

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:9

Ohjausryhmä:

Olavi Parvikko, ylitarkastaja, Työsuojeluosasto/KY, Sosiaali- ja terveysministeriö

Seppo Pekkala, piiripäällikkö, Turun ja Porin työsuojelupiirin työsuojelutoimisto

Aulikki Penttinen, koulutussuunnittelija, Työturvallisuuskeskus

Kari Simola, tarkastaja, Työsuojelupiirien palvelukeskus, Tiehallinto

Arto Teronen, ylitarkastaja, Työsuojeluosasto/VY, Sosiaali- ja terveysministeriö

Jussi Vahtera, tutkimusprofessori, Turun aluetyöterveyslaitos

Hanna Jurvansuu, Pekka HUUHTANEN

Työolojen kehitys työsuojeluhallinnon painoalueilla 1997–2003

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Helsinki 2005



ISSN 1236-2115
ISBN 952-00-1719-4 (nid.)
ISBN 952-00-1726-7 (PDF)

Taitto: Aino Myllyluoma
Paino: Yliopistopaino
Helsinki 2005

TIIVISTELMÄ

Hanna Jurvansuu, Pekka Huuhtanen.

Työolojen kehitys työsuojeluhallinnon painoalueilla 1997-2003. Helsinki 2005.

108 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, ISSN 1236-2115, 2005:9)

ISBN 952-00-1719-4 (nid.), ISBN 952-00-1726-7 (PDF)

STM:n ja TTL:n yhteishankkeessa selvitettiin työolojen muutoksia työsuojeluhallinnon painoalueilla, keskittyen erityisesti henkiseen hyvinvointiin työssä. Henkisen hyvinvoinnin lisäksi työsuojelun nykyisiin painoalueisiin kuuluvat tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy sekä työtaturmien torjunta. Näiden alueiden lisäksi selvitettiin muun muassa ikääntyvien eläkeajatuksia. Palkansaajien käsityksiä työoloistaan tarkasteltiin Tilastokeskuksen vuosien 1997 ja 2003 työolotutkimusten valossa. Vertailuja vuosien 1997 ja 2003 välillä tehtiin toimialoittain. Lisäksi vuoden 2003 tilannetta tarkasteltiin sukupuolen, iän, toimialan, sektorin, toimipaikan koon, työsuhteen pysyvyyden, työaikamuodon sekä alueen mukaan.

Palkansaajien työoloissa havaittiin sekä myönteisiä että kielteisiä kehityssuuntia. Myönteistä on, että esimerkiksi kiire työpaikoilla hellitti vuosien 1997-2003 välillä, ja vuonna 2003 aiempaa harvempi piti kiirettä rasittavana tekijänä työssään. Palkansaajien arvioiden mukaan myös työpaikkojen ilmapiiri kehittyi myönteiseen suuntaan. Aiempaa useampi palkansaaja sanoi työpaikkansa ilmapiirin ja yhteishengen olevan avoin, eikä ristiriitojenkaan määrä työpaikoilla enää lisääntynyt aiempaan tapaan.

Kielteistä sen sijaan on, että väkivalta ja sen uhka työssä lisääntyivät selvästi vuodesta 1997 vuoteen 2003. Etenkin naisten työssä myös henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen yleistyi. Usein henkiseen väkivaltaan työssä liittyi muitakin kielteisiä piirteitä työyhteisössä, kuten huono tiedonkulku ja töiden huono organisointi. Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet työssä pysyivät jokseenkin ennallaan, mutta työtahtiinsa palkansaajat kokivat voivansa vaikuttaa aiempaa vähemmän. Yhä useamman palkansaajan työhön liittyi epävarmuustekijänä ennakoimattomien muutosten uhka, ja työtä koskevista muutoksista saatiin tietoa usein vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen.

Rasitusvammojen vaara oli yleisin työssä koetuista vaaroista. Erilaiset toistuvat kivut ja säryt palkansaajilla yleistyivät tarkasteluvuosina. Eniten kivut lisääntyivät nuorimmilla ikäryhmillä. Tapaturmavaaraa työssä koettiin yhtä yleisesti kuin ennenkin. Palkansaajat, joiden työpaikalla esiintyi kiirettä ja jotka pitivät töiden organisointia työpaikallaan huonona, tunsivat muita yleisemmin tapaturmavaaraa. Näillä tekijöillä ei työolotutkimusten mukaan kuitenkaan ollut suoraan yhteyttä tapaturmien sattumiseen.

Ikääntyvistä ja ikääntyneistä palkansaajista noin kolmasosa oli usein ajatellut jäävänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Eläkeajatuksia oli etenkin niillä palkansaajilla, jotka pitivät työtään yksitoikkoisena ja fyysisesti raskaana. Eläkkeelle haluavat myös kokivat työssään keskimääräistä yleisemmin tapaturmavaaraa, rasitusvammojen vaaraa sekä vakavan työuupumuksen vaaraa. Usein työhön liittyi epävarmuustekijöitä,

ja keskimääräistä vähemmän vaikutusmahdollisuuksia. Eläkkeelle haluavat sanoivat muita useammin työpaikallaan esiintyvän ristiriitoja ja syrjintää, mutta työpaikkakiusaamisella ja eläkehaluilla ei kuitenkaan ollut yhteyttä.

Hankeraportin 7. luvussa, jossa esitetään johtopäätöksiä työsuojeluhallinnon näkökulmasta, todetaan muun muassa, että työsuojeluvalvonnassa tulee ottaa huomioon työpaikkaväkivallan riskialoilla tapahtunut kehitys ja lisätä työpaikkojen omaehtoista toimintaa väkivaltariskien ehkäisemiseksi.

Asiasanat: henkinen hyvinvointi, henkinen väkivalta, ikääntyminen, sairauspoissaolot, syrjintä, tuki- ja liikuntaelimet, työolot, työsuojelu, työsuojelutoiminta, työtapaturmat, työterveyshuolto, työuupumus, väkivalta

SAMMANDRAG

Hanna Jurvansuu, Pekka Huuhtanen.

Arbetsmiljöns utveckling på arbetarskyddsförvaltningens prioriteringsområden 1997-2003. Helsingfors 2005. 108 s. (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter, ISSN 1236-2115, 2005:9)

ISBN 952-0-1719-4 (inh.), ISBN 952-00-1726-7 (PDF)

Ändringar som skett i arbetsmiljön på arbetarskyddsförvaltningens prioriteringsområden, med fokus på psykiskt välbefinnande i arbetet, utreddes i ett samarbetsprojekt mellan social- och hälsovårdsministeriet och Institutet för arbetshygien. Utöver psykiskt välbefinnande omfattar arbetarskyddets nuvarande prioriteter även förebyggande av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och förebyggande av arbetsolycksfall. Därtill utreddes också äldre arbetstagares tankar om pensionering. Arbetstagarnas åsikter om sin arbetsmiljö betraktades i ljuset av Statistikcentralens undersökning av arbetsmiljön år 1997 och år 2003. Situationen åren 1997 och 2003 jämfördes branschvis. Därutöver granskades läget år 2003 efter kön, ålder, bransch, sektor, arbetsplatsens storlek, anställningsförhållandets varaktighet, arbetstidsform och region.

Det fanns både positiva och negativa utvecklingstrender i arbetstagarnas arbetsmiljö. Positivt är att brådskan på arbetsplatserna minskade mellan åren 1997 och 2003, och år 2003 tyckte allt färre att brådskan var en stressfaktor i arbetet. Enligt arbetstagarnas åsikter har också atmosfären på arbetsplatserna utvecklats till det bättre. Flera arbetstagare än tidigare sade att atmosfären och andan på arbetsplatsen är öppen. Inte heller har antalet konflikter på arbetsplatserna ökat på samma sätt som tidigare.

Det är däremot negativt att våld och hot klart ökade från 1997 till 2003. I synnerhet i kvinnors arbete ökade psykiskt våld och mobbning. Psykiskt våld var ofta förknippat med andra negativa drag i arbetsgemenskapen, såsom dåligt informationsutbyte och dålig arbetsorganisation. Arbetstagarnas möjligheter till inflytande i arbetet förblev nästan oförändrade, men de upplevde att de kan påverka arbetstakten mindre än tidigare. Allt flera arbetstagares arbete var förenat med hot om oväntade ändringar som utgjorde en osäkerhetsfaktor, och de fick information om ändringar i arbetet ofta först när ändringarna redan skedde eller efteråt.

Risken för belastningsskador upplevdes som det vanligaste hotet i arbetet. Olika slag av återkommande värk och smärtor bland arbetstagarna blev vanligare under de åren som undersökningen gjordes. Smärtorna ökade mest i unga åldersgrupper. Arbetstagarna upplevde en risk för olycksfall lika allmänt som förut. Arbetstagare som upplevde brådska på arbetsplatsen och som tyckte att arbetsorganisationen på arbetsplatsen var dålig upplevde även oftare risk för olycksfall. Enligt undersökningarna av arbetsmiljön har dessa faktorer emellertid inte direkt samband med inträffande olycksfall.

Omkring en tredjedel av de äldre arbetstagarna hade ofta tänkt på att avgå med pension före pensionsåldern. Arbetstagare som upplevde sitt arbete som monotont

och fysiskt ansträngande hade mer än andra tänkt på pensionering. De upplevde också oftare än i genomsnitt risker för olycksfall, belastningsskador och allvarlig utmattning i sitt arbete. Arbetet förenades ofta med osäkerhetsfaktorer och mindre möjligheter till inflytande än i genomsnitt. De som ville avgå med pension sade oftare än andra att det på arbetsplatsen förekommer konflikter och diskriminering, men det fanns emellertid inte något samband mellan mobbning och lusten att avgå med pension.

I projektrapportens 7:e kapitel, där slutsatser framläggs ur arbetarskyddsförvaltningens synvinkel, konstateras att man i arbetarskyddstillsynen bör ta hänsyn till den utveckling som skett i branscher med stora våldsrisker och på arbetsplatserna öka aktiviteten att på eget initiativ förebygga våldsrisker.

Nyckelord: arbetarskydd, arbetarskyddsverksamhet, arbetsmiljö, arbetsolycksfall, diskriminering, företagshälsovård, psykiskt våld, psykiskt välbefinnande, sjukfrånvaro, stöd- och rörelseorgan, utmattning av arbete, våld, åldrande

SUMMARY

Hanna Jurvansuu, Pekka HUUHTANEN.

Development of working conditions in areas prioritised by the occupational safety and health administration in 1997-2003. Helsinki 2005. 108 pp. (Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, ISSN 1236-2115, 2005:9)

ISBN 952-00-1719-4 (print), ISBN 952-00-1726-7 (PDF)

Changes in working conditions in areas prioritised by the occupational safety and health (OSH) administration were surveyed in a joint project between the Ministry of Social Affairs and Health and the Finnish Institute of Occupational Health focusing on mental well-being at work. Besides mental well-being, the present OSH priorities also cover prevention of musculoskeletal disorders and prevention of occupational accidents. In addition, the views of ageing employees on retirement were investigated. The employees' opinions about their working conditions were surveyed in the light of the Work Life Surveys 1997 and 2003 of Statistics Finland. Comparisons between the years 1997 and 2003 were made according to industries. In addition, the situation in 2003 was surveyed by gender, age, industry, sector, size of workplace, permanence of employment, patterns of working hours and region.

There were discernible positive and negative development trends in the employees' working conditions. One of the positive trends was that rush at workplaces had reduced in 1997-2003, and fewer persons than before considered rush as a stress factor in their work in 2003. According to the employees' estimates, the workplace atmosphere had also taken a positive trend. More employees than before said that the atmosphere and spirit of solidarity at their workplace were good. Workplace conflicts were not either increasing as they had done before.

Instead, a negative trend is that violence and threat of violence at workplaces clearly increased from 1997 to 2003. Especially in women's work mental violence and bullying were more common than before. Mental violence at work was often related to other negative features in the work community, such as unfree flow of information and poor work organisation. The employees' opportunities for influence in the workplace remained almost the same but they felt they could not influence their work tempo to the same extent as before. The work of increasingly more employees involved a threat of unprecedented changes constituting an insecurity factor, and employees were not informed of work-related changes until the changes were already taking place or afterwards.

The risk of strain injuries was the greatest hazard perceived at work. Many kinds of recurrent aches and pains among the employees increased in the survey years, most among the younger generations. Accident risks were perceived as often as before. Employees who experienced rush at the workplace and who considered the work organisation at their workplace to be poor perceived accident risks more commonly than others. According to the work life surveys, these factors were not, however, directly connected to occurring accidents.

About one third of the ageing and older employees had often thought of retiring before achieving the retirement age. Especially employees who considered their work as monotonous and physically strenuous had thought of retirement. Those wishing to retire also more commonly than employees on average perceived risks of accident, strain injuries and serious work-related burnout. Their work was often involved with insecurity factors and fewer opportunities for influence than on average. Those wishing to retire more often than others mentioned conflicts and discrimination occurring at their workplace, but the wishes to retire were not, however, connected to bullying.

In the project report's chapter 7 with conclusions from the OSH administration's perspective it is mentioned that the development taken place in the branches with high risks of workplace violence should be considered in labour inspection and the workplaces should be encouraged to take action on their own initiative for preventing risks of violence.

Key words: ageing, discrimination, mental well-being, musculoskeletal system, occupational accidents, occupational health care, occupational safety and health, occupational safety and health activities, psychological violence, sick absences, violence, working conditions, work-related burnout

SISÄLTÖ

Johdanto	3
1. Henkinen hyvinvointi	5
Väkivallan uhka	5
Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen	8
Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu	12
Vakavan työuupumuksen vaara	20
Haluttomuus työhön lähtiessä	22
Mielenterveyden järkkymisen vaara	24
Tiedon saanti työtä koskevista muutoksista	26
Vaikutusmahdollisuudet	28
Työn hallinta ja vaatimukset – ”pilvet”	29
Valmiudet työssä	31
Tauot, kiire ja työtahti	33
Johtaminen, ilmapiiri ja ristiriidat	41
Tasa-arvo	48
2. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja työn häiritsevät tekijät	50
Työn häiritsevät tekijät	50
Rasitusvammojen vaara	55
Toistuvat kivut	58
3. Työtapaturmat	61
Työtapaturmatilastot	61
Viimeisen 12 kk:n aikana poissaolon aiheuttaneet tapaturmat	64
Tapaturmavaara	65
4. Työsuojelutoiminta ja työterveyshuolto työpaikoilla	67
Työsuojelun toimivuus	67
Työterveyshuollon toimivuus	75
5. Ikääntyminen	78
Ikääntyvien työssä jaksaminen	78
Halu lähteä eläkkeelle	79
6. Muut olosuhteet	81
Työympäristön häiritsevät tekijät	81
Vaarojen kokeminen työssä	85
Sairauspoissaolot	86
7. Johtopäätöksiä työsuojeluhallinnon näkökulmasta	90
Lähteet	92

Johdanto

Suomalaisten palkansaajien työelämässä on pitkällä tähtäimellä (1977-2003) nähtävissä sekä myönteisiä että kielteisiä muutostrendejä. Lehto ja Sutela (2004) nostavat työolotutkimusraportissaan myönteisenä kehityksenä esiin muun muassa sen, että palkansaajien koulutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä ovat jatkuvasti kasvaneet. Samoin myös vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet. Toisaalta kuitenkin samalla erilaiset epävarmuustekijät, uhkat ja vaatimukset työssä ovat lisääntyneet.

Tässä raportissa tarkastellaan suomalaisten työolojen muutoksia lyhyemmällä aikavälillä, vuodesta 1997 vuoteen 2003. Tarkastelun kohteena ovat työolot työsuojeluhallinnon nykyisillä painoalueilla, jotka ovat henkinen hyvinvointi työssä, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy ja työtapaturmien torjunta. Aineistona raportissa on käytetty Tilastokeskuksen vuoden 2003 työolotutkimusaineistoa, joka koostuu 4104 palkansaajan haastattelusta. Aineistoon on myös yhdistetty muuttujia työvoimatutkimuksesta. Työolojen muutoksia tarkastellaan suhteessa vuoden 1997 työolotutkimusaineistoon. Vertailuja tehdään yleistilanteesta sekä toimialoittain.

Raportti painottuu **henkisen työhyvinvoinnin** alueelle, jota käsitellään ensimmäisessä luvussa. Seuraavissa luvuissa tarkastellaan **tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja työn fyysisiä kuormitustekijöitä** sekä **työtapaturmia**. Neljäs luku käsittelee organisaatioiden omaehtoista toimintaa eli **työsuojelua ja työterveyshuoltoa** työpaikoilla. Viides luku keskittyy **ikäntyviin ja ikääntyneisiin** työntekijöihin ja kuudennessa luvussa tarkastellaan muutamia **muuta keskeisiä alueita työoloissa**. Osa-alueet käydään läpi samojen taustamuuttujien mukaan, jotka ovat ikä, sukupuoli, toimiala, työnantajatyyppejä, toimipaikan koko, työsuhteen pysyvyys, työaikamuoto ja alue (ks. liitteet). Kuvina ja taulukoina taustamuuttujittain esitetyt erot ovat tilastollisesti merkitseviä ($p \leq 0.01$). Tilastollisena testinä on käytetty khin neliö -testiä.

Vastaajat on **iän** mukaan jaettu viiteen 10-vuotisloukkoon, jotka ovat 15-24-, 25-34-, 35-44-, 45-54- ja 55-64 -vuotiaat. Joissakin tapauksissa on käytetty jakoa 15-44 -vuotiaat ja 45-64 -vuotiaat (ikäntyvät 45-54-v. ja ikääntyneet 55-64-v.). **Toimialat** on jaettu tilastokeskuksen toimialaluokitusta mukailleen. Luokka E *Sähkö-, kaasus- ja vesihuolto* on jätetty työtapaturmatilastoja lukuun ottamatta pois toimialakohtaisista analyyseistä, koska toimialalta oli vain 30 vastaajaa. Osa toimialoista on edelleen melko pieniä (ks. liitteet), mikä on syytä pitää mielessä tuloksia tulkittaessa. Toimialajako on seuraava.

- *Alkutuotanto* (A Maa-, riista- ja metsätalous, B kalatalous, C kaivostoiminta ja louhinta)
- *Elintarviketeollisuus* (DA Elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus)
- *Puu- ja paperiteollisuus* (DD Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus, DE Massan, paperin ja paperituotteiden valmistus; kustantaminen ja painaminen)
- *Metalliteollisuus* (DJ Metallien jalostus ja metallituotteiden valmistus, DM Kulku-
neuvojen valmistus)
- *Koneiden ja laitteiden valmistus* (DK)
- *Elektroniikkateollisuus* (DL Elektroniikka- ja sähkötuotteiden valmistus)
- *Muu teollisuus* (DB Tekstiilien ja tekstiilituotteiden valmistus, DC Nahan ja

nahkatuotteiden valmistus, DF Koksen, öljytuotteiden ja ydinpolttoaineen valmistus, DG Kemikaalien, kemiallisten tuotteiden ja tekokuitujen valmistus, DH Kumi- ja muovituotteiden valmistus, DI Ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus, DN Muu valmistus)

- *Rakentaminen* (F)
- *Kauppa* (G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen sekä henkilökoh- taisten esineiden ja kotitalousesineiden korjaus)
- *Majoitus- ja ravitsemistoiminta* (H)
- *Liikenne* (I Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne)
- *Rahoitustoiminta* (J)
- *Kiinteistöpalvelut* (K Kiinteistöalan palvelut)
- *Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut* (K, Muut kuin kiinteistöalan palvelut)
- *Julkinen hallinto* (L Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus)
- *Koulutus* (M)
- *Terveystenhoito ja sosiaalipalvelut* (N)
- *Muut palvelut* (O Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut, P Työn- antajakotitaloudet sekä kotitalouksien itse tuottamat tavarat ja palvelut omaan käyttöön)

Työnantajatyypit ovat valtio, kunta/kuntayhtymä ja yksityinen sektori. **Toimipaikan koon** mukaan vastaajat on jaettu kuuteen ryhmään siten, että henkilöstömäärä omassa toimipaikassa on 1-4, 5-9, 10-19, 20-49, 50-199 tai 200 tai enemmän. **Työsuhteen pysyvyyden** mukaan vastaajat on jaettu jatkuvassa työsuhteessa ja määräaikaissa/ tilapäisessä työsuhteessa työskenteleviin. **Työaikamuodon** mukaan tarkastellaan säännöllistä työaikaa tekeviä ja vuorotyötä tekeviä. **Alueittainen** jako on työsuojelupiirien mukainen jako.

1. Henkinen hyvinvointi

Väkivallan uhka

Väkivallan uhka työpaikoilla on yleistynyt. Vuonna 2003 kaikista palkansaajista 19 % koki joutuneensa työpaikallaan väkivallan tai sen uhkan kohteeksi, kun vuonna 1997 osuus oli 14 % palkansaajista (taulukko 1). Ikäryhmien välillä ei ollut eroja, mutta naisista peräti 24 % sanoi joutuneensa työssään väkivallan tai sen uhkan kohteeksi, kun miehistä samoin vastasi 12 %. Kuntasektorilla toimivista 35 % sanoi joutuneensa väkivallan tai sen uhkan kohteeksi, valtiolla osuus oli 19 % ja yksityissektorilla 12 %. Vuorotyötä tekevistä kolmasosa koki joutuneensa työssään väkivallan tai sen uhkan kohteeksi. Väkiältä ja sen uhka on lisääntynyt etenkin asiakastyössä, jossa väkivallan lisäksi koetaan muita aloja tavallisemmin myös muunlaista häirintää ja epäasiallista kohtelua (Lehto & Sutela 2004, 54).

Taulukko 1. Työpaikalla väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneet toimialoittain.

Toimiala	Työpaikallaan väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneet (myös asiakkaiden taholta), % palkansaajista		Vähintään pari kertaa kuukaudessa väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneet, % palkansaajista	
	v. 2003	v. 1997	v. 2003	v. 1997
Toimialat yhteensä	19	14	3	2
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	44	34	8	5
Julkinen hallinto	35	27	7	4
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	27	30	7	1
Rahoitustoiminta	21	16	1	0
Koulutus	19	10	2	0
Liikenne	19	11	1	0
Muut palvelut	17	11	2	2
Kiinteistöpalvelut	16	26	2	0
Kauppa	16	13	1	1

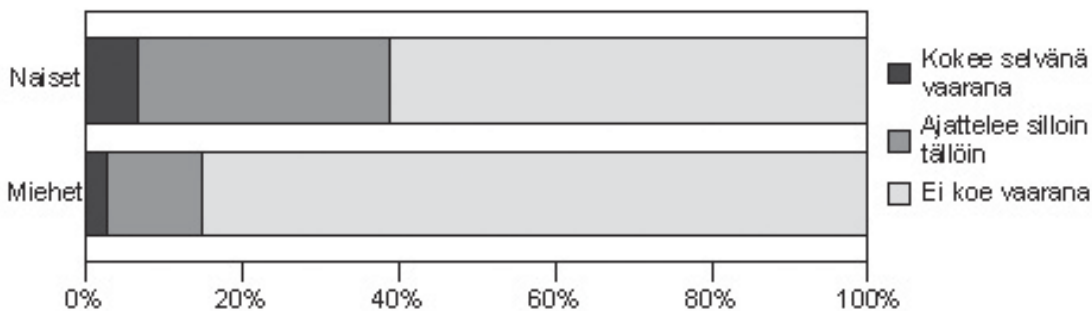
Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara

Vuonna 2003 väkivallan kohteeksi joutumisen koki selvänä vaarana tai ajatteli silloin tällöin 28 % palkansaajista. Vuonna 1997 luku oli 24 %. Väkivallan vaaran kokeminen ei eronnut ikäryhmittäin eikä työsuhteen pysyvyyden mukaan, mutta muiden taustamuuttujien mukaan oli eroja (kuvat 1-4). Toimialoista väkivallan vaaraa pitivät selvänä vaarana etenkin terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa (13 % koki selvänä vaarana) sekä julkishallinnossa (11 %) työskentelevät. Näiden alojen lisäksi myös koulutuksessa koettiin väkivallan vaaraa nyt enemmän kuin ennen. Väkivallan vaaraa piti selvänä vaarana myös 7 % majoitus- ja ravitsemistoiminnassa sekä 5 % liikenteessä ja kiinteistöpalveluissa työskentelevistä. Näillä aloilla vaaran kokeminen oli kuitenkin vähentynyt vuodesta 1997. Myös kiinteistöpalveluissa ja rahoitustoiminnassa koettiin aiempaa vähemmän väkivallan vaaraa.

