmän kuin edeltävänä vuonna. Alueellisesti tarkasteltuna työllisten määrä väheni muiden paitsi Etelä-Suomen aluehallintoviraston alueella vuosien 2013 ja 2014 välillä. Taulukossa 3 tuodaan esille työvoimaan liittyviä tunnuslukuja työsuojelun vastualueilla vuosilta 2013 ja 2014.



Taulukko 3. Palkansaajat ja työllisyys vastualueilla vuosina 2012–2014 (Tilastokeskus)

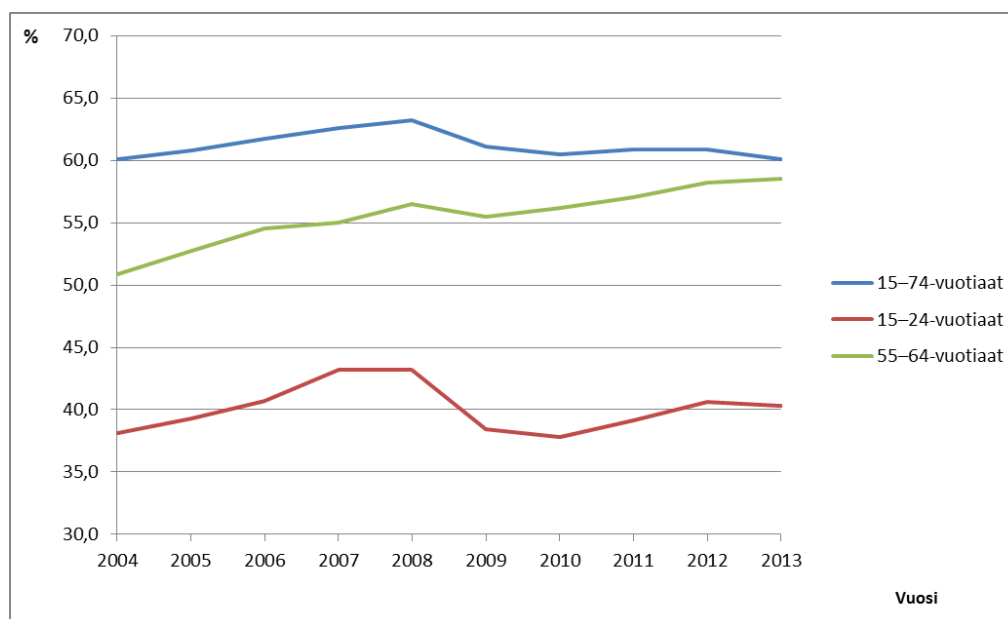
	PALKANSAAJAT (1 000 HENKEÄ)*	TYÖLLISET (1 000 HENKEÄ)**	TYÖLLISYYS-ASTE (%) ***	TYÖTTÖMYYS-ASTE (%)**
<b>ESAVI</b>	945	1 096	70,9	7,8
<b>LSAVI</b>	270	307	68,2	8,4
<b>LSSAVI</b>	451	530	67,8	10,0
<b>ISAVI</b>	192	230	64,9	9,2
<b>PSAVI</b>	231	269	65,0	12,9
Koko maa	2 091	2 466	68,5	9,0

\* tiedot ovat vuoden 2012 tietoja

\*\* tiedot ovat vuoden 2014 tietoja

\*\*\* tiedot ovat vuoden 2013 tietoja

Työllisyysaste eli työllisten osuus 15–64 -vuotiaista oli huhtikuussa vuonna 2014 koko maassa 68,3 %. Työllisyysaste kokonaisuudessaan työikäisten keskuudessa on lama-ajan jälkeen lähentynyt tasaiseen kasvuun, mutta ei ole noussut samalle tasolle lamaa edeltävän ajan kanssa. Iäkkäämpien työntekijöiden työllisyysaste on noussut jyrkästi, kun taas nuorten työllisyysasteessa on tapahtunut heilahduksia suuntaan ja toiseen. Nuorten alhaisempaan työllisyysasteeseen heijastuu opintojen suorittamisen ajoittuminen. Kuvassa 2 on esitetty työllisyysasteen kehitys eri ikäryhmillä vuosina 2004–2013.



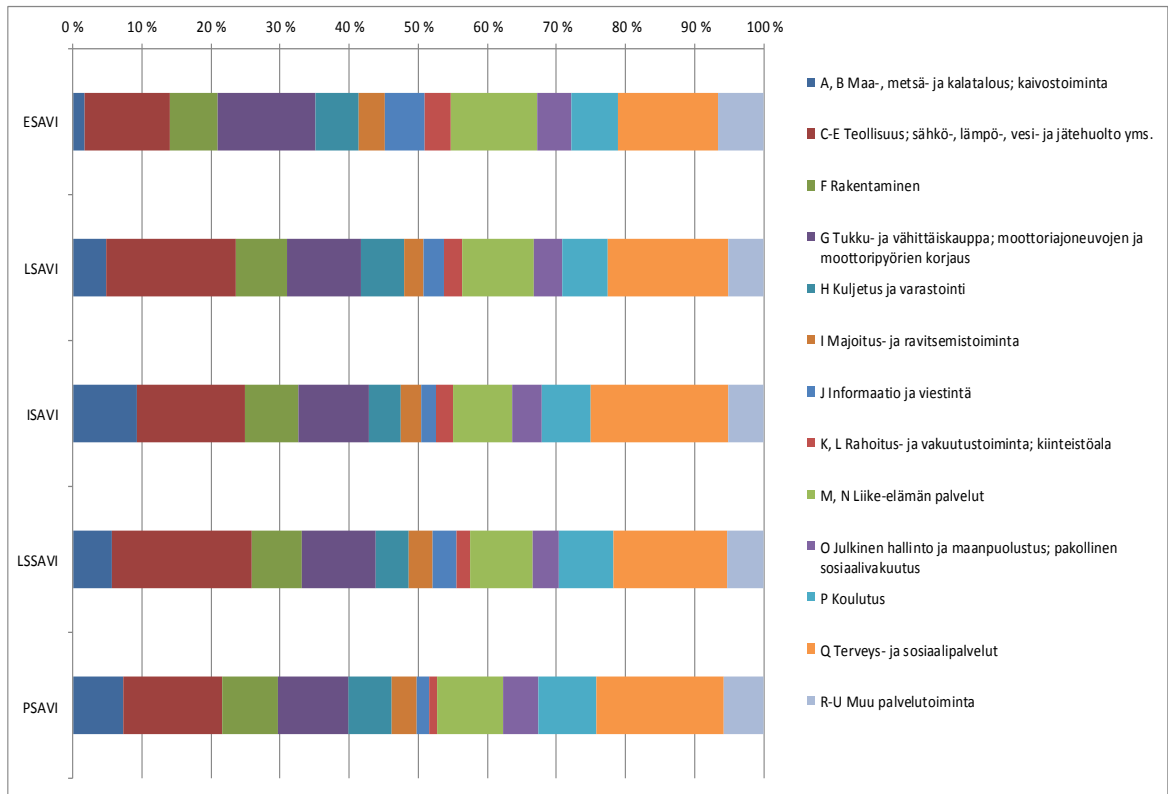
Kuva 2. Työllisyysasteiden kehitys eri ikäryhmissä (Tilastokeskus)

Mahdollisimman korkean työllisyyden tavoittelu on suomalaisessa yhteiskunnassa tärkeää kattavien etuuksien ja palvelujen turvaamiseksi. Rahoitusta pidetään pystyssä pitkälti verovaroin, joita työntekijät osaltaan maksavat. Työttömyys uhkaa myös yksilöiden hyvinvointia etenkin jatkuessaan pitkään. Työttömyyden alentaminen ei kuitenkaan ole viime aikoina onnistunut. Vuoden 2013 lopulla työttömyysaste oli koko maassa 7,7 % ja vuoden 2014 toiselle neljännekselle mentäessä työttömyysaste kohosi jo 9,6 %:iin. Työttömyysasteissa on suuriakin alueittaisia eroja. Kainuussa vuoden 2014 työttömyysaste kohoaa jopa 17,9 %:iin, kun se Kanta-Hämeessä on 6 %. Tällä hetkellä työttömyysaste onkin korkeimmillaan Pohjois-Suomen

vastuualueella, jonka jokaisessa maakunnassa työttömyysaste on yli 10 %. (Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2014.)

### 2.3.1 Palkansaajien/työllisten jakautuminen toimialoille

Vuoden 2014 tietojen mukaan suurin osa palkansaajista työskentelee terveys- ja sosiaalipalveluiden toimialalla. Suurin osa terveys- ja sosiaalipalveluiden palkansaajista työskentelee Etelä-Suomen työsuojelun vastuualueella, mutta alan merkitys työllistäjänä korostuu erityisesti Itä- ja Pohjois-Suomessa. Seuraavaksi suurimpana työllistäjänä tulee teollisuus, jonka merkitys työllistäjänä on laskenut, mutta joka edelleen nousee merkittävään osaan erityisesti Länsi- ja Sisä-Suomessa sekä Lounais-Suomessa. Tukku- ja vähittäiskauppa on noussut kolmanneksi suurimmaksi toimialaksi palkansaajien suhteen ja sen merkitys korostuu Etelä-Suomen vastuualueella. Etelä-Suomen työsuojelun vastuualueelle sijoittuu suurin osa palkansaajista eri toimialoilla ja Länsi- ja Sisä-Suomen alueelle toiseksi eniten. Poikkeuksena on maa-, metsä- ja kalatalous, jonka alalla suurin osa palkansaajista sijoittuu Länsi- ja Sisä-Suomen alueelle. Alueiden toimialakohtaiset erot vaikuttavat muun muassa työtapaturmien ja ammattitautien esiintyvyyteen ja laatuun. Kuvassa 3 on esitetty työllisten jakautuminen toimialoittain vastuualueiden sisällä ja taulukossa 4 työllisten osuuden kehitys päätoimialoilla.



Kuva 3. Työllisten jakautuminen toimialoille vastuualueiden sisällä (Työvoimatutkimus 2013, Tilastokeskus)

Taulukko 4. Työllisten osuuden (%) kehitys kaikista työllisistä päätoimialoilla vuodesta 1990 vuoteen 2025 (Työelämä 2025)

<b>PÄÄTOIMIALA</b>	<b>1990</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2025</b>
Alkutuotanto	8,6	7,8	6,0	5,2	4,7	4,1
Jalostus	30,1	27,2	27,7	25,0	22,9	20,1
Teollisuus; sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuolto yms.	21,6	21,4	21,0	18,1	16,1	12,8
Rakentaminen	8,5	5,7	6,7	6,9	6,7	7,3
Palvelusektori	61,3	65,0	66,3	69,8	72,4	75,8
Kauppa, majoitus- ja ravitsemustoiminta	16,3	14,9	15,7	16,0	16,5	17,1
Koulutus	5,6	6,8	7,1	6,9	7,1	7,0
Terveys- ja sosiaalipalvelut	11,9	14,4	14,7	14,8	15,5	18,7
Liike-elämän palvelut	5,8	6,5	8,1	9,5	9,8	10,2

## 2.4 Päätelmät

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

Väestön ikääntymisen ja erityisesti vanhempien ikäluokkien työllisyysasteen noustessa 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.

Työelämä 2025 -skenaarion mukaan väestö ja samalla työpaikat tulevat edelleen keskittymään pääasiassa pääkaupunkiseudulle sekä kasvukeskuksiin. Kasvukeskukset ovat yleensä muodostuneet isojen yliopistokaupunkien ympärille. Nämä keskittymät luovat edellytyksiä innovaatioille ja tekniselle kehitykselle potentiaalisen työvoiman ollessa lähellä. Tuotannon ja työvoiman keskittymät ovat kuitenkin nostaneet kustannustasoa, mikä hidastaa keskittymien kasvua ja tuotantoa tullaan siirtämään yhä enenevässä määrin myös keskittymien ulkopuolelle. (Työelämä 2025)

## 3 TYÖPAIKAT

TEM:n tulevaisuuskatsauksen (2014) mukaan kansantalouden ajankohtaisena haasteena on vahvistaa vientituotteidemme kilpailukykyä ja Suomessa toimivien yritysten asemaa 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 globaalisti 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 mullistavat teollisuuden ja niitä hyödynnetään kasvavasti myös palveluilla. Yritysten siirtyminen teolliseen internetiin ja digitaaliseen liiketoimintaan sekä robottien käyttöön ovat keinoja teollisen tuotannon säilyttämiseksi ja uusien palvelujen luomisessa. (TEM, tulevaisuuskatsaus 2014)

### 3.1 Organisaatiot ja toimipaikat

Valvonnan kannalta oleellista on valvontakohteiden määrä. Valvontakohteiden määrittely on valvonnan kannalta mielekkääksi kokonaisuudeksi, joka on yleensä työtekopaikka. Erilaisten termien selventämiseksi taulukkoon 5 on koottu keskeiset työpaikkojen määriä kuvaamaan käytetyt termit ja niiden määrät eri vastuualueilla.

Taulukko 5. Erilaiset työpaikkojen määrät vastuualueilla

	ESAVI	ISAVI	LSAVI	LSSAVI	PSAVI	YHT.
Yritykset <sup>1</sup>	154 894	30 678	50 435	77 673	35 441	354 162
Yritysten toimipaikat <sup>2</sup>	155 277	40 886	56 527	90 117	41 795	387 214
Työnantajayritykset <sup>3</sup>						99 883
Maatalousyritykset <sup>4</sup>	8 417	8 557	8 241	15 399	6 421	47 035
Valvontakohteet <sup>5</sup>	80 551	20 104	27 845	48 610	21 763	206 764
Valvontakohteet (TOL O - Julkinen sektori ja maanpuolustus) <sup>5</sup>	487	219	620	1 634	334	3 317
Yritykset, joilla on pakollinen työajan tapaturmavakuutus <sup>6</sup>						113 096

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 valvontatietojärjestelmä (23.1.2015) HUOM! Verasta puuttuvat ne valtion työpaikat, joissa ei Veran käyttöaikana ole käyty, Veraan tiedot saadaan

6. TVL, Taulukossa ovat mukana ainoastaan Tilastokeskuksen Sektoriluokituksen 2012 mukaiset suomalaiset yritykset (S111-sarja). Mukana ovat myös yritykset, joilla on palkkasumman perusteella alle yhden henkilötyövuoden verran palkattua työvoimaa.

### 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 tiedossa.

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

	ALOITTANEET		LOPETTANEET		YRITYSKANTA
Suomi	30 207	8,5 %	27 542	7,8 %	354 162
ESAVI	14 082	9,1 %	12 386	8,0 %	154 894
ISAVI	2 185	7,1 %	2 140	7,0 %	30 678
LSAVI	3 884	7,7 %	3 681	7,3 %	50 435
LSSAVI	6 267	8,1 %	5 750	7,4 %	77 673
PSAVI	2 792	7,9 %	2 703	7,6 %	35 441

Verohallinnolta saatujen tietojen mukaan vuonna 2013 toimintansa lopettaneista yrityksistä n. 25 % oli toiminut korkeintaan 5 vuotta ja 50 % korkeintaan 10 vuotta. Samana vuonna toiminnassa olleista yrityksistä n. 35 % oli iältään korkeintaan 5-vuotiaita ja 55 % korkeintaan 10-vuotiaita.

### 3.1.2 Toimipaikkojen koko

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

TYÖN- TEKIJÄT	ESAVI		ISAVI		LSAVI		LSSAVI		PSAVI		YHT	
	TK	VERA	TK	VERA	TK	VERA	TK	VERA	TK	VERA	TK	VERA
...4	84,6	64,5	87,1	66,8	87,1	64,2	87,0	62,6	85,1	64,1	85,9	64,1
5...9	7,6	16,2	6,9	17,2	6,6	16,4	6,8	17,6	7,9	17,9	7,2	16,9
10...19	4,1	9,6	3,4	9,1	3,5	9,7	3,4	10,5	4,1	10,0	3,8	9,9
20...49	2,4	6,7	1,8	5,0	2,0	7,0	1,9	7,0	2,0	5,8	2,1	6,6
50...99	0,7	1,9	0,5	1,3	0,6	1,7	0,5	1,6	0,6	1,4	0,6	1,7
100...199	0,3	0,7	0,2	0,5	0,2	0,6	0,2	0,5	0,2	0,5	0,2	0,6
200...	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 valvontatietojärjestelmä 30.12.2014)

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

reilulla 20 000 hengellä eli yli kaksinkertaistunut. Yksinyrittäjien (pl. maatalousyrittäjät) määrä on sekin kasvanut. Yhteensä näihin ryhmiin kuului noin 120 000 iältään 15–64-vuotiaista työllistä vuonna 2000 ja noin 152 000 vuonna 2013. Itsensätyöllistäjien määrä on siis edelleen verrattain pieni, kun työmarkkinoiden rakennetta katsoo kokonaisuudessaan. Ryhmän yhteenlaskettu osuus kaikista 15–64-vuotiaista työllisistä on vain noin 6 prosenttia eli reilun prosenttisyksikön enemmän kuin 13 vuotta aiemmin. Tutkimuksen mukaan 15 prosenttia toimii itsensätyöllistäjänä selvästi vastoin omaa toivettaan.

Euroopan parlamentin päätöslauselmassa tehokkaammista työsuojelutarkastuksista kehoitetaan jäsenvaltioita ottamaan käyttöön asianmukaisia valvontatoimia näennäisen itsenäisen ammatinharjoittamisen torjumiseksi. Lisäksi päätöslauselmassa todetaan, että alihankinnan yleisten vastuukysymysten 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 kokoisissa yrityksissä. (Aura et al. 2014) Kappaleessa 4.1.2 työpaikan koon ja tapaturmariskin välillä ei suoraan voida löytää yhteyttä.

Taulukko 8. Työsuojelun toimintojen yleisyys yritysten eri kokoluokissa (Aura et al. 2014)

TYÖSUOJELUN TOIMINTOJEN ESIINTYMINEN JA ARVIO NIIDEN RIITTÄVYYDESTÄ		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 %
läheltä 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 %

### 3.1.3 Päätelmät

Yrityksistä saatavilla olevasta aineistosta ei pääosin pystytä erittelemään työnantajyrityksiä. Tämän vuoksi aineistossa korostuvat pienet yritykset, joista osa on yksinyrittäjiä ja osa ns. pöytälaatikkoyrityksiä. Yrityskohtaisten tietojen saatavuudessa ja vertailtavuudessa on tämän vuoksi ongelmia erityisesti käsiteltäessä työnantajyrityksiä.

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

jät vaikuttavat osaltaan koko työpaikat turvallisuuteen. Yksinyrittäjien 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 työnteon tavat yleistyvät jatkuvasti.

Valvonnan havaintojen mukaan ohjauksen tarve on yrityksissä keskimäärin suurempi elinkaaren alkuvaiheessa. Vastaavasti pienissä kohteissa tuen tarve on suuria kohteita laajempaa. Toisaalta suurien kohteiden aktivointi työsuojelun edelleen kehittämiseen vaikuttaa laajalti yrityskenttään alihankinnan ja yhteisten työpaikkojen kautta. Sekä yksityisellä että julkisella sektorilla on paljon organisaatiomuutoksia. Muutoksilla on vaikutuksia myös työsuojeluorganisaatioon ja työsuojelun yhteistoimintaan sekä työsuojeluasioiden vastuuttamiseen organisaation sisällä.

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

Työpaikat ovat entistä useammin sidoksissa muihin työpaikkoihin ja niiden päätöksentekoon. Yhä useammista työpaikoista on tullut yhteisiä työpaikkoja. Lisäksi organisaatioita ja toimipaikkoja on ajoittain vaikea tunnistaa, koska työtä tehdään yhteistyönä erilaisissa muuttuvissa monimuotoisissa kokoonpanoissa (esim. pop-up-tilat, työnantajan järjestämät etätyöskentelypisteet). Lisäksi kolmannella sektorilla on työnantajajyhdistyksiä, jotka eivät tiedosta työnantajarooliaan ja joiden rahoitus ja sen kautta työntekijämäärä vaihtelee merkittävästi.

Työpaikat ovat pääsääntöisesti pieniä, alle 10 työntekijän työpaikkoja ja erityisesti majoitus- ja ravitsemustoiminnassa yritysten elinkaaret ovat tyypillisesti lyhyitä. Taloudellisen taantumien myötä työpaikoilla vakituisen oman henkilöstön määrä on pienentynyt, ja vaihtelevaa työvoiman tarvetta hoidetaan käyttämällä tarvittaessa työhön kutsuttavia ja vuokratyövoimaa. Toimintoja pyritään myös ulkoistamaan mahdollisimman paljon, ja yrittäjyyden eri muodot ovat palveluissa lisääntyneet, ilmiönä esim. osuuskunnat ja niiden kautta nk. ”kevytyrittäjyys”.

Rakennusalalla on havaittu, että töitä tilaavat, rakennuttajina toimivat ja töitä suorittavat yritykset (usein erikoisurakoitsijoita), jotka eivät ole tietoisia lainsäädännön vaatimuksista. Tilastojen mukaan (Tilastokeskus 2014a) talonrakentamisen painopiste on siirtynyt yhä enemmän korjausrakentamiseen. Korjausrakentamisessa on havaittavissa sama osaamisen puute. Valvontahavaintojen perusteella nämä rakennuttamisen ja urakoinnin ongelmat koskevat myös uudisrakentamista, joissa kohteet ja toimijat ovat pienempiä. Nämä kohteet jättävät usein myös rakennustyön ennakoilmoituksen tekemättä. Valvonnassa on havaittu, että puutteita esiintyy erityisen paljon niillä työpaikoilla, jotka eivät ole tehneet ennakoilmoitusta.

### 3.1.5 Sidosryhmien näkemys

Suomalaisista yrityksistä hyvin suuri osa on pienyrityksiä, joilla ei välttämättä ole riittävää osaamista työterveys- ja työturvallisuusasioista. Valvonnalla ei myöskään tavoiteta kenttää 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 pientyöpaikkoja, 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 noudatetaan.

Erityisesti julkisella sektorilla, mutta myös muilla toimialoilla esiintyy jatkuvaa organisaatiomuutosta, joka voi osaltaan kuormittaa henkilöstöä. Organisaatiomuutoksiin liittyy myös riski turvallisuusosaamisen katoamisesta ja työsuojeluorganisaation tehokkaan toiminnan vaarantumisesta muuttuvassa työympäristössä. Valvontaa toivottiinkin kohdennettavan yrityksiin ja organisaatioihin, joissa esiintyy erityisen paljon muutoksia.

Todennäköisesti työpaikkojen erot terveystieteiden suhteen lisääntyvät. Terveystieteiden lisääntyvät aloilla, joissa yritysten kilpailukyky on saavutettavissa vain henkilöstökuluissa ja työympäristössä säästämällä.

### 3.1.6 Johtopäätökset

Yli 90 % yritysten toimipaikoista työllistää korkeintaan 10 työntekijää, joten merkittävä osa valvonnasta tulee kohdistua pienyrityksiin, vaikka suurten toimipaikkojen tarkastuksilla saavutetaankin suurempi joukko työntekijöitä. Pieniin yrityksiin kohdistuvassa valvonnassa ohjaava valvontaote on erityisen merkittävässä roolissa. Jotta voidaan varmistaa valvonnan kohdentuminen mahdollisimman laajaan joukkoon työpaikkoja ja siten erityisesti pieniin ja uusiin työpaikkoihin tulee runkosuunnitelmassa määritellä osuus tarkastuksista joka kohdennetaan yrityksiin, joissa ei ole käyty tietyn aikajakson aikana.

Pieniä toimipaikkoja voidaan tavoittaa myös kohdentamalla valvontaa suuriin toimijoihin, joilla on useita toimipaikkoja. Saman konsernin eri toimipaikkoihin kohdentuvan valvonnan yhteydessä voidaan myös arvioida valvonnan vaikuttavuutta sen kautta, kuinka tieto leviää konsernin sisällä. Työnantajan sitoutumista turvallisuuden kehittämiseen voidaan parantaa antamalla palautetta muun muassa konsernin yhteisten toimintatapojen käytännön toimivuudesta toimipaikoissa. Konsernin toimipaikkojen valvonta tulee toteuttaa yhteistyössä vastuualueiden kesken, jos konserni toimii useamman vastuualueen alueella.

Vastaavaa toimintatapaa voidaan soveltaa myös yhteisten työpaikkojen valvonnassa. Yhteisellä työpaikalla voidaan tavoittaa yhdellä kerralla useita työnantajia. Toisaalta tarkastusten avulla voidaan tarjota pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle tietoa turvallisuussäädösten noudattamisesta koko tuotantoketjussa. Yhteisten työpaikkojen lisääntyessä on tärkeää määritellä tehokas valvontatapa yhteisten työpaikkojen valvontaan.



Valvonnan kohdentamisen kannalta erityisen ongelmallisia ovat rakennustyömaat, joista ei sada rakennustyön ennakoilmoitusta. Rakennustyömailla toimii myös paljon työnantajia, joiden työntekijät siirtyvät kohteesta toiseen ympäri maan ja joiden tavoittaminen on tästä syystä vaikeaa.

Valvonnan kohdentaminen organisaatiomuutosta läpikäyvään 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 työsuojeluvalvonnalla vaikutetaan työpaikan turvallisuusjohtamiseen ja työolosuhteisiin. Peruslähtökohta on, että valvonnassa vaikutetaan aina turvallisuusjohtamiseen. Turvallisuuden johtamisen toimivuus todennetaan valvomalla työolosuhteita.

Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvollisuus työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Johdon sitoutumisen ja henkilöstön yhteistyön ohella myös työsuojeluhenkilöstön aktiivisuudella on merkitys organisaation turvallisuustoiminnan kehittämistyön onnistumisessa (Levine ym. 2012). Lisäksi työterveyshuollon asiantuntemus on monelle työpaikoille ensisijaisen tärkeä keino työolosuhteiden kehittämisessä.

Useilla toimialoilla on järjestetty turvallisuuskilpailuita ja turvallisuusjohtamisen kehittämistä on saatu hyviä kokemuksia myös yrityksen tuottavuuden kehittämisen näkökulmasta. Ennakoiva työ turvallisuusjohtamisessa ja sitä tukevat järjestelmät ovat yleisesti käytössä ainakin isommissa yrityksissä (vaaratilanneilmoitukset, turvallisuuskierrokset, turvallisuusvarit, suojauskäytännöt, turvallisuusperehdytys) ja niistä koetaan olevan hyötyä. Ne ovat myös yksi keino osoittaa ja välittää johdon sitoutumista työturvallisuuteen. Yritysten välillä on kuitenkin toimialasta riippumatta suuria eroja.

Yleensä asia on paremmin kunnossa niissä yrityksissä, joissa työturvallisuustyötä on tehty pidempään ja asia on sisäistetty. Näissä yrityksissä on määritelty mm. esimiesten työturvallisuusvastuut, tehtävät ja perehdyttäminen. Esimiesten perehdyttämisessä työturvallisuusvastuusiin on kuitenkin usein puutteita, ja perehdyttäminen on usein samaa yleisperehdytystä kuin muillakin. Työnjohtajat ja lähiesimiehet ovat tyypillisesti hyvin sitoutuneita työturvallisuuteen ja kantavat huolta työntekijöistään. Keskijohto ei aina ole sitoutunut turvallisuustyöhön, eivätkä työnjohtajat saa sieltä tarvitsemaansa ohjausta ja tukea työturvallisuustyöhönsä.

### 3.2.1 Työterveyshuolto

Vuonna 2012 yhteensä 44 496 työnantajaa haki Kelalta korvausta työterveyshuollon järjestämisestä. Hakemuksia lähetettiin yhteensä 45 611 kappaletta. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli vuonna 2012 yhteensä 73 791 työnantajayritystä, joten niistä vain 60 % haki korvausta työterveyshuollon järjestämisestä. Hakemuksien jakautuminen työterveyshuollon kohteena olevan työntekijämäärän mukaan on esitetty alla olevassa taulukossa 9. Taulukon lukuja ei suoraan voi verrata yrityskokoon, sillä yrityksellä voi olla useita työterveyshuoltosopimuksia, esimerkiksi eri paikkakunnilla.

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

HAKEMUKSIA YHTEENSÄ	TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ					
	1-9	10-19	20-99	100-499	500-1 499	1 500-
45 611	28 724	7 315	7 345	1 696	362	169

Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksen mukaan 83 % palkansaajista on työterveyshuollon piirissä. Kelan korvaustietojen mukaan työnantajan järjestämän työterveyshuollon piirissä oli vuonna 2012 kaikkiaan 1 853 700 työntekijää, eli noin 86 % palkansaajista. Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palvelujen piirissä oli 1 746 300 palkansaajaa. Kattavuuteen vaikuttaa mm. se, että osa pienistä työnantajista ei ole järjestäneet työntekijöilleen lainkaan työterveyshuoltoa. Toisaalta osa lähinnä pienistä työnantajista ei hae Kelasta korvauksia työterveyshuollon kustannuksista.

Vuonna 2013 Kela maksoi korvauksia 21 400 yrittäjän saamista terveyshuollon palveluista. Osa työnantajan asemassa olevista yrittäjistä hakee työterveyshuoltokorvauksen kuitenkin käyttäen työnantajan korvausmenettelyä. Tällöin heidän kustannuksensa tilastoituvat työnantajan työterveyshuoltoon. Koska työnantajien työterveyshuollon tilastot valmistuvat vuotta myöhemmin kuin yrittäjien tilastot, on työnantajien työterveyshuollosta tällä hetkellä käytössä vasta vuoden 2012 tiedot. Kun myös työnantajan työterveyshuollon korvausmenettelyä käyttäneet yrittäjät lasketaan mukaan, sai yrittäjien työterveyshuoltopalveluja vuonna 2012 kaikkiaan 46 500 yrittäjää. Työterveyshuoltopalveluja saaneista yrittäjistä kolme neljästä toimii maaja metsätaloudessa.

Työpaikkaselvityksestä on tullut yhä tärkeämpi osa työterveyshuoltoa. Vuonna 2012 työpaikkaselvityksiin käytettiin 490 000 tuntia, mikä oli kaksi kertaa enemmän kuin vuonna 2002. Työpaikkaselvitysten kustannukset vuonna 2012 olivat 39,5 miljoonaa euroa, mikä oli 13,9 % enemmän kuin vuotta aiemmin. Vuonna 2012 työnantajan järjestämän työterveyshuollon hyväksytyt kustannukset olivat yhteensä 733 miljoonaa euroa, mikä oli 7,2 % enemmän kuin edellisvuonna. Kustannuksista 291 miljoonaa aiheutui ehkäisevän työterveyshuollon palveluista ja 442 miljoonaa euroa sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palveluista. Sairaanhoidon kustannukset kasvoivat edellisvuodesta 5,7 %. Työpaikkaselvityksen perusteella on tehty toimenpide-ehdotuksia 88,4 %;ssa tapauksista. (Kela 2014) Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksen mukaan työterveyshuollon piirissä olevista vastaajista 53 % koki saaneensa työterveyshuollon kautta tukea työkykynsä ylläpitämiseen.

Vuoden 2013 Työolotutkimuksessa on kysytty, onko vastaajien mielestä vuokratyöntekijöillä yhtä hyvät työterveyspalvelut kuin muillakin työntekijöillä. Kysymykseen ovat vastanneet ne työlliset, joiden työpaikalla käytetään vuokratyövoimaa (n=1 194). Kyselyn mukaan vuokratyövoimaa käyttävillä työpaikoilla ollaan usein sitä mieltä, että vuokratyöntekijöiden työterveyspalvelut ovat heikkommat kuin muilla työntekijöillä. Kolmanneksen mielestä väite yhtä hyvistä työterveyspalveluista ei pitänyt joko ollenkaan paikkaansa (n=284) tai ei juurikaan pitänyt paikkaansa (n=144). Yhtäläiset työehdot muiden työntekijöiden kanssa eivät siis aina koske vuokratyöntekijöitä.

### 3.2.2 Työpaikkojen työsuojeluhenkilöstö

Työpaikkojen työsuojeluhenkilöstön kattavuutta voidaan arvioida vertaamalla työsuojeluhenkilörekisteriin tiedot ilmoittaneiden yritysten määrää maan yritysten kokonaismäärään. Luokiteluerosta johtuen vertailu ei kuitenkaan ole täysin luotettavaa. Työsuojelurekisterin luokitte-

lussa ei mm. erotella yrityksiä muista työpaikoista (esim. julkiset organisaatiot). Lisäksi kokoluokittelu on Tilastokeskuksen luokittelusta poikkeava. Taulukossa 10 on esitetty vertailu työsuojeluhenkilöstönsä yhteystiedot ilmoittaneiden yritysten määrästä yritysten kokonaismäärään.

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

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

Yli 50 henkeä työllistävien yritysten osalta Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämässä työsuojeluhenkilörekisterissä on 1 157 yritystä enemmän kuin Tilastokeskuksen mukaan kyseisissä kokoluokissa on yrityksiä. Jos nämä olisivat kokoluokissa 20 - 49 olevia yrityksiä, niin kyseisen luokan vaje supistuisi 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 työsuojelutoimikuntaa

Alueittain työsuojeluhenkilörekisteriin ilmoitetut työsuojelun yhteistoimintatyöpaikat on esitetty taulukossa 11.

Taulukko 11. Työsuojeluhenkilörekisteriin ilmoitetut työsuojelun yhteistoimintatyöpaikat

TYÖSUOJELUN VASTUUALUE	TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA- TYÖPAIKKOJA
Etelä-Suomi	6282
Lounais-Suomi	1947
Länsi- ja Sisä-Suomi	3059
Itä-Suomi	1711
Pohjois-Suomi	2092

Kelalta työterveyshuollon kustannuksista korvauksia hakeneista yrityksistä työsuojeluvaltuutettu 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 pienimmissä yrityksissä hyödynnettyä. Alle 10 hengen yrityksissä ei useinkaan valita työsuojeluvaltuutettua. Suuri osa näistä yrityksistä ei myöskään ole järjestänyt työterveyshuoltoa tai työterveyshuolto ei ainakaan ole toiminut niin aktiivisesti, että toiminnasta olisi syntynyt niin paljon kuluja, että yritys hakisi niistä korvausta Kelalta.

### 3.2.4 Valvonnan havainnot

Turvallisuuden johtamisen käytännöt vaihtelevat kovasti eri yritysten välillä. Parhaimmat käytännöt ovat yleensä kansainvälisesti toimivilla yrityksillä, mutta myös puhtaasti suomalaisia yrityksiä kuuluu tähän joukkoon. Turvallisuusjohtamistavoiltaan ”keskikastiin” kuuluvat yritykset, jotka usein ovat järjestäytyneet työnantajaliittoihin ja joissa lakisääteiset vaatimukset on toteutettu. Kuitenkin työturvallisuuden käytännön toteutuksessa on usein puutteita, eikä esimerkiksi riskien arvioinnin perusteella havaittuja puutteita ole korjattu. Keskeisessä roolissa turvallisuuskäytäntöjen levittämisessä on keskijohto, jolloin turvallisuusjohtamisen toimivuus yrityksessä on vahvasti henkilösidonnaista, eikä esim. toimialaan liittyvää.

Kolmannen ryhmän muodostavat yritykset, joissa työolosuhteet eivät yleensä ole lainsäädännön mukaisia ja joissa ei turvallisuusjohtamista juuri ole käytössä. Työolosuhteita ja turvallisuuden johtamiskäytäntöjä muutetaan yleensä vasta viranomaisten sitä vaatiessa. Pienissä yrityksissä ei lainsäädännön pohjalta ole valittava työsuojeluvaltuutettua, eikä siten yleensä ole työpaikkojen työsuojelun henkilöstöä hoitamassa työsuojeluasioita. Pienillä työpaikoilla on myös eniten puutteita työterveyshuollon järjestämisessä, joten tämäkään ryhmä ei ole työpaikkaselvityksillään ja suunnitelmillaan kehittämässä työpaikan työsuojelutyötä.

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

Työterveyshuoltoa on vuonna 2014 käsitelty yli 10 000 tarkastuksella. **Työterveyshuollon keskeinen rooli** on ehkäisevässä työssä tukea asiantuntemuksellaan työnantajan turvallisuusjohtamista. Ongelmana on, että vaikka yrityksellä on kattava työterveyshuoltosopimus, ei palvelujen tarjoaja välttämättä toimi lain tarkoittamalla tavalla eikä sopimuksesta saada konkreettista hyötyä yrityksessä. Toisaalta työpaikat eivät myöskään osaa hyödyntää työterveyshuollon palveluita turvallisuusjohtamisensa tukena. Työterveyshuollon osalta eniten puutteita esiintyy työpaikkaselvityksissä. Työpaikkaselvitykset

- joko puuttuivat kokonaan
- olivat vanhentuneita
- ne eivät kattaneet työpaikan kaikkia työtehtäviä ja työolosuhteita
- työn ja työolosuhteiden terveydellisen merkityksen arvioinnit puuttuivat.

**Työpaikkaselvitysten** laadussa ja asiasisällössä esiintyy huomattavaa vaihtelua eri palveluntuottajien kesken. Työterveyshuollolla ei aina ole osaamista tunnistaa työpaikan vaaratekijöitä (mm. ammattitaudit, koneisiin ja laitteisiin liittyvät tapaturmavaarat, psykososiaalinen kuormitus, kemikaalit). Työterveyshuollolta voi myös puuttua uskallusta ottaa kantaa työpaikalla esiintyviin mahdollisiin terveyshaittoihin. Työterveyshuollon lääkärit eivät ole aina tutustuneet työpaikkoihin ja siellä tehtäviin työtehtäviin. Tämä heikentää myös mm. työntekijän työkyvyn arviointia suhteessa työpaikan olosuhteisiin 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 työpaikkaselvityksessä 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)
- lyhyissä työsuhteissa olevia työntekijöitä ei ole huomioitu terveystarkastuksia määriteltäessä
- tiedon kulusta ja siihen liittyvistä vastuista ei ole sovittu

Työterveyshuollon asiantuntemus jää yleensä hyödyntämättä erityisesti vuokratyössä ja yhteisillä työpaikoilla, sillä työpaikkaselvityksen tiedot eivät yleensä siirry muille samoissa tiloissa työskenteleville yrityksille. Vuokratyötä tarjoavien yritysten työpaikkaselvitykset oli useimmiten tehty toimistoihin, eivätkä ne kattaneet vuokratyöntekijöitä.

Työnantajien tiedonpuutteesta aiheutuen työterveyshuollon järjestämisessä on havaittu puutteita erityisesti kausitöissä (ruuhkahuiput, kesäkahvilat ym.). Useilla aloilla (esim. kauppa, siivous, ravintola-ala, rakennus, kuljetus) on myös havaittu, että työterveyshuoltopalvelut ovat erilaiset työsuhteen muodosta riippuen ja palveluita tarjotaan lähinnä kokoaikaisille, vakituisille työntekijöille tai työterveyshuoltopalveluiden piiriin pääsee vasta tietyn määräajan (esim. 4 kk työskentelyn) jälkeen.

### 3.2.5 Sidosryhmien näkemys

Turvallisuusjohtaminen nähtiin edelleen tärkeimpänä vaikuttamiskohteenä, koska varmistamalla toimivat hallintajärjestelmät, saadaan laajempaa vaikuttavuutta työpaikkojen työolosuhteissa. Esimiesten työsuojeluvastuiden osaamisessa ja hallinnassa koettiin olevan puutteita ja aihetta toivottiin nostettavan esille viestinnässä. Kohdassa 3.1 mainittu ketjujen ja konsernien valvonta nostettiin esille erityisesti turvallisuusjohtamisen käytännön haasteiden kautta.

Työsuojelun perusrakenteissa (työsuojeluyhteistoiminta, riskien arviointi, työsuojelun toimintaohjelma, työterveyshuolto) todettiin edelleen olevan puutteita. Erityisesti työsuojeluyhteistoiminnan tason heikkenemisestä oltiin huolissaan. Perusasiat on siis edelleen pidettävä mukana sekä valvonnassa että viestinnässä. Työterveyshuollon osalta valvontaa toivottiin erityisesti työterveyshuollon sisältöihin ja ennaltaehkäisyyn vahvistamiseen. Lisäksi yhteistyö aluehallintovirastojen peruspalvelut, oikeusturva ja lupa-asiat -vastualueen kanssa nähtiin tärkeänä, koska usein työterveyshuollon puutteet eivät riipu työnantajasta vaan työterveyshuollon kyvystä tarjota palvelua.

### 3.2.6 Johtopäätökset

Turvallisuuden johtamiseen vaikuttaminen on edelleen työsuojeluvalvonnan keskeinen tavoite. On kuitenkin tärkeää käydä läpi ne hallintajärjestelmät, joihin valvontaa kohdennetaan, jotta valvonta on mahdollisimman vaikuttavaa. Yhteisten työpaikkojen valvonnassa työterveyteen ja -turvallisuuteen tiedon välittäminen ja muiden yritysten välittämän tiedon hyödyntäminen tulee erityisesti ottaa valvonnan kohteeksi.

Työsuojeluviranomaisen käyttämien mittareiden avulla työpaikoille voidaan tarjota vertailutietoa oman työympäristön tilasta suhteessa muihin. Tämä edellyttää kuitenkin mittareiden sisältöjen tarkistamista ja yhdenmukaista käyttöä.

Työturvallisuuden positiivisten vaikutusten esille tuominen ja keskusteleva valvontaote koetaan edelleen vaikuttavimmaksi tavaksi edistää työturvallisuutta työpaikoilla. Sanktioiden käytöllä on kuitenkin valvonnassa oma tärkeä roolinsa.

Sekä työpaikan oman työsuojaus henkilöstön, 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 täyttämiseen 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

Taulukkoon 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)

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

\* suhteessa omaan työkykyyn

### 4.1 Työtapaturmat

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

Vertailut on tehty vuonna 2013 sattuneiden vähintään neljän päivän poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien osalta, jos muuta ei ole mainittu, koska tapaturmasta ilmoittamisessa ja hoitoon hakeutumisessa on vaihtelua, eivätkä aivan kaikki lievät vahingot tule järjestelmällisesti vakuutusyhtiöiden tietoon. Pienet viiltohaavat ovat esimerkki lievästä loukkaantumisesta, johon usein riittävä apu saattaa löytyä työpaikan omasta ensiapukaapista. Joissakin töissä sen sijaan jo pienet käsien haavat voivat aiheuttaa työkyvyttömyyden.

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

noin 3,5 % edellisvuotta pienempi. Korvatuista tapaturmista noin 21 500 oli työmatkatapaturmia, joita tapahtui noin 4 % edellisvuotta vähemmän. Lisäksi kuolemaan johtaneiden työtapaturmien määrä laski selvästi, kun työpaikkatapaturmissa kuoli ennakoarvion mukaan 20 työntekijää (28 vuonna 2012). Työmatkatapaturmissa kuoli 12 työntekijää (20 vuonna 2012).

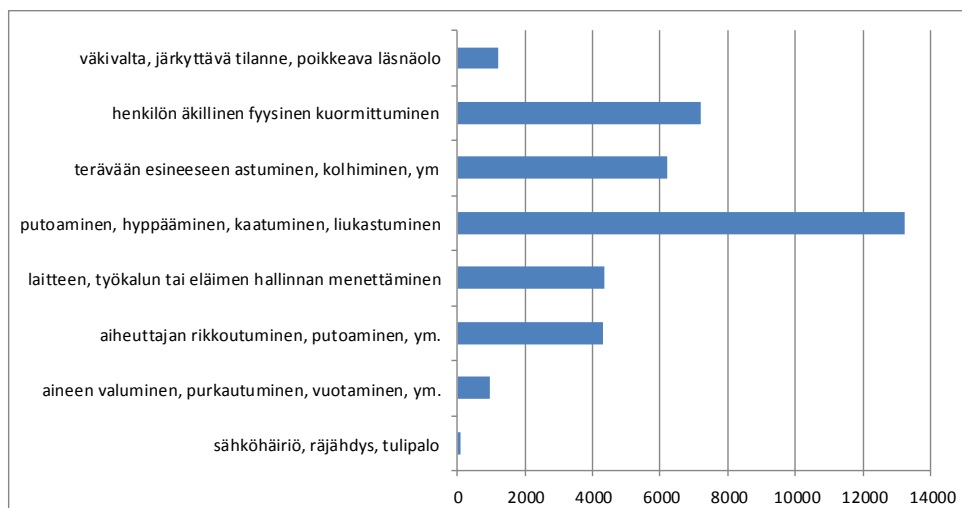
Vähintään 4 päivän poissaoloon johtaneista työpaikkatapaturmista 86 % sattui oman työnantajan ja 8 % jonkun muun, kuin oman työnantajan hallinnoimissa tiloissa. Aluekohtaiset jakaumat on esitetty taulukossa 13. Sattumispaikkaa kuvaajaan muuttuun liittyvä kuitenkin muuta tapaturma-aineistoa suurempia epävarmuustekijöitä. (Tapaturmapakki 15.1.2015)

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

	ESAVI	ISAVI	LSAVI	ISAVI	LSSAVI	PSAVI
<b>oman työnantajan hallinnoima työpiste</b>	86 %	86 %	88 %	86 %	87 %	86 %
<b>työpiste, jota hallinnoi muu kuin oma työnantaja</b>	8 %	8 %	6 %	8 %	7 %	7 %
<b>muu työpiste</b>	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	8 %
<b>ei tietoa</b>	4 %	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %

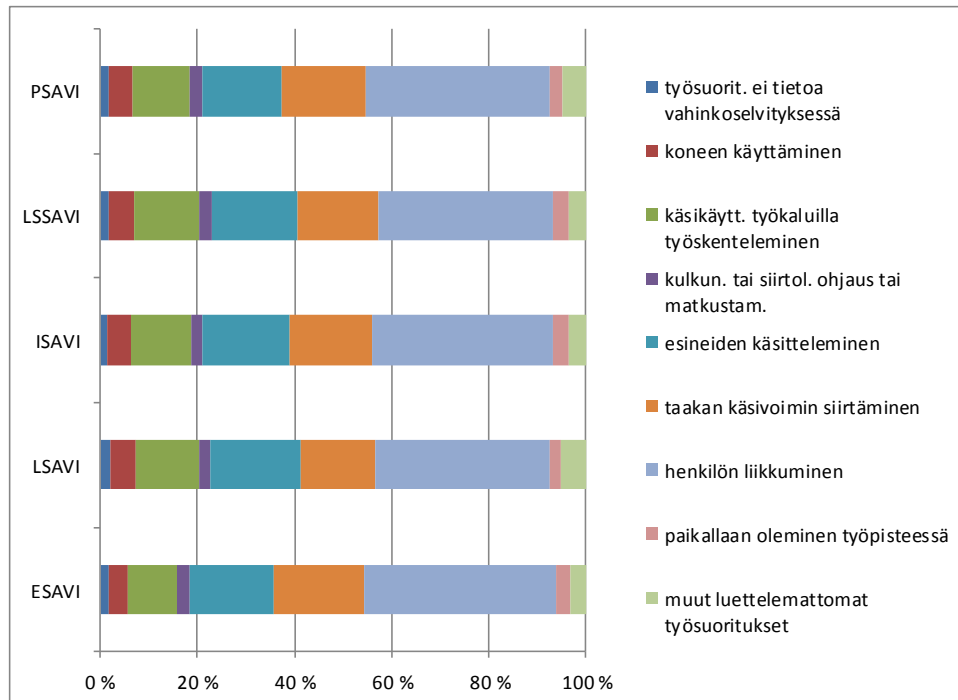
Lähes kolmasosa työpaikkatapaturmista on kaatumisia. Fyysinen kuormittuminen ja terävään esineeseen satuttaminen aiheuttavat molemmat reilun 15 % tapaturmista. (Kuva 4) Tapaturmaa edeltävän poikkeaman osalta alueittaisissa tiedoissa ei ole merkittäviä eroja. Tapaturmia edeltävät työsuorituksen on kuvattu alueittain kuvassa 5. Henkilön liikkuminen erottuu kuvassa selkeästi suurimpana ryhmänä. Kaatumistapaturmien yleisyys näkyy myös tapaturmien aiheuttajissa. Tapaturmien tyypillisimpiä aiheuttajia ovat:

- kulkuväylät, alustat, maa, ovet, seinät ym. (25,9 % tapauksista)
- materiaalit, esineet, tuotteet, sirpaleet (19,3 %)
- ihmiset, eläimet, kasvit 7,7 %
- käsityökalut 6,3 %
- kiinteät portaat, katot, aukot, parvekkeet ym. (4,4 %)
- käsikäyttöiset konetyökalut (2,6 %)



Kuva 4. Tapaturmaa edeltäneet poikkeamat (Tapaturmapakki 15.1.2015)



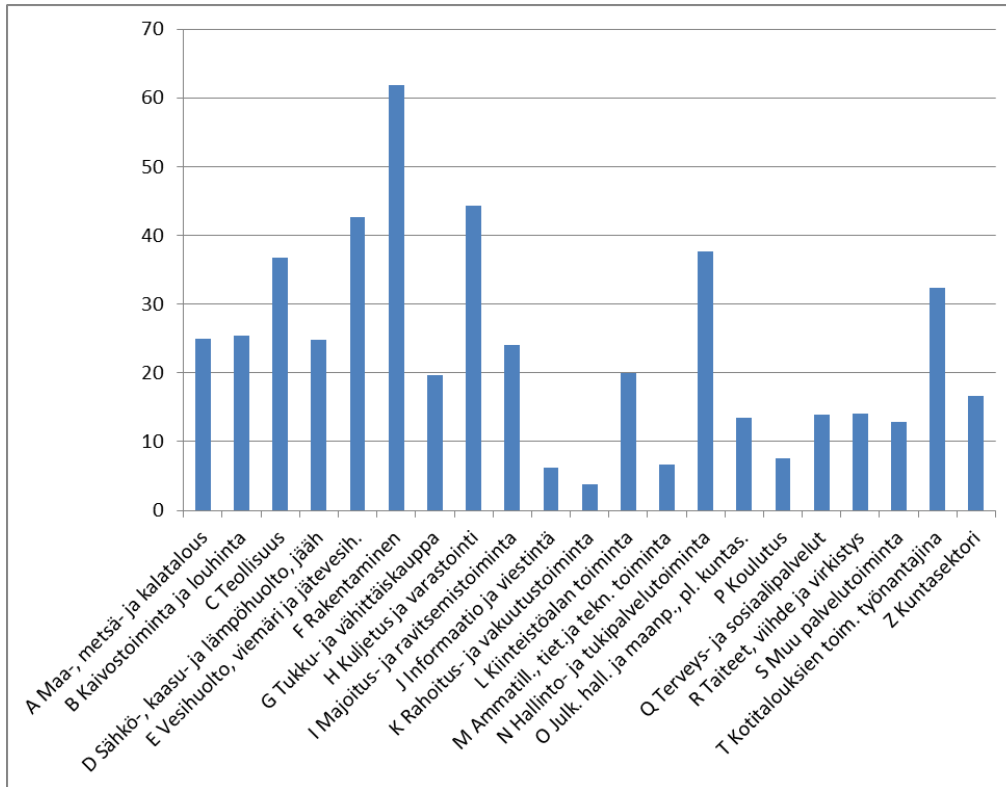


Kuva 5. Tapaturmaa edeltävien työsuoritusten jakaumat alueittain (Tapaturmapakki 15.1.2015)

#### 4.1.1 Toimialavertailu

Herkimmin taloustilanteeseen reagoivilla toimialoilla on yleensä korkeat tapaturmataajuustasot. 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.)