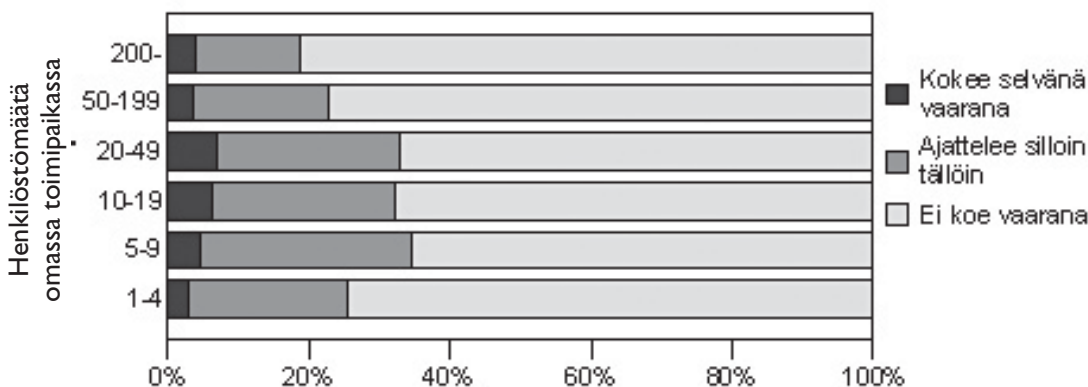
Väkivallan selvänä vaarana kokevista 85 % ja silloin tällöin ajattelevista 48 % sanoi joutuneensa työssään väkivallan tai sen uhkan kohteeksi. Palkansaajista, jotka eivät pitäneet väkivaltaa vaarana työssään, 5 % oli joutunut väkivallan tai sen uhkan kohteeksi. Palkansaajat, jotka kokivat työssään väkivallan vaaraa, pitivät muita yleisemmin työtään ruumiillisesti ja etenkin henkisesti raskaana. Väkivallan vaaran kokeminen liittyi myös muihin vaaroihin työssä, erityisesti sairauksien tartunnan, vakavan työpumumuksen sekä mielenterveyden järkkymisen vaaraan.

Kuvat 1-4. Väkivallan vaara.

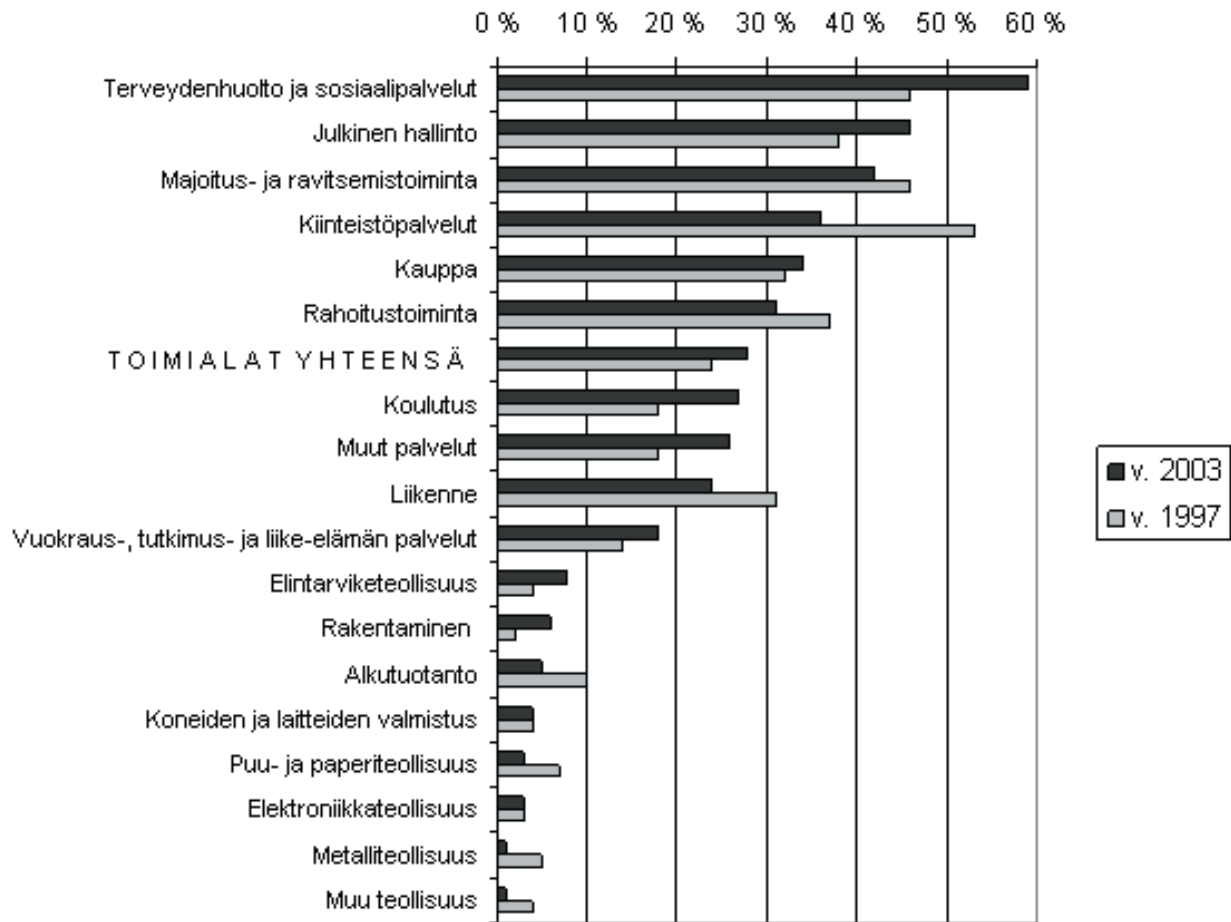
Kuva 1. Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara



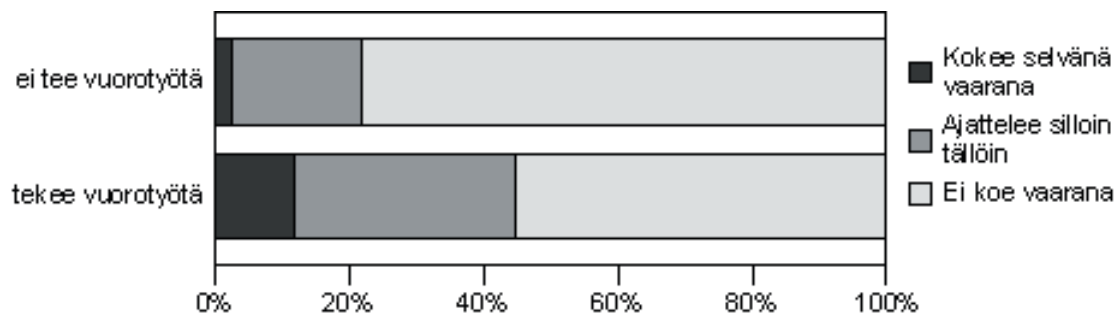
Kuva 2. Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara



Kuva 3. Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara, kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin



Kuva 4. Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara



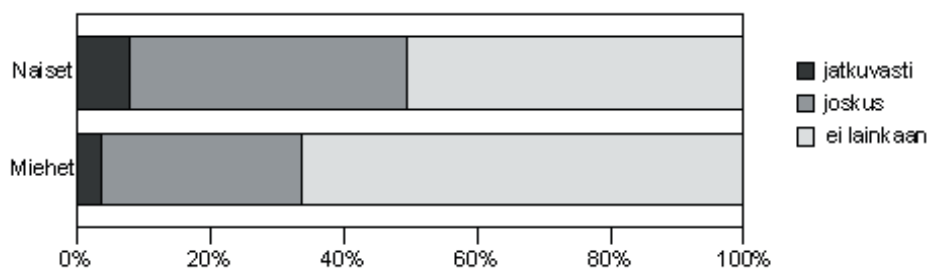
Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen

Työolotutkimuksessa henkisestä väkivallasta kysyttiin seuraavasti: "Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta)?" Kaikkiaan 6 % palkansaajista ilmoitti, että omalla työpaikalla esiintyi jatkuvasti henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista ja 36 % sanoi kiusaamista esiintyvän joskus. Vuonna 1997 vastaavat luvut olivat 5 % ja 34 %. Kiusaamisen esiintyminen ei eronnut ikäryhmittäin, mutta naiset ilmoittivat miehiä useammin työpaikallaan esiintyvän kiusaamista. Työpaikkakiusaamisen esiintyvyys erosi toimialoittain, ja se oli yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Kiusaamista ilmeni enemmän suurilla kuin pienillä työpaikoilla. (Kuvat 5-8.) Määräaikaiset ja jatkuvassa työsuhteessa olevat ilmoittivat yhtä usein työpaikallaan ilmenevän kiusaamista, kun taas vuorotyötä tekevät sanoivat muita useammin työpaikoillaan esiintyvän kiusaamista. Alueiden välillä ei ollut eroja.

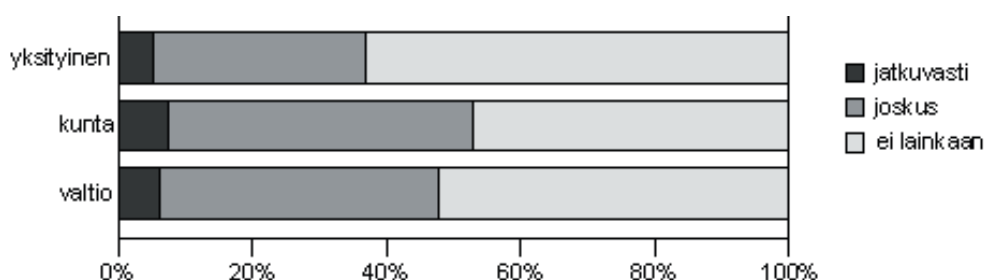
Vuoteen 1997 verrattuna henkinen väkivalta työpaikoilla oli lisääntynyt etenkin terveys- ja sosiaalipalveluissa, elintarviketeollisuudessa, kaupan alalla, liikenteessä ja kiinteistöhuollossa. Henkinen väkivalta oli vähentynyt majoitus- ja ravitsemistoinnassa sekä teollisuuden aloilta elektroniikkateollisuudessa, koneiden ja laitteiden valmistuksessa sekä ryhmässä muu teollisuus. Työpaikkakiusaaminen oli selvästi yhteydessä sellaisiin työyhteisöllisiin tekijöihin kuin esimerkiksi työn organisointi, kiire ja tiedonvälitys työpaikoilla. (Näistä yhteyksistä tarkemmin ks. Lehto & Sutela 2004, 57-58.) Palkansaajat, joiden työpaikalla esiintyi henkistä väkivaltaa, pitivät muita yleisemmin vakavaa työuupumusta vaarana työssään, ja heitä myös vaivasivat muita useammin erilaiset psykosomaattiset oireet kuten väsymys ja päänsärky.

Kuvat 5-8. Henkinen väkivalta työpaikalla.

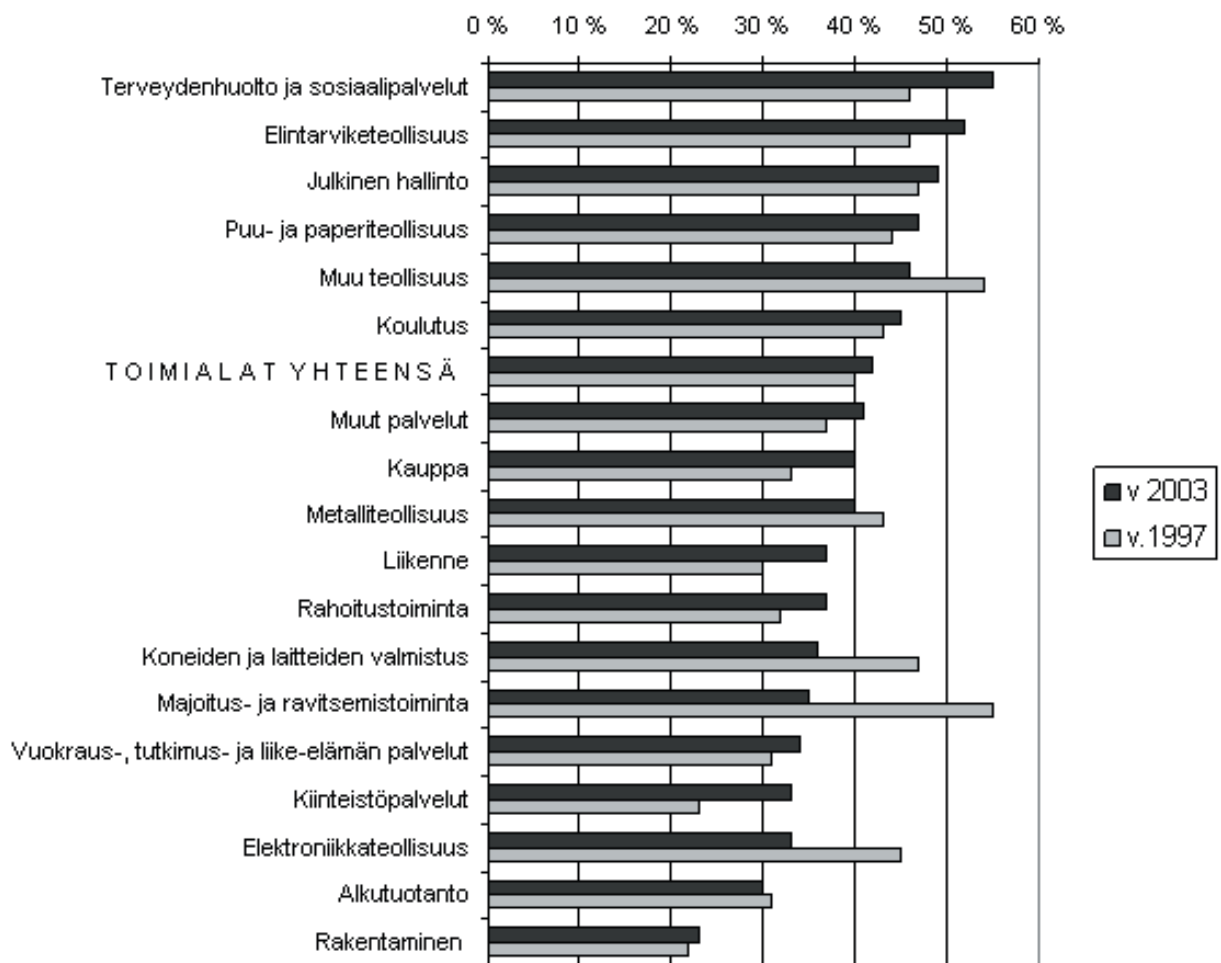
Kuva 5. Esiintyykö työpaikallanne henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista?



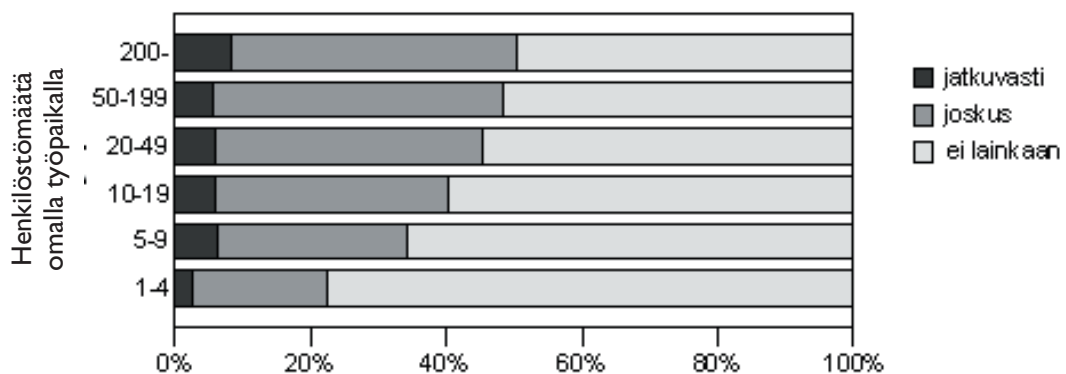
Kuva 6. Esiintyykö työpaikallanne henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista?



Kuva 7. Työpaikalla esiintyy henkistä väkivaltaa jatkuvasti tai joskus



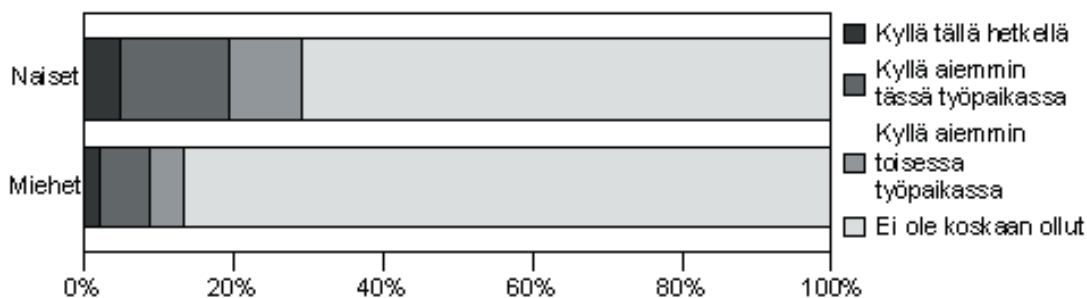
Kuva 8. Esiintyykö työpaikallanne henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista?



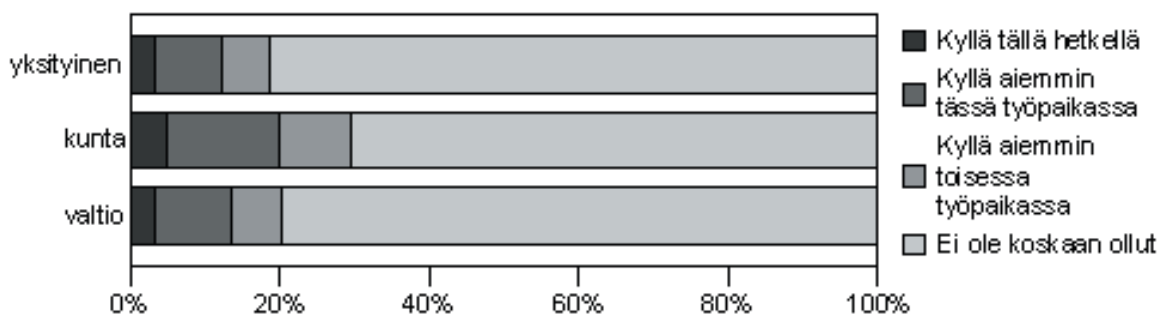
Henkisen väkivallan tai työpaikkakiusaamisen kohteeksi sanoi nykyisessä työpaikassaan joutuneensa 15 % palkansaajista. 7 % palkansaajista oli joutunut kiusatuksi aiemmin toisessa työpaikassa. Vuonna 1997 vastaavat osuudet olivat 11 % ja 5 % palkansaajista. Haastatteluajankohtana 4 % palkansaajista koki olevansa työpaikkakiusaamisen kohde. Vuonna 1997 samoin vastasi 3 %. Kiusaamisen kohteeksi joutuminen ei eronnut ikäryhmittäin. Sukupuolittain tarkasteltuna ero oli selvä, naisista 29 % ja miehistä 13 % koki itse joutuneensa työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Muutkin taustamuuttujat erottelivat vastauksia, mutta alueiden välillä eroja ei ollut (kuvat 9-12). Työpaikallaan kiusatuksi joutuneilla esiintyi muita selvästi tavallisemmin erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä kipuja ja oireita, kuten päänsärkyä ja univaikeuksia. Kiusatuilla oli myös ollut muita enemmän sairauspoissaoloja viimeisen vuoden aikana.

Kuvat 9-12. Itse koettu henkinen väkivalta.

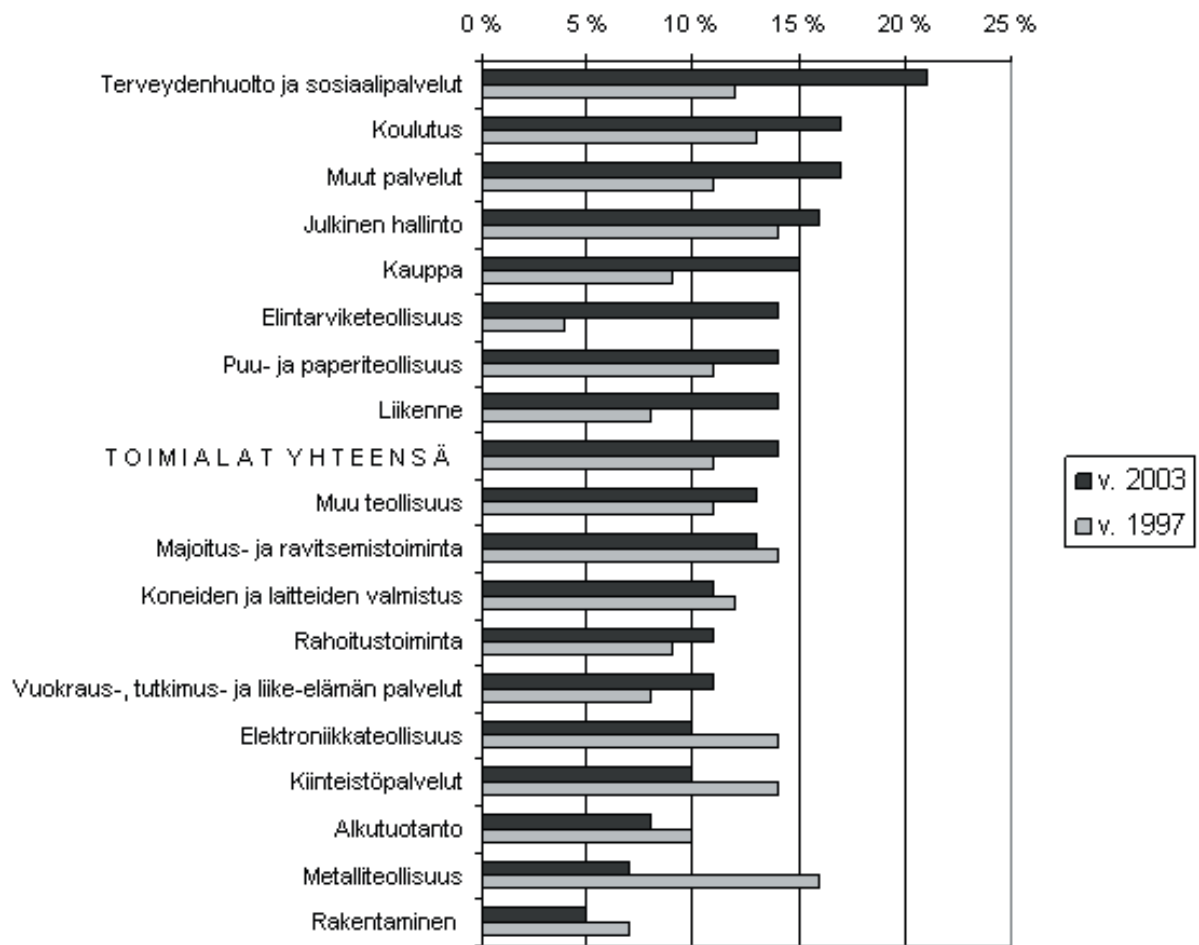
Kuva 9. Oletteko itse ollut työpaikkakiusaamisen kohteena?



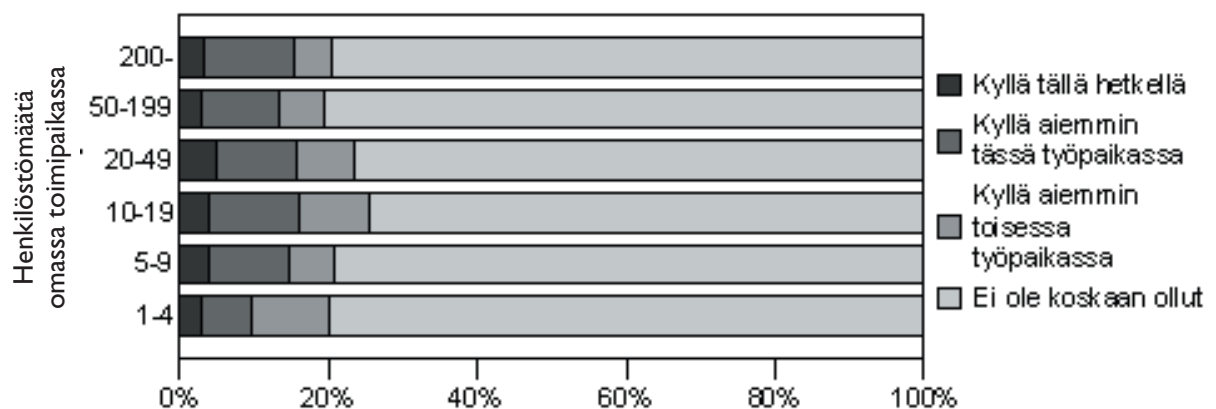
Kuva 10. Oletteko itse ollut työpaikkakiusaamisen kohteena?