Samat toimialat ovat tapaturmataajuuksien kärkipäässä vuodesta toiseen. Teollisuuden keskiarvoon verrattuna rakentamisen tapaturmataajuus on lähes kaksinkertainen. Samalle taajuustasolle rakentamisen kanssa nousevat teollisuuden alatoimialoista nahan ja nahkatuotteiden valmistus, sahatavaran ja puutuotteiden valmistus sekä metallituotteiden valmistus. Kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla tapaturmataajuus kulkee samoissa luokissa hallinto- ja tukipalvelutoiminnan tapaturmataajuuden kanssa. Kuvassa 6 on esitetty vähintään 4 päivän poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien taajuudet päätoimialoilla vuonna 2013.



Kuva 6. Vähintään 4 päivän poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien taajuudet toimialoittain vuonna 2013 (Lähde: Tapaturmapaketti 29.12.2014)

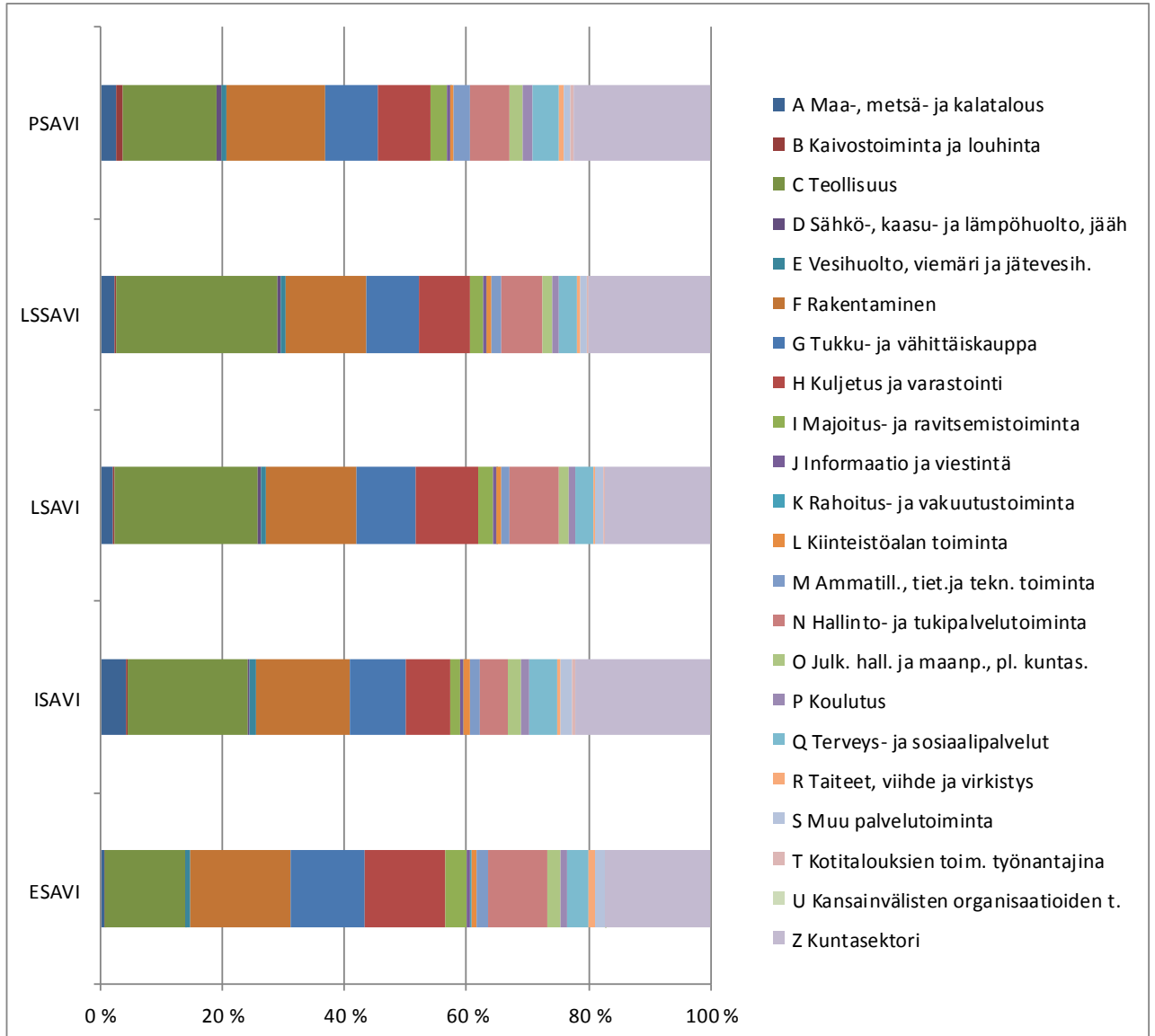
Toimialojen sisällä on hyvin monenlaisia ja tapaturmaisuudeltaan erilaisia tehtäviä. Myös saman toimialan sisällä yritysten turvallisuustasoissa on suuria eroja. Esimerkiksi rakennus-alalla, jossa taajuudet ovat yleisellä tasolla korkeat, on myös yrityksiä ja työmaita, joiden tapaturmaluvut ovat hyvinkin matalat. Näin pelkkien toimialojen perusteella tehtävät työsuojelutarkastukset eivät ole sinällään mielekkäitä, vaan myös yritysten tasoon kannattaa kiinnittää huomiota.

Työpaikkatapaturmataajuutta tarkasteltiin toimialojen pääluokkien lisäksi tarkemmalla tasolla. Tapaturma-alttiimmiksi toimialoiksi vuoden 2013 tietojen perusteella nousivat posti- ja kurieritoiminta, nahan ja nahkatuotteiden valmistus, talonrakentaminen sekä kiinteistön- ja maisemanhoito. Taulukossa 14 on esitetty ne toimialat, joissa vähintään neljän päivän poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien taajuus oli yli 14.

Taulukko 14. Tapaturma-altteimmat toimialat (TOPL2) vähintään 4 päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden työpaikkatapaturmien mukaan (Lähde: Tapaturmapakki 29.12.2014)

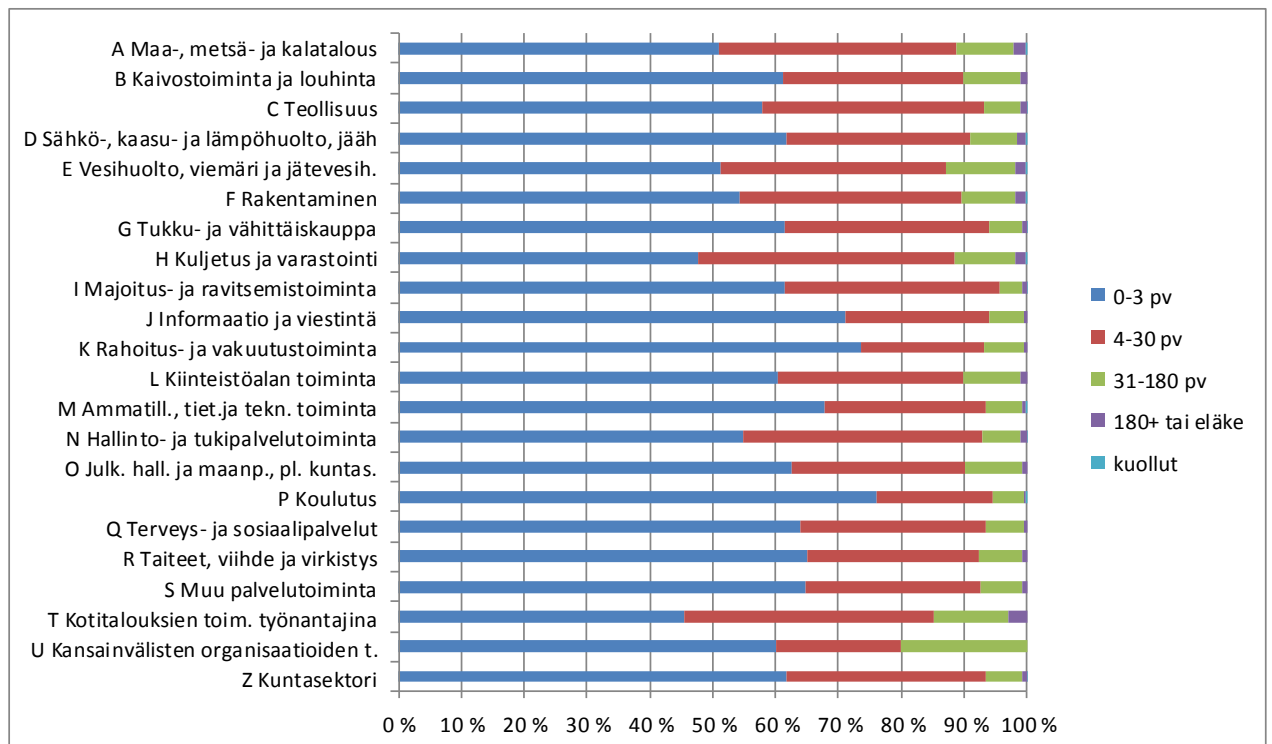
TOIMIALA	TAPATURMA-TAAJUUS	TAPATURMIEN LUKUMÄÄRÄ
<b>A Maatalous, metsätalous ja kalatalous</b>		
01 Kasvinjalostus, kotieläin- ja riistatalous	16,0	386
<b>C Teollisuus</b>		
10 Elintarvikkeiden valmistus	21,1	1121
15 Nahan ja nahkatuotteiden valmistus	28,0	46
16 Sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistus	25,9	861
22 Kumi- ja muovituotteiden valmistus	17,7	375
23 Muiden ei-metall.mineraalituotteiden valmistus	22,4	513
24 Metallien jalostus	15,2	357
25 Metallituotteiden valmistus	23,6	1 534
29 Moottoriajoneuvojen, perävaunujen valm.	20,1	231
<b>E Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito</b>		
38 Jätteen keruu, käsittely ja sij., kierrätys	18,8	203
<b>F Rakentaminen</b>		
41 Talonrakentaminen	33,6	2 602
42 Maa- ja vesirakentaminen	14,3	394
43 Erikoistunut rakennustoiminta	28,7	3 302
<b>G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus</b>		
45 Moottoriajoneuvojen ja -pyörien tukku- ja vähittäiskauppa	16,9	958
<b>H Kuljetus ja varastointi</b>		
49 Maaliikenne ja putkijohtokuljetus	24,6	2 340
52 Varastointi ja liikennettä palveleva toim.	20,3	835
53 Posti- ja kuriiritoiminta	37,5	969
<b>N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta</b>		
77 Vuokraus- ja leasingtoiminta	14,6	97
78 Työllistämistoiminta	26,7	1 269
81 Kiinteistön- ja maisemanhoito	27,8	1 520
<b>Q Terveys- ja sosiaalipalvelut</b>		
87 Sosiaalihuollon laitospalvelut	16,6	786

Työpaikkatapaturmien määrällinen jakautuminen eri toimialoille on esitetty kuvassa 7. Jakamaan vaikuttaa toimialojen erilaisen tapaturmaisuuksensa lisäksi työntekijöiden jakautuminen toimialoille (kuva 3, s.10).



Kuva 7. Vähintään 4 päivän poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien jakautuminen toimialoille alueittain 2013 (Lähde: Tapaturmapakki 15.1.2015)

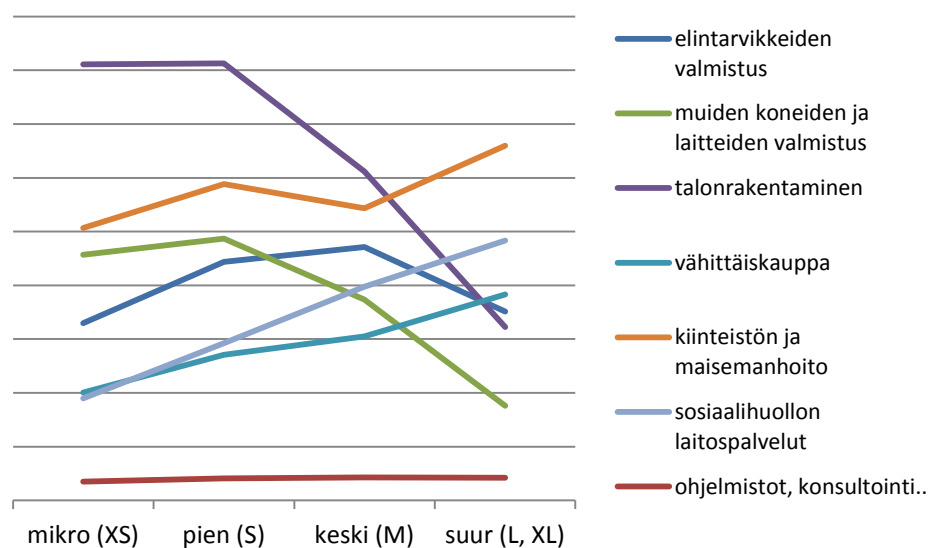
Työpaikkatapaturmien määrän ja taajuuden lisäksi myös niiden keskimääräinen vakavuus vaihtelee merkittävästi toimialojen välillä. Työpaikkatapaturmien jakautuminen vakavuuden mukaan päätoimialoilla on esitetty kuvassa 8.



Kuva 8. Työpaikkatapaturmien vakavuuden jakautuminen päätoimialoilla vuonna 2012. (Lähde: Tapaturmapakki 28.4.2014)

#### 4.1.2 Yrityskoko

Yrityskoolla ei tapaturmavakuutuslaitoksen alustavan selvityksen mukaan ole suoraa yhteyttä tapaturmariskiin. Muutamien toimialojen tapaturmataajuus suhteessa yrityskokoon on esitetty kuvassa 9. Tapaturmataajuuden luotettava määrittäminen suhteessa yrityskokoon edellyttää kuitenkin lisäselvityksiä.



Kuva 9. Yksityisen sektorin palkansaajien työpaikkatapaturmien karkea taajuussuhde eräillä toimialoilla yrityksen kokoa hahmottavan yritystoiminnan tyyppiluokituksen luokan mukaan (keskiarvo jaksolta 2010-2012)

### 4.1.3 Tapaturmien vakavuus

Vaikka työpaikkatapaturmien kokonaismäärä ei viime vuosina ole merkittävästi alentunut, on tapaturmien keskimääräinen vakavuus laskenut. Lyhyiden, enintään 3 päivää kestävien työkyvyttömyysjaksojen määrät ovat kasvaneet, mutta pidempien työkyvyttömyysjaksojen määrät ovat laskeneet. Vuonna 2013 yli 60 % kaikista työpaikkatapaturmista johti alle 4 päivän poisaloon. Kuvassa 10 on eritelty työpaikkatapaturmat työkyvyttömyyden keston mukaan vuosina 2005–2013 ja taulukossa 15 on esitetty tarkemmat tiedot vuodelta 2013.



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		KUOL- LUT	YHT.
	lkm	%	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

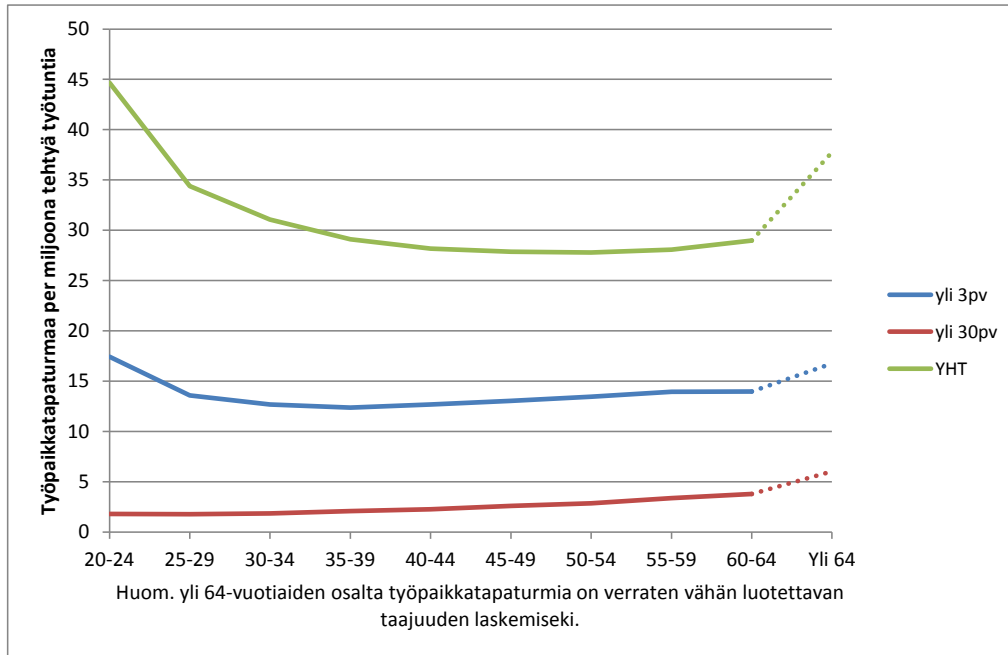
### 4.1.4 Työntekijän ominaisuuksien vaikutus työtapaturmiin

#### Ikä

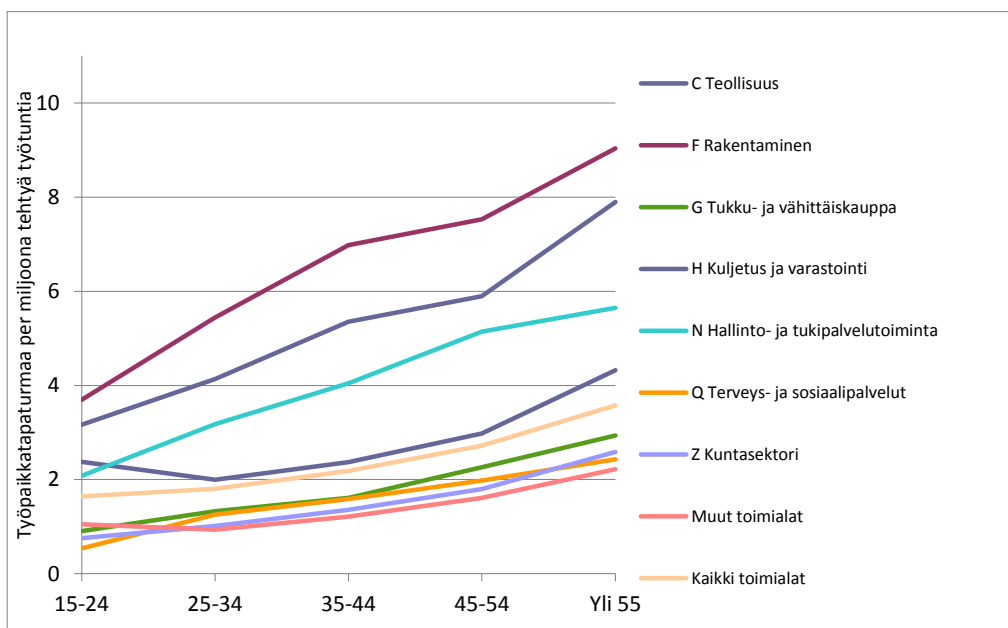
Parikymppisille työntekijöille sattuu paljon lieviä tapaturmia. Korkein työpaikkatapaturmataajuus on 20–24-vuotiailla työntekijöillä, joille sattuu noin 45 työpaikkatapaturmaa/miljoona työtuntia. Taajuusluku laskee aina noin 55 ikävuoteen asti, mistä alkaen taajuus taas nousee. Työpaikkatapaturmista aiheutuvien työkyvyttömyyksien keskimääräinen kesto puolestaan kasvaa iän myötä. (kuva 11) Samoin vakavien tapaturmien taajuudet nousevat iän myötä.

Toimialoittain tarkasteltuna suurin taajuus vakavissa työpaikkatapaturmissa on rakentamisen toimialalla (kuva 12).