Kuva 11. Ollut työpaikkakiusaamisen kohteena nykyisessä työpaikassa



Kuva 12. Oletteko itse ollut työpaikkakiusaamisen kohteena?



Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu

Vuonna 2003 hieman useampi palkansaaja kertoi itse joutuneensa syrjityksi työelämässä kuin vuonna 1997. Taulukossa 2 näkyvät yleisimmät syrjintätilanteet työpaikoilla. Kaikista palkansaajista 17 % sanoi joutuneensa syrjityksi tiedon saannissa, 15 % työtovereiden tai esimiesten asenteissa ja 14 % arvostuksen saamisessa. Nuoret kokivat syrjintää tavallisemmin kuin yli 45-vuotiaat. Ikäryhmistä 25-44 -vuotiaat kokivat muita yleisemmin tulleeensa syrjityksi tiedonsaannissa sekä muiden asenteissa ja arvostuksessa. Työn- ja työvuorojen jaossa syrjintää kokivat eniten alle 35-vuotiaat ja etenkin alle 25-vuotiaat. Alle 35-vuotiaat sanoivat myös muita useammin kokeneensa syrjintää työsuhde-etujen saamisessa. Miesten ja naisten tavallisimmat syrjintätilanteet olivat samat, mutta naiset kokivat selvästi miehiä useammin tulleeensa syrjityksi (kuva 13).

Toimialoittain syrjintäkokemuksissa oli eroja tiedon saannin, asenteiden, palkkauksen sekä työn- ja työvuorojenjaon osalta (kuvat 14-17). Työnantajatyypin mukaan syrjintää palkkauksessa koettiin tavallisemmin valtion työpaikoilla kuin kunnissa ja yksityissektorilla. Kuntasektorilla oli muita yleisemmin syrjintää työn tai työvuorojen jaossa sekä työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä. Muunlaisen syrjinnän kohdalla ei ollut sektorikohtaisia eroja. Toimipaikan koon mukaan tarkasteltuna suurilla työpaikoilla koettiin syrjintää arvostuksen saamisessa sekä etenemismahdollisuuksissa yleisemmin kuin pienillä työpaikoilla. Muun syrjinnän kohdalla ei ollut eroja.

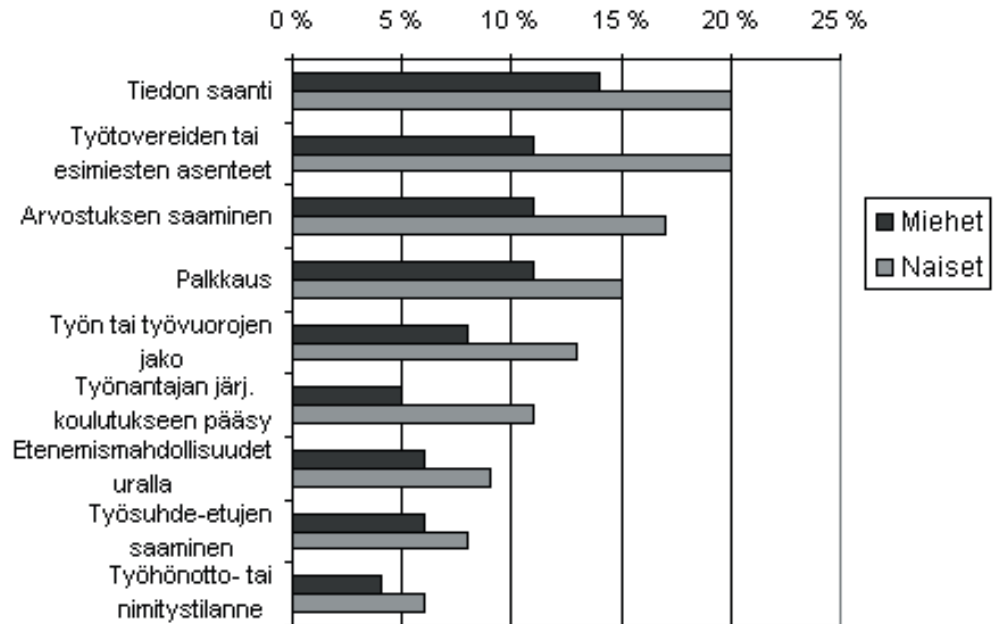
Määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokivat syrjintää jatkuvassa työsuhteessa olevia tavallisemmin työn tai työvuorojen jaossa, koulutukseen pääsyssä, etenemismahdollisuuksissa, työsuhde-etujen saamisessa sekä työhönotossa. Vuorotyötä tekevät kokivat syrjintää muita yleisemmin työnjaossa ja koulutukseen pääsyssä. Sen sijaan palkkauksessa vuorotyötä tekevät kokivat syrjintää harvemmin kuin säännöllistä työaikaa tekevät. Alueittain eroja oli syrjinnässä tiedon saannissa sekä työsuhde-etujen saamisessa (taulukko 3).

Taulukko 2. Syrjintäkokemukset vuosina 2003 ja 1997.

Oletteko viimeisen viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa:	v. 2003	v. 1997
Tiedon saannissa	17 %	14 %
Työtovereiden tai esimiesten asenteissa	15 %	13 %
Arvostuksen saannissa	14 %	ei kysytty
Palkkauksessa	13 %	12 %
Työn tai työvuorojen jaossa	10 %	ei kysytty
Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä	8 %	8 %
Etenemismahdollisuuksissa uralla	8 %	6 %
Työsuhde-etujen saamisessa	7 %	ei kysytty
Työhönotto- tai nimitystilanteessa	5 %	3 %

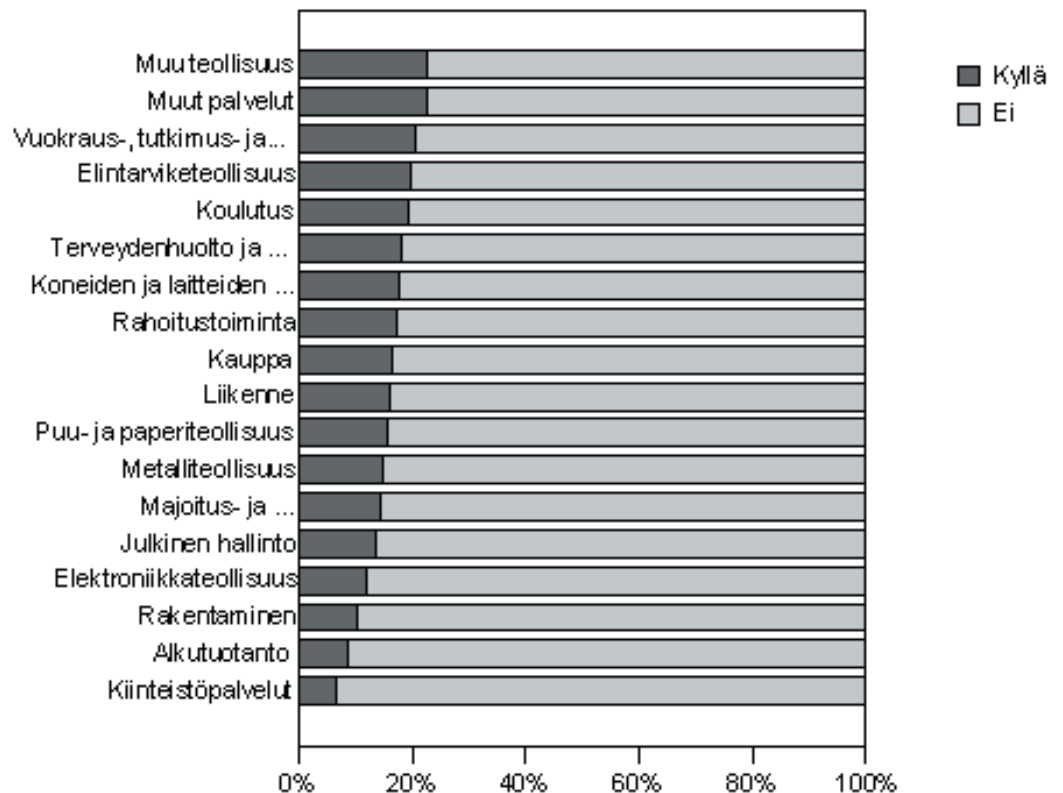
Kuva 13. Syrjintätilanteet sukupuolittain.

Joutunut viimeisen viiden vuoden aikana eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassa seuraavissa asioissa:

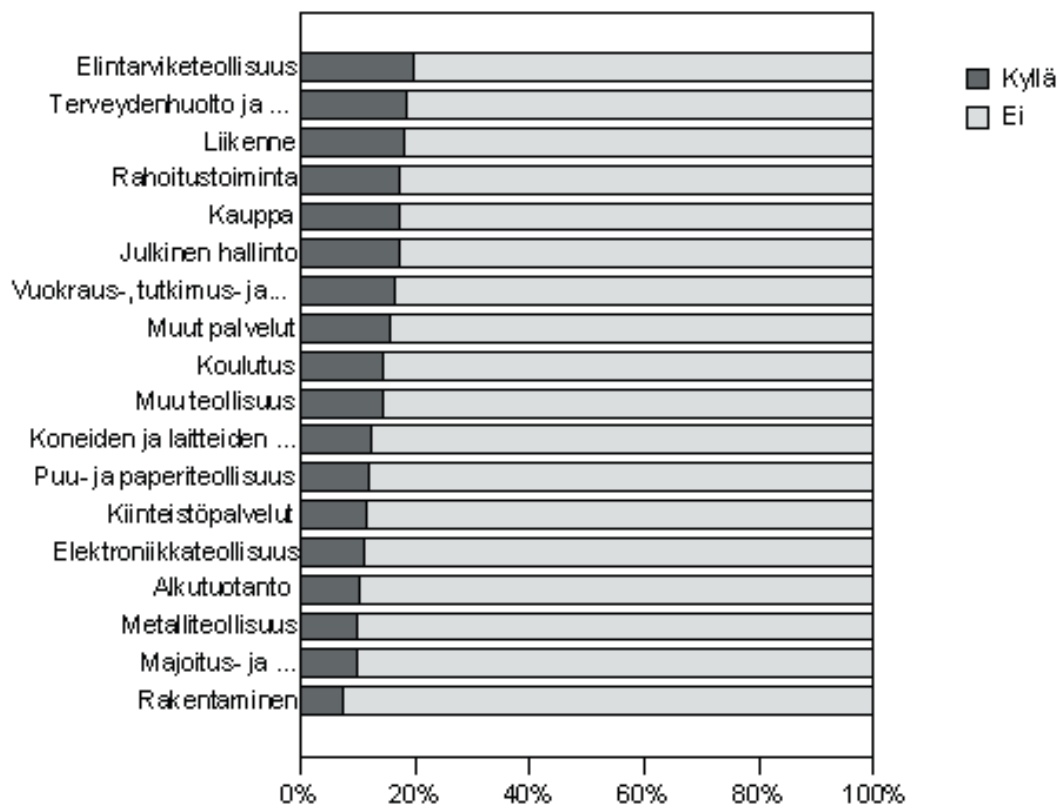


Kuvat 14-17. Syrjintätilanteet toimialoittain.

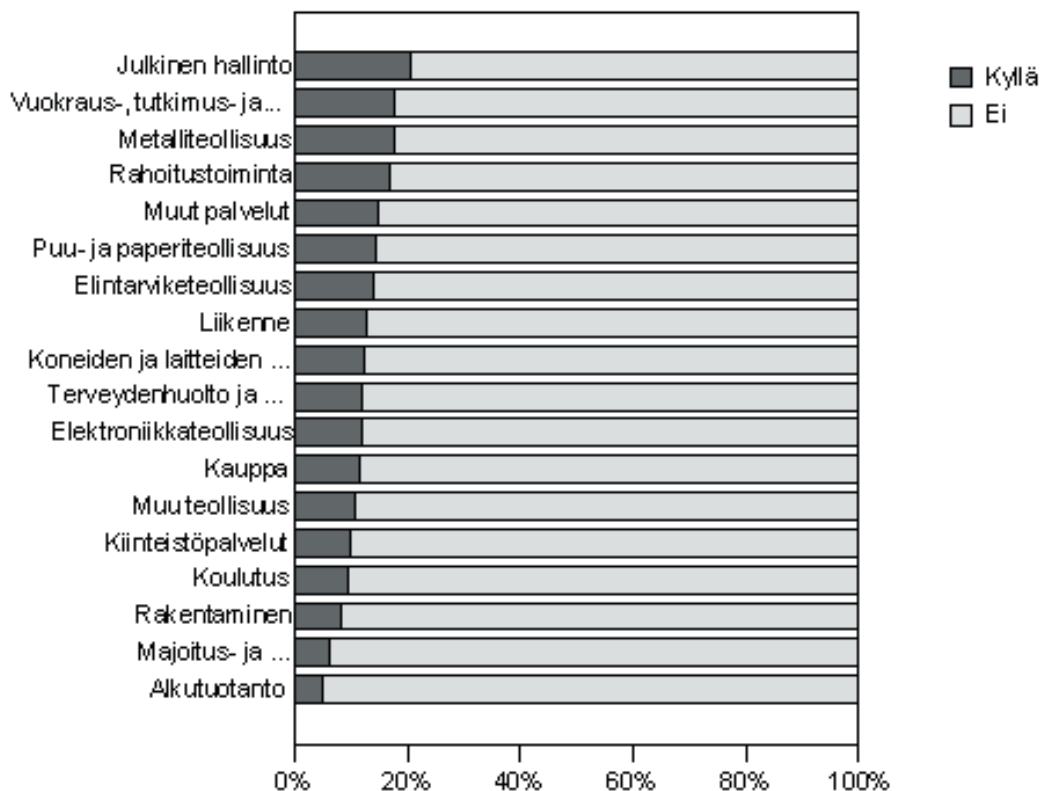
Kuva 14. Kokenut syrjintää tiedon saannissa



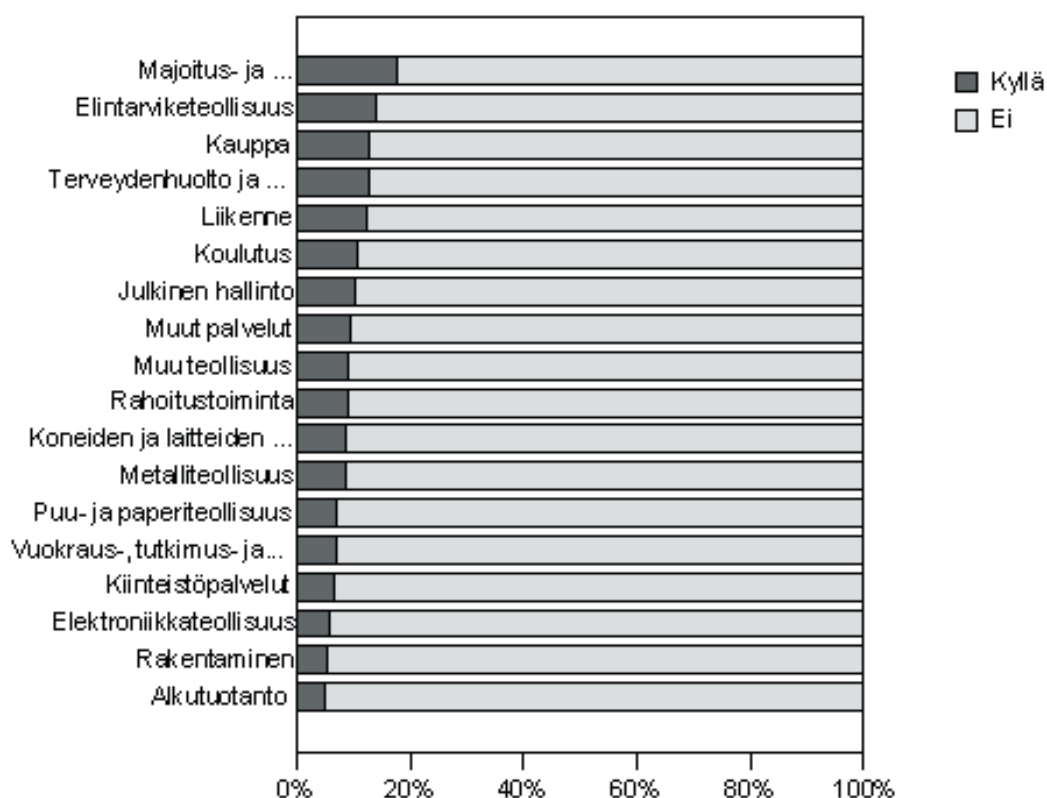
Kuva 15. Kokenut syrjintää työtovereiden tai esimiesten asenteissa



Kuva 16. Kokenut syrjintää palkkauksessa



Kuva 17. Kokenut syrjintää työn tai työvuorojen jaossa



Taulukko 3. Syrjintä alueittain.

Työsuojelupiiri	Kokenut syrjintää tiedon saannissa	Kokenut syrjintää työsuhde-etujen saamisessa
Hämeen tsp	21 %	9 %
Itä-Suomen tsp	22 %	13 %
Kaakkois-Suomen tsp	17 %	5 %
Keski-Suomen tsp	15 %	7 %
Pohjois-Suomen tsp	13 %	6 %
Turun ja Porin tsp	15 %	5 %
Uudenmaan tsp	17 %	7 %
Vaasan tsp	14 %	4 %

Omassa työorganisaatiossa havaittu syrjintä

Sekä vuonna 2003 että 1997 palkansaajat havaitsivat omassa organisaatiossa eniten suosikkijärjestelmiin sekä työsuhteen laatuun perustuvaa syrjintää (taulukko 4). Naiset havaitsivat syrjintää useammin kuin miehet. Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuva syrjintä näyttää lisääntyneen vuodesta 1997, vaikka tällaisten työsuhteiden määrä onkin samalla ajanjaksolla vähentynyt. Sen sijaan vanhoihin, naisiin ja perheellisyteen tai raskauteen kohdistuva syrjintä näyttää olevan vähene- mään päin.

Taulukko 4. Syrjintä omassa organisaatiossa.

Omassa työorganisaatiossa esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:	v. 2003 Miehet %	v. 2003 Naiset %	v. 2003 Yhteensä %	v. 1997 Yhteensä %
Suosikkijärjestelmiin	16	24	20	21
Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen	11	21	17	15
Ikään, kohdistuen erityisesti nuoriin	9	8	8	9
Ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin	6	10	8	10
Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin	4	9	6	9
Perheellisyteen tai raskauteen	3	7	5	7
Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä	4	3	4	poliitt. 4 ay-liike 5
Vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen	3	4	3	ei kysytty
Kansallisuuteen tai ihonväriin	3	3	3	4
Sukupuoliseen suuntautumiseen	3	2	2	ei kysytty
Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti miehiin	2	2	2	3

Suosikkijärjestelmiin perustuva syrjintää oli havainnut viidesosa palkansaajista. Ikäryhmistä alle 25-vuotiaat sanoivat muita harvemmin työpaikalla esiintyvän suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää. Toimialojen välillä ei ollut eroja. Suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää esiintyi etenkin suurissa toimipaikoissa; yli 200 henkilön toimipaikoissa työskentelevistä 29 % sanoi työpaikallaan esiintyvän tällaista syrjintää. Jatkuvassa työsuhteessa olevat huomasivat määräaikaista useammin suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää ja havainnot siitä erosivat myös alueittain (taulukko 5).

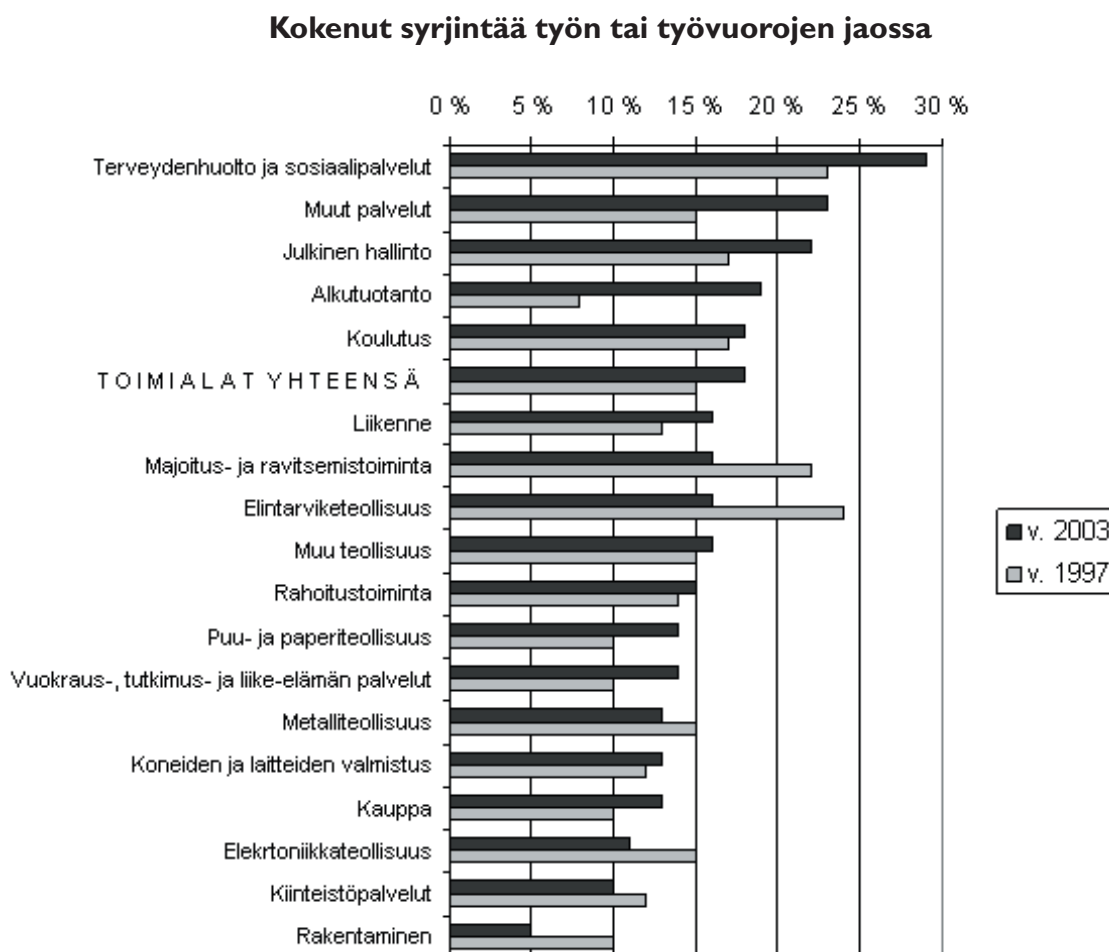
Taulukko 5. Suosikkijärjestelmiin perustuva syrjintä alueittain.

Työsuojelupiiri	Työorganisaatiossa esiintyy syrjintää, joka perustuu suosikkijärjestelmiin.
Hämeen työsuojelupiiri	23 %
Itä-Suomen työsuojelupiiri	19 %
Kaakkois-Suomen työsuojelupiiri	18 %
Keski-Suomen työsuojelupiiri	17 %
Pohjois-Suomen työsuojelupiiri	15 %
Turun ja Porin työsuojelupiiri	22 %
Uudenmaan työsuojelupiiri	26 %
Vaasan työsuojelupiiri	13 %

Työsuhteen laatuun perustuvaa syrjintää oli havainnut 17 % kaikista palkansaajista. Ikäryhmistä sitä havaitsivat useimmiten 25-34-vuotiaat (22 %). Tilapäisiin tai osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuva syrjintä erosi toimialan ja työnantajatyypin mukaan. Tällaista syrjintää oli havainnut 25 % kuntasektorilla, 20 % valtiolla ja 14 % yksityisellä sektorilla työskentelevistä. Myös tilapäisten työsuhteiden osuus vaihtelee sektoreittain; julkisella sektorilla lähes joka neljäs työskentelee määräaikaisena, kun yksityissektorilla määräaikaisten osuus on 9 %. Työsuhteen laatuun perustuva syrjintä oli isoissa toimipaikoissa tavallisempaa kuin pienissä. Yli 50 henkilön toimipaikoissa työskentelevistä 21 % sanoi työpaikallaan esiintyvän tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvaa syrjintää. Myös määräaikaiset ja vuorotyötä tekevät huomasivat muita useammin työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvaa syrjintää.

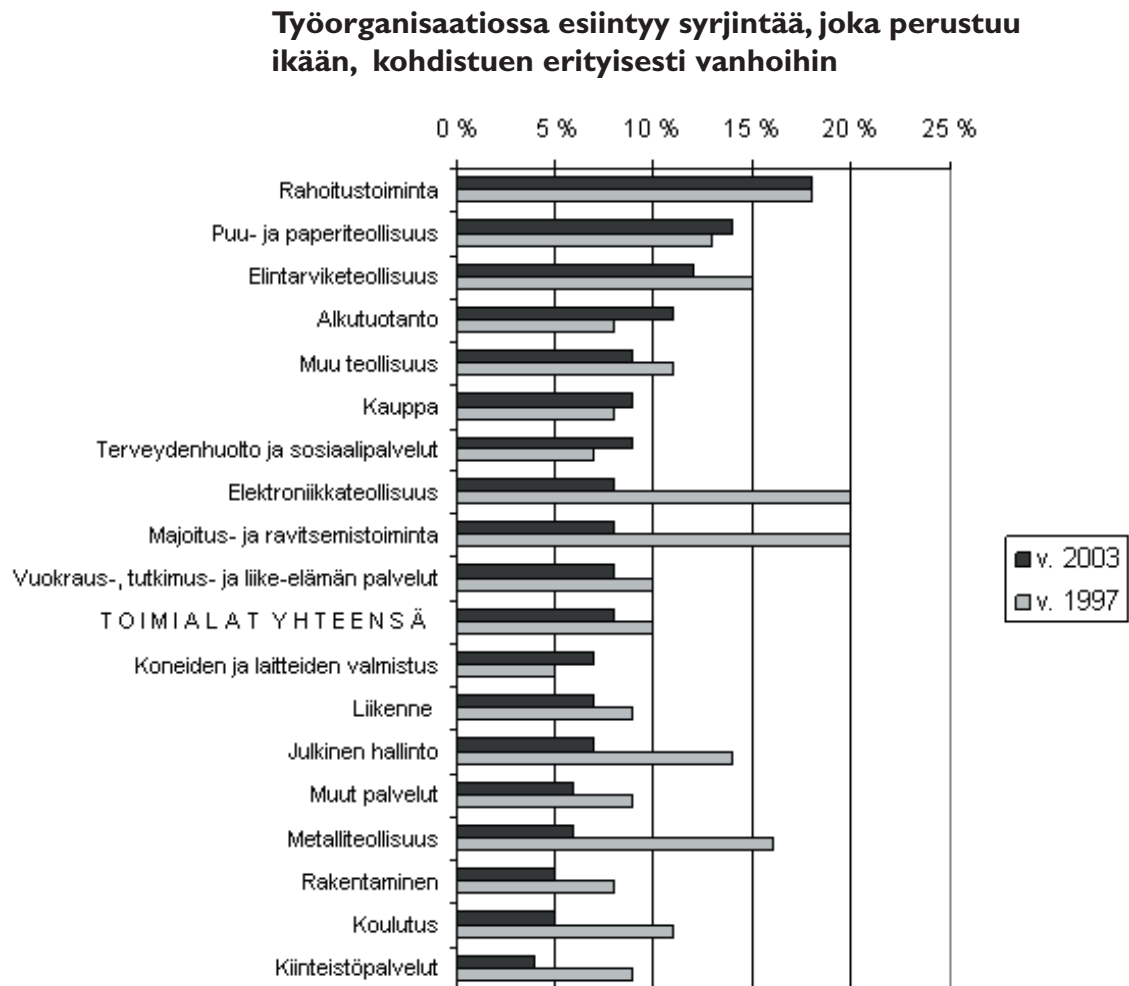
Kaikkiaan tilapäisiin ja osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä näyttää hieman lisääntyneen vuodesta 1997. Samaan aikaan määräaikaisten osuus palkansaajista on kuitenkin vähentynyt. Vuonna 1997 määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 18 % palkansaajista, kun vuonna 2003 osuus oli 14 %. Työolobarometri osoitti tilapäisten ja osa-aikaisten työntekijöiden syrjinnän lisääntymisestä samansuuntaisia tuloksia. Sen mukaan tilapäisiin ja osa-aikaisiin kohdistunut syrjintä on vuosina 2001-2003 lisääntynyt etenkin valtiolla ja yksityisissä palveluissa. (Ylöstalo 2004.)

Kuva 18. Työsuhteen laatuun perustuva syrjintä toimialoittain.



Ikään perustuvaa syrjintää, joko nuoriin tai vanhoihin kohdistuvaa, oli työpaikallaan havainnut yhteensä 14 % palkansaajista. Nuoriin kohdistuvaa syrjintää havaitsi 8 % ja vanhoihin kohdistuvaa samoin 8 % palkansaajista. Vanhoihin kohdistuva syrjintä näyttää hieman vähentyneen vuodesta 1997. Ikäryhmistä 25-34 -vuotiaista 14 % sanoi työpaikallaan esiintyvän nuoriin kohdistuvaa syrjintää ja vastaavasti yli 55-vuotiaista 13 % oli havainnut työpaikallaan vanhoihin kohdistuvaa syrjintää. Naiset havaitsivat vanhoihin kohdistuvaa syrjintää useammin kuin miehet. Havainnot vanhoihin työntekijöihin kohdistuvasta syrjinnästä erosivat toimialoittain (kuva 19). Vanhoihin kohdistuvaa syrjintää esiintyi yli 200 henkilön toimipaikoissa tavallisemmin kuin pienemmissä toimipaikoissa. Jatkuvassa työsuhteessa olevat huomasivat määräaikaista useammin työpaikallaan vanhoihin kohdistuvaa syrjintää. Vuorotyötä tekevät puolestaan sanoivat muita useammin, että työpaikalla esiintyi nuoreen ikään perustuvaa syrjintää.

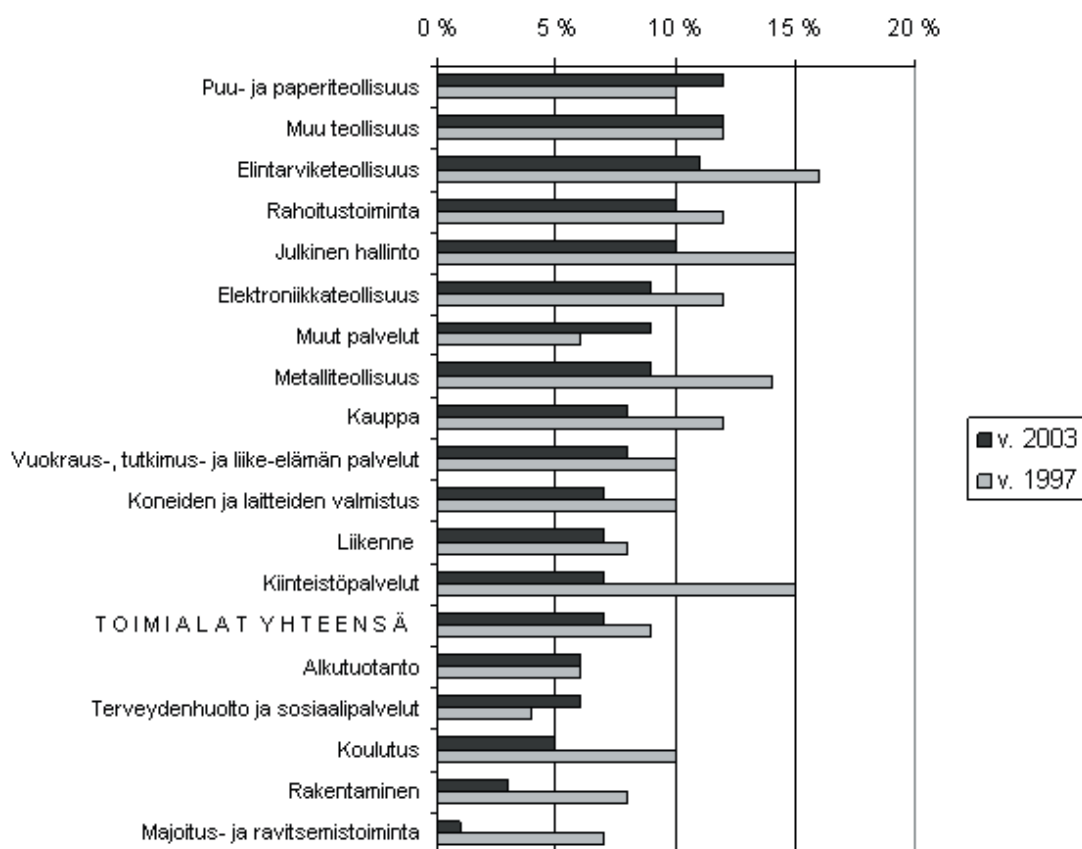
Kuva 19. Vanhoihin kohdistuva syrjintä toimialoittain.



Naisiin kohdistuvaa syrjintää oli työpaikallaan havainnut naisista 9 % ja miehistä 3 %. Havainnot erosivat toimialoittain (kuva 20), ja myös toimipaikan koon mukaan. Yli 200 henkilön toimipaikoissa esiintyi naisiin kohdistuvaa syrjintää tavallisemmin kuin pienemmissä toimipaikoissa. Naisten syrjintä työpaikoilla näyttää hieman vähenneen vuodesta 1997, joskin toimialojen välillä on eroja. Työolobarometrin mukaan naisiin kohdistuva syrjinnän määrä ei ollut kolmen vuoden (2001 - 2003) aikana kokonaisuudessaan juuri muuttunut (Ylöstalo 2004).

Kuva 20. Naisiin kohdistuva syrjintä toimialoittain.

Työorganisaatiossa esiintyy syrjintää, joka perustuu sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin



Perheellisyteen tai raskauteen perustuvaa syrjintää olivat työpaikallaan havainneet erityisesti 25-34-vuotiaat. Naisista kaikkiaan 7 % ja miehistä 3 % oli havainnut tällaista syrjintää. Naiset kuitenkin havaitsivat perheellisyteen tai raskauteen perustuvaa syrjintää nyt hieman vähemmän kuin vuonna 1997.

Poliittisiin mielipiteisiin tai ay-liikkeessä toimimiseen liittyvän syrjinnän määrä ei ollut juuri muuttunut edellisestä tutkimusvuodesta. Alueittain havainnot tällaisesta syrjinnästä vaihtelivat kahdesta kuuteen prosenttiin.

Vammaisuuteen ja vajaakuntoisuuteen perustuvaa syrjintää oli havainnut 3 % palkansaajista. Sitä esiintyi yli 200 henkilön toimipaikoissa pienempiä toimipaikkoja tavallisemmin. Myös vuorotyötä tekevät sanoivat muita useammin, että työpaikalla esiintyi syrjintää, joka perustui vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen.

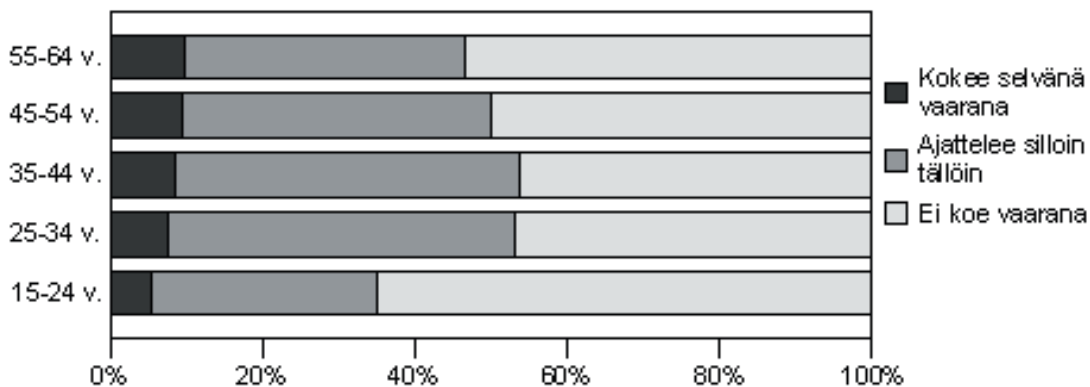
Vakavan työuupumuksen vaara

Kaikista palkansaajista 50 % koki selvänä vaarana tai ajatteli silloin tällöin vakavan työuupumuksen vaaraa. Vuonna 1997 näin ajatteli 47 % palkansaajista. Ikä ja sukupuoli erottelivat työuupumuksen vaaran kokemista, samoin toimiala, työnantajasektori sekä toimipaikan koko (kuvat 21-24). Selvänä vaarana vakava työuupumus koettiin etenkin terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa (12 %), koulutuksessa (11 %) sekä liikenteessä (10 %). Vuoteen 1997 verrattuna vakavan työuupumuksen vaaraa koettiin nyt enemmän etenkin vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palveluissa, koneiden ja laitteiden valmistuksessa sekä rakentamisessa. Aiempaa vähemmän työuupumuksen vaaraa koettiin elektroniikkateollisuudessa, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, alkutuotannossa ja kiinteistöpalveluissa.

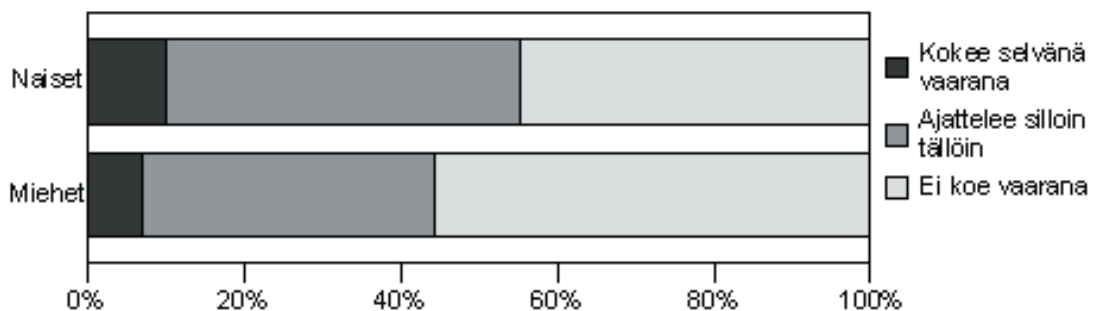
Vakavan työuupumuksen vaaran kokemisella oli yhteys huonoon työn organisointiin ja kiireeseen työpaikalla. Myös ne palkansaajat, joiden työhön liittyi vaikeita työasentoja, yksipuolisia toistoliikkeitä ja raskaita nostamisia, pitivät muita yleisemmin työuupumusta vaarana työssään. Työn fyysinen ja varsinkin henkinen raskaus liittyivät työuupumuksen vaaran kokemiseen. Samoin ristiriidat työpaikalla, erityisesti esimiehen ja alaisten väliset, korreloivat uupumuksen kokemisen kanssa. Vakavan työuupumuksen vaaran kokemisella oli selvä yhteys myös henkiseen väkivaltaan ja kiusaamiseen työpaikalla. Vakavan työuupumuksen kokivat vaarana muita yleisemmin paitsi kiusatut, myös ne, joiden työpaikalla kiusaamista ylipäänsä esiintyi.

Kuvat 21-24. Vakavan työuupumuksen vaara.

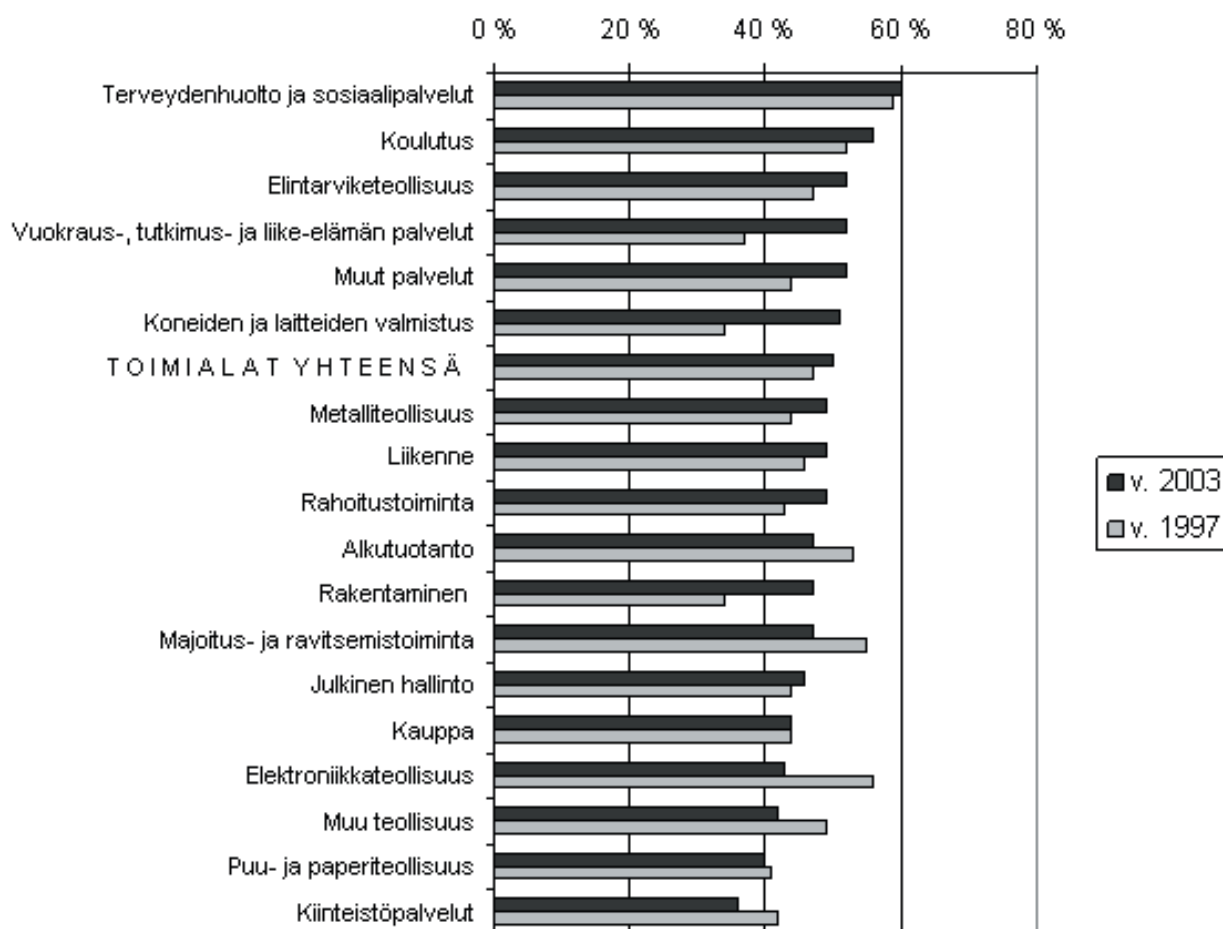
Kuva 21. Vakava työuupumus



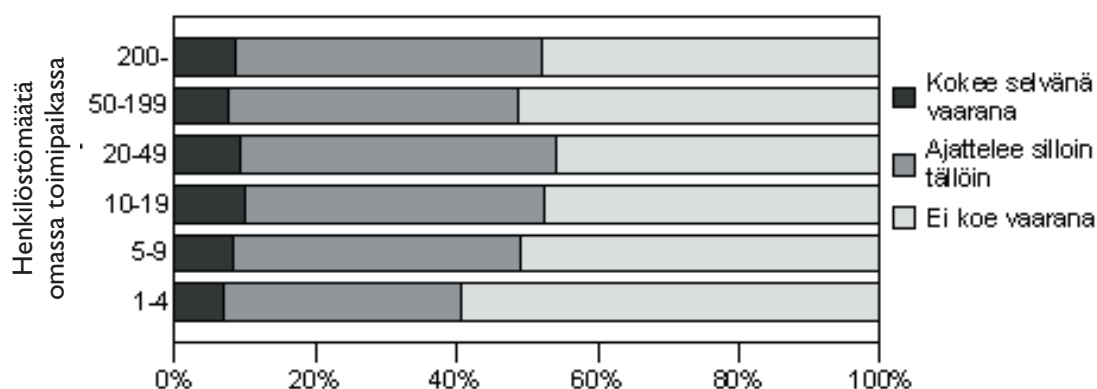
Kuva 22. Vakava työuupumus



Kuva 23. Vakava työuupumus, kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin



Kuva 24. Vakava työuupumus



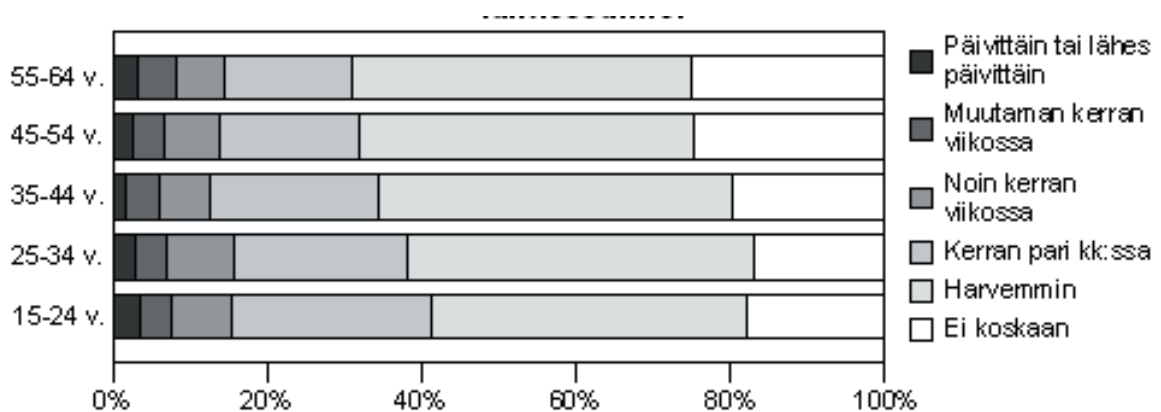
Haluttomuus työhön lähtiessä

Kaikista palkansaajista 14 % tunsi itsensä haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessään vähintään kerran viikossa. Sen sijaan 21 % ei tuntenut koskaan haluttomuutta työhön lähtiessä. Vuonna 1997 vastaavat luvut olivat 15 % ja 19 %. Haluttomuus työhön lähtiessä erosi ikäryhmittäin mutta ei sukupuolittain, ja eroja oli myös työnantajatyypin ja alueiden välillä (kuvat 25-27). Muiden taustamuuttujien suhteen ei ollut eroja.

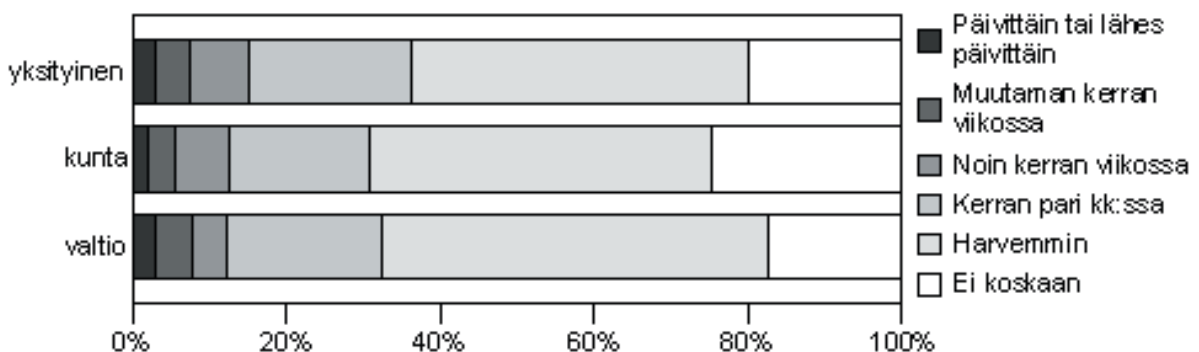
Haluttomuus työhön lähtiessä oli yhteydessä sellaisiin työyhteisöllisiin tekijöihin kuin sulkeutuneeseen ilmapiiriin ja kiireeseen työpaikalla. Työhön lähtöhaluttomuuden kanssa korreloivat merkittävästi myös tyytymättömyys esimieheen sekä ristiriidat työpaikalla, erityisesti esimiehen ja alaisten välillä. Työn piirteistä työn yksitoikkoisuus ja henkinen raskaus liittyivät selvästi haluttomuuteen työhön lähtiessä.