Nuorten vähäisempi työkokemus voi selittää osaltaan lievien tapaturmien suhteellisen suurta osuutta. Eläkkeelle siirtymisen nouseminen ja iäkkäämpien työntekijöiden lukumäärän kasvu selittävät osan iäkkäämpien työpaikkatapaturmien lukumäärän kasvusta. Iäkkäämmille työntekijöille sattuu useammin vakavia, yli 30 vuorokautta työkyvyttömyyttä aiheuttavia työpaikkatapaturmia. Työuran eri vaiheissa voi työn luonne myös muuttua, mikä osaltaan vaikuttaa vahinkojen vakavuuteen ja ikäryhmien tapaturmataajuuksiin. (Tapaturmavakuutus -lehti 2/2014)



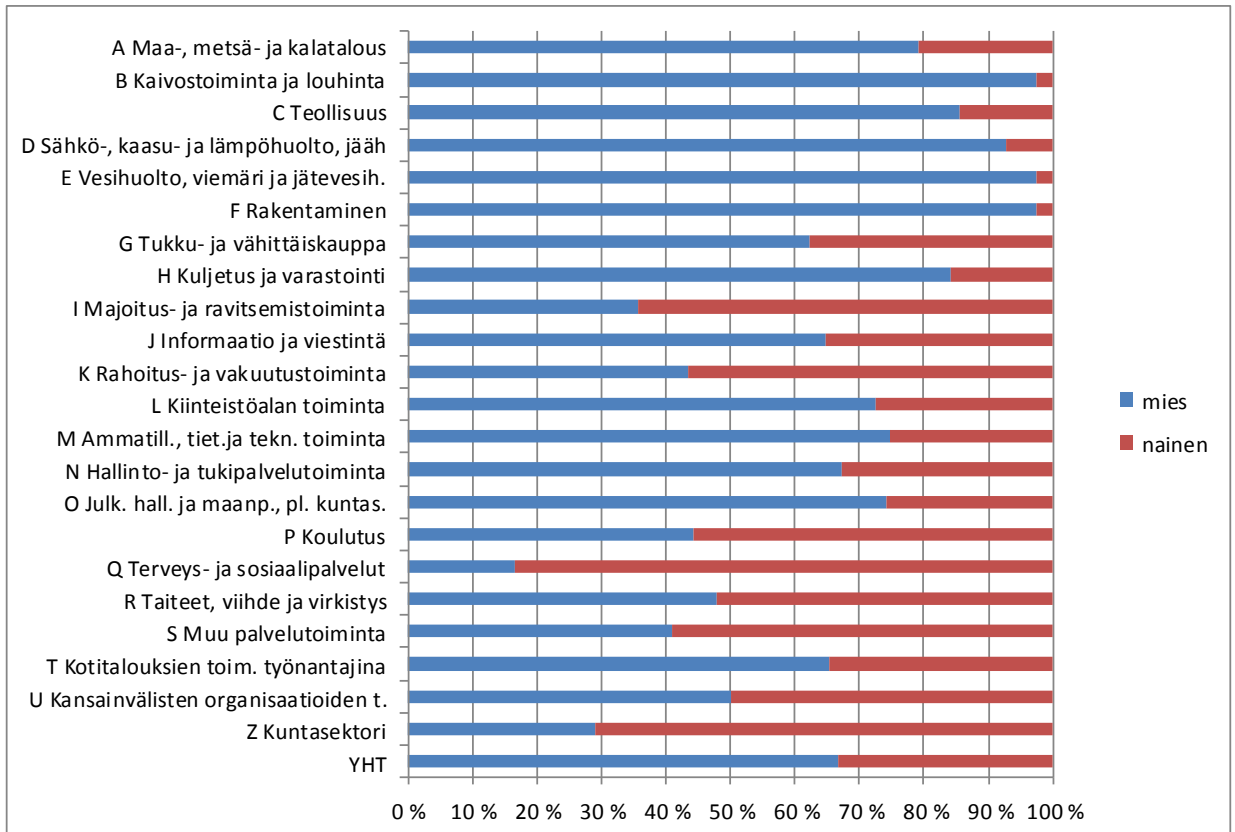
Kuva 11. Työpaikkatapaturmien taajuudet eri ikäluokissa



Kuva 12. Yli 30 päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden työpaikkatapaturmien taajuudet toimialoittain eri ikäluokissa (Lähde: Tapaturmavakuutus -lehti 2/2014)

## Sukupuoli

Työpaikkatapaturmien jakautuminen toimialoittain eri sukupuolten välille on esitetty kuvassa 13. Vähintään neljän päivän poissaoloon johtaneista työpaikkatapaturmista miehille sattuu noin kaksi kolmasosaa. Miesten työpaikkatapaturmat ovat myös keskimäärin hieman vakavampia kuin naisten (Taulukko 16). Tähän saattaa osaltaan vaikuttaa naisvaltaisten alojen (esim. terveydenhuolto, elintarvikeala) korkeampi hygieniavaatimus ja sen myötä esimerkiksi pienten viiltohaavojen ilmoittamisherkkyys.



Kuva 13. Vähintään 4 päivän poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien jakauma sukupuolten välillä toimialoittain (Tapaturmapakki 15.1.2015)

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

SUKUPUOLI	0-3 PV		4-30 PV		31-180 PV		180 + TAI ELÄKE		KUOLLUT
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	
Mies	39 089	57,0	23 708	34,5	5 001	7,3	797	1,2	29
Nainen	22 726	61,8	11 714	31,8	2 111	5,7	227	0,6	3

## Kansallisuus

Eri maissa tehtyjen tutkimusten mukaan ulkomaalaisille työntekijöille sattuu noin kaksi kertaa enemmän työtapaturmia kuin kantaväestölle. Suomessa yksi syy tapaturmille on ulkomaalaisten työntekijöiden sijoittuminen fyysisiin, raskaisiin ja jopa vaarallisiin töihin. Ulkomaalaisten työntekijöiden tapaturmista ei kuitenkaan ole saatavissa vertailutietoa, sillä tapaturmien määrää 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-alttiudella ei ole eroa kantaväestön ja ulkomaalaistaustaisten kuljettajien osalta, kun työolosuhteet ovat samat. Tutkimushetkellä kolmasosa HKL:n bussinkuljettajista oli syn-typerältään ulkomaalaisia. (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 tapaturmaisuuden lisäksi toimialojen sisäiset erot ovat suuria. Perinteisesti tapaturmavaaralliset toimialat, kuten rakentaminen ja teollisuus ovat yhä tapaturmatilastojen kärjessä. 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 kuvaa sitä työympäristöä, jossa työtä tehdään.

Merkittävin yksittäinen tapaturmaryhmä ovat edelleen kaatumiset, joihin voidaan vaikuttaa hyvin yksinkertaisilla tavoilla: huolehtimalla työpaikan siisteydestä ja liukkauden torjunnasta. Työväestön ikääntyessä ja fyysisen toimintakyvyn heikentyessä erityisesti kaatumistapaturmat tulevat todennäköisesti lisääntymään ja aiheuttavat pidempiä työstä poissaoloja.

Epätyypillisten työsuhteiden, lyhyiden työsuhteiden ja sijaisuuksien vuoksi työntekijöiden perehdyttämiseen ja työturvallisuuteen ei pystytä kaikilla työpaikoilla kiinnittämään riittävästi huomiota. Työympäristön vaihtuessa usein, perehdyttämisen kannustimet työnantajalle ovat puutteelliset ja työntekijän perehtyminen työn ja työympäristön turvallisuuteen jää vähäiseksi. Puutteellinen ohjeistus lyhytaikaisissa työsuhteissa lisää työpaikkatapaturmien riskiä. Myös esimerkiksi kodinhoitajilla, maatalouslomittajilla sekä rakennusalalla alihankintatyötä tekeville työpaikka vaihtuu useasti samankin päivän aikana. Työympäristön vaihdokset näissä tapauksissa lisäävät työntekijöiden tapaturmariskiä, sillä työntekijät eivät tunne työympäristöjään riittävän hyvin suojautuakseen vaaroilta. (Työelämä 2025)

#### 4.1.6 Valvonnan 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 lisääntyessä työnantajan toimiala ei välttämättä kuvaa sitä työympäristöä, jossa tapaturmat sattuvat. Joissain tapauksissa on myös havaittu, että tapaturmavaarallisia töitä ulkoistetaan alihankkijoille.

Työtapaturmavaarojen selvityksessä ja arvioinnissa on edelleen merkittäviä puutteita erityisesti pienemmissä yrityksissä. Lisäksi puutteita on arvioinnin kattavuudessa ja toimenpiteiden toteutuksessa. Työpaikan turvallisuuden taso ei myöskään aina vastaa hallintajärjestelmissä määriteltyä tasoa. Yhteisillä työpaikoilla kokonaisuuden pilkkoutuminen ja erityisesti rakennusalalla pitkät alihankintaketjut vaikeuttavat riskien tunnistamista ja yritysten välistä yhteis-

työtä turvallisuuden kehittämisessä. Muiden kuin oman yrityksen työntekijöiden tarpeita ei osata ottaa huomioon turvallisuuden kehittämisessä. Esimerkiksi tuodun/lähtevän tavarankäsittelyssä on monesti huonosti otettu huomioon kuorman kuljetuskaluston ja käsittelyn tarpeet.

Monet perinteiset vaaratekijät, kuten koneiden ja laitteiden turvallisuus, henkilökohtaiset suojainten käyttämättömyys sekä yleinen siisteys ja järjestys aiheuttavat edelleen ongelmia monilla työpaikoilla. Myös työntekijöiden perehdytyksessä on puutteita työtapojen turvallisuuden huomioinnin osalta. Puutteet korostuvat lyhyiden työsuhteiden kohdalla.

#### 4.1.7 Sidosryhmien näkemys

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

#### 4.1.8 Johtopäätökset

Valvontaa tulee edelleen kohdentaa riskiperusteisesti tapaturma-alttiisiin toimialoihin ja yhteisiin työpaikkoihin. Myös toimialojen sisällä on kuitenkin tehtävä kohdentamista, sillä tapaturmavaarallisuus vaihtelee merkittävästi työpaikkojen välillä. Työsuojeluviranomaisella jo olevan tiedon lisäksi kohdentamisessa voidaan hyödyntää esimerkiksi esitietojen keruuta.

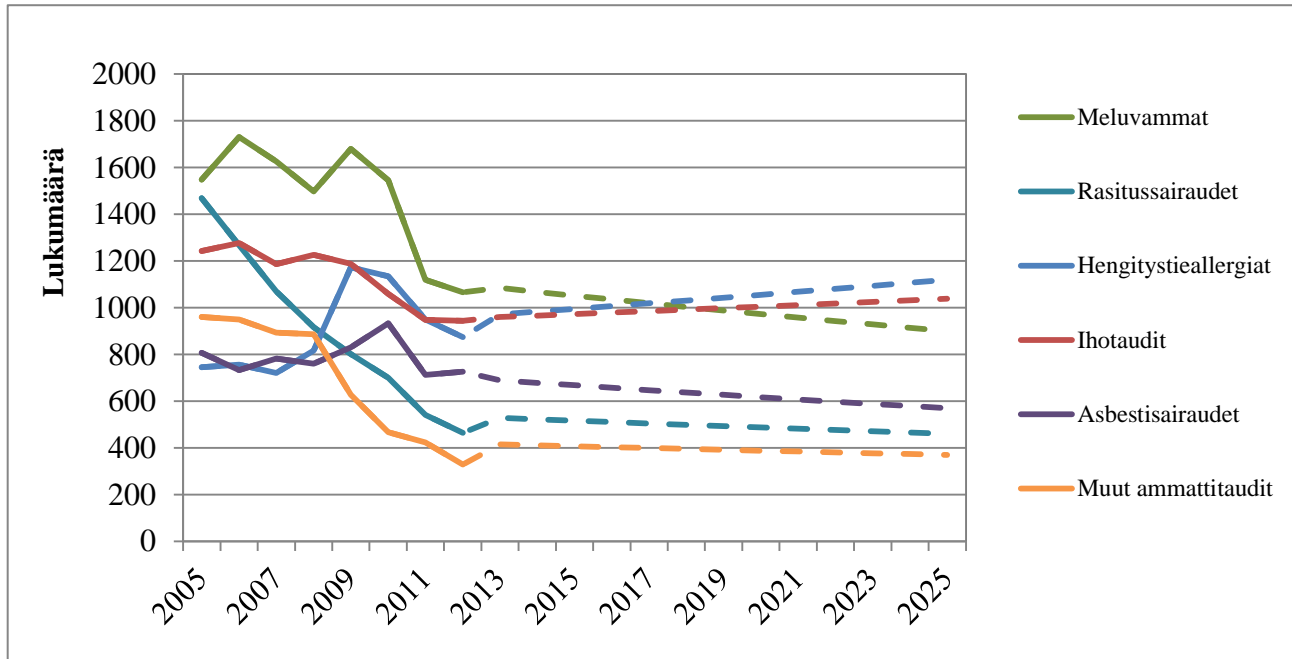
Tapaturmien torjunta on suurelta osin yleistä työympäristön kehittämistä, joten yleisillä toimenpiteillä, kuten laadukkaan perehdyttämisen ja työpaikan työsuojeluyhteistyön toimivuuden varmistamisella voidaan saada aikaan tapaturmien vähentymistä.

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

## 4.2 Ammattitaudit

Vuonna 2012 todettiin 1 776 ammattitautia ja 2 628 ammattitautiepäilyä. Eniten ammattitautia ja epäilyjä aiheuttavat meluvammat. Ne vastaavat lähes neljänneksestä Suomessa esiintyvistä ammattitaukeista ja epäilyistä. Ihotaudit ja hengitystieallergiat vastaavat kumpikin noin viidenneksestä tapauksista. Noin neljännes kaikista Suomen ammattitauti- ja epäilytapauksista sijoittuu teollisuuden toimialalle, jossa yleisin altistustekijä on melu. Rasitusvammat vastasivat vuonna 2012 enää kymmenesosasta tapauksista, kun vuonna 2005 ne vastasivat viidenneksestä. Tähän on vaikuttanut automatisaation yleistyminen ja rutiinitehtävien väheneminen ja tätä kautta työtehtävien muuttuminen. Myös työergonomiaan panostetaan ja työtehtäviä räätälöidään yksilöllisten tarpeiden mukaan. Kuvassa 14 on esitetty ammattitautien ja mattitautiepäilyjen tautiryhmittäinen kehitys vuosina 2005–2012 sekä ennuste niiden kehittymisestä vuoteen 2025 asti.

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

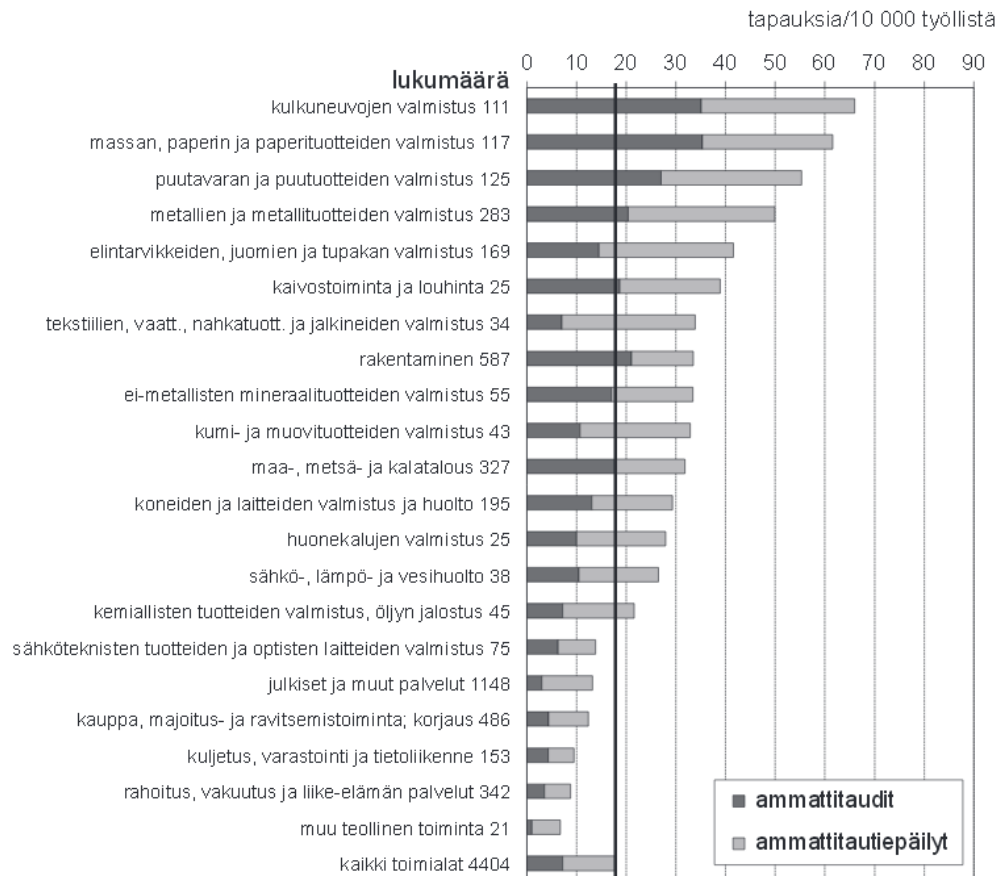


Kuva 14. Ammattitautien ja ammattitautiepäilyiden lukumäärä tautiryhmittäin (TTL 2014, Työelämä 2025)

Vuonna 2012 kirjattiin miehillä 2 773 ja naisilla 1 631 ammattitauti- ja ammattitautiepäilytapusta. Naisten osuus oli siis 37 %. Miehillä ammattitautia ja ammattitautiepäilyä kirjattiin eniten ikäryhmissä 60–64 ja yli 64 vuotta ja naisilla ikäryhmissä 45–49 ja 55–59 vuotta. Miehillä meluvammat ja asbestisairaudet ovat ammattieroista johtuen yleisempiä kuin naisilla, naisilla taas ihotauteja ja hengitystieallergioita oli enemmän kuin miehillä. Tautityypit selittävät myös sukupuolten välistä ilmenemisiään eroa. Meluvammat ja asbestisairaudet todetaan yleensä vasta vanhemmalla iällä, koska altistumisen ja sairastumisen välillä on näillä altisteilla tavallisesti vuosikymmenien viive.

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 %. Rasisairauksissa vahvistettujen osuudet olivat miehillä 41 %, naisilla 31 %. Ihotaudeissa oli miehillä vahvistettujen osuus 35 % ja naisilla 36 %. Vahvistettujen ammattitautien osuuteen vaikuttavat monet tekijät kuten kynnyksen, millä oire tai sairaus hyväksytään perustelluksi ammattitautiepäilyksi ja miten selkeää kunkin sairauden osalta on diagnoosin tekeminen ja työperäisen syyn tunnistaminen. Eroa sukupuolten välillä voi selittää myös naisten herkempi hakeutuminen tutkimuksiin.

Ammatti ja toimiala kuvastavat riskiä sairastua ammattitautiin. Ammattiryhmittäin tarkastellen ammattitautivaara eli tapausmäärä 10 000 työllistä kohden oli suurin puutyössä, 82/10 000, metalli-, valimo- ja konepajatyössä 53/10 000 ja kaivos- ja louhintatyössä 60/10 000. Toimialaryhmistä eniten ammattitautia ja ammattitautiepäilyä oli kulkuneuvojen valmistuksessa 66/10 000 ja massan, paperin ja paperituotteiden valmistuksessa 62/10 000. (Kuva 15)



Kuva 15. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 10 000 työllistä kohden eri toimialoilla

#### 4.2.1 Meluvammat

44-48 % palkansaajista kertoi, että heidän työympäristössään esiintyy melua ja 26 % koki melusta olevan haittaa (Työolotutkimus 2013, Työ ja terveys Suomessa 2012). Meluvammoja ilmoitettiin eniten ikäryhmissä 55–59 ja 60–64. Meluvammoista vain 8 % oli naisilla, mikä johtunee naisten pienestä työvoimaosuudesta meluisissa ammateissa. Toimialoista eniten meluvammoja työllisten määrään suhteutettuna todettiin massan, paperin ja paperituotteiden valmistuksessa ja puutavaran ja puutuotteiden valmistuksessa. Ammattiryhmistä eniten meluvammoja työllisten määrään suhteutettuna todettiin puutyössä ja metalli-, valimo- ja konepajatyössä. Ammattitaudiksi vahvistettujen meluvammojen osuus kaikista tutkituista tapauksista oli 50 %. Keskiarvoa suurempi prosentti selittyy työperäisen altistumisen tunnistamisen helpoudella ja meluvammadiagnostiikan selkeydellä. (TTL 2014)

#### 4.2.2 Tuki- ja liikuntaelinsairaudet

Työn fyysistä kuormitusta käsitellään luvussa 4.3.1. Työhön yleisesti liittyviä tuki- ja liikuntaelinsairauksia ovat selkäsairaudet, nivelrikko ja niska- ja hartiaseudun kiputilat. Näissä sairauksissa työperäisyyttä on vaikea osoittaa yksilötasolla, joten niitä ei nykyisen korvauskäytännön mukaan yleensä korvata ammattitauteinä. Yläraajojen jänteiden ja jännetupentulehdukset, jänteiden kiinnityskohtien tulehdukset ja rannekanavaoireyhtymä ovat yläraajoja fyysisesti kuormittavassa työssä yleisiä sairauksia, joiden työperäisyyden osoittaminen on selvempää kuin yllä mainituissa sairauksissa. Rasisairauksia esiintyi kaikissa ikäryhmissä. Eniten niitä todettiin ikäryhmissä 40–44 ja 45–49 vuotta. Naisten osuus rasisairauksista oli 42 %. Toimialoista työllisten määrään suhteutettuna todettiin eniten rasisairauksia elintarvikkeiden,

juomien ja tupakan valmistuksessa sekä kumi- ja muovituotteiden valmistuksessa. Ammattitarkasteltuna rasisairauksia 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 ärsyttäviä aineita ja 23 % terveydelle haitallisia tai vaarallisia kemikaaleja. (Työolotutkimus 2013, Työ ja terveys Suomessa 2012)

Työperäisiin allergisiin hengityselinsairauksiin kuuluvat ammattiastma, ammattinuha ja ammattikurkunpää tulehdus sekä työperäinen allerginen keuhkorakkulatulehdus eli allerginen alveoliitti. Hengitystieallergioita esiintyi eniten ikäryhmissä 45–49 ja 40–44. Naisilla kirjattiin 597 ja miehillä 277 tutkittua hengitystieallergiaa. Eniten tutkittuja allergisia hengityselinsairastapauksia oli työllisten määrään suhteutettuna toimialoilla elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus ja maa- ja metsätalous, kalastus. Lukumääräisesti suurin osa (406) hengitystieallergioista oli toimialalla julkiset ja muut palvelut. Ammattiryhmittäin korkeimmat ilmaantuvuusluvut olivat ammattiryhmissä puutyö, elintarvikealan työ ja maanviljely-, metsä- ja kalastustyö. Ammattiastman ja ammattiastmaepäilyn yleisimmät aiheuttajat olivat homesienet, eri kemialliset tekijät sekä eläinten epiteeli, karvat tai eritteet, jauhot, viljat ja rehut. Ammattinuhia ja epäilyjä aiheuttivat eniten homesienet, eri kemialliset tekijät sekä jauhot, viljat ja rehut, eläinten epiteeli, karvat tai eritteet ja punkit. Homesienten aiheuttamiksi todettujen ja epäiltyjen hengitystieallergioiden suuri määrä on osoituksena edelleen jatkuvista työpaikkojen sisäilmaongelmista.

### 4.2.4 Ihotaudit

Ihotaudeista naisten osuus kaikista tapauksista oli 62 %. Naiset käsittelevät useammin kuin miehet työperäisten ihotautilien tavallisimpia aiheuttajia, kuten pesuaineita ja elintarvikkeita, tai heidän työnsä on ihottumalle altistavaa märkää työtä (esim. elintarvikealan-, karjanhoito-, kampaamo- ja hoitoalan työt). Ammatti-ihotautiin sairastuneiden miesten työ on usein likaista ja he käsittelevät naisia useammin mm. leikkuunesteitä ja muita metallityön altisteita, öljyjä, voiteluaineita ja orgaanisia liuottimia sekä epoksihartsiaineita. Toimialaryhmittäin työllisten lukumäärään suhteutettuna eniten ammattitautiksi vahvistettuja ihotauteja rekisteröitiin kulkuneuvojen valmistuksessa ja maa-, metsä- ja kalataloudessa sekä huonekalujen valmistuksessa ja ei-metallisten mineraalituotteiden valmistuksessa. Ammattitautiksi vahvistettuja ihotauteja ilmeni eniten puutyössä, metalli-, valimo- ja konepajatyössä, elintarvikealan työssä, maanviljely-, metsä- ja kalastustyössä, hienomekaanisessa ja painoalan työssä sekä kaivos- ja louhintatyössä.