Kuvat 25-27. Haluttomuus työhön lähtiessä.

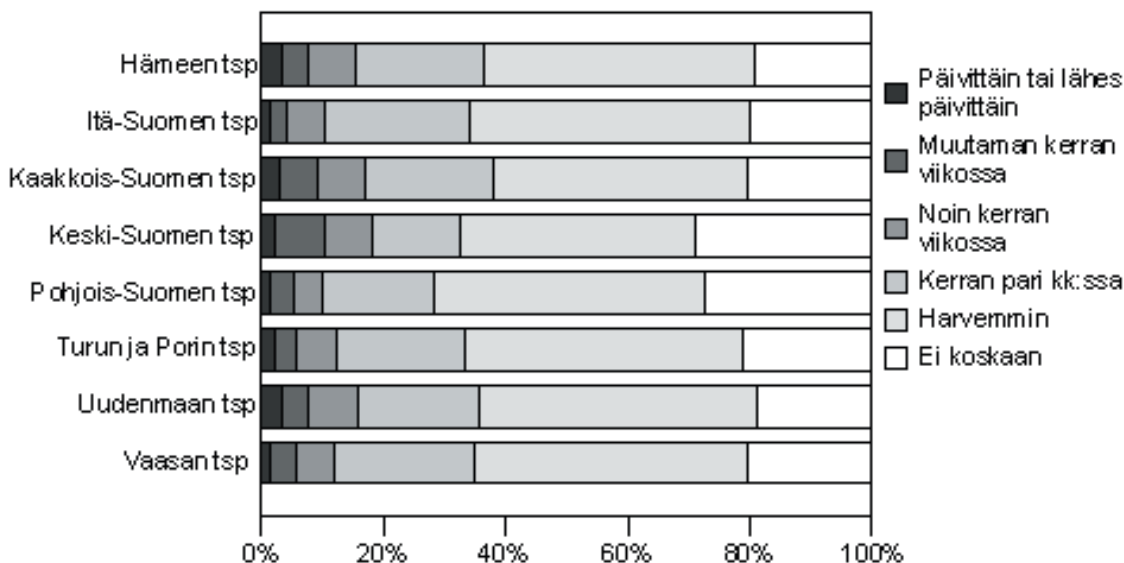
Kuva 25. Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne?



Kuva 26. Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne?



Kuva 27. Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne?



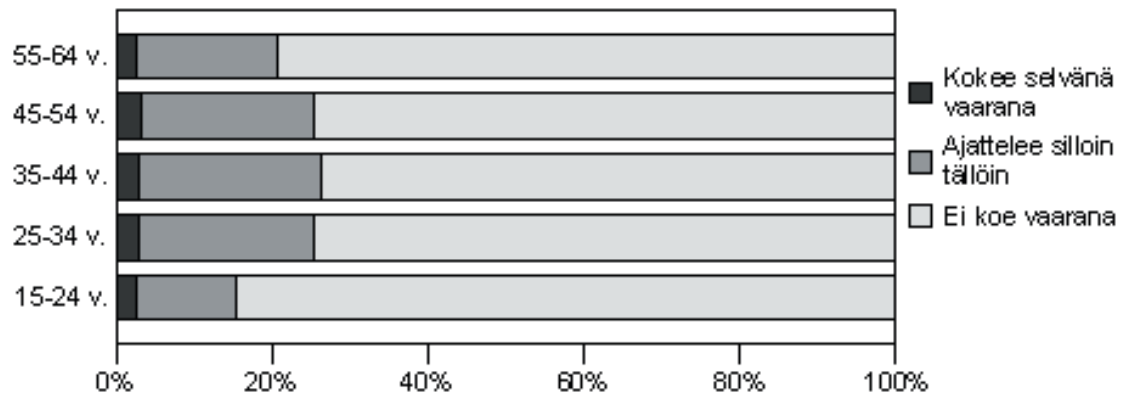
Mielenterveyden järkkymisen vaara

Mielenterveyden järkkymisen koki selvänä vaarana 3 % palkansaajista ja 21 % ajatteli asiaa silloin tällöin. Vuonna 1997 luvut olivat 2 % ja 20 %. Mielenterveyden järkkymisen vaaran kokeminen vaihteli ikäryhmittäin ja sukupuolittain. Vastaukset vaihtelivat myös toimialan, työnantajasektorin ja toimipaikan koon mukaan. (Kuvat 28-31.) Toimialoista mielenterveyden järkkymisen koettiin useimmin selvänä vaarana elektroniikkateollisuudessa ja kiinteistöpalveluissa (5 %) sekä liikenteessä, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa ja koneiden ja laitteiden valmistuksessa (4 %).

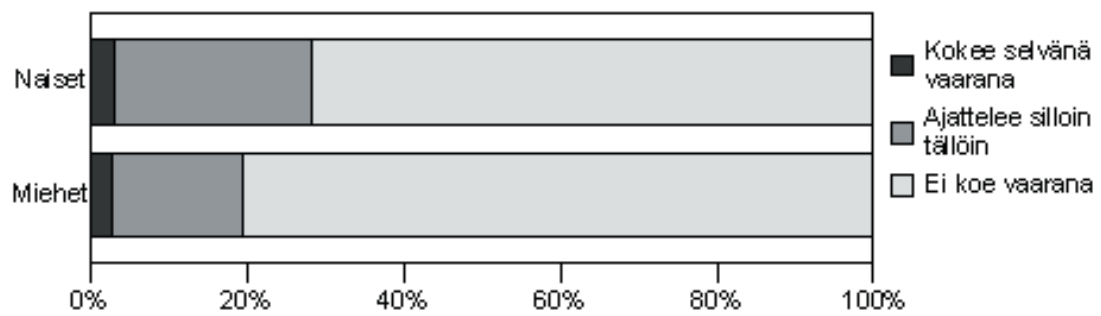
Mielenterveyden järkkymisen vaara liittyi selvästi vakavan työuupumuksen vaaraan. Kuten työuupumuksen vaaraan, kiireellä, töiden huonolla organisoinnilla ja esimiehen ja alaisten välisillä ristiriidoilla oli selvä yhteys myös mielenterveyden järkkymisen vaaraan. Työn henkinen raskaus sekä henkinen väkivalta työpaikalla ja kiusaamisen kohteeksi joutuminen korreloivat niin ikään merkitsevästi mielenterveyden järkkymisen vaaran kanssa.

Kuvat 28-31. Mielen terveyden järkkymisen vaara.

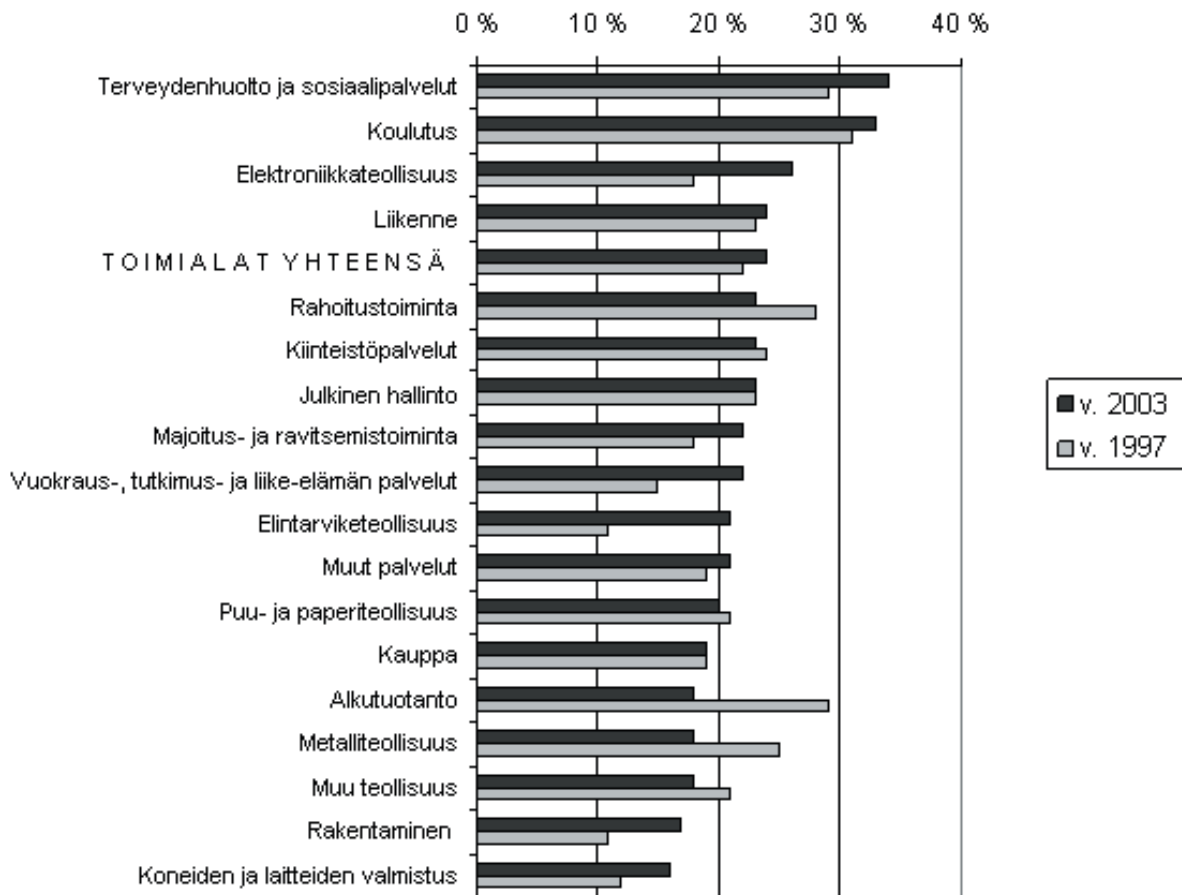
Kuva 28. Mielen terveyden järkkyminen



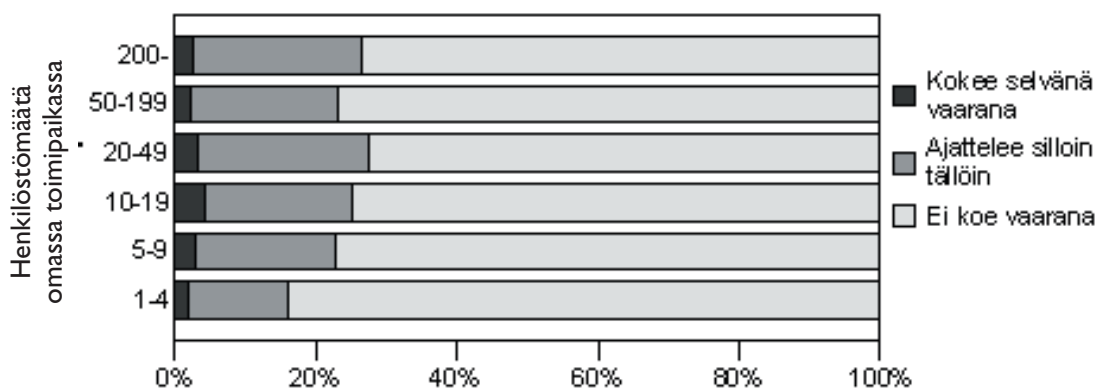
Kuva 29. Mielen terveyden järkkyminen



Kuva 30. Mielen terveyden järkkäminen, kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin



Kuva 31. Mielen terveyden järkkäminen



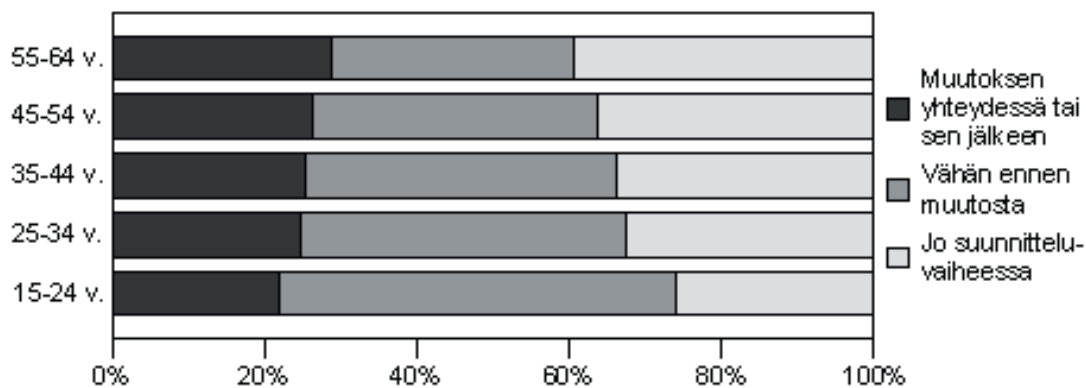
Tiedon saanti työtä koskevista muutoksista

Palkansaajista 25 % sanoi saavansa tietoa työtään koskevista muutoksista vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen. Jo suunnitteluvaiheessa tietoa sai 34 %. Vuonna 1997 tilanne oli parempi; muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen tietoa sai 22 % ja suunnitteluvaiheessa 41 % palkansaajista. Sama suunta näkyi kysyttäessä työhön liittyvistä epävarmuustekijöistä. Palkansaajista 40 % sanoi työhönsä liittyvän epävarmuustekijänä ennakoimattomat muutokset, kun vuonna 1997 tällaista epävarmuutta liittyi 33 prosentin työhön. Tiedon saaminen omaa työtä koskevista muutoksista erosi kaikkien muiden taustamuuttujien paitsi toimipaikan koon ja alueen mukaan.

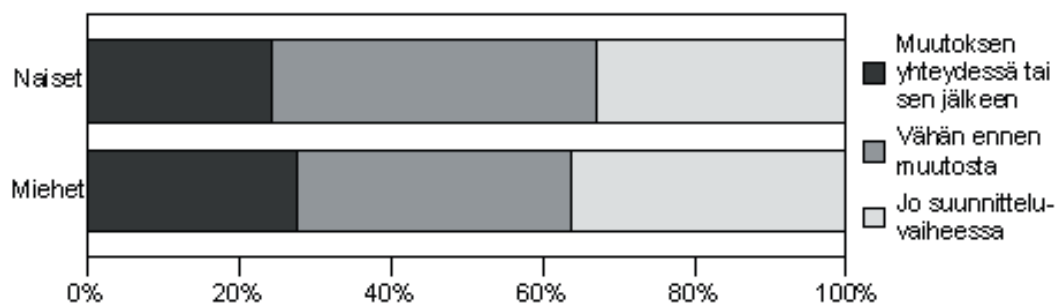
Epätietoisuus muutoksista ja henkinen väkivalta työpaikoilla liittyivät selvästi toisiinsa. Työpaikoilla, joilla koettiin ennakoimattomien muutosten uhkaa ja joilla muutoksista tiedotettiin myöhään, esiintyi työpaikkakiusaamista yleisemmin kuin muilla työpaikoilla (ks. Lehto & Sutela 2004, 57-58). Myöhäinen muutoksista tiedottaminen liittyi myös töiden huonoon organisointiin sekä sulkeutuneeseen ilmapiiriin. Esimiehen johtamistapaan oltiin tyytymättömämpiä tällaisissa organisaatioissa, ja niissä myös sanottiin esiintyvän ristiriitoja yleisemmin kuin muutoksista ajoissa tiedottavissa organisaatioissa. Ristiriitoja oli etenkin esimiehen ja alaisten välillä, mutta myös työntekijöiden välillä.

Kuvat 32-36. Tiedonsaanti muutoksista.

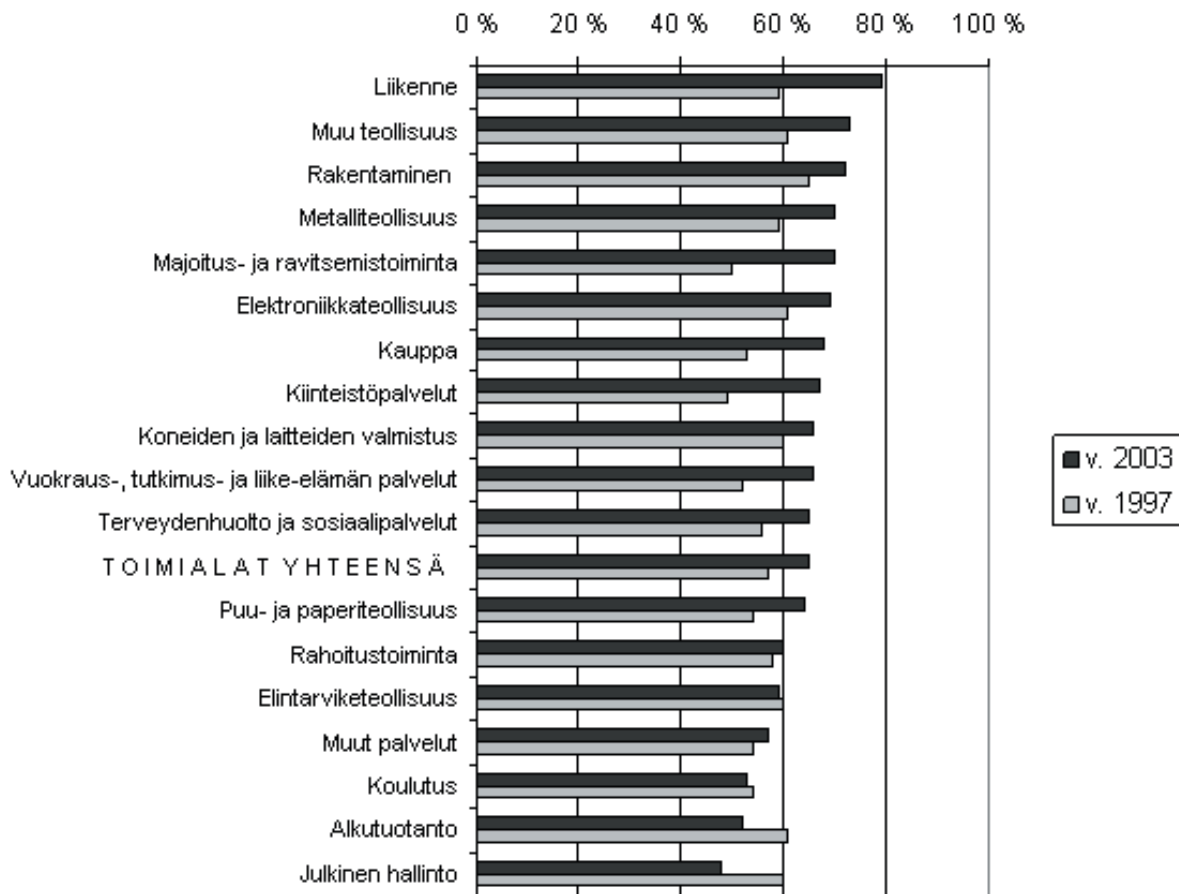
Kuva 32. Milloin yleensä saatte tietoja työtänne koskevista muutoksista?



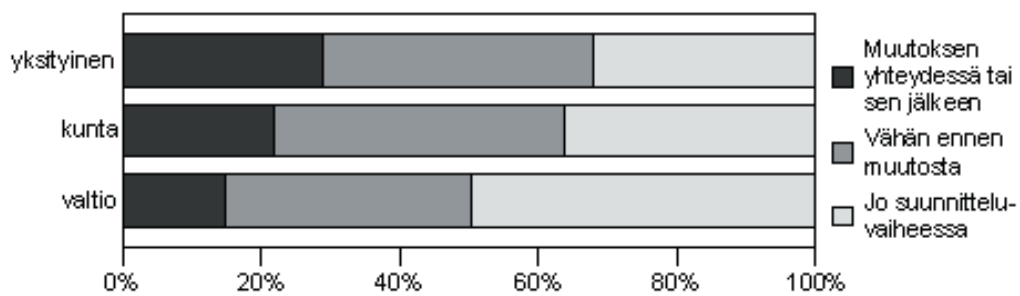
Kuva 33. Milloin yleensä saatte tietoja työtänne koskevista muutoksista?



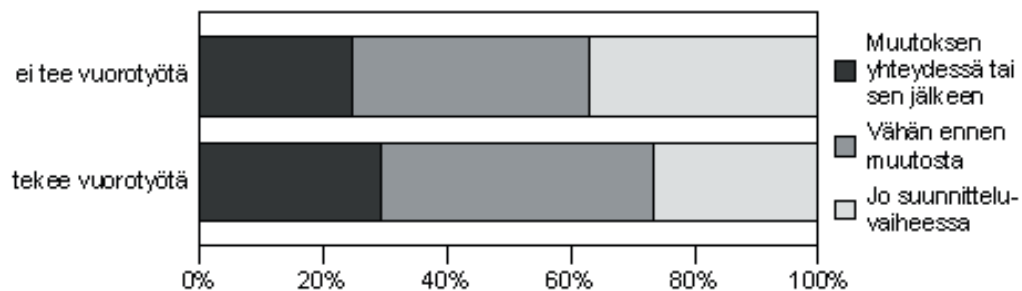
Kuva 34. Saa tietoa työtä koskevista muutoksista vasta vähän ennen muutosta, muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen



Kuva 35. Milloin yleensä saatte tietoja työtä koskevista muutoksista?



Kuva 36. Milloin yleensä saatte tietoja työtä koskevista muutoksista?

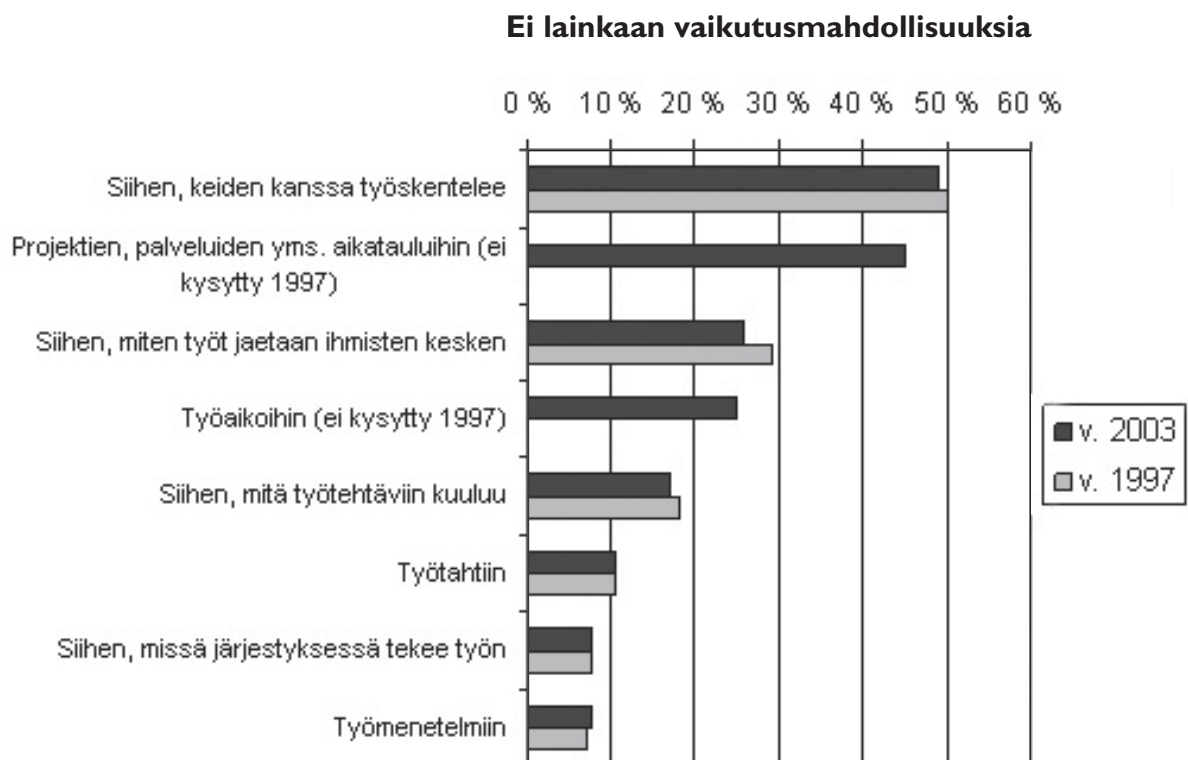


Vaikutusmahdollisuudet

Palkansaajilla oli vähiten vaikutusmahdollisuuksia työssään työtovereihin ja aikatauluihin. Lähes puolet palkansaajista sanoi, että ei voi vaikuttaa lainkaan siihen, keiden kanssa työskentelee. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin ei voinut vaikuttaa lainkaan 45 % palkansaajista. Neljäsosa palkansaajista sanoi, että ei voi lainkaan vaikuttaa työaikoihinsa. Eniten työssä saatettiin vaikuttaa työmenetelmiin, työjärjestykseen ja työtahtiin. Työtahtiinsa ei kuitenkaan voinut vaikuttaa lainkaan 11 % palkansaajista. Palkansaajat, joilla oli vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiinsa, kokivat työssään keskimääräistä yleisemmin vakavan työuupumuksen vaaraa. He myös sanoivat muita yleisemmin työpaikallaan esiintyvän henkistä väkivaltaa. Henkisellä väkivallalla oli yhteys myös vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin työtehtävissä, työtovereissa sekä aikatauluissa. Ristiriidat esimiehen ja alaisten välillä puolestaan olivat usein yhteydessä huonoihin vaikutusmahdollisuuksiin työtahdin, aikataulujen ja työaikojen suhteen.

Naisilla oli miehiä vähemmän vaikutusmahdollisuuksia kaikkien kysytyjen asioiden suhteen lukuun ottamatta työjärjestystä. Vuonna 1997 palkansaajien vaikutusmahdollisuudet olivat jokseenkin samanlaiset kuin vuonna 2003. (Tarkemmin vaikutusmahdollisuuksista ja trendeistä ks. Lehto & Sutela 2004, 36-38.) Työ ja terveys-tutkimuksessa (2004, 112) ilmeni, että vaikutusmahdollisuudet työssä olivat hieman heikentyneet vuodesta 1997 vuoteen 2003, mutta ero ei kuitenkaan ollut merkitsevä. Vuonna 2003 työllisistä 54 % koki vaikutusmahdollisuutensa erittäin tai melko hyväksi, kun aiemmin vastaava luku oli 58 %.

Kuva 37. Vaikutusmahdollisuudet työssä.



Työn hallinta ja vaatimukset – ”pilvet”

Käytetyt kysymykset:

Työn vaatimukset

TYÖPAINE - Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette niin suuren paineen alaisena, että ette ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtänne? Lähes koko ajan, noin 3/4, noin 1/2, noin 1/4, vähemmän vai ei lainkaan.

HENKINEN RASKAUS - Pidätkö nykyisiä työtehtäviäenne henkisesti erittäin/melko kevyinä/raskaina?

TYÖTAHTI - Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne kiristynyt/keventynyt huomattavasti/jonkin verran vai pysynyt ennallaan?

LIIANVÄHÄNTYÖNTEKIJÖITÄ - Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden? Täysin/jokseenkin samaa/eri mieltä vai ei samaa eikä eri mieltä.

Työn hallinta

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET - Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan työtehtäviinne, työjärjestykseenne, työtahtiinne, työmenetelmiinne, työn jakamiseen ihmisten kesken, keiden kanssa työskentelette, työaikoihinne? (vaikutusmahdollisuuksista muodostettiin summamuuttuja)

TYÖNVAIHELEUVUUS - Onko työnne erittäin/melko vaihtelevaa/yksitoikkoista?

KEHITTYMISMAHDOLLISUUDET - Onko teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?

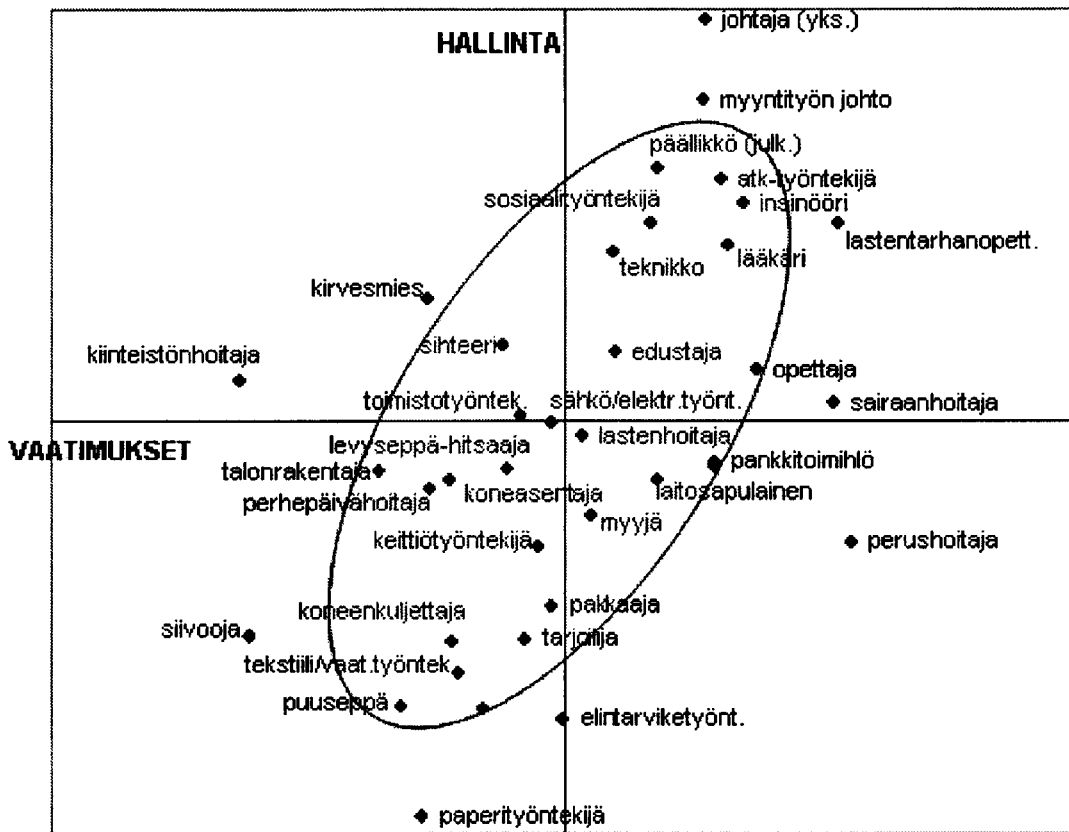
MAHDOLLISUUS POISTUA ASIOILLE - Onko teillä työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioitane? Aina tarvittaessa, joskus, hyvin harvoin vai ei lainkaan.

Sekä työn vaatimuksia että hallintaa mitattiin neljällä kysymyksellä, joista muodostettiin summamuuttujat. ”Pilvet” eivät ole paljon liikkuneet vuodesta 1997 vuoteen 2003. Kaikkiaan työn hallinta hieman lisääntyi ja vaatimukset vähenivät, mutta muutokset eivät kuitenkaan olleet suuria.

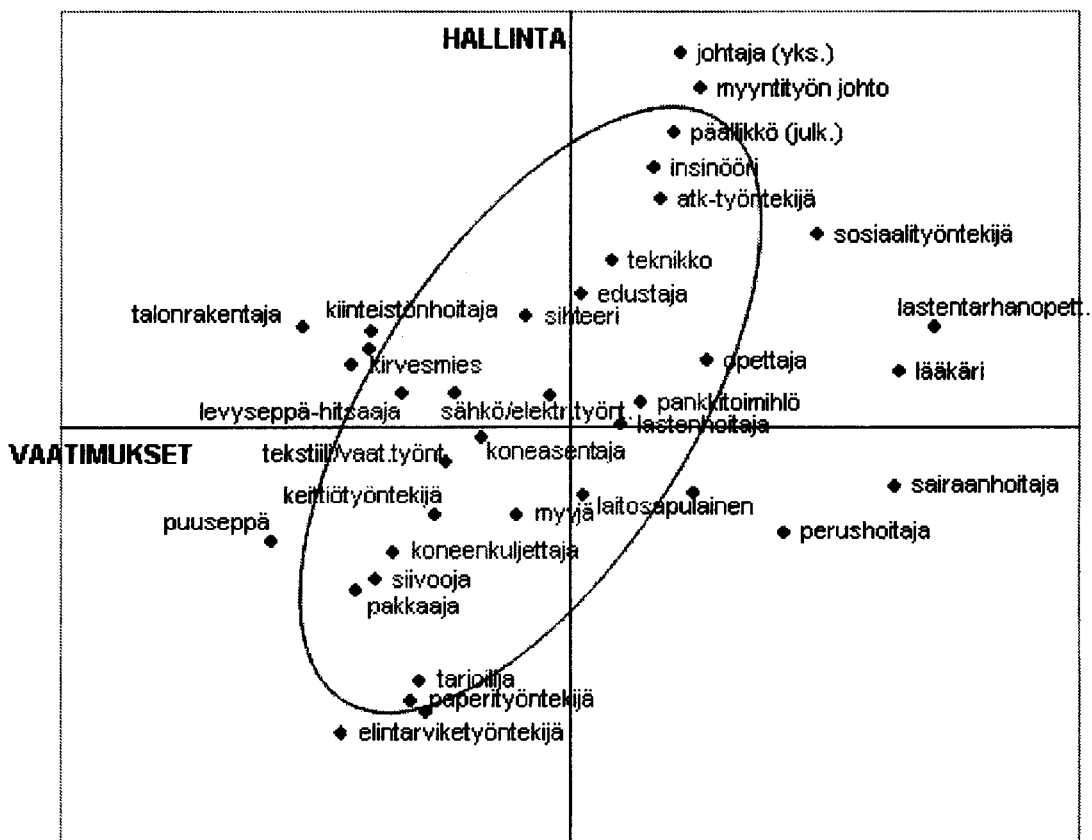
Yksittäisiä työn vaatimusmuuttujia tarkasteltaessa vuonna 2003 hieman aiempaa useampi sanoi työskentelevänsä kovan paineen alaisena. Molempina vuosina yhtä moni palkansaaja piti työtehtäviään henkisesti raskaina. Vuonna 2003 oli aiempaa vähemmän sellaisia palkansaajia, jotka ilmoittivat työtahtinsa kiristyneen viime vuosina ja työpaikallaan olevan liian vähän työntekijöitä tehtäviin nähden.

Työn hallinnan osalta vaikutusmahdollisuudet työssä vähenivät hieman vuodesta 1997 vuoteen 2003. Sen sijaan muut hallintamuuttujat kehittyivät parempaan suuntaan. Aiempaa useampi palkansaaja sanoi työnsä olevan vaihtelevaa, ja samoin entistä useammalla oli työssään hyvät kehittymismahdollisuudet. Vuonna 2003 palkansaajilla oli myös paremmat mahdollisuudet tarvittaessa poistua työaikana hoitamaan omia asioitaan.

1997



2003

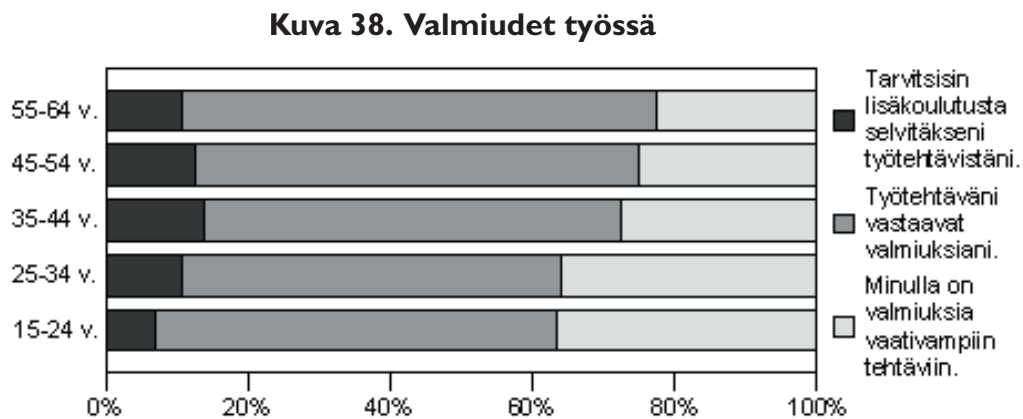


Valmiudet työssä

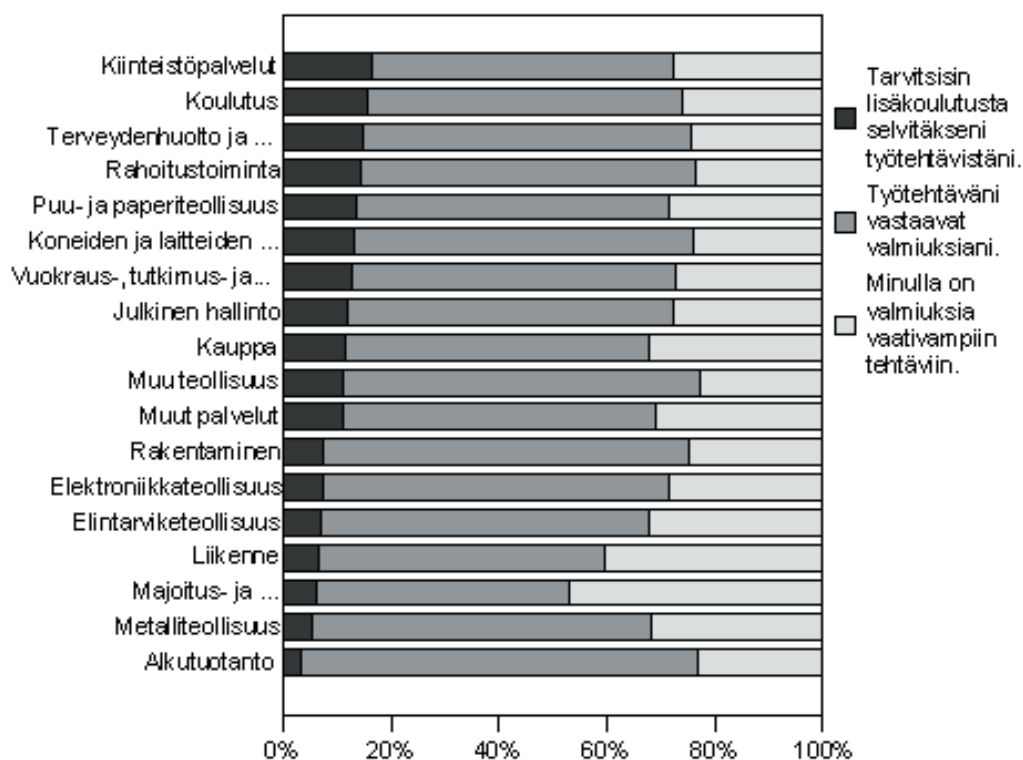
Kaikista palkansaajista 12 % tunsivat tarvitsevansa lisäkoulutusta selvitäkseen nykyisistä työtehtävistään. Sen sijaan 29 % arvioi itsellään olevan valmiuksia nykyisiä työtehtäviä vaativampiin tehtäviin. Vuonna 1997 luvut olivat 12 % ja 34 %. Naiset tunsivat hieman miehiä useammin tarvetta lisäkoulutukseen. Arviot omista valmiuksista vaihtelivat myös ikäryhmän, toimialan ja työnantajatyyppin mukaan (kuvat 38-40).

Palkansaajat, jotka tunsivat tarvitsevansa lisäkoulutusta, sanoivat selvästi muita useammin kiireen rasittavan työssään erittäin tai melko paljon. He kokivat myös vakavan työuupumuksen vaarana työssään tavallisemmin kuin muut. Esimiehensä johtamistapaan olivat tyytyväisimpiä ne, jotka työskentelivät valmiuksiaan vastaavissa tehtävissä. He ilmoittivat myös muita harvemmin työpaikallaan esiintyvän ristiriitoja tai henkistä väkivaltaa. Sekä lisäkoulutusta tarvitsevien että vaativampiin tehtäviin pystyvien työpaikoilla oli näitä ongelmia keskimääräistä yleisemmin.

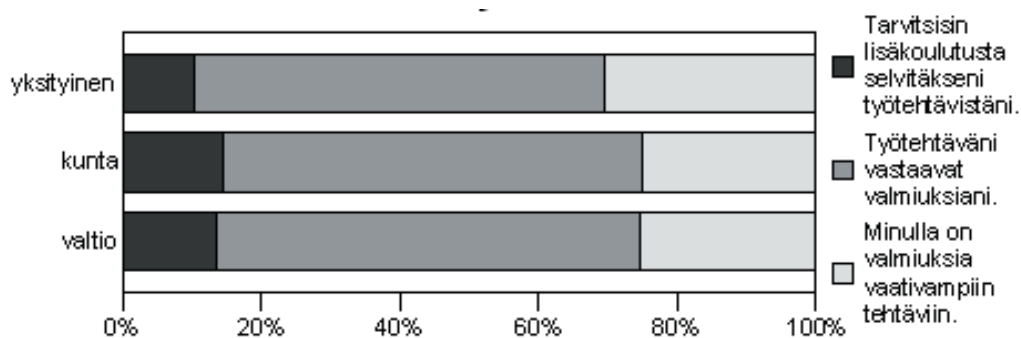
Kuvat 38-40. Valmiudet työssä.



Kuva 39. Valmiudet työssä



Kuva 40. Valmiudet työssä



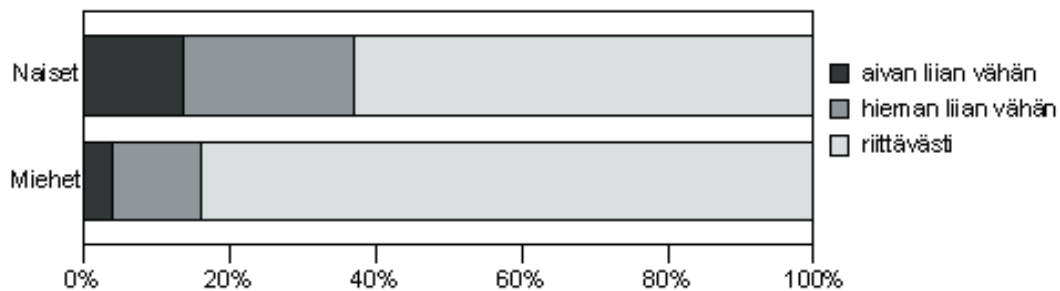
Tauot, kiire ja työtahti

Kaikista palkansaajista 9 % sanoi voivansa pitää aivan liian vähän tauko- ja lepohetkiä työssään. Hieman liian vähän taukoja saattoi pitää 18 %. Vuonna 1997 luvut olivat lähes samat, aivan liian vähän taukoja saattoi pitää 10 % ja hieman liian vähän 18 % palkansaajista. Vastaukset eivät eronneet ikäryhmittäin, mutta sukupuolittain eroja oli. Eroja oli myös toimialan, työnantajatyypin ja työaikamuodon mukaan, mutta ei toimipaikan koon, työsuhteen laadun tai alueen mukaan. (Kuvat 41-44.)

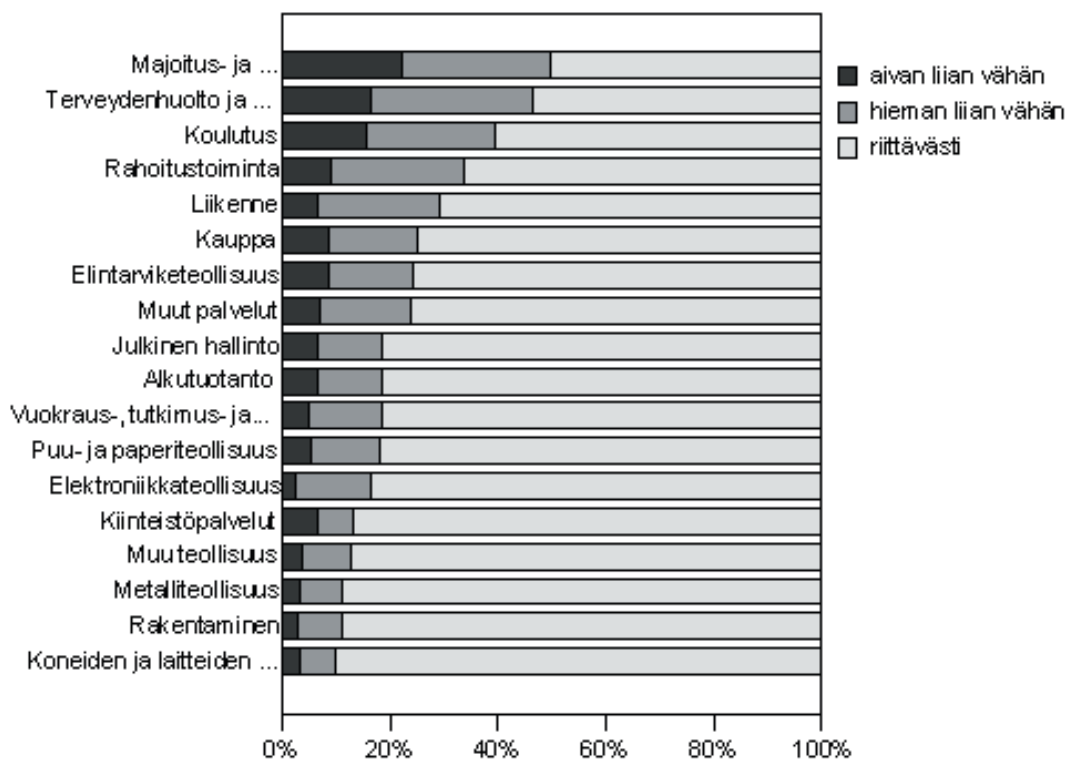
Palkansaajat, joilla oli liian vähän mahdollisuuksia tauko- ja lepohetkiin, olivat muita tyytymättömympiä esimiehensä johtamistapaan. He ilmoittivat muita yleisemmin työpaikallaan esiintyvän ristiriitoja ja jopa henkistä väkivaltaa. He myös kokivat muita tavallisemmin vakavan työuupumuksen vaaraa.

Kuvat 41-44. Mahdollisuus taukoihin.

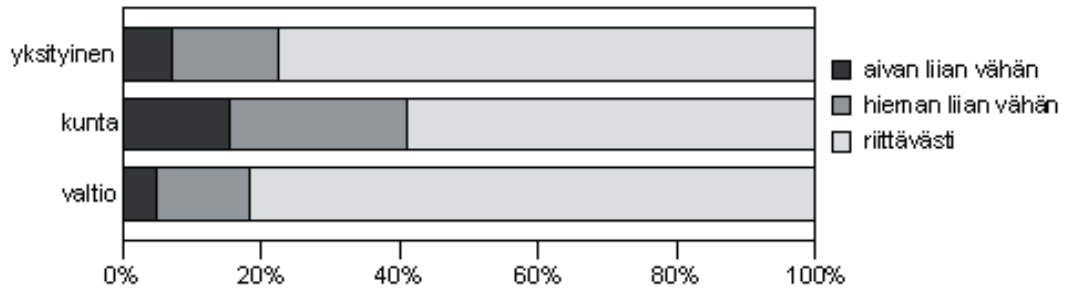
Kuva 41. Voitteko yleensä pitää työssänne tauko- ja lepohetkiä?



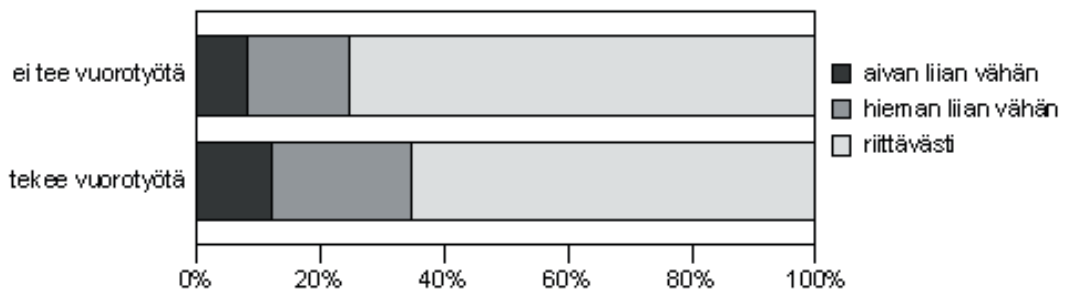
Kuva 42. Voitteko yleensä pitää työssänne tauko- ja lepohetkiä?



Kuva 43. Voitteko yleensä pitää työssänne tauko- ja lepohetkiä?



Kuva 44. Voitteko yleensä pitää työssänne tauko- ja lepohetkiä?