### 4.2.5 Päätelmät

Ammattitautien toteamiseen vaikuttaa paljon myös niihin liittyvä diagnostiikka sekä oireiden tunnistaminen työpaikalla. Ammattitauteihin ja niihin liittyviin altisteisiin liittyvä tiedottaminen voi lisätä todettujen ammattitautien määrää, vaikka tilanne työpaikalla paranisikin. Monien ammattitautien kohdalla aikaväli altistumisen ja diagnoosin välillä on pitkä, joten ammattitautien 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-tauteihin. (Työelämä 2025)

Uusiin teknologioihin ja mm. uusiin kemikaaleihin liittyy 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 teknologioita 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 ammattitaujeja. Työperäisistä sairauksista ovat yleistyneet työuupumus 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

Ammattitautien ilmoittamisessa viranomaiselle on suuria puutteita. Viranomaisille tehdyissä ilmoituksissa korostuvat ne yritykset, joilla on toimiva työterveyshuolto. Ammattitauti-ilmoitusten pohjalta tehdyissä tarkastuksissa on myös havaittu, että useinkaan aiemmassa valvontahistoriassa ei ole kirjattu velvoitteita, joilla olisi yhteyttä suoraan ammattitautiepäily aiheuttaneisiin olosuhteisiin.

VUOSI	AMMATITAUTIEN JA AMMATITAUTI-EPÄILYJEN LKM			AMMATITAUTI- JA AMMATITAUTI-EPÄILY-ILMOITUSTEN LKM	AMMATITAUTI-ILMOITUSTEN VUOKSI TEHDYT TARKASTUKSET
	Epäilyt	Todetut	Yht		
2008	3328	3000	6328	1836	47
2009	3215	3084	6299	1515	29
2010	3170	2669	5839	1312	25
2011	1886	2806	4692	1219	62
2012	1776	2628	4404	1231	75
2013				1259	50
2014					25

Ammattitaudin toteamiseen jälkeen työpaikalla ryhdytään 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 ammattitaujeja ilmenee 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 käyttöturvallisuustiedotteita. Viime aikoina ammattitauteja on aiheutunut erityisesti pienissä määrissä erittäin herkistävästä 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-asennuksissa. Asbestipurkutöiden osalta ongelmia on erityisesti tilaajien/rakennuttajien tietämyksessä sekä pk-yrityksissä.

Sisäilmaongelmien on havaittu aiheuttavan haittaa paitsi tilojen käyttäjille, enenevässä määrin myös tällaisten rakennusten korjaustöitä tekeville, eikä tieto kosteusongelmasta näy korjaustyön turvallisuuden varmistamisessa.

#### 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 ammattitauteja on todettu.

#### 4.2.8 Johtopäätökset

Ammattitautien toteaminen tai ammattitautiepäily ei ole tehokas indikaattori työympäristön tilasta. Ammattitauti-ilmoitusta ei tämän vuoksi kannata pitää automaattisena valvonnan kohdentamisperusteena, vaan ottaa niiden kautta kerääntyvä tieto huomioon yhtenä tekijänä valvontaa kohdennettaessa.

Ammattitaudeista ilmoittamista ja ammattitauteihin 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.

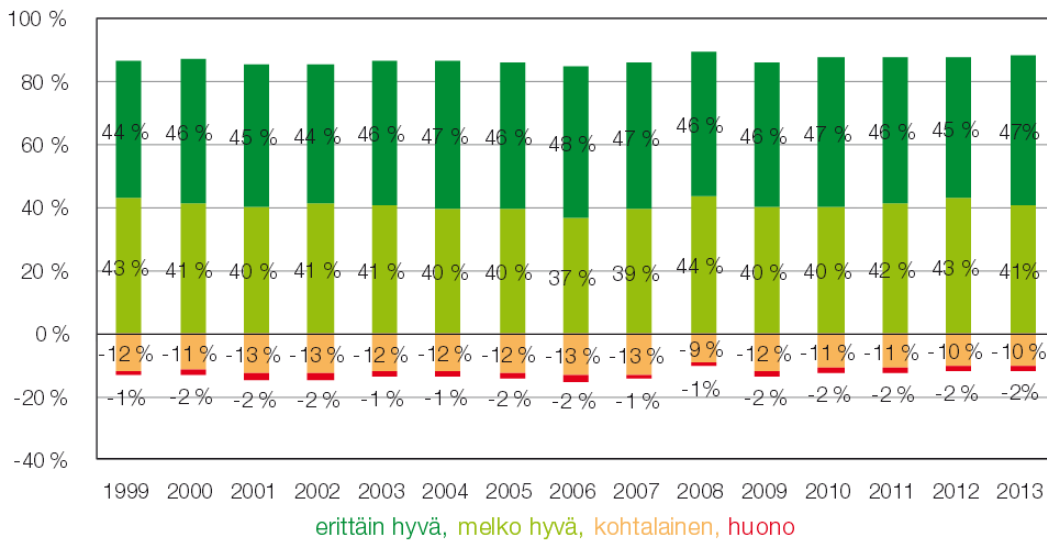
Ammattitauteihin liittyen valvonnan kohdentaminen on tehokkainta sellaista altisteiden osalta, joista aiheutuu haittaa lyhyellä aikavälillä. Tällaisia ovat esimerkiksi nopeasti herkistävät aineet, kuten epoksi. Lisäksi fyysiseen kuormitukseen on tärkeää kohdentaa valvontaa myös jatkossa, mutta havaitut ammattitaudit 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 terveys Suomessa -tutkimuksessa saatiin hyvin samansuuntaisia tuloksia, sillä 82 % vastaajista koki fyysisen toimintakykynsä melko tai erittäin hyväksi, 15 % kohtalaiseksi ja 3 % melko tai erittäin huonoksi.



Kuva 16. Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin (Työolobarometri 2013)

Työolotutkimuksen mukaan fyysisiä haittatekijöitä esiintyy selvästi enemmän miesten kuin naisten työympäristöissä. 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 esiintyy toistuvia yksipuolisia 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 toistuvia käden työliikkeitä vähintään tunnin päivässä neljäsosa vastaajista. Rasitusvamma on myös yleisin työpaikoilla koettu vaaratekijä (67 % vastaajista). Taakkoja käsivoimin siirrettäessä sattuu vuosittain noin 15 000 työtaturmaa, 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 tunnin päivässä selkä kumarassa tai muuten hankalassa asennossa ja 8 % toinen tai molemmat kädet hartiatason yläpuolella. Työolotutkimuksen vastaajista 32 % puolestaan koki, että työssä esiintyy vaikeita työasentoja. 30 % vastaajista kertoi, että työ on pääasiassa työsi luonteeltaan pääasiassa istumista vai seisomista ja kävelyä ja 26 % vastaajista kertoi työn olevan pääasiassa istumista.

#### 4.3.2 Henkinen kuormitus

Työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä esiin nousevat Suomessa kiire, nopea työtahti ja tiukat määräajat. Työpaikkakiusaamista raportoidaan Suomessa muita EU-maita enemmän. Sekä johdon että työntekijöiden edustajien huoli työperäisestä stressistä, kiusaamisesta ja häirinnästä sekä väkivallasta ja sen uhasta on Suomessa vähäisempää kuin EU-maissa. Suomessa nousevat huolenaiheina esiin suuri aikapaine, pitkät tai epäsäännölliset työajat, huono tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä sekä työn epävarmuus. (STM 2012:14)

Noin joka toisessa yrityksessä johto ilmoitti, että yrityksessä on prosessit tai toimintatavat työperäisen stressin ja työväkivallan käsittelyyn ja lähes kahdessa kolmesta ilmoitettiin olevan

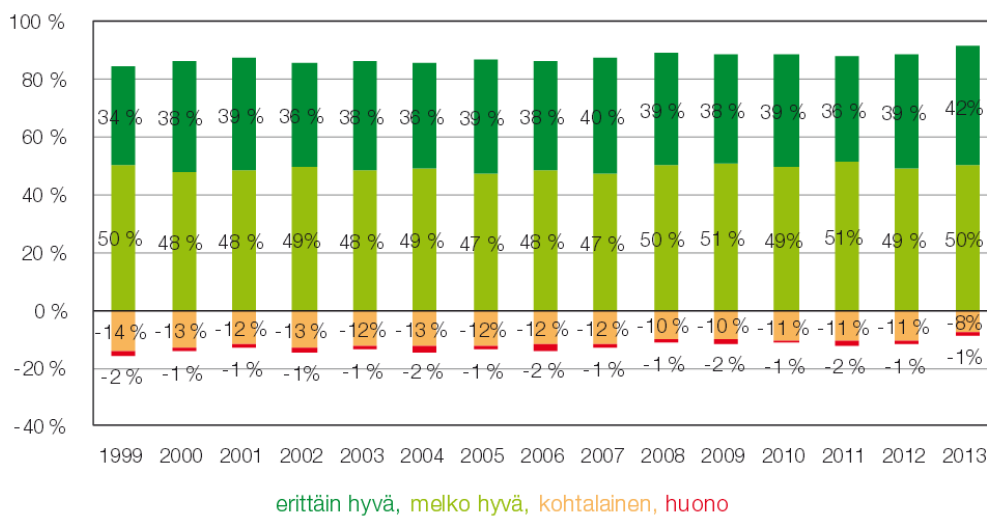


prosessit kiusaamisen ja häirinnän käsittelyyn työpaikalla. Pelkkä prosessien ja toimintamallien olemassaolot ei riitä, vaan johdon tulee huolehtia siitä, että asioihin puututaan olemassa olevien toimintaohjeiden mukaisesti. Esimerkiksi epäasiallista kohtelua ja työpaikkakiusaamista koskevien toimintaohjeistusten osalta on todettu, että organisaatioissa ja yrityksissä monet työntekijät eivät ole lainkaan tietoisia tällaisten ohjeistusten olemassaolosta. Myöskään niiden toimivuuden seuranta ei juuri tehdä. (STM 2012:14)

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

Työolotutkimuksen vastaajista 48 % koki työnsä henkisen rasittavuuden erittäin tai melko raskaaksi. Tutkimuksen 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 työkykynsä kuitenkin pääosin melko tai erittäin hyväksi (Kuva 17). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen saatiin samansuuntaisia tuloksia, sillä 85 % vastaajista koki fyysisen toimintakykynsä melko tai erittäin hyväksi, 12 % kohtalaiseksi ja 2 % melko huonoksi.



Kuva 17. Työkyky suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin (Työolobarometri 2013)

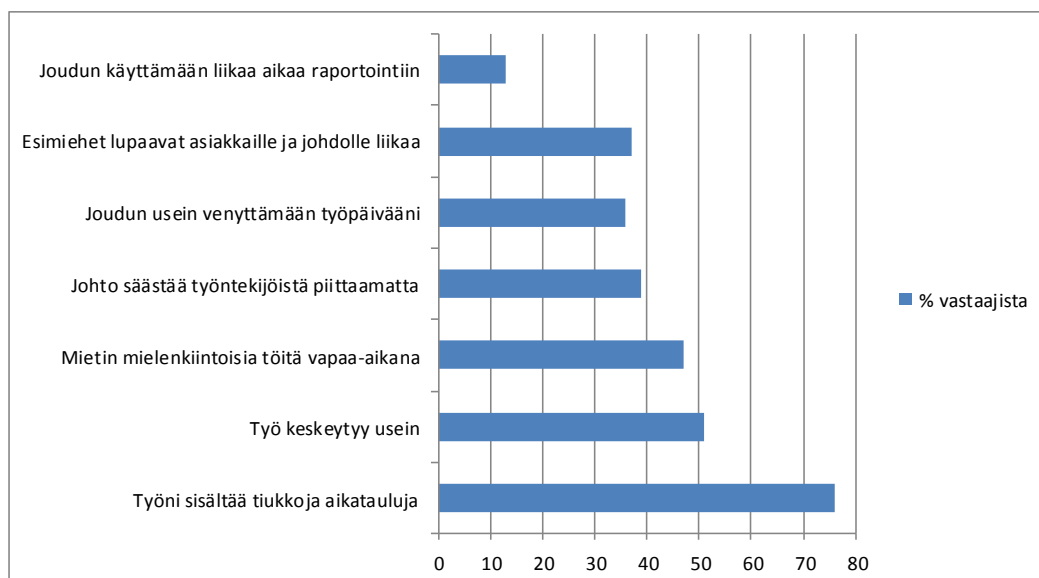
Työ ja terveys Suomessa 2012 -haastattelututkimuksen mukaan yli neljännes työssä olevista koki työnsä henkisesti joko melko tai hyvin rasittavaksi. Toimihenkilöistä työn henkistä rasittavuutta eniten kokivat vuoden 2012 tutkimuksessa ylempät toimihenkilöt sekä maatalousyrittäjät. Näistä ryhmistä runsas kolmannes koki työnsä henkisesti rasittavaksi. Vuoteen 2009 verrattuna ylempien toimihenkilöiden työn henkinen rasittavuus on vähentynyt (-5 %) kun taas maatalousyrittäjillä se on lisääntynyt kymmenyksellä. Alemmista toimihenkilöistä työnsä henkisesti rasittavaksi vuonna 2012 koki vajaa kolmannes ja työntekijöistä viidennes. Ammatiryhmistä erityisesti johtajat, erityisasiantuntijat ja asiantuntijat kokivat henkistä rasittavuutta.

Työolotutkimuksen mukaan henkinen rasittavuus on yleisintä eri alojen erityisasiantuntijoiden, terveydenhuollon asiantuntijoiden (sairaanhoitajat), sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoiden ja hoivapalvelun työntekijöiden keskuudessa, joista kaikista vähintään 60 % pitää työtään henkisesti raskaana.

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 koulutus (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.

Psykkisten oireiden kokeminen on työssä käyvillä lisääntynyt viime vuosina. Vuonna 2012 yli puolet oli viimeisen kuukauden aikana kokenut pitkäaikaisesti tai toistuvasti jotakin psyykkistä oiretta. Naisilla psyykkisten oireiden kokeminen on yleisempää kuin miehillä, mikä selittyy osaltaan nais- ja miesvaltaisten toimialojen eroilla. Psykkisiä oireita esiintyi eniten majoi- tus- ja ravitsemustoiminnan (65 %), koulutuksen (62 %), terveys- ja sosiaalipalveluiden (61 %) sekä informaation ja viestinnän (59 %) alalla työskentelevillä. Vaikka ylempät toimi- henkilöt kokevat työnsä 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)

Työolotutkimuksen mukaan rasittavuuden taustalla on paitsi työn luonteeseen myös organisaatioon ja työilmapiiriin liittyviä tekijöitä. Työ koetaan sitä henkisesti raskaammaksi, mitä suurempi työpaikka on. Työn henkistä rasittavuutta mm. lisäävät työpaikan ristiriidat, työpaikka- kiusaaminen ja kiire. Erittäin selvästi työn henkinen rasittavuus on yhteydessä kiireeseen. Kiireen koki haittaavaan työtään 28 % vastaajista. Näistä 71 % piti työtään henkisesti rasittavana. Kiireen kokivat erityisen haitallisena terveydenhoitoalan erityisasiantuntijat (lähinnä lääkäreitä), joista 50 % kertoi kiireen haittaavan työtään. Myös terveydenhoitoalan asiantuntijat (sairaanhoidajat, 36 %) ja työntekijät (muut hoitajat, 35 %) kokivat haitallista kiirettä. Muilta aloilta kiirettä koettiin erityisesti opetuslalla (38 %). Kiireen ilmenemismuotoja on esitetty kuvassa 18. (Työolotutkimus 2013) Kiireen tunnetta lisäävät erityisesti tiheät keskeytykset työssä. Myös jatkuvat muutokset lisäävät työntekijän kokemaa kiirettä ja sitä kautta myös työtaturmariskiä. (TTL 73/2013)



Kuva 18. Kiireen ilmenemismuodot, % vastaajista (Työolotutkimus 2013)

### **Väkivallan uhka**

Työolotutkimuksen mukaan 22 % vastaajista (25 % naisista ja 12 % miehistä) oli joutunut työpaikallaan väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Kaikista palkansaajista prosentti kohtaa väkivaltaa vähintään viikottain 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 %).

Työturvallisuussäännöksiä valmistelevalle neuvottelukunnan Väkivallan uhka-jaoston raportissa väkivallan uhkaan liittyen tuodaan esille keskimääräistä korkeamman väkivallan uhan alat, jotka on poimittu aikaisempien selvitysten sekä tilastojen perusteella. Raportissa todetaan, että on osoitettavissa tiettyjä työn piirteitä, jotka lisäävät riskiä joutua väkivallan kohteeksi työskennellessä. Pelkän toimialan seuraaminen ei kuitenkaan ole riittävää, vaan tyypillisesti väkivallattoman alankin sisällä voi olla työtehtäviä, joissa väkivallan kohtaamista esiintyy. Väkivallan uhka on erityisesti huomioitava seuraavilla aloilla: turvallisuustoimialat, terveydenhuoltoalan sekä sosiaali- ja työvoima-alan asiakastyö, hotelli- ja ravintola-ala, kuljetusala, kauppanala ja opetusala. Raportissa eritellään tarkemmin vielä alojen sisällä olevia työtehtäviä, joissa väkivallan uhka on todennäköistä. (STM 2009:14)

Työntekijöiden 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 alueilla, joilla on vähän muuta liiketoimintaa tai asutusta
- työpaikan sijainti alueilla, joilla tehdään paljon rikoksia. (TTL 2015)

### **Häirintä ja epäasiallinen kohtelu**

Työolotutkimuksessa on kysytty myös häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemisesta työpaikalla joko asiakkaiden tai työtovereiden taholta. Naisista 43 % ja miehistä 26 % koki häirintää tai epäasiallista kohtelua ainakin joskus. Lähes joka toinen (46 %) asiakastyötä vähintään puolet työajastaan tekevistä palkansaajista kohtaa työssään häirintää tai epäasiallista kohtelua. TEM:n Työolobarometri 2013:n mukaan henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista koki työtovereiden taholta 35 %, esimiesten taholta 22 % ja asiakkaiden taholta 32 % vastaajista.

### **Psykososiaalisen kuormituksen vaikutus muihin riskeihin**

Tutkimusten mukaan monia sairauksia voidaan ehkäistä työn henkistä ja sosiaalista kuormitusta vähentämällä. Riski tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuviin työkyvyttömyyseläkkeisiin voisi vähetä jopa 37 prosenttia. Riski oli kaksinkertainen työpaikoilla joissa tehtiin henkilöstösopistuksia tai henkilöstö koki työn kuormittavaksi ja vaikutusmahdollisuudet työhön vähäisiksi. Riski mielenterveyssyistä myönnettäviin työkyvyttömyyseläkkeisiin puolestaan voisi vähetä vajaat 20 prosenttia. Pitkään jatkuvan liiallisen työkuormituksen on osoitettu lisäävän myös masennusriskiä. Lisäksi työstressi ja työn epävarmuus ovat yhteydessä kohonneeseen sydäntaudin vaaraan. (TTL 40/2013)

### **4.3.3 Päätelmät**

Sekä henkinen että fyysinen kuormitus korostuivat erityisesti terveydenhuollossa ja maataloudessa. Työtään pitää fyysisesti raskaana noin kolmannes ja henkisesti raskaana noin puolet

palkansaajista. Tästä huolimatta palkansaajat kokivat henkisen ja fyysisen toimintakykynsä melko hyväksi. Työväestön ikääntyminen ja erityisesti fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen voi kuitenkin tulevaisuudessa aiheuttaa entistä enemmän ongelmia työssä jaksamisessa.

#### 4.3.4 Valvonnan havainnot

Psykososiaalista kuormitusta ilmenee kaikilla toimialoilla, mutta sen merkittävimmät aiheuttajat vaihtelevat toimialan mukaan. Psykososiaalinen kuormitus on monilla aloilla lisääntynyt erityisesti niukkenevien resurssien ja tuottavuuspaineiden vuoksi. Psykososiaalinen kuormitus on laaja kokonaisuus, jonka syitä ei osata työpaikoilla tunnistaa ja arvioida, eikä työterveys-huolto aina huomioi sitä osana työpaikkaselvitystä. Jos psykososiaalinen kuormitus on tiedostettu, on turvallisuuden kehittämiseen panostavissa yrityksissä laadittu toimintakäytännöt ja ohjeistukset kuormituksen hallintaan. Tyypillistä on, ettei työpaikoilla ole riittävästi osaamista tai keinoja psykososiaalisen kuormituksen hallintaan. Puutteita ilmenee erityisesti ohjeistuksen ja menettelytapojen jalkauttamisessa työntekijöille.

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 kokemukseen.

Työväestön ikääntyessä fyysisen kuormituksen merkitys työympäristössä kasvaa entisestään, joten se on edelleen pidettävä mukana valvonnassa. Psykososiaalisen kuormituksen osalta todettiin, että siihen liittyviä riskejä ei yleensä osata ottaa huomioon riskien arvioinnissa, mikä vuoksi valvonnan jatkaminen on tärkeää. Ongelma-aloina esille tuotiin sosiaali- ja terveystieteiden ala, palvelualat, tietotyö sekä yritystasolla muutostilanteessa olevat yritykset. Yhtenä psykososiaalista kuormitusta aiheuttavana tekijänä esille nostettiin työaika ja erityisesti ylityö sekä jatkuva tavoitettavuus.

#### 4.3.6 Johtopäätökset

Sekä psykososiaalinen, että fyysinen kuormitus ovat edelleen riskiperusteisen kohdentamisen perusteita. Fyysisen kuormituksen osalta valvontaa on syytä kohdentaa uudelleen, jotta se kattaa kuormitustekijät laajemmin. Psykososiaalista kuormitusta esiintyy kaikilla toimialoilla, mutta kuormituksen aiheuttajat vaihtelevat. Valvonnassa kannattaa käyttää yleistä tarkastuslistaa, jolla voidaan kartoittaa kyseisen työpaikan kuormitustekijät sekä laajempaa listaa, jolla voidaan ottaa esille nousseet tekijät tarkempaan käsittelyyn.

### 4.4 Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet

#### 4.4.1 Sairauspoissaolot

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

Työterveyslaitos 2012.) Kymmenen vuoden ajanjaksolla tarkasteltuna sairauspäivärahopäivien määrät ovat nousseet, mutta viime vuosien aikana korvausten lukumäärät ovat kääntyneet hienoiseen laskuun. Vuonna 2012 sairauspäivärahopäiviä korvattiin Suomessa yhteensä 1 535 700 päivältä. Tämä on edelliseen vuoteen verrattuna noin 2 % vähemmän, mutta kymmenen vuoden aikavälillä nousua on tapahtunut lähemmäs 5 %. Taulukossa 17 on esitetty korvattujen sairauspäivärahopäivien määrän kehitys alueittain.

Taulukko 17. Korvatut sairauspäivärahopäivät (1 000 kpl) työsuojelun vastuualueittain vuosina 2005–2012.

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

Vuonna 2012 sairauspäivärahopäiviä korvattiin yleisimmin tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairauksien vuoksi, joka vastasi noin kolmanneksesta korvatuista sairauksista. Seuraavaksi eniten korvauksia myönnettiin mielenterveyden häiriöiden vuoksi, joiden osuus lähentelee viidesosaa kaikista sairauksista. Sairaudet kuitenkin painottuvat vastuualueilla hieman eri volyyymilla. Kuvassa 19 näkyvät vielä korvattujen sairauspäivärahopäivien lukumäärät työsuojelun vastuualueilla vuonna 2012.