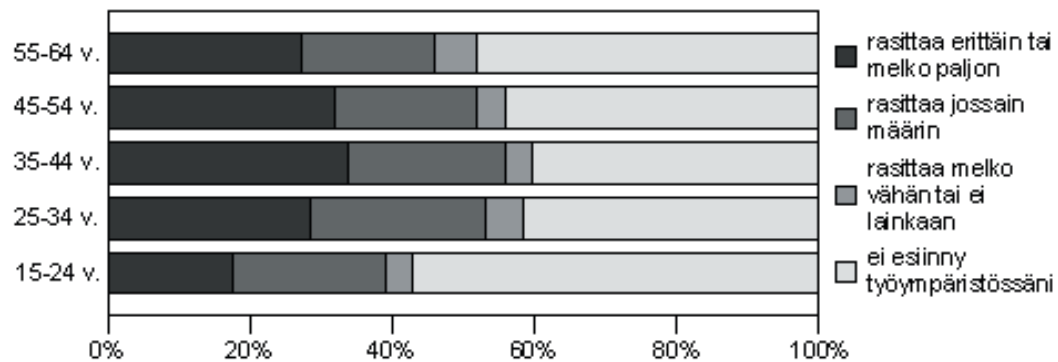


Kaikista palkansaajista 56 % sanoi, että työympäristössä esiintyi kiirettä ja kireitä aikatauluja. Kiire aiheutti erittäin tai melko paljon räsitusta 30 prosentille palkansaajista. Vuonna 1997 palkansaajista 62 % sanoi työympäristössään esiintyvän kiirettä, ja 33 % sanoi kiireen rasittavan erittäin tai melko paljon. Kiireen rasittavuus vaihteli aluetta lukuun ottamatta kaikkien taustamuuttujien suhteen. Myös muut tutkimukset osoittavat, että kiirettä työssä esiintyy nyt vähemmän kuin vuonna 1997. Työolo-barometrin mukaan kiire ja kireät aikataulut ovat kuitenkin lähteneet taas lisääntymään aivan viime vuosina. (Työ ja terveys... 2004, 106; Ylöstalo 2004.)

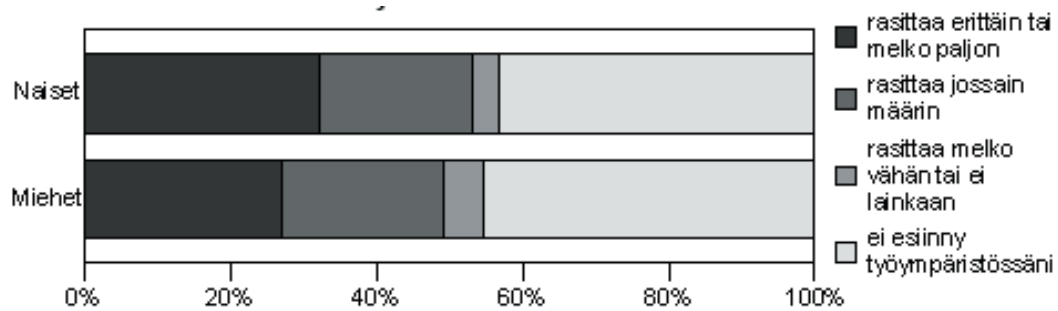
Kiireen rasittavuus korreloi työpaikalla esiintyvien ristiriitojen ja henkisen väkivalan kanssa. Kiireellä oli myös selvä yhteys huonoon töiden organisointiin työpaikalla. Palkansaajia, joita kiire rasitti, vaivasivat fyysiset kivut ja psyykkiset oireet tavallisemmin kuin muita, ja heillä oli keskimääräistä enemmän sairauspoissaoloja.

Kuvat 45-51. Kiire ja kireät aikataulut.

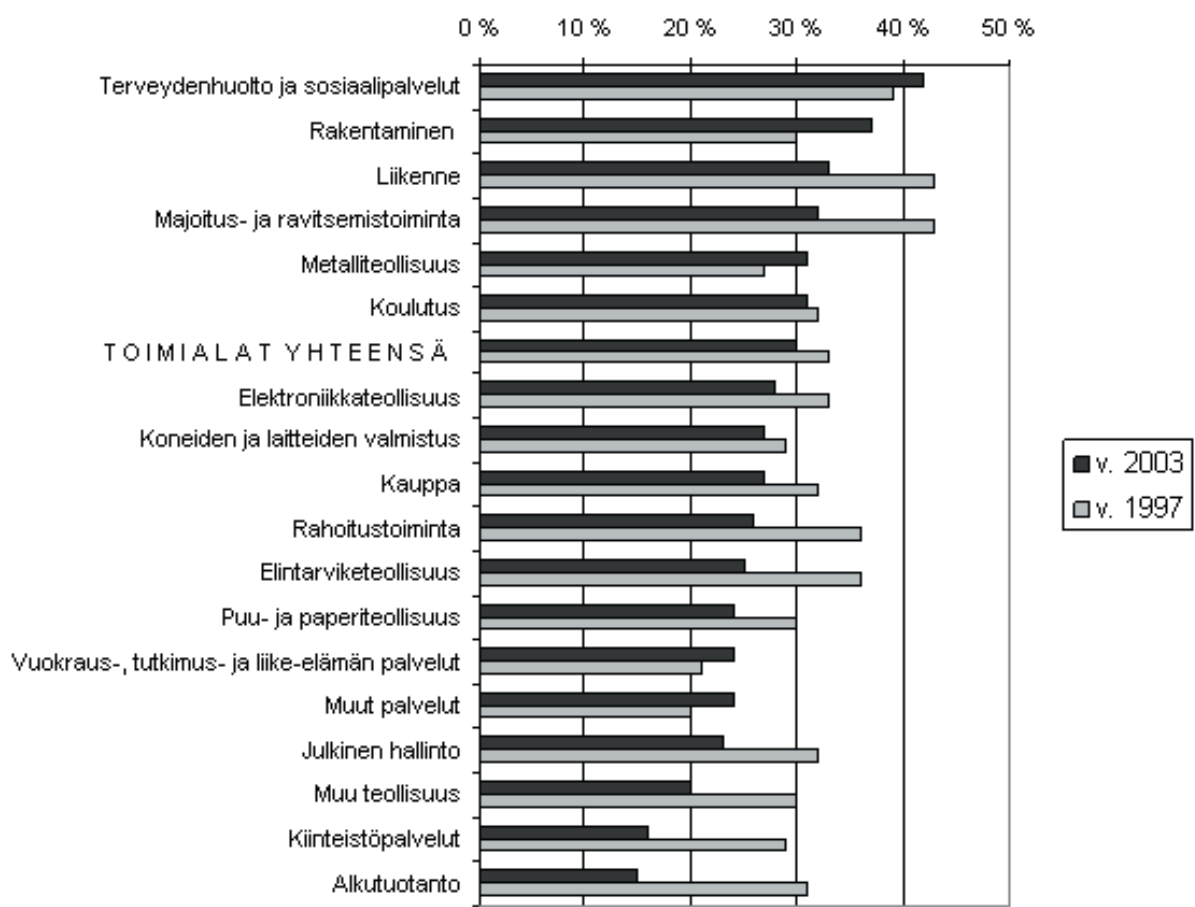
Kuva 45. Kiire ja kireät aikataulut



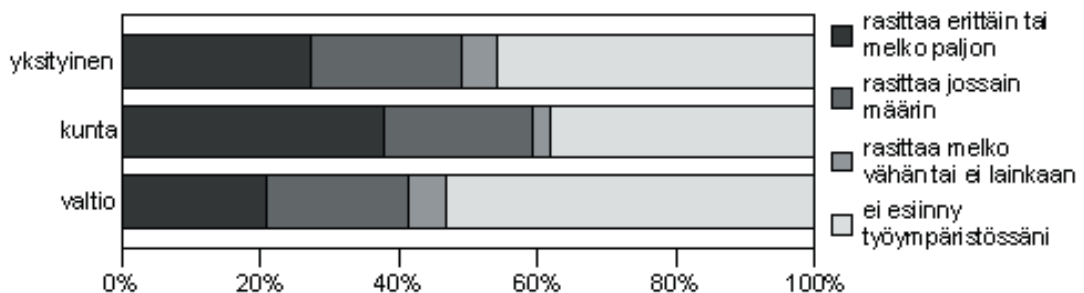
Kuva 46. Kiire ja kireät aikataulut



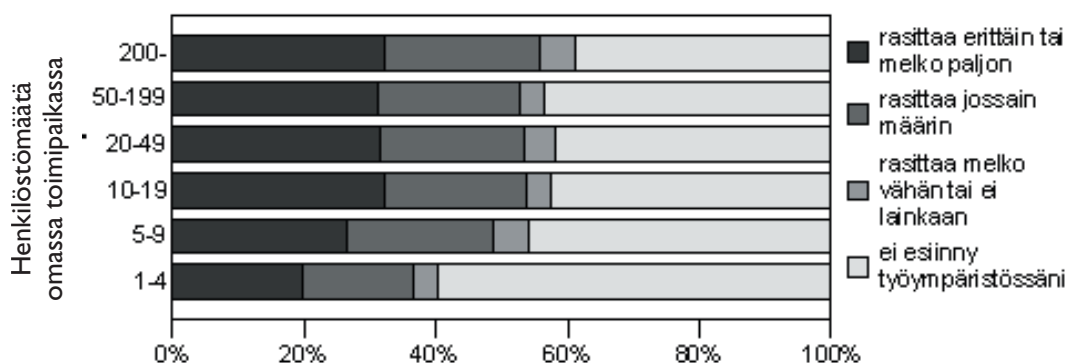
Kuva 47. Kiire ja kireät aikataulut aiheuttavat työssä erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta



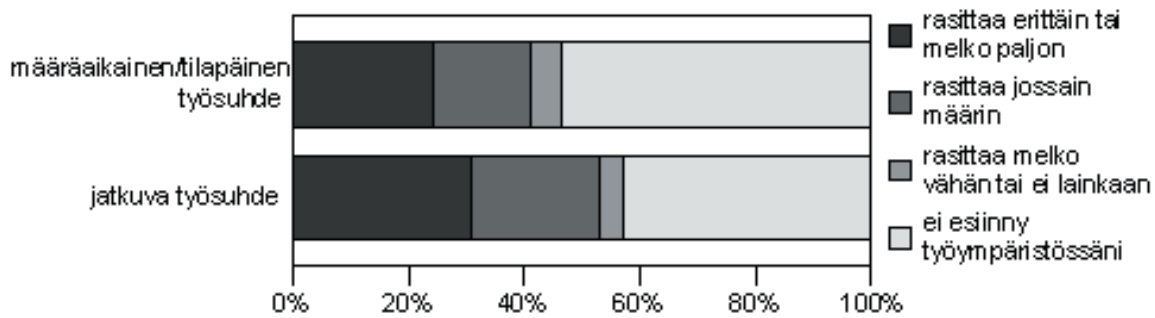
Kuva 48. Kiire ja kireät aikataulut



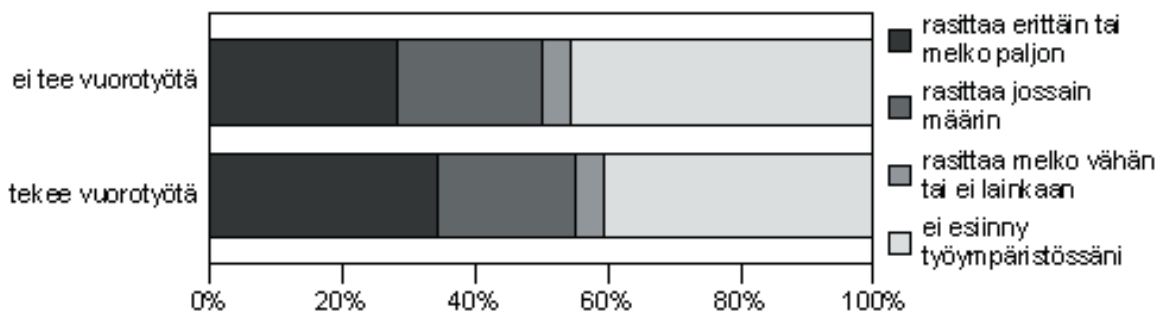
Kuva 49. Kiire ja kireät aikataulut



Kuva 50. Kiire ja kireät aikataulut



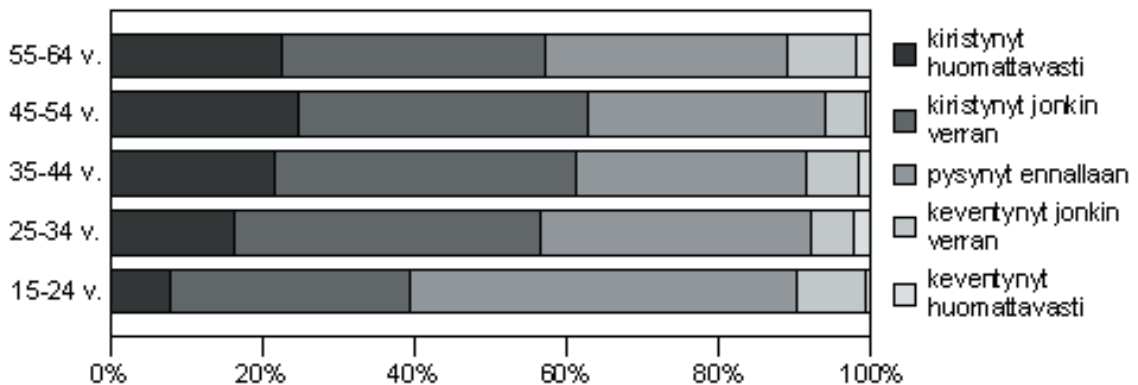
Kuva 51. Kiire ja kireät aikataulut



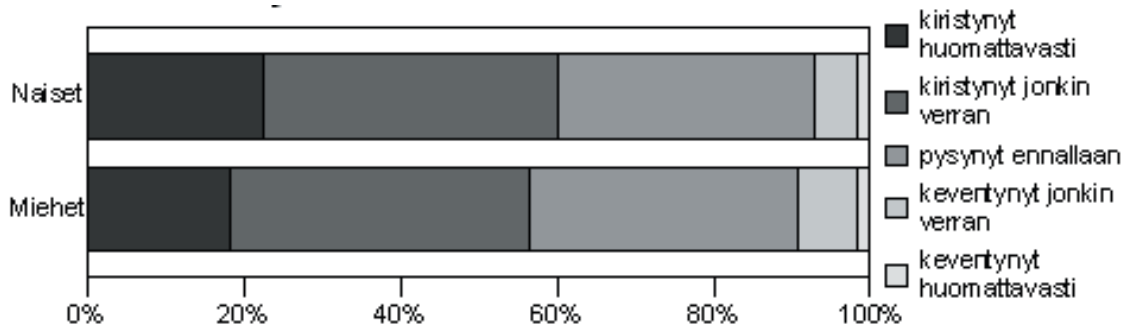
Kaikista palkansaajista 58 % arvioi **työtahtinsa kiristyneen** viime vuosina, ja 8 % sanoi työtahtinsa keentyneen. Vuonna 1997 luvut olivat 62 % ja 6 %. Arviot työtahtin muutoksesta vaihtelivat aluetta lukuun ottamatta kaikkien taustamuuttujien mukaan. Palkansaajat, jotka sanoivat työtahtin muuttuneen viime vuosina, arvioivat hieman muita kielteisemmin töiden organisointia, ilmapiiriä ja johtamista työpaikallaan. Näin oli sekä niiden kohdalla, joilla työtahti oli kiristynyt, että niillä, jotka sanoivat työtahtin viime vuosina keentyneen.

Kuvat 52-58. Työtahtin muuttuminen.

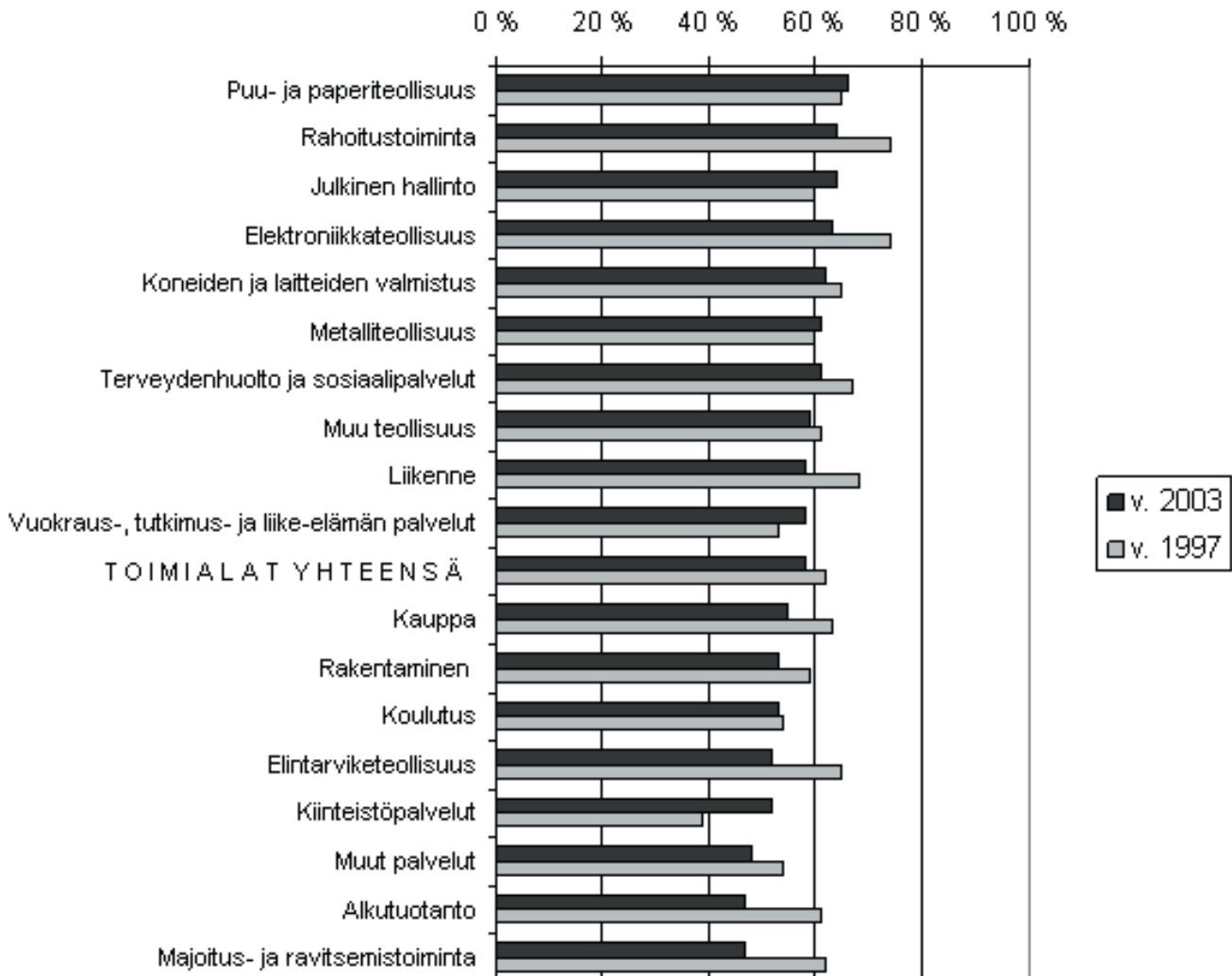
Kuva 52. Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:



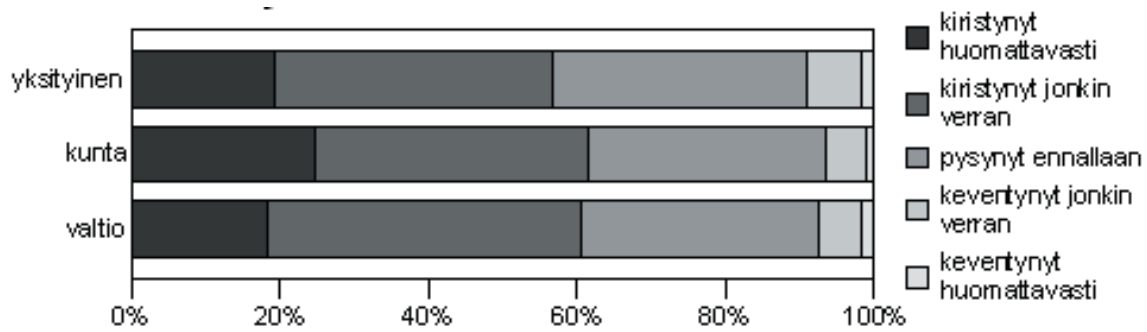
Kuva 53. Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:



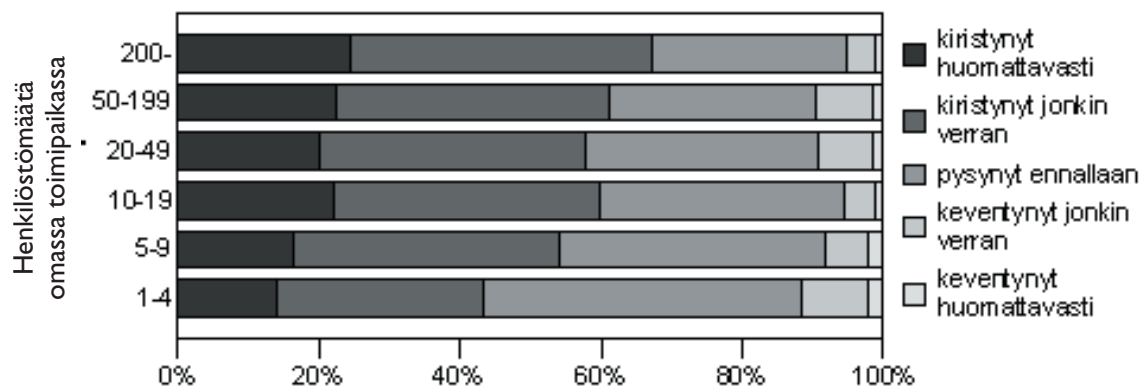
Kuva 54. Työtahti kiristynyt viime vuosina



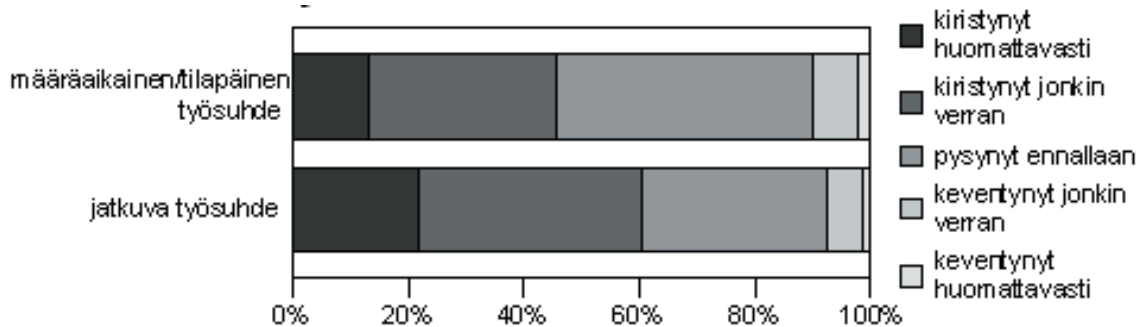
Kuva 55. Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:



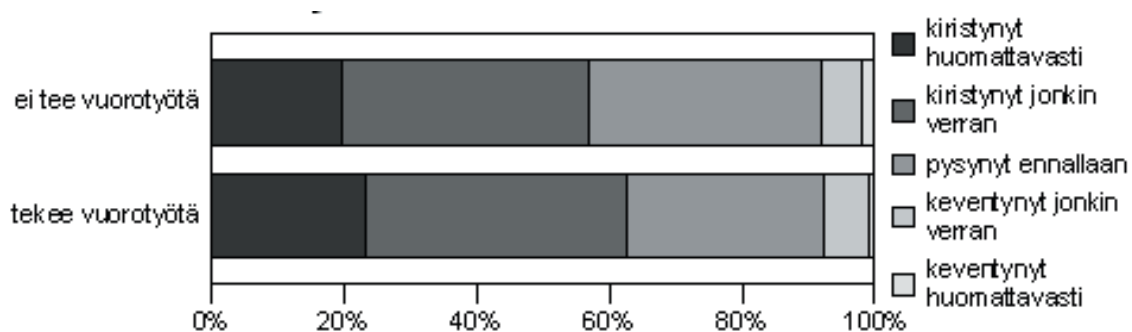
Kuva 56. Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:



Kuva 57. Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:



Kuva 58. Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne:

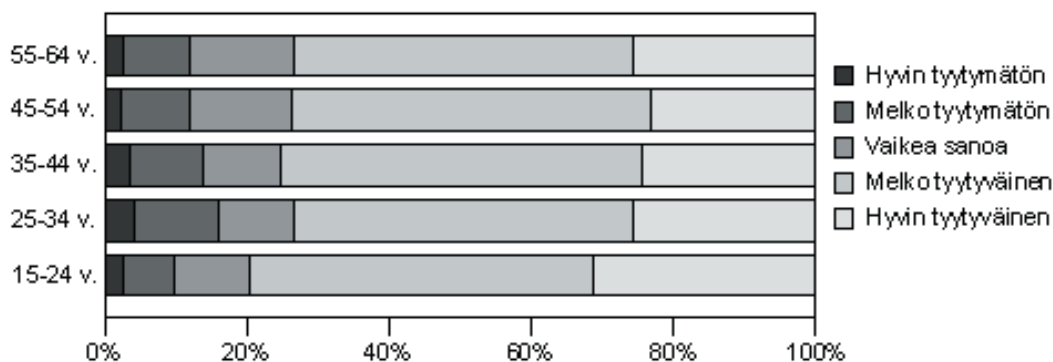


Johtaminen, ilmapiiri ja ristiriidat

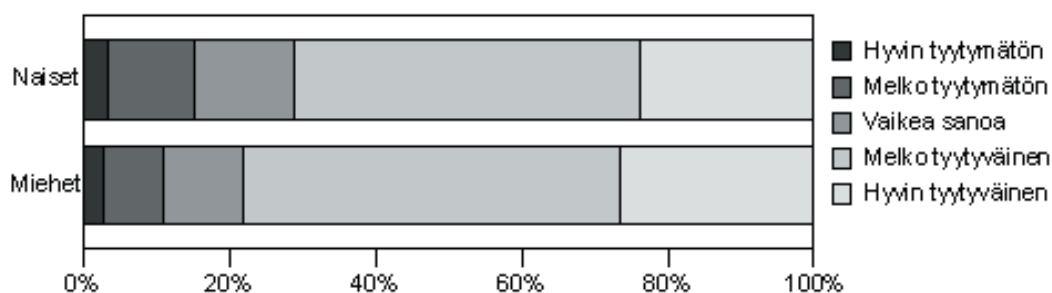
Kaikista palkansaajista 74 % oli tyytyväisiä esimiehensä johtamistapaan. Tyytymättömiä oli 13 % palkansaajista. Vuonna 1997 tyytyväisiä oli 72 % ja tyytymättömiä 16 %. Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan vaihteli ikäryhmittäin, sukupuolittain ja toimipaikan koon mukaan (kuvat 59-61). Muiden taustamuuttujien suhteen ei ollut eroja. Esimiehensä johtamistapaan tyytyväiset palkansaajat antoivat selvästi muita positiivisempia arvioita työyhteisöä ja työtä koskevista asioista. Tyytyväisyydellä johtamistapaan oli selvä yhteys esimerkiksi avoimeen ilmapiiriin ja hyvään töiden organisointiin työpaikalla. Esimiehensä johtamistapaan tyytymättömien työpaikoilla puolestaan ilmeni keskimääräistä enemmän ristiriitoja ja henkistä väkivaltaa.

Kuvat 59-61. Tyytyväisyys johtamistapaan.

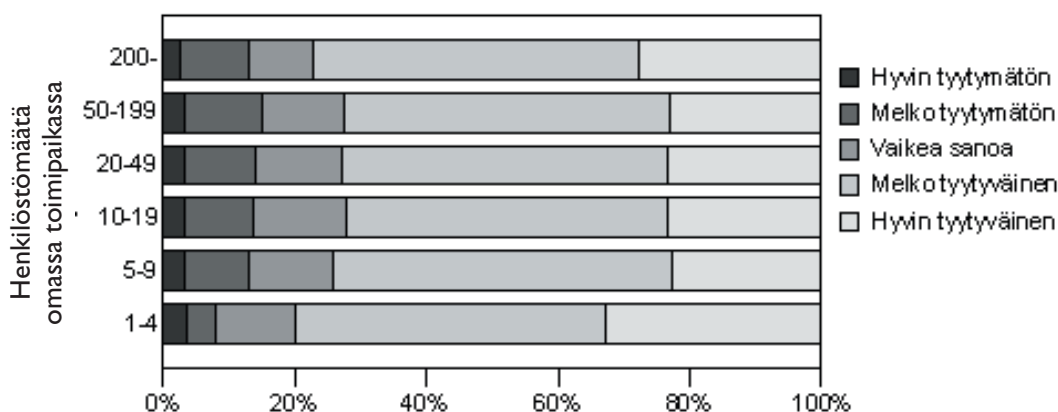
Kuva 59. Miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan



Kuva 60. Miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan



Kuva 61. Miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan

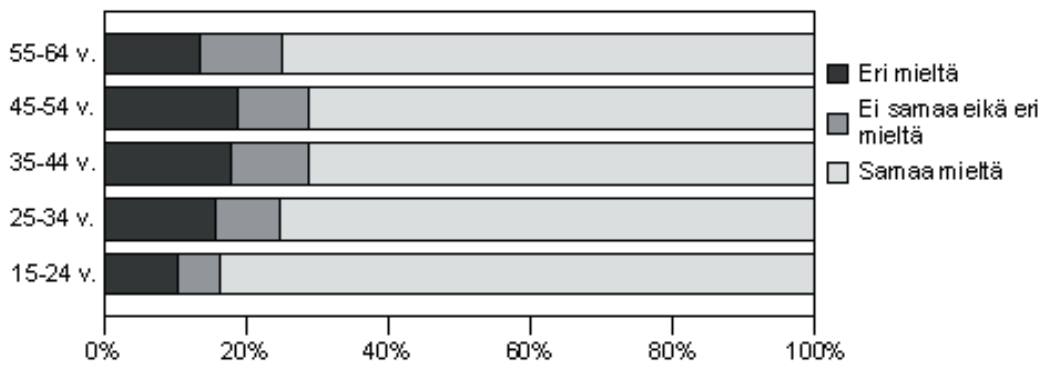


Kaikista palkansaajista 73 % oli sitä mieltä, että **omalla työpaikalla vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki**. Eri mieltä oli 16 % palkansaajista. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa 69 % palkansaajista oli sitä mieltä, että työpaikan ilmapiiri on avoin ja 18 % oli eri mieltä. Eri ikäryhmät ja sukupuolet arvioivat työpaikkansa ilmapiiriä ja yhteishenkeä eri tavoin. Eroja oli myös toimialojen sekä eri kokoisten toimipaikkojen välillä. (Kuvat 62-65.) Mielipiteet työpaikan ilmapiiristä eivät vaihdelleet työnantaja-typin, työsuhteen pysyvyyden, työaikamuodon tai alueen mukaan.

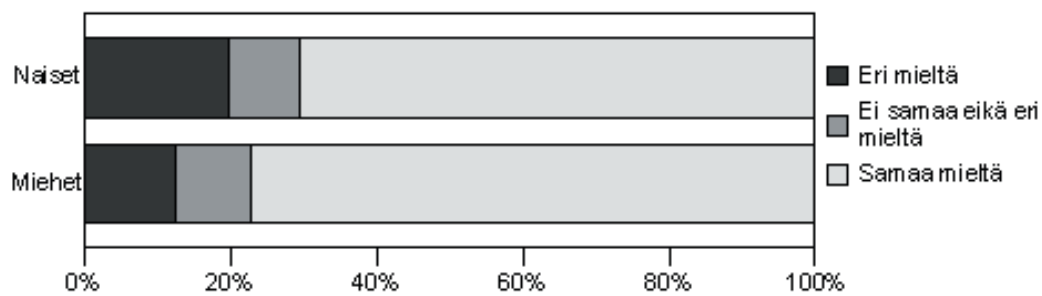
Työ ja terveys -tutkimuksessa todetaan, että työilmapiiri on muuttunut hieman vapautuneempaan ja kannustavampaan suuntaan vuodesta 2000 vuoteen 2003. Toimialoista ilmapiiri oli kirein julkisessa hallinnossa ja teollisuudessa. (Työ ja terveys... 2004, 118-119.) Työolotutkimuksen perusteella kuitenkin näyttää, että vuodesta 1997 ilmapiiri on näillä aloilla muuttunut avoimempaan suuntaan. Myös kiinteistöpalveluissa ilmapiiri oli tältä osin parantunut vuodesta 1997.

Kuvat 62-65. Työpaikan ilmapiiri.

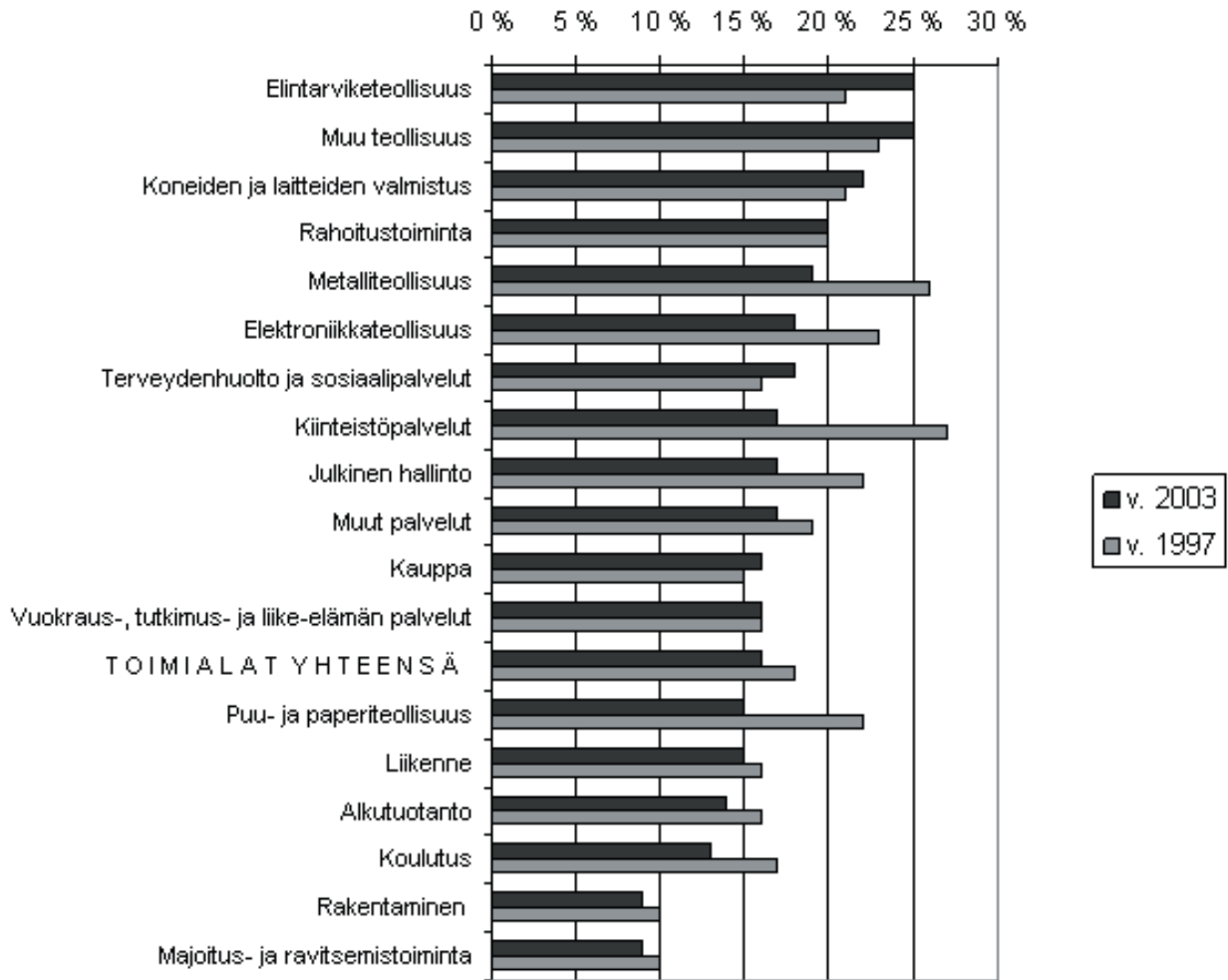
Kuva 62. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki



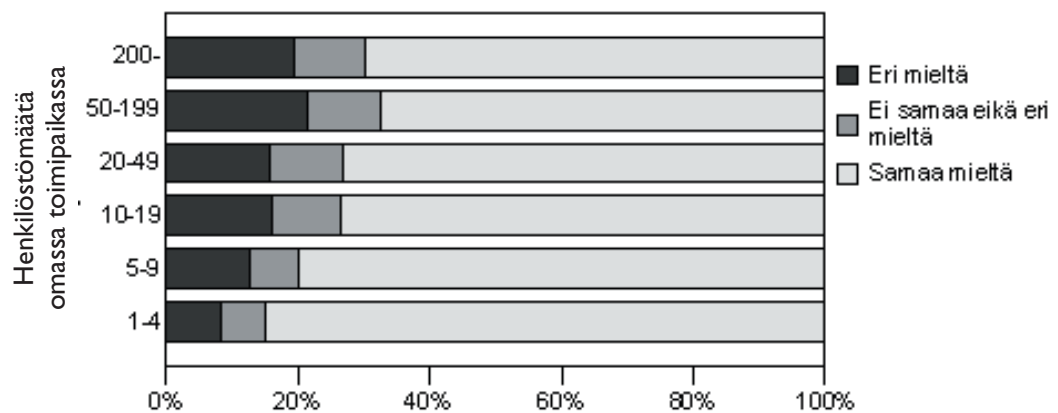
Kuva 63. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki



Kuva 64. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki, täysin tai jokseenkin eri mieltä olevat



Kuva 65. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki

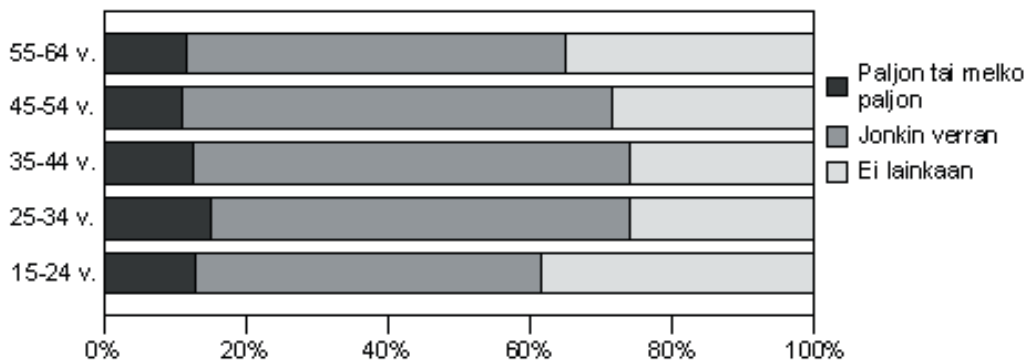


Kaikista palkansaajista 12 % sanoi, että työyksikössä esiintyy paljon tai melko paljon esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja. 57 % sanoi ristiriitoja esiintyvän jonkin verran. Vuonna 1997 vastaavat luvut olivat 11 % ja 58 %. Ristiriidat työpaikoilla eivät siten ole enää lisääntyneet, kuten aiempina työolotutkimusvuosina, jolloin ristiriidat lisääntyivät tasaiseen tahtiin (Lehto & Sutela 1998, 26). Myös Työ ja terveys -tutkimuksen (2004, 343) mukaan työyhteisöissä on menty ”lievästi myönteiseen suuntaan” esimies-alaisuhteissa, samoin kuin työtoveruussuhteissa.

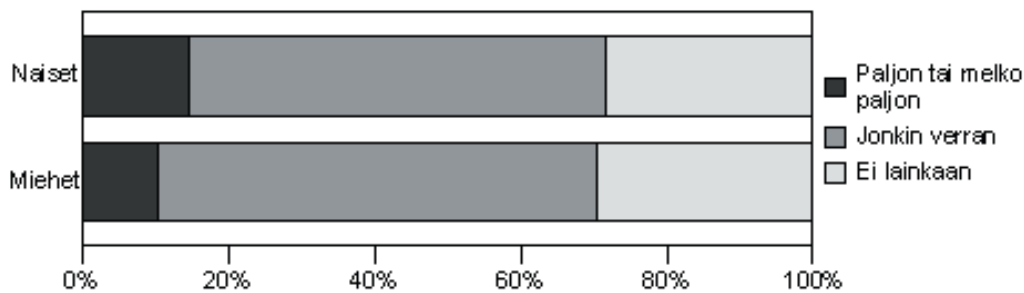
Aluetta lukuun ottamatta esimiehen ja alaisten välisten ristiriitojen esiintyvyys vaihteli kaikkien taustamuuttujien suhteen (kuvat 66-71). Aiempaa selvästi enemmän esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja oli rahoitustoiminnassa ja liikenteessä. Sen sijaan kiinteistöpalvelut ja muu teollisuus olivat toimialoja, joilla ristiriidat vähenivät vuodesta 1997. Esimiehen ja alaisten välisten ristiriitojen esiintyminen liittyi selvästi huonoon töiden organisointiin ja tiedonvälitykseen työpaikalla (ks. Lehto & Sutela 2004, 47). Palkansaajat, jotka sanoivat työpaikallaan olevan ristiriitoja, sanoivat muita tavallisemmin siellä esiintyvän myös henkistä väkivaltaa. Ristiriidat kasautuivat siten, että siellä missä oli paljon esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja, oli yleensä myös paljon työntekijöiden välisiä ristiriitoja. Ristiriidat näkyivät palkansaajien henkisessä hyvinvoinnissa siten, että ne, joiden työpaikoilla oli paljon ristiriitoja, kokivat muita selvästi yleisemmin muun muassa vakavan työuupumuksen vaaraa.

Kuvat 66-71. Esimiehen ja alaisten ristiriidat.

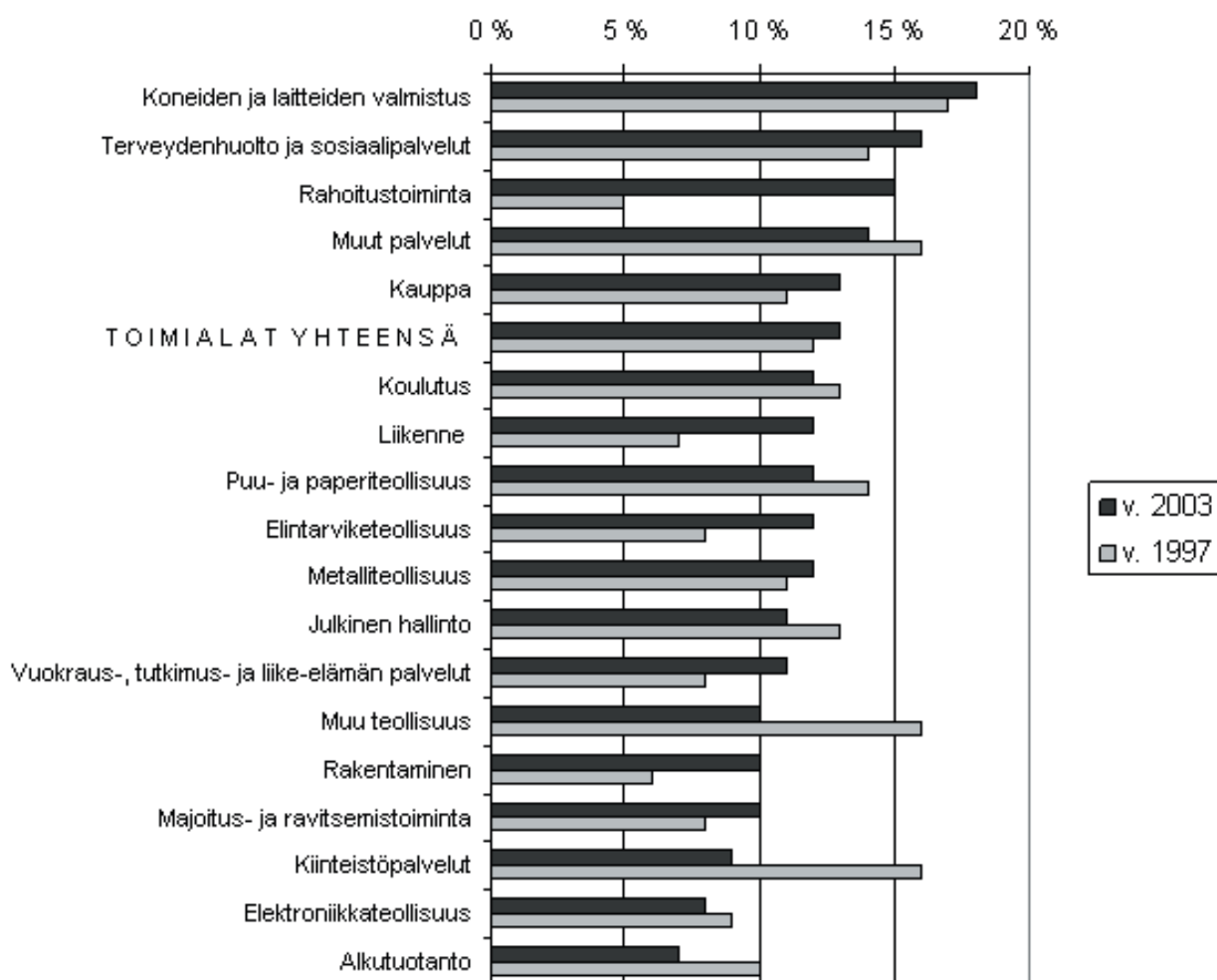
Kuva 66. Esiintyykö työyksikössänne esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?



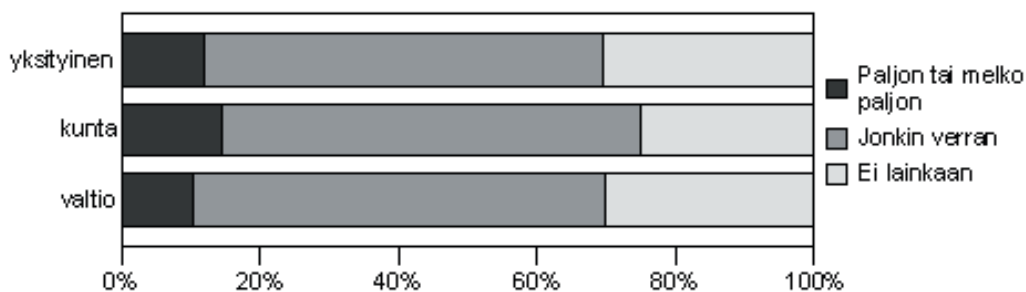
Kuva 67. Esiintyykö työyksikössänne esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?



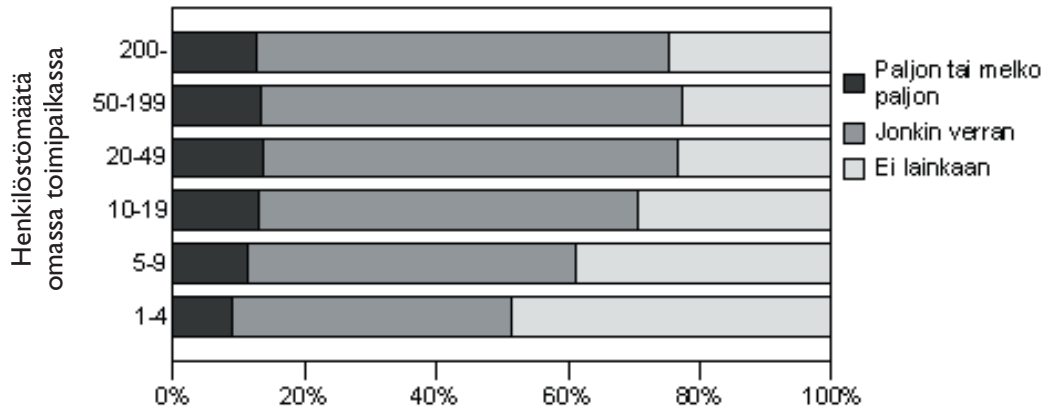
Kuva 68. Työyksikössä esiintyy melko paljon esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja