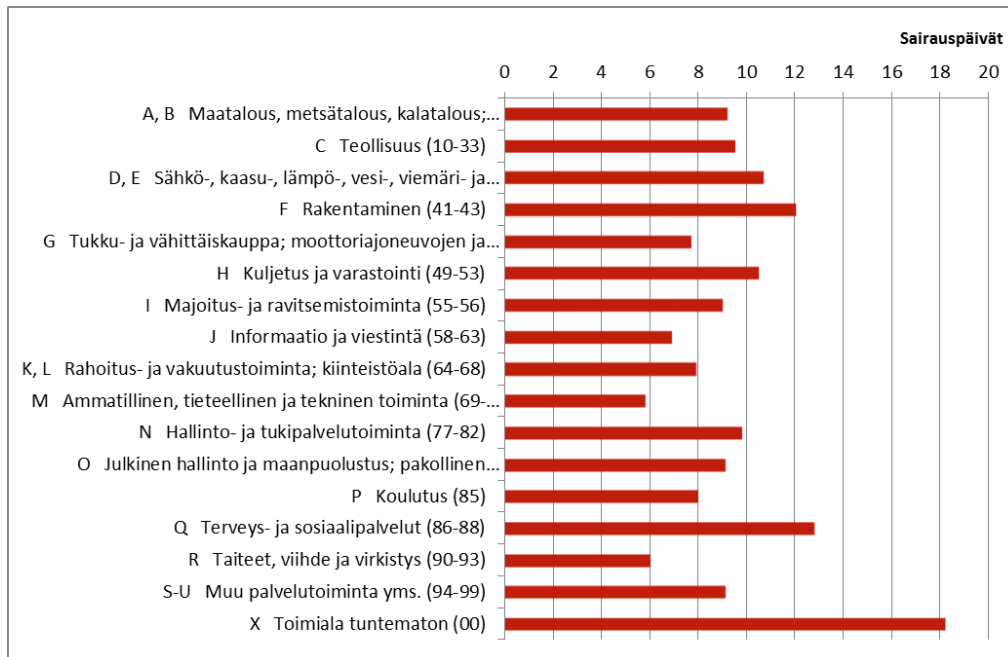


Kuva 19. Korvatut sairauspäivärahopäivät sairauksien mukaan vastuualueilla vuonna 2012 (1 000 kpl)..Lähde: Kelan sairausvakuutuslasko 2012

Suhteutettuna vastuualueiden palkansaajiin Pohjois-Suomen vastuualueella korvattujen päivien määrät ovat korkeimmat. Palkansaajaa kohden korvattiin Pohjois-Suomessa noin 9,8 päi-

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.

Tiedot toimialoittaisista sairauspäivistä on tilattu Tilastokeskukselta ja ne sisältävät kaikki työlliset, eli palkansaajien lisäksi myös yrittäjät. Vuonna 2013 eniten sairauspäiviä suhteessa alan työllisiin oli terveys- ja sosiaalipalveluissa, rakentamisessa sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa. Sairauspäiviä esiintyi vähiten taiteiden, viihteen ja virkistyksen sekä informaation ja viestinnän toimialoilla, joissa sairauspäivät työllistä kohden olivat lukumäärältään puolet pienempiä verrattuna toimialoihin, joissa sairauspäiviä esiintyi eniten. Kuvassa 20 on esitetty sairauspäivät työllistä kohden päätoimialoittain vuonna 2013.

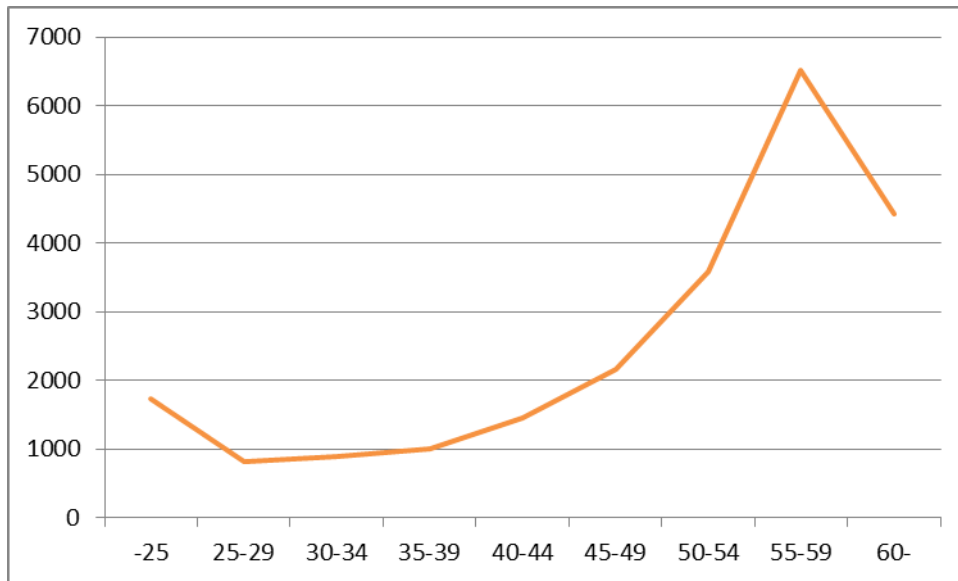


Kuva 20. Sairauspäivät alan työllistä kohden eri toimialoilla vuonna 2013. Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus.

EK:n jäsenyöpaikoiltaan vuonna 2012 keränneiden tietojen mukaan sairauden ja työtapaturmien johdosta aiheutuneet poissaolot olivat vuonna 2012 keskimäärin 4,2 prosenttia teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Teollisuudessa sairaus- ja tapaturmapoissaolosten määrä laski hieman edelliseen vuoteen verrattuna, kun taas palvelualojen henkilöstön sairaus- ja tapaturmapoissaoloprosentti nousi hieman. Aikaisemmasta poissaolokehityksestä on nähtävissä, että talouden laskusuhdanteissa poissaolot ovat yleensä vähentyneet. (Työaikakatsaus 2012)

#### 4.4.2 Työkyvyttömyyseläkkeet

Vuonna 2013 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 20 383 henkilöä. Edeltävään vuoteen verrattuna lukumäärä kasvoi hieman. Pidemmällä ajanjaksolla tarkasteltuna työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä (työeläkkeelle siirtyneet) on kuitenkin laskenut vuosien aikana. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään keskimäärin noin 52 vuoden iässä, naisilla ja miehillä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen iässä ei ole huomattavaa eroa. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä suhteessa ikään vuonna 2012 on esitetty kuvassa 21. (Eläketurvakeskus 3/2014)

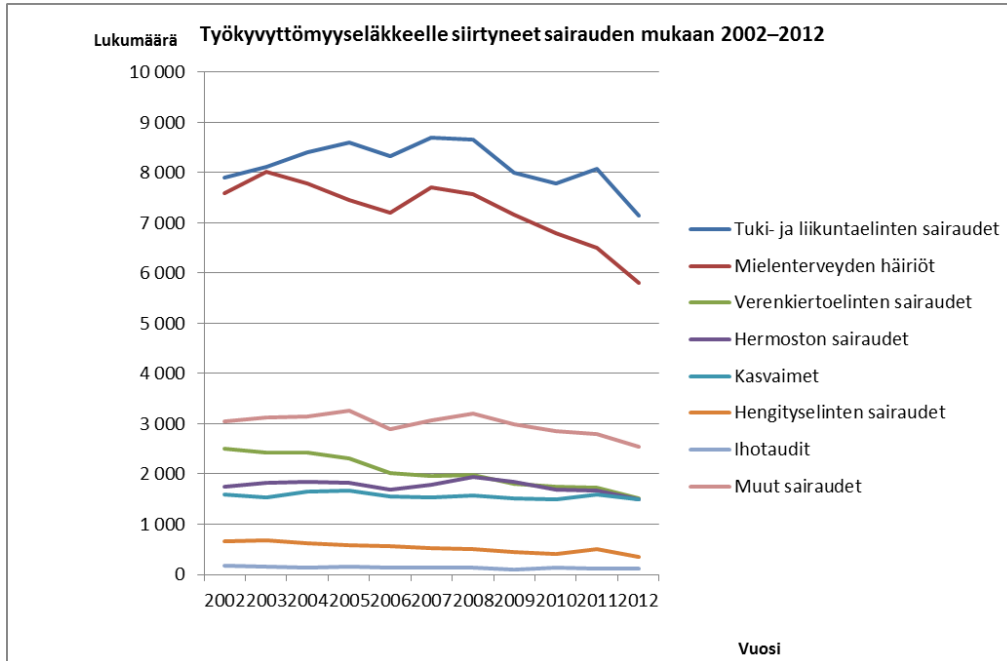


Kuva 21. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet ikäryhmittäin (Eläketurvakeskus 3/2014)

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on laskenut lähes viidenneksellä vuodesta 2007 vuoteen 2013. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen kehitys on ollut laskeva jokaisella työsuojelun vastuualueella. Työkyvyttömyyseläkepääätösten hylkäysprosentit ovat vuosien 2007 ja 2012 välisenä aikana kasvaneet noin viidellä prosentilla. Vuonna 2012 neljännes kaikista työkyvyttömyyseläkepääätöksistä oli hylkääviä päätöksiä. (Suomen työeläkkeen saajat ja vaakuutetut 2007...2012.) Hylkäävien päätösten määrän kasvu voi osaltaan näkyä työkyvyttömyyseläkkeiden määrän laskussa.

Vuonna 2012 alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden osuus kaikista alkaneista eläkkeistä oli lähes 30 %. Pohjois-Suomessa työkyvyttömyyseläkkeiden osuus oli erityisen suuri, 37,8 %. Myös Itä-Suomessa työkyvyttömyyseläkkeiden 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.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syistä painottuvat selkeästi eniten tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt, joiden määrät ovat kuitenkin lähteneet hienoiseen laskuun viime vuosina. Myös muiden työkyvyttömyyseläkkeisiin johtaneiden sairauksien lukumäärät ovat hieman laskeneet. Riskiä joutua työkyvyttömyyseläkkeelle tuki- ja liikuntaelinten sairauden vuoksi lisää työntekijätehtävissä tai alempana toimihenkilönä toimiminen (Eläketurvakeskus 01/2014). Kuvassa 22 on esitetty työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet sairauden mukaan vuosina 2002–2012.



Kuva 22. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet sairauden mukaan vuosina 2002–2012.

Lähde: Eläketurvakeskus 2014

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa 2012 -katsauksessa on tarkasteltu työkyvyttömyyseläkkeitä 10 vuoden aikajänteellä (1996–2007). Tällä ajanjaksolla työkyvyttömyyseläkkeitä alkoi suhteellisesti eniten maa- ja vesirakennusalan avustavilla työntekijöillä, puutarhatyöntekijöillä ja lomittajilla. Sukupuolittain tarkasteltuna työkyvyttömyyseläkkeitä alkoi miehillä eniten rakennusalan viimeistely- ja aputyöntekijöillä, naisilla taas siivooja- ja sairaalalapsilla. Mielen terveyden häiriöihin liittyviä eläkkeitä alkoi alle 57-vuotiailla enemmän työntekijäammateissa kuin asiantuntija-ammateissa. Muutenkin eläkkeitä alkoi työntekijäammateissa puolet enemmän kuin asiantuntija-ammateissa. (Työ ja terveys Suomessa 2012)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työntekijöillä, joilla on heikot mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihinsa, on neljä kertaa suurempi riski joutua työkyvyttömyyseläkkeelle kuin niillä työntekijöillä, joilla nämä mahdollisuudet ovat paremmat. Suojaava vaikutus on erityisen selvä tuki- ja liikuntaelinten sairauksissa. Näihin sairauksiin liittyvä ennakaisen eläköitymisen todennäköisyys oli miehillä puolta ja naisilla kolmanneksen pienempi, jos heillä oli hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihinsa. (Työterveyslaitos 2010)

#### 4.4.3 Päätelmät

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

Väestön ikääntyminen ja eläkkeellesiirtymisiän nousu tulevat todennäköisesti lisäämään sekä työkyvyttömyyseläkkeitä että sairauspoissaoloja.



#### 4.4.4 Valvonnan havainnot

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

Nykyiset osatyökyvyttömyysjärjestelmät tukevat sekä työntekijää että työnantajaa järjestämään työntekijän työtä uudelleen ja joustamaan työtehtävissä ja työajoissa. Valvonnassa on tullut esille, että tätä järjestelmää ei vielä osata hyödyntää 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 valvontaa kannattaa kohdentaa erityisesti työkyvyttömyyseläkkeiden kannalta riskitoimialoille.

#### 4.4.6 Johtopäätökset

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

Viestinässä voidaan painottaa työterveyshuollon roolia kuormitukseen havaitsemisessa ja siihen puuttumisessa.

## 5 TYÖN JÄRJESTÄMISEN MUUTOKSISTA

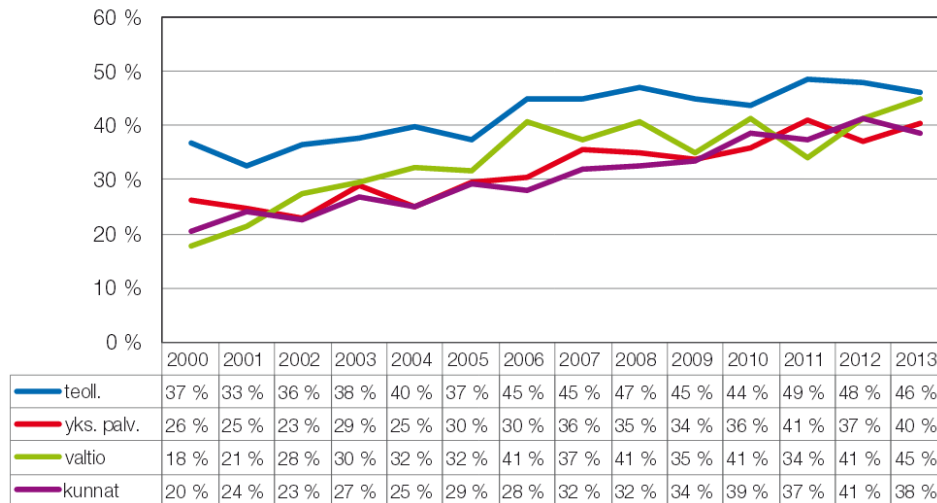
### 5.1 Ulkomainen työvoima

Työvoimasta ulkomaisen työvoiman osuus oli vuonna 2009 noin 3 %. Suomessa vakinaisesti asuvien ulkomaalaisten lisäksi Suomessa työskentelee tilapäisesti tuhansia ulkomaalaisia (tilapäisesti Suomessa asuva työvoima). (Tilastokeskus 2010 ja 2011b.) Tilapäisesti Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöiden ryhmään kuuluvat myös ne ulkomaalaiset työntekijät, jotka ulkomaalaiset yritykset lähettävät Suomeen tilapäiseen työhön EU:n palvelujen tarjonnan vapauden puitteissa (lähetetyt työntekijät). Ulkomaisen työvoiman ja ulkomaisten yritysten määrän todetaan ”Harmaa talous 2012” -raportissa kasvaneen kokoajan Suomessa.

Tilastokeskuksesta on saatavissa tiedot ulkomaalaisten määrästä, mutta tämä ei kerro ulkomaisen työvoiman määrästä. Verohallinnon raportissa arvioidaan kuitenkin vuonna 2010 Suomen työmarkkinoilla olleen noin 90 000 vakituisesti Suomessa asuvaa ulkomaalaistaustaista työntekijää. Tilapäisiä ulkomaalaisia työntekijöitä on arvioitu työskentelevän Suomessa vähintään 50 000. Tarkkoja lukuja ulkomaiseen työvoimaan ja yrityksiin liittyen ei voida esittää, sillä kaikki työntekijät tai yritykset eivät rekisteröidy Suomen viranomaisrekistereihin. Myöskään lähetettyjen työntekijöiden määrästä Suomessa ei ole olemassa tilastoja. Lähetettyjen työntekijöiden määrästä ja heidän alkuperämaistaan saadaan kuitenkin joitakin suuntaa-antavia tietoja, kun tarkastellaan Eläketurvakeskuksella olevia tietoja ulkomaalaisten sosiaaliturvaviranomaisen lähetetyille työntekijöille Suomeen myöntämien ns. A1-todistusten määrää. Vuonna 2013 Eläketurvakeskus vastaanotti eniten myönnettyjen A1-todistusten kopioita Virossa (vajaat 17 000 kpl), Puolasta (reilut 3 000 kpl) ja Saksasta (noin 1 400 kpl). Tiedot myönnettyjen A1-todistusten lukumääristä eivät kuitenkaan valitettavasti täysin vastaa Suomeen tosiasiasa saapuneiden lähetettyjen työntekijöiden lukumäärää.

Työolotutkimuksen mukaan 30 %:ssa työpaikoista on ulkomailta muuttaneita, 5 %:ssa muuten ulkomaalaisia ja 13 % molempia työntekijöitä. Miesten työpaikoista ulkomaalaisia on 49 %:ssa ja naisten työpaikoista 47 %:ssa. TEM:n Työolobarometrissa (2013) 42 % palkansaajista kertoi, että heidän työpaikallaan on maahanmuuttajia. Maahanmuuttajien määrän kehitys on esitetty kuvassa 23.

Esimerkiksi talonrakentamisen toimialalla ulkomaisen työvoiman käyttö on vuoteen 2011 verrattuna kasvanut alalla hieman. Vuonna 2013 työmaiden kaikista työntekijöistä päälle viidennes oli ulkomaalaisia. Keskimäärin joka viides talonrakentamisalan työntekijä on ulkomaalainen. Ulkomaisen työvoiman kasvutahti on kuitenkin tasaantunut ja sen arvioidaan olevan entistä maltillisempaa tulevaisuudessa. (RT, Työvoimatiedustelu 2013)



Kuva 23. Maahanmuuttajat työpaikalla sektorin mukaan 2000–2013 (%) (Työolobarometri 2013)

### 5.1.1 Päätelmät

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

### 5.1.2 Valvonnan havainnot

Ulkomaista työvoimaa esiintyy erityisesti majoitus- ja ravintola-, rakennus-, kuljetus-, kiinteistö- ja siivousaloilla, maataloudessa sekä teollisuuden suurissa investointiprojekteissa. Osa ulkomaalaisesta työvoimasta työskentelee Suomessa ilman työlupaa. Eniten luvattomia työntekijöitä suhteessa tarkastusmääriin löytyi siivous- ja ravintola-alalta (Harmaa talous, valvonnan tilastoja 2013). Ulkomaalainen työvoima työskentelee siis usein toimialoilla, joissa tehdään paljon ilta- ja yötyötä. Ulkomaiseen työvoiman kohdalla laiminlyönnin liittyvät usein työaikojen ja työaikakirjanpidon puutteisiin sekä alipakkaukseen. Lisäksi ulkomaalaisen työvoiman käytössä erilainen turvallisuuskulttuuri ja eri kieli tuovat turvallisuuteen liittyviä haasteita. Näin ollen perehdyttäminen ja opastuksen tarve korostuvat.

Valvonnassa joudutaan usein käyttämään hallinnollisia pakkokeinoja aivan perusasioissa, mm. tietojen saannissa. Velvoitteiden noudattamisen on havaittu olevan heikompaa, kuin muussa 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 tilaajayritysten omissakin intresseissä on saada koko toimitusketju toimimaan lainsäädännön mukaisesti ja yritykset toimivat yhteistyössä työsuojeluviranomaisen kanssa mm. alihankintaketjussa toimivien yritysten tunnistamiseksi.

Lähetettyjen työntekijöiden osalta työsuhteen vähimmäisehdoissa on paljon puutteita. Yrityksen myös vaihtuvat tiuhaan eikä pitkäjänteistä 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 pienissä, usein ulkomaalaisten omistamissa yrityksissä työaikakirjanpito perustuu pitkälti tuntiappuihin ja on sekavaa. (Harmaa talous, valvonnan tilastoja 2013)

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

Kiinteistö- ja siivousalalla 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 työehto-sopimuksen vähimmäistason 72 prosentissa tapauksista. Peruspalkka oli usein työehtosopimuksen mukainen, mutta lisien ja ylitöiden korvaamisessa oli edelleen puutteita. (Harmaa talous, valvonnan tilastoja 2013)

Logistiikka-alalla suurin ongelma oli työajan hallinnassa. Ongelmia on ilmennyt lisäksi kuljetajatodistuksissa. 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 työnjohdolle. Valvonnassa painotusta toivottiin perehdytykseen sekä työnjohdon todellisiin mahdollisuuksiin kommunikoida työntekijöiden kanssa.

### 5.1.4 Johtopäätökset

Ulkomaalaisvalvonnassa korostuvat yllätystarkastusten ja virka-ajan ulkopuolella tehtävien tarkastusten tarve sekä viranomaisyhteistyön merkitys. Ulkomaiseen työvoimaan liittyy myös erityiskysymyksiä, jotka edellyttävät tarkastajalta spesifiä osaamista.

Valvonnan vaikuttavuuden lisäämiseksi painopistettä tulisi siirtää erillisestä ulkomaalaisvalvonnasta laajempaan valvonnan näkökulmaan, jossa ulkomaalaisten työntekijöiden käyttöä käytetään valvonnan kohdentamisen perusteena. Ulkomaalaisen työvoiman kohdalla esimerkiksi perehdytyksen merkitys korostuu.

## 5.2 Työsuhteet

Vaikka työelämässä erilaiset projektit ja pätkätyöt ovatkin lisääntyneet, puhutaan kokoaika-työstä edelleen tyypillisenä työsuhteena. Kokoaika-työn tekeminen onkin pysynyt yleisimpänä

työnteon muotona, joskin sen osuus kaikista työsuhteista on viime vuosina laskenut. Epätäyttyvillä työsuhteilla viitataan erityisesti määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työsuhteisiin sekä vuokratyöhön, freelancereihin, työosuuskuntiin, konsultteihin ja muihin palkkioperusteisissa tehtävissä työskenteleviin.

Vuonna 2013 lähes 86 % työntekijöistä oli kokoaikaisessa työsuhteessa. Laskua vuoteen 2004 verrattuna ei ole suuressa mittakaavassa tapahtunut. Määräaikaista työtä tekevien osuus on vuodesta 2004 vuoteen 2013 laskenut samalla kun osa-aikatyötä tekevien osuus on kasvanut. Naisilla epätäyttyvilliset työsuhteet ovat selvästi yleisempiä kuin miehillä. Sukupuolittaisiin eroihin vaikuttaa osaltaan naisten perhevapaiden vaikutus. Kehityksen perusteella epätäyttyvillisten työsuhteiden tekeminen ei ole yleistynyt kovin voimakkaasti, mutta pienoista kasvua on havaittavissa. Tähän saattavat linkittyä työelämään liittyvät muutokset aikakautena, jona erilaisten projektimaisten töiden tekeminen on yhä yleisempää. (Työvoimatutkimus 2013) Taulukossa 18 on esitetty työnteon muotojen jakauma vuonna 2013. (Itsensä työllistäjät Suomessa 2013)

Taulukko 18. Työnteon muodot 2013

TYÖNTEON MUODOT	KPL	%
Jatkuva kokoaikainen palkkatyö	1 572 000	65,4
Määräaikainen kokoaikainen palkkatyö	240 100	10
Jatkuva osa-aikainen palkkatyö	206 700	8,6
Määräaikainen osa-aikainen palkkatyö	82 100	3,4
Muu (palkansaaja)	2 700	0,1
Maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjät	55 300	2,3
Muiden alojen työnantajayrittäjät	85 800	3,6
Muiden alojen yksinyrittäjät	111 600	4,6
Muiden alojen ammatinharjoittajat ja freelancerit	40 300	1,7
Töissä perheenjäsenenä yrityksessä tai maatilalla palkatta	6 600	0,3

Erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa ja vuokratyössä työskentelevien heikommat työehdot on nostettu esille myös Euroopan parlamentin päätöslauselmassa tehokkaista työsuojelutarkastuksista. (Euroopan parlamentti 2014)

### 5.2.1 Osa-aikatyö

Työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyö on yleisintä palvelualoilla, etenkin vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Vähittäiskaupan alalla on tyypillistä, että jopa yli 80 prosenttia kaupan työntekijöistä on osa-aikaisia (TEM 6/2013). Osa-aikatyön yleistymisen 1990-luvulta alkaen johtuukin suurelta osin palvelujen kysynnässä ja asiakkaiden käyttäytymisessä tapahtuneista muutoksista, samoin julkisten ja yksityisten palvelujen saatavuuden paranemisesta muun muassa aukioloaikojen pidentyessä. Osittaisen hoitovapaan suosio samoin kuin osa-aikaeläke ovat vaikuttaneet osa-aikatyön lisääntymiseen. Lainsäädäntö mahdollistaa osa-aikaisen työnteon nykyisin myös osa-aikaisen sairausloman ja osatyökyvyttömyyseläkkeen perusteella. (Työvoimatutkimus 2014)

Osa-aikatyön erityismuoto ovat ns. nollatyösopimukset, joissa työnantaja ei sitoudu tarjoamaan työntekijälle työtunteja, mutta työntekijä sitoutuu olemaan työnantajan käytettävissä. Nollatyösopimusten määrästä ei ole saatavilla tilastotietoa.

Vuokratyöntekijöiden työaika on selvitetty osana huhtikuussa 2013 työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemaa määräaikaisten työsopimusten yleisyyttä vuokratyössä koskevaa tutkimusta. Selvityksen mukaan 16 %:lla vastaajista työaika perustui tarvittaessa työhön kutsumiseen, jolloin työtunteja ei ollut sovittu tai työsuhde oli määritelty siten, että sen vähimmäistuntimäärä oli nolla tuntia. Noin 30 %:lla niistä vuokratyöntekijöistä, jotka olivat tehneet vuokratyötä yli vuoden tai sitä lyhyemmän ajan jaksottaisesti, oli sovittuja työtunteja nolla. Yhtäjaksoisesti vuokratyötä tehneistä nollatyösopimus oli noin kymmenesosalla. Eniten nollatyösopimuksia tai keikkasopimuksia vuokratyössä oli selvityksen mukaan majoitus- ja ravitsemistoiminnan, koulutuksen sekä tukku- ja vähittäiskaupan toimialoilla. (TEM 16/2013)

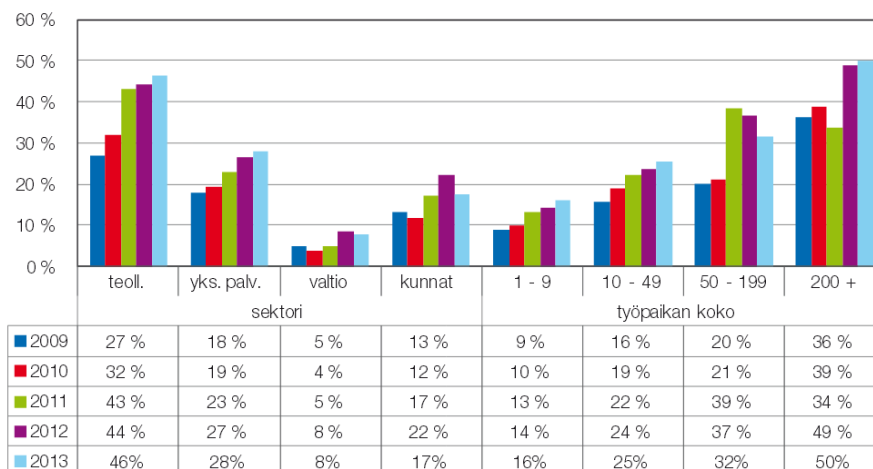
## 5.2.2 Määräaikainen työ

Määräaikaista työtä tekevien keskuudessa syyt määräaikaisen työn tekemiselle vaihtelevat muun muassa elämäntilanteiden mukaan. Vaikuttavin syy määräaikaisen työn tekemiselle on, ettei vakituista työtä ole ollut saatavilla. Naisvaltaisilla aloilla määräaikaissuusia käytetään muun muassa äitiyslomasijaisuuksien paikkaamisiin. (Työvoimatutkimus 2014)

## 5.2.3 Vuokratyö

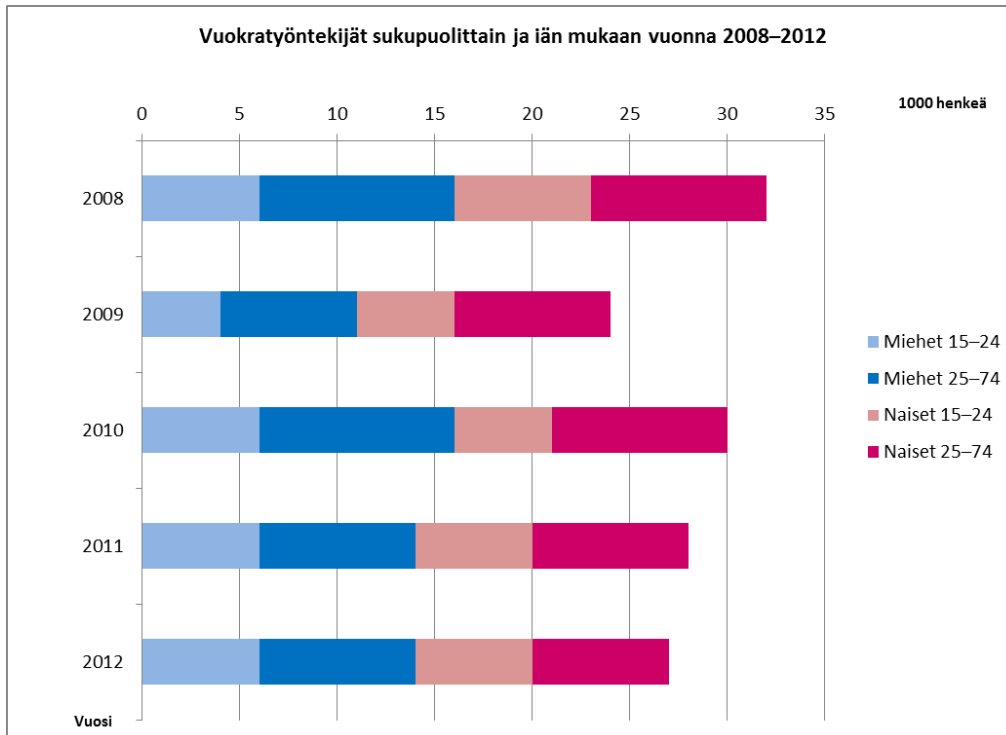
Vuokratyö on yksi epätyypillisen työsuhteen muoto ja sen käyttö on yleistynyt Suomessa 2000-luvun aikana. Vuokratyön kasvun voi työntekijöiden määrän lisäksi nähdä työvoimaa vuokraavien yritysten määrän sekä alan liikevaihdon kasvuna. (TEM 16/2013) Viimeisimpien vuosien aikana vuokratyötä tekevien palkansaajien määrä on kuitenkin laskenut hieman. Vuonna 2012 vuokratyötä teki noin 27 000 henkilöä. Tämä oli noin 1,3 prosenttia maan kaikista palkansaajista, joten vuokratyö ei työsuhdemuotona ole kovin yleinen Suomen työmarkkinoilla.

TEM:n Työolobarometrin (2013) mukaan vuokratyöntekijöitä käytetään yleisimmin teollisuuden työpaikoilla. Vuonna 2013 vajaa puolet (46 %) teollisuuden työntekijöistä vastasi, että heidän työpaikallaan on ollut vuokratyöntekijöitä. Myös yksityisissä palveluissa vuokratyöntekijöiden käyttö oli yleistä, 28 prosenttia vastaajista sanoi, että vuokratyötä on omalla työpaikalla tehty. Julkisella sektorilla ja etenkin valtion työpaikoissa vuokratyö on selvästi harvinaisempaa. Mitä suurempi työpaikka, sitä useammin palkansaajat kertoivat vuokratyöntekijöitä käytetyn. Vuokratyöntekijöiden käyttöä on kuvattu tarkemmin kuvassa 24.



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

Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyön tekeminen näyttää laskeneen vuodesta 2008 lähtien. Vuonna 2009 taloudellisen tilanteen ollessa heikompi tapahtui myös vuokratyön tekemisessä voimakas notkahdus alaspäin, etenkin miesten keskuudessa. Vuokratyön tekeminen on miehillä hieman yleisempää kuin naisilla, mutta nuorten ikäryhmässä (15-24 -vuotiaat) ei enää viimeisimpinä tarkasteluvuosina näy eroja. Nuorten palkansaajien vuokratyö käsittää noin 40 prosenttia kaikista vuokratyöntekijöistä. Kuvassa 25 on esitetty vuokratyöntekijöiden jakaumat sukupuolen ja ikäryhmän mukaan vuosilta 2008–2012.



Kuva 25. Vuokratyötä tekevät palkansaajat sukupuolen ja iän mukaan vuosina 2008–2012 (1000 henkeä). (Työvoimatutkimus)

## 5.2.4 Työaika

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

EK:n työaikakatsauksen mukaan vuonna 2012 lisä- ja ylitöitä tekivät erityisesti kemianteollisuuden toimihenkilöt (6,0 % teoreettisesta työajasta) ja työntekijät (3,4 %), rakennusalan työntekijät (4,1 %), energiateollisuuden työntekijät (2,9 %), liikennealan henkilöstö (2,4 %), elintarviketeollisuuden työntekijät (2,2 %) ja rakennustuoteteollisuuden työntekijät (2,2 %). (Työaikakatsaus 2012)

Ilman korvausta ylitöitä kertoi tehneensä 28 % palkansaajista. Palkatonta ylityötä tekee viikottain 13 % ja tätä harvemmin, mutta kuitenkin vähintään kerran kuukaudessa 10 % palkansaajista.

jista. Korvauksetonta ylityötä tekevät ylempät toimihenkilöt (50 %). Alemmista toimihenkilöistä 27 % ja työntekijöistä 11 % teki korvauksetonta ylityötä. (Työolotutkimus 2013)

Palkansaaajista 36 % koki joutuvansa välillä venyttämään työpäiväänsä ja 15 % palkansaaajista toteaa tekevänsä enemmän ylitöitä kuin haluaisi. (Työolotutkimus 2013)

### 5.2.5 Päätelmät

Epätyypilliset työsuhteet eivät lähtökohtaisesti ole työterveys- tai työturvallisuusongelma, mutta jos niitä käytetään lainsäädännön vastaisesti, voivat ne aiheuttaa kuormitusta. Lyhytaikaisissa työsuhteissa myös perehdytys ja sen myötä työn riskien tunteminen saattaa olla heikompa kuin pitkissä työsuhteissa. Vuokratyössä työturvallisuusasiat olisi tärkeää saada mukaan sopimus- ja perehdyttämisvaiheessa sekä asiakasyhteistyössä työn ajanakin.

### 5.2.6 Valvonnan havainnot

Epätyypillisten työsuhteiden ja vuokratyön määrä on lisääntynyt, kun työnantajat eivät taloudellisesti epävarmana aikana halua sitoutua vakituiseen työvoimaan. Toisaalta vuokratyön määrä on erityisesti teollisuudessa laskenut, kun tarve lisätyövoimalle on vähentynyt. Vuokratyön käyttö on lisääntynyt erityisesti palvelualalla.

Tarkastuksilla on huomioitu, että suurimmalla osalla vuokratyöryityksistä asiat olivat pääsääntöisesti kunnossa. Järjestäytyneillä työpaikoilla toimintaohjeita jouduttiin antamaan huomattavasti vähemmän kuin järjestäytymättömillä työpaikoilla.

Useilla toimialoilla yleissitovat työehtosopimukset määrittävät työsuhteen ehtojen perustason ja työsuojeluviranomaisen keinot niiden noudattamisen valvontaan ovat rajalliset. Työsuojeluviranomaisen lisäksi työmarkkinajärjestöt valvovat järjestäytyneiden työnantajien kohdalla työsuhteen ehtojen noudattamista. Valvonnan tarve painottuikin järjestäytymättömiin työntekijöihin.

Vuokratyöryityksiin kohdentuneessa valvonnassa ohjeistusta annettiin yleisimmin työterveyshuollon työpaikkaselvitysten puutteellisuudesta johtuen. Moni työnantaja ei edelleenkään mieltänyt vuokra-työntekijöitä omiksi työntekijöikseen. Vuokratyöryityksinä on osuuskuntia ja työosuuskuntia, eivätkä niissä työskentelevät mieltäneet olevansa työntekijäasemassa. Vuosilomakorvaus maksetaan edelleen useassa yrityksessä joka palkan yhteydessä ja vuosilomalain mukaisessa vuosilomakirjanpidossa oli puutteita. Työsuojeluorganisaatio puuttui useasta työpaikasta ja työsuojelutietous oli muutenkin puutteellista.

Tilajavastuutarkastuksilla on havaittu, että taloudellisten suhdanteiden vaihtelu on saattanut useissa tapauksissa vähentää tilauskantoja ja alihankinnan käyttöä erityisesti metallialan yrityksissä sekä telakoilla. Sen sijaan alihankinta- ja vuokratyötä käytetään yhä enemmän maa- ja metsätalouden kohteissa sekä turkistarhauksessa ja kalanjalostuksessa. (Harmaa talous, valvontatilastoja 2013)

### 5.2.7 Sidosryhmien näkemys

Osa- ja määräaikaisen työn todettiin usein olevan sekä työnantajan että työntekijän toive, eivätkö ne lähtökohtaisesti ole työturvallisuusriskejä. Valvonnassa toivottiin erityisesti käsiteltävän riittävästi perehdytystä lyhytaikaisissakin työsuhteissa.



## 5.2.8 Johtopäätökset

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

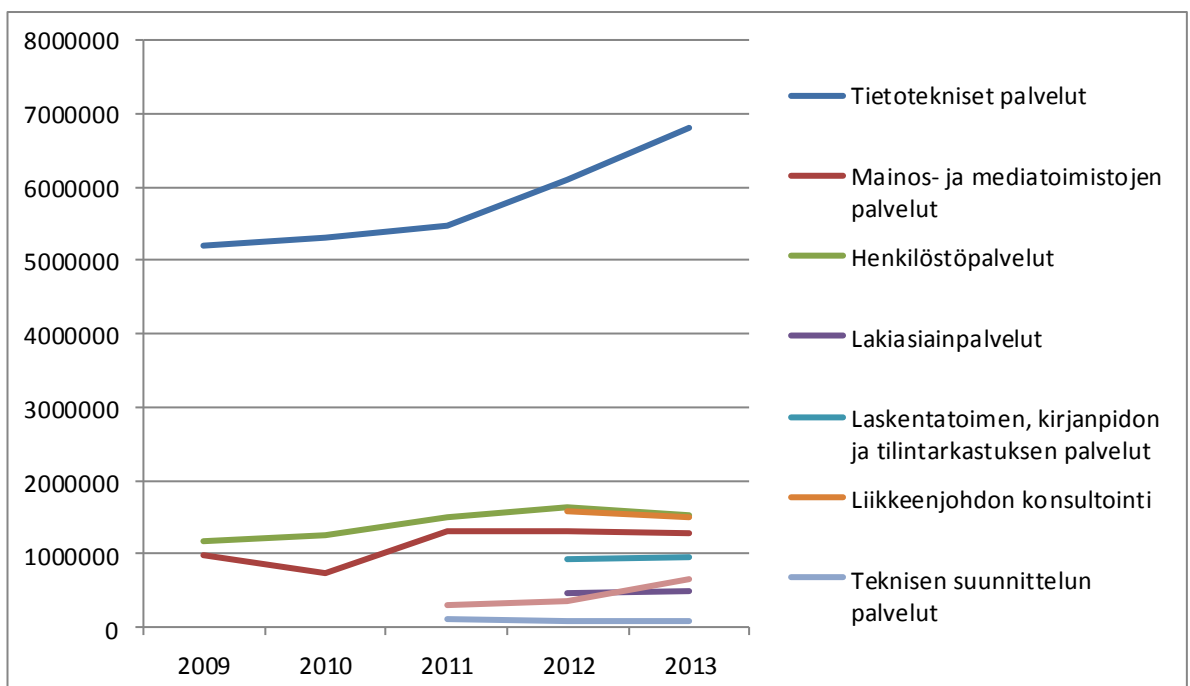
Vuokratyövoiman käytön lisääntyessä on enenevässä määrin tarvetta valvonnassa huomioida vuokratyövoiman käyttöön liittyvät asiakasyrityksen velvollisuudet sekä tiedonkulku asiakasyrityksen ja vuokratyötä tarjoavan yrityksen välillä (työterveyshuolto, riskien arviointi).

## 5.3 Muualla kuin työnantajan omissa tiloissa tehtävä työ

### 5.3.1 Palveluiden hankinta / Yhteinen työpaikka

Eri toimialoilla palveluita hankitaan eri tavalla, johtuen luontaisista eroista palvelun tarpeessa. Alakohtaisesti on myös eroa ulkoistusasteessa eli siinä paljonko asioita tehdään itse verrattuna muilta hankittaviin palveluihin. Eroja tulee myös siitä, että onko kyseessä tukipalvelu, vai organisaation ydintehtävään suoraan liittyvä asiantuntijapalvelu. Tämä vaikuttaa myös kilpailutustahtiin, ja tukipalveluiden toimittajan vaihtokynnys on alhaisempi ja hinta tärkeämpi ostokriteeri kuin asiantuntijapalveluissa (Murtonen 2013).

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



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

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

Palveluntuotannon turvallisuusnäkökulmaa on käsitelty teollisuuden palveluntuotannon näkökulmasta Nenosen (2012) väitöstutkimuksessa. Tutkimukseen osallistuneet palveluntuottajayritykset olivat kooltaan suuria ja lähtökohtaisesti kiinnostuneita työturvallisuuden kehittämisestä. Tutkimuksen mukaan kommunikaatioon ja riskien hallintaan on kiinnitetty paljon huomiota teollisuuden yhteisillä työpaikoilla, mutta turvallisuusasioissa tehtävän yhteistyön taso vaihtelee merkittävästi eri toimijoiden ja työkohteiden välillä. Esimerkiksi riittävän tiedonkulun varmistaminen, vaarojen selvittäminen, asianmukainen töiden suunnittelu ja perehdytyksen järjestäminen aiheuttavat haasteita yhteisten työpaikkojen toimijoille.

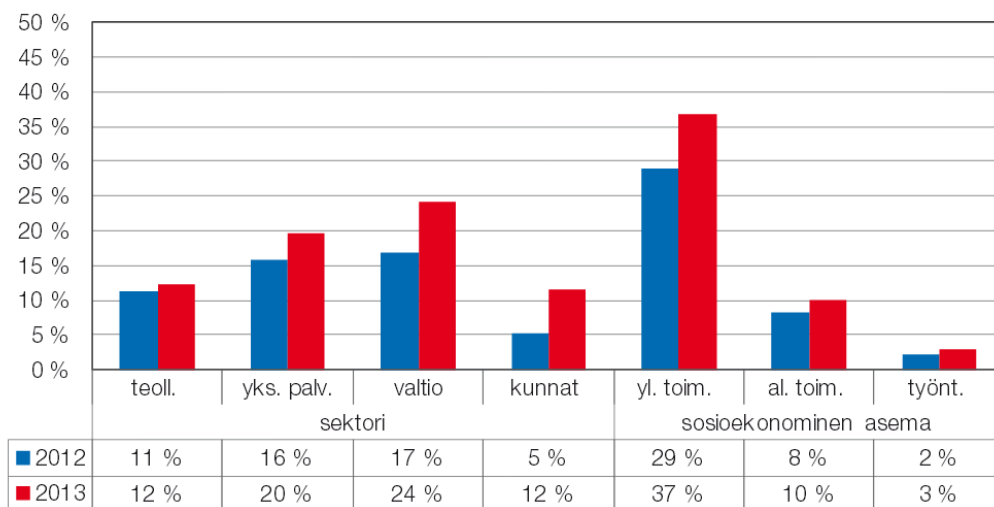
### 5.3.2 Yksityishenkilön kodissa tehtävä työ

Väestön ikääntyessä tarve palvelujen saamisesta kotiin kasvaa entisestään. Työturvallisuuden kannalta yksityishenkilön kodissa tehtävä työ on haaste niin työympäristön kuin henkisenkin kuormituksen osalta. Esimerkiksi erilaisten apuvälineiden kuljettaminen mukana voi olla haastavaa. Yksityöskentely sisältää myös kohonneen väkivallan uhan.

### 5.3.3 Etätyö

Euroopan parlamentin päätöslauselmassa tehokkaammista työsuojelutarkastuksista kiinnitetään huomiota kotityötä ja etätyötä tekevien työntekijöiden erityistilanteeseen, sillä työskennellessään kotona tai tavanomaisen työpaikan ulkopuolella he saattavat joutua myös väärinkäytösten kohteeksi, kun työnantajat eivät sovelle näihin työntekijöihin työläinsäädännön mukaisia velvoitteitaan. (Euroopan parlamentti 2014)

Etätyön tekemisen eduista, joustojen tuomasta hyvinvoinnista ja työnantajan saamista hyödyistä on puhuttu jo vuosien ajan. Tästäkään huolimatta etätyön tekeminen ei ole lisääntynyt siinä määrin kuin on odotettu. (TEM raportteja 5/2014) Vuonna 2013 joka kymmenes palkansaaja teki etätyötä vähintään viikoittain ja kuusi prosenttia kuukausittain. Lisäksi 12 prosenttia palkansaajista teki satunnaisesti etätöitä. Miesten etätyö on yleisempää kuin naisten. Vuonna 2013 miehistä 12 prosenttia ja naisista kahdeksan prosenttia sanoi tehneensä etätyötä vuoden aikana viikoittain tai päivittäin. 68 prosenttia miehistä ja 76 prosenttia naisista ei tehnyt lainkaan etätöitä. Etätyön tekemistä on kuvattu kuvassa 27. (Työolobarometri 2013)



Kuva 27. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana kuukausittain tai useammin sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012–2013 (%) (Työolobarometri 2013)

Työolotutkimuksen mukaan etätyötä teki 20 % palkansaajista. Ammattiryhmittäisessä tarkastelussa nousee esiin ylempien johtajien ja erityisasiantuntijoiden etätyön tekemisen yleisyys muihin ammattiryhmiin verrattuna. Alemmissa ammattiryhmissä työ onkin useammin sidottu tiettyyn paikkaan, eikä etätyön tekemiseen täten ole edes mahdollisuutta. Toimialoittain tarkasteltuna etätyön tekeminen korostuu informaation ja viestinnän toimialalla. Seuraavaksi eniten etätyötä tehdään rahoitus- ja vakuutus toiminnassa sekä ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa. Näillä toimialoilla etätyön tekemisen mahdollisuudet ovat suuremmat, sillä työnteko onnistuu usein helposti myös teknisten laitteiden välityksellä muualta kuin työpaikan omasta toimipisteestä.

Työolotutkimuksessa on kysytty, tekeekö vastaaja etätyötä tai olisiko hän kiinnostunut sen tekemisestä. Vuonna 2013 ammattiryhmistä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (45 %) ja asiantuntijat (38 %) vastasivat useimmin olevansa kiinnostuneita etätyöstä, kun taas prosessi- ja 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 tarkasteltuna pienemmissä, alle 50 hengen työpaikoissa töitä tehdään harvemmin kotona kuin sitä suuremmissa työpaikoissa.

Työterveyslaitoksen laatimassa Työ ja terveys Suomessa 2012 -katsauksessa todetaan etätyöntekijöiden määrän kasvun pysähtyneen. Alle 45-vuotiaat tekevät enemmän etätöitä verrattuna vanhempiin 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 aiempinakin 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. Erityisesti asiantuntijatehtävissä pitkälle kehittynyt teknologia on mahdollistanut työn tekemisen paikasta ja ajasta riippumatta. Asiantuntijat ja projektityöntekijät liikkuvat usein paikasta ja maasta toiseen. (Työelämä 2025)

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

Työpaikkoja syntyy ja häviää eri toimialoilla tiheään tahtiin. Toimialojen rajat ovat hämärtyneissä 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 osatavan yrityksen tiloissa, jolloin syntyy yhteinen työpaikka. Osa palveluista puolestaan on tyypillisesti palveluntuottajan tiloissa tuotettavia, eivätkä ne siten aiheuta erityistä valvonnan tarvetta yhteisen työpaikan riskien näkökulmasta. Kaikkien yhteisellä työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien 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 alihankkijoiden määrä on lisääntymässä ja siten yhä useampi työpaikka täyttää jatkossa yhteisen työpaikan määritteen. Yhteiset työpaikat ovat toisaalta pysyviä yhteisiä työpaikkoja, toisaalta tilapäisiä, mutta hyvin laajoja ja nopeastikin olosuhteiltaan muuttuvia yhteisiä työpaikkoja esim. rakentamisessa.

Yhteisten työpaikkojen turvallisuuden hallinnassa on puutteita. Ulkopuolisen työnantajan työntekijät jäävät useissa tapauksissa ilman perehdytystä tai työpaikan vaaratekijöistä tiedottamista on vajavaista. Myöskään ulkopuolisen työnantaja jättää omaan työhön liittyvät vaaratekijät tunnistamatta ja ilmoittamatta siitä pääasiallista määräysvalta käyttävälle työnantajalle.

Usean työnantajan palveluksessa olevien, liikkuvassa työssä toimivien ja vuokratyötä tekevien työntekijöiden työnantajien työterveyshuollon toteutumisen valvonta on haastavaa. Valvonnan on havaittu, että perinteiset työterveyshuollon toimintakäytännöt eivät enää pystykään varmistamaan kaikkien työssäkäyvien työntekijöiden työhön liittyvien olosuhteiden terveydellisen merkityksen arviointia ja lakisäateisten terveystarkastusten toteutumista. Näiden tekijöiden vuoksi työntekijöiden työkykyä edistävien toimenpiteiden suunnittelu ja toteutuminen yhteistyössä työnantajien ja työterveyshuoltojen välillä viivästyvät tai jäävät kokonaan toteutumatta.

Yksityishenkilöiden kodeissa tehtävään työhön liittyen työnantajan tehtävään työhön liitty monia erilaisia vaaratekijöitä, kuten ergonomiaan, tapaturmiin sekä väkivaltaan liittyviä riskejä. Näihin työnantajan vaikutusmahdollisuudet voivat olla rajalliset. Lisäksi erityisesti sosiaali- ja terveysalalla työhön liittyy kasvava aikapaine. Sosiaali- ja terveysalalla yksityishenkilöiden kodeissa tehtävä työ tulee todennäköisesti edelleen lisääntymään.

### 5.3.6 Sidosryhmien näkemys

Verkostomainen työskentely, vuokratyö, toisen työnantajan tiloissa työskentely ja niiden myötä tapahtuva valta- ja vastuusuhteiden hämärtyminen vaikeuttavat turvallisuuden hallintaa ja aiheuttavat haasteita myös valvonnalle. Valvontaa kehitettäessä on otettava huomioon myös varautuminen tällaisten tilanteiden lisääntymiseen. Kotona tehtävän työn osalta on valvottava työnantajan käyttämiä hallintajärjestelmiä ja varmistettava ohjeiden vieminen käytäntöön.

### 5.3.7 Johtopäätökset

Yhteisillä työpaikoilla monet työturvallisuusongelmat korostuvat ja tiedon kulun varmistaminen paitsi jokapäiväisessä työssä, myös työpaikan yleisistä vaaratekijöistä korostuu. Eri osapuolien vastuiden ymmärtäminen, työntekijöiden perehdyttämisen varmistaminen ja työterveyshuollon tietojen hyödyntäminen ovat edellytyksiä tehokkaalle toiminnalle.

Niiden työnantajien osalta, joiden työntekijät työskentelevät yksityishenkilöiden kodeissa on varmistettava toimivat hallintajärjestelmät työssä esiintyvien vaaratekijöiden hallintaan.

## 5.4 Harmaa talous

Harmaassa taloudessa on kyse erilaisten lakisääteisten velvoitteiden laiminlyönnistä. Velvoitteilla tarkoitetaan pääasiassa verojen ja muiden lakisääteisten maksujen, kuten eläkemaksujen, maksamista. Harmaan talouden yksi keskeisistä riskialueista liittyy ulkomaiseen yritystoimintaan. Ulkomaisten yritysten rekisteröimättömyys Suomessa vähentää valtion verotuloja ja samalla hankaloittaa yritysten ja niiden työntekijöiden valvontaa.

On mahdollista, että myös suomalaiset henkilöt hyödyntävät ulkomaalaisia yrityksiä harmaan talouden piiriin kuuluvassa toiminnassaan Suomessa. Esimerkiksi Harmaan talouden selvitysyksikön mukaan Viron kaupparekisterissä oli vuoden 2012 alussa yli 27 000 yritystä, joissa oli yksi tai useampi suomalaisilla tunnuksilla kirjattu vastuuhenkilö. Selvitysyksikkö on arvioinut, että suomalaisten yritysten ja henkilöiden vastuusuhteet Viroon ja niiden lisääntyminen näyttäisivät muodostavan merkityksellisen harmaan talouden riskin. Viron kaupparekisterin yritysten vastuuhenkilöt, joilla on suomalainen tunnus, olivat Suomen kaupparekisterihenkilöihin verrattuna velvoitteidenhoidoltaan keskimääräistä häiriöalttiimpia. (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 kytkeytynyt järjestäytyneeseen rikollisuuteen ja voi näkyä mm. ihmiskauppana. Työsuojelun kannalta harmaassa taloudessa on kyse työntekijöiden lainvastaisesta kohtelusta ja työnantajavelvoitteiden puutteellisesta noudattamisesta.

Verohallinto yritysasiakkailleen kohdistaman asiakaskyselyn mukaan lähes viidesosa yritys vastaajista (18 %) tuntee pimeästi tavaroita tai palveluita myyvän yrityksen. Sama määrä yritysten edustajia kertoi käsityksensä, että tavaroiden tai palveluiden pimeä ostaminen tai myyminen on yleistä tai melko yleistä suomalaisissa yrityksissä. Yritysvastaajista lähes kolme neljästä (71 %) ilmoitti pimeän työn tai palveluiden ostamisen syyksi sen, että se on yleistä joillakin toimialoilla. Tulos viittaa toimialakohtaisiin eroihin. Muita syitä harmaan talouden toiminnalle nähtiin olevan kulujen säästäminen (66 %), vaikea kilpailutilanne (40 %) tai se, että pimeästä toiminnasta tuskin jää kiinni (33 %). (Harmaa talous 2014)

Harmaan talouden esiintymisen todennäköisyys on suurinta kaikkein pienimmissä yrityksissä. Viranomaisten ja harmaan talouden yrityskyselyjen perusteella pimeän työvoiman, yhteiskunnallisten velvoitteiden laiminlyönti sekä sosiaaliavustusten ja työttömyyskorvausten väärinkäytökset ovat tavallisia ulkomaalaistaustaisissa ravintoloissa. Ulkomaalaiseen työvoimaan liittyvien väärinkäytösten paljastaminen on kuitenkin hankalaa, sillä moni työntekijöistä vetoaa sukulaisapuun ja talkoohenkeen. Raportissa todetaan, että asiantuntijoiden mukaan alipalkkaus on ulkomaalaistaustaisissa ravintoloissa selkeä ilmiö. Ulkomaalaiset ovat myös usein riippuvaisia työnantajistaan muun muassa oleskeluluvan ehtona olevan työsopimuksen kautta. (Suomen kansainvälistyvä harmaa talous 2010.)

Kuluneen hallituskauden toimenpiteitä harmaan talouden torjunnassa arvioivassa raportissa todetaan, että viranomaiset ovat saamallaan lisäresursseilla pystyneet pitämään harmaaseen talouteen kohdistuvat torjuntatoimet kohtuullisella tasolla yleisten voimavarojen leikkauksista huolimatta. Ongelmana on näiden resurssien määräaikaisuus. Lisäresursoinnin päättyminen vuoden 2015 jälkeen merkitsisi useilla toiminnan sektoreilla vakavaa takaiskua harmaan talouden torjunnalle. Harmaan talouden torjuntaa ei voi sitoa yhdelle vaalikaudelle vaan kehittämisen 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 Päätelmät

Harmaan talouden torjunnalla on suuri kansantaloudellinen merkittävyys ja harmaan talouden on todettu olevan yhteydessä puutteisiin paitsi työsuhteen ehtoissa, myös työskentelyolosuhteissa. Harmaata taloutta esiintyy sekä tietoisena toimintana, jonka tavoitteena on säästää kuluja, että tietämättömyydestä johtuen. Erityisesti ulkomaalaisten omistamissa pienyrityksissä laiminlyönnin 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-, ravintola-, siivous- ja logistiikka-alan yrityksiin. Harmaan talouden ongelman todetaan kuitenkin liittyvän enemmänkin ulkomaiseen yritystoimintaan kuin ulkomaiseen työvoimaan (Suomen kansainvälistyvä harmaa talous 2010).

Kuljetusalan harmaa talous tulee esille ensisijaisesti alipalkkauksena ja työaikakirjanpito puutteina. Kaikki käytetyt kuljettajat eivät aina näy työaika- ja palkkakirjanpidossa. Kilpailuetua otetaan myös ajopiirturitietojen väärentämisillä, ajo- ja lepoaikasääösrikkomuksilla ja suurilla ylityömäärillä (läpituontipalkalla). Myös määrääkaistaarkastuksia (mm. nosturit) laiminlyödään säästösyistä.

Harmaaseen talouteen puuttuminen on koettu vaikeaksi lukuun ottamatta pientyöpaikkojen tietämättömyyttä. Viranomaisyhteistyön joustava sujuminen on yksi keskeinen edellytys ja mahdollistaa tehokkaamman puuttumisen harmaaseen talouteen. Työsuojeluvalvonnassa harmaan talouden ilmiöistä helpoimmin löydettäviä ovat tilaajavastuulain valvonnan yhteydessä tehdyt havainnot ja pimeä työvoima.

Tilaajavastuuvälvönnän havaintöjen perusteella pitkissä aliurakointiketjuissa on huomattavasti todennäköisempää, että aliurakoitsija jättää verot maksamatta ja muut yhteiskunnalliset velvoitteet hoitamatta. Ketjutusten määrä ei ole viime vuosina ainakaan vähentynyt. Valvonnassa on havaittu usein myös erityisen paljon pieniä yhden henkilön yrityksiä, joilla ei ollut työntekijöitä ja jotka rajautuvat rakennusalaa lukuun ottamatta tilaajavastuulain selvitysvelvollisuuden ulkopuolelle.

Valvontahavaintöjen ja sidosryhmiltä saatujen näkemysten mukaan ulkomaalaisten alihankintayritysten sekä vuokratyöyritysten lukumäärä on edelleen kasvussa. Myös erilaiset ulkomaisien henkilöiden järjestämät yrityskuviot ovat edelleen yleistyneet. Ulkomaalainen yritys saattaa tulla suoraan alihankintasuhteeseen Suomeen, yritys saattaa perustaa sivuliikkeen Suomeen tai sitten ulkomaalaiset yrittäjät saattavat myös usein perustaa Suomeen yrityksen, joka puolestaan käyttää ulkomaalaisia alihankkijoita tai vuokratyöyrityksiä. Valvontahavaintöjen perusteella on myös hyvin yleistä, että Suomessa toimivan ulkomaalaisen yrityksen taustalta löytyy suomalaisia henkilöitä ja yrittäjiä.

Valvontahavaintöjen 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. Tilaajavastuulain mukaisten laiminlyöntimaksujen määrääminen ns. alihintaisten sopimusten osalta onkin lisääntynyt selkeästi viime vuosina.

Tilaajavastuulain valvonnan yleisenä havaintona voidaan nostaa esille, että rakennusalaan luokun ottamatta tilaajavastuulain tunnettavuus on edelleen valitettavan heikkoa erityisesti pienissä yrityksissä.

### 5.4.3 Sidosryhmien näkemys

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

Harmaan talouden torjunnassa keskeisenä nähtiin viranomaisyhteistyön ja rekistereiden avoimuuden kehittäminen. Jos harmaan talouden valvontaan halutaan kohdentaa työsuojeluviranomaisen resursseja, on lisäresurssien turvaaminen tärkeää.

### 5.4.4 Johtopäätökset

Niillä työpaikoilla, joilla esiintyy harmaata taloutta, on havaittu myös työturvallisuusongelmia. Kohdentamalla valvontaa harmaan talouden indikaattoreiden perusteella, löydetään todennäköisesti työturvallisuuden kannalta heikon tason työpaikkoja.

Harmaan talouden torjunnassa viranomaisyhteistyö on merkittävässä asemassa. Myös työsuojelun vastualueiden sisällä yhteistyö toimialavalvonnan, ulkomaalaisvalvonnan ja tilaajavastuuvalvonnan välillä on tärkeää.

## 6 YHTEENVETO

Työpaikkarakenne Suomessa on selkeästi pientyöpaikkavaltainen, tilastojen mukaan työpaikoista yli 90 prosentissa on korkeintaan 10 työntekijää. Vaikka työpaikan koko ei suoraan vaikutakaan sen työturvallisuuden tasoon, on pienillä työpaikoilla ja aloittavissa yrityksissä suurempi todennäköisyys osaamisvajeeseen työterveys- ja työturvallisuusasioissa kuin isoilla työpaikoilla. Laiminlyönteihin työsuojelusäädösten noudattamisessa on usein syynä tiedon puute. Neuvovan valvontaotteen käyttö pienillä ja aloittavilla työpaikoilla tukee työpaikkojen omaehtoista työsuojelutyötä.

Työsuojeluvalvonnassa on edelleen keskeistä työpaikan turvallisuuden johtamiseen vaikuttaminen. Turvallisuuden johtamiseen voidaan valvonnan keinoin vaikuttaa tehokkaimmin valvomalla, että työnantajalla on käytössään toimivat hallintajärjestelmät turvallisuuden varmistamiseksi. Työpaikan työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon osaamisen tulisi olla riittävää työpaikan omaehtoisen työsuojelutoiminnan edistämiseksi. Turvallisuuden johtamiseen liittyy erityisiä haasteita työpaikoilla, joilla toimii usean työnantajan työntekijöitä sekä työympäristöissä, joiden turvallisuuteen työnantaja ei suoraan voi vaikuttaa kuten yksityishenkilöiden kotona tehtävä työ tai etätö.

Työnteon muodot, tavat ja organisointi ovat muutoksessa. Muutokset koskettavat yhä useampia toimialoja. Valtakunnallisesti toimivien organisaatioiden ja yhteisten työpaikkojen määrä on kasvanut. Vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt. Ulkomaalaisen työvoiman käyttö tulee myös lisääntymään. Sosiaali- ja terveyspalveluita annetaan entistä enemmän yksityishenkilöiden kotona. Muutostilanteissa korostuu erityisesti tiedonkulun ja perehdytyksen merkitys. Muutoksissa helposti myös työsuojeluorganisaation rooli ja vastuut hämärtyvät.

Työelämän muuttuessa myös työsuojeluvalvonnan tulee muuttua. Työpaikkalähtöinen lähestymistapa ja valvontaotteen mukauttaminen kussakin tapauksessa työpaikan kehittymistä parhaiten tukeväksi on yhä tärkeämpää. Yleisen valvontaotteen lisäksi tämä korostuu psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvässä valvonnassa. Psykososiaalista kuormitusta esiintyy kaikilla toimialoilla, mutta merkittävimmät kuormitustekijät vaihtelevat merkittävästi eri alojen ja työpaikkojen välillä.

Työpaikkalähtöisemmän 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 tarkastusten sekä viranomaisyhteistyön merkitys korostuu ulkomaalaisvalvonnassa ja osassa harmaan 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-alttiit toimialat ja työpaikat
- toimialat, joilla käytetään vaarallisia kemikaaleja sekä toimialat, joilla esiintyy kemikaalialtistuksesta aiheutuneita ammattitauteja
- fyysisen kuormituksen riskitoimialat ammattitaudeista, sairauspoissaoloista ja työkyvyttömyyseläkkeistä saatavilla olevaa 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 epätyypillisiä työsuhteita
- joilla esiintyy harmaata taloutta.

## 7 LÄHDELUETTELO

Akava. 2014. Harmaat ylityöt ovat harmaata taloutta. [http://www.akava.fi/uutishuone/teemajutut/tolkkaa\\_tyoaikoihin/harmaat\\_ylityot\\_ovat\\_harmaata\\_taloutta](http://www.akava.fi/uutishuone/teemajutut/tolkkaa_tyoaikoihin/harmaat_ylityot_ovat_harmaata_taloutta)

Aura Ossi, Ahonen Guy, Hussi Tomi ja Ilmarinen Juhani. 2014. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. [http://www.terveystalo.com/Global/tth/Strategisen\\_hyvinvoinnin\\_johtaminen\\_Suomessa\\_2014\\_www.pdf](http://www.terveystalo.com/Global/tth/Strategisen_hyvinvoinnin_johtaminen_Suomessa_2014_www.pdf)

Elinkeinoelämän keskusliitto. (2012). Työaikakatsaus 2012. <http://ek.fi/wp-content/uploads/Ty%C3%B6aikakatsaus-2012.pdf>

Eläketurvakeskus (3/2014) Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 03/2014. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Eläketurvakeskus (06/2014) Eläkkeellä ja työssä. Tilastoraportti eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2012. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Eläketurvakeskus: Suomen työeläkkeensaajat 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)).

Harmaa talous 2012. Harmaan talouden selvitysyksikkö, verohallinto.

Harmaa talous 2014. Harmaan talouden selvitysyksikkö, verohallinto.

Harmaa talous – valvontatilastoja 2013. Harmaan talouden selvitysyksikkö, verohallinto.

Hirvonen & Määttä. 2015. Harmaan talouden torjunta. Selvitys harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjuntatoimista 2010-2014 eduskunnan tarkastusvaliokunnalle. [http://web.eduskunta.fi/dman/Document.phx/~public/Tarkastusvaliokunta/2015\\_Harmaan\\_talouden\\_torjunta?folderId=~public%2FTarkastusvaliokunta&cmd=download](http://web.eduskunta.fi/dman/Document.phx/~public/Tarkastusvaliokunta/2015_Harmaan_talouden_torjunta?folderId=~public%2FTarkastusvaliokunta&cmd=download)

Kela (2013). Kelan sairausvakuutuslaskentatieto 2012. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/42045>

Kela (2014). Kelan työterveyshuoltotilasto 2012. [http://www.kela.fi/documents/10180/1630858/Kelan\\_tyoterveyshuoltotilasto\\_2012.pdf/8d656155-8298-4abf-892f-e0af84defbb5](http://www.kela.fi/documents/10180/1630858/Kelan_tyoterveyshuoltotilasto_2012.pdf/8d656155-8298-4abf-892f-e0af84defbb5)

Levine, D.I., Toffel, M.W., Johnson, M.S. 2012. Randomized government safety inspections reduce worker injuries with no detectable job loss. Science 336, 907-911.

Maatalousyrittäjien eläkelaitos. 2014. Vakuutetut tilat, tilojen lukumäärä. 23.1.2014. [http://asp.hci.fi/mela/tilastot.nsf/Kuntatilastot\\_Uusimmat\\_Kunnat\\_Maakunnittain?OpenView](http://asp.hci.fi/mela/tilastot.nsf/Kuntatilastot_Uusimmat_Kunnat_Maakunnittain?OpenView)

Mella, Ilkka & Urjankangas, Hanna (2014) Maakuntien suhdannekehitys 2012–2014. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö.

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

VTT.

Nenonen, Sanna. 2012. Implementation of Safety Management in Outsourced Services in the Manufacturing Industry.

Rakennusteollisuus (2014) Rakennusteollisuuden työvoimakysely 2013.

Sairauspoissaolo, Työterveyslaitos (2012).  
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/sairauspoissaolo/sivut/default.aspx>. Viitattu 26.6.2014.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2015). Työelämä 2025 -katsaus. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=12777119&name=DLFE-33614.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=12777119&name=DLFE-33614.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2011). Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012:14. Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä.  
<http://www.stm.fi/julkaisut/raportteja-ja-tyoryhmuistoita/nayta/-/julkaisu/1805822#fi>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Väkivallan uhka työelämässä. Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta. Väkivallan uhka -jaoston raportti. Raportteja ja muistioita 2014:17 (Ensipainos). Helsinki.

SotkaNET, THL. Keskimääräinen eläkkeellersiirtymisikä, id:307.  
<http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/?q=307>

Suomen kansainvälistyvä harmaa talous (2010) Eduskunnan tarkastusvaliokunnan tilaaman harmaata taloutta käsittelevän tutkimuksen loppuraportti. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2010. Helsinki.

Tapaturmavakuutus 2/2014. TVL. <http://www.digipaper.fi/tvl/123058/>

Tapaturmavakuutus 3/2014. TVL. <http://www.digipaper.fi/tvl/125378/>

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. Tapaturmapakki. <https://www.svdtilasto.net/>

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (2013) Työtapaturmat – tilastojulkaisu 2013.

Tilastokeskus. (2014). Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 5.6.2014].  
Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/tau.html>

Tilastokeskus 2014a. Asunnon omistajat ja asunto-osakeyhtiöt korjasivat lähes kuudella miljardilla eurolla vuonna 2013. [http://tilastokeskus.fi/til/kora/2013/02/kora\\_2013\\_02\\_2014-11-07\\_tie\\_002\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/kora/2013/02/kora_2013_02_2014-11-07_tie_002_fi.html)

Tilastokeskus. (2013). Suomen virallinen tilasto, Työolotutkimus. Helsinki: Tilastokeskus.

Tilastokeskus. (2010 ja 2011b). Suomen virallinen tilasto, Työvoimatutkimus. Helsinki: Tilastokeskus.

Tilastokeskus. 2013. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits\\_201400\\_2014\\_12305\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf)

Tilastokeskus. 2014. Aloittaneet ja lopettaneet yritykset 2013. [http://www.tilastokeskus.fi/til/aly/2013/aly\\_2013\\_2014-10-24\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/aly/2013/aly_2013_2014-10-24_tie_001_fi.html)

Tilastokeskus. 2014. Alueellinen yritystoimintatilasto 2013. [http://www.tilastokeskus.fi/til/alyr/2013/alyr\\_2013\\_2014-12-18\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/alyr/2013/alyr_2013_2014-12-18_tie_001_fi.html)

Tilastokeskus. 2014. Yrityspalvelut 2013. [http://www.stat.fi/til/palhy/2013/palhy\\_2013\\_2014-10-01\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/palhy/2013/palhy_2013_2014-10-01_fi.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö 6/2013. Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio. [http://www.tem.fi/files/35709/TEMjul\\_6\\_2013\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/35709/TEMjul_6_2013_web.pdf)

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

Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 5/2014. Työolobarometri, Syksy 2013, ennakkotietoja. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2014). Tulevaisuuskatsaus 2014. [https://www.tem.fi/files/41030/TEM\\_tulevaisuuskatsaus\\_2014.pdf](https://www.tem.fi/files/41030/TEM_tulevaisuuskatsaus_2014.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2014). Työolobarometri, Syksy 2013, TEM julkaisuja 32/2014. [http://www.tem.fi/files/40839/TEMjul\\_32\\_2014\\_web\\_09092014.pdf](http://www.tem.fi/files/40839/TEMjul_32_2014_web_09092014.pdf)

Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työturvallisuuskeskus. (2011). Työsuojeluhenkilörekisteri. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Työturvallisuuskeskus. Työsuojeluhenkilörekisteri.

Työterveyslaitos 40/2013. Työurat pitenevät työn psykososiaalista kuormitusta vähentämällä. [http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote40\\_2013.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote40_2013.aspx)

Työterveyslaitos 73/2013. Kiire lisää työtaturmia. [http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote73\\_2013.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote73_2013.aspx)

Työterveyslaitos (2014) Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2012.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/ammattitaudit/Documents/Ammattitaudit\\_ja\\_ammattitautiepailyt\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/ammattitaudit/Documents/Ammattitaudit_ja_ammattitautiepailyt_2012.pdf)

Työterveyslaitos (2015). Työväkivalta.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_riskien\\_hallinta/tyovakivalta/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tyovakivalta/Sivut/default.aspx)

Vera-tietojärjestelmä. (2015). Työsuojeluhallinto.

VTT. 2014. Ikäihmisten tarvelähtöisten palveluiden kehittäminen yritysten ja julkisten toimijoiden yhteistyönä. <http://www2.vtt.fi/inf/pdf/technology/2014/T155.pdf>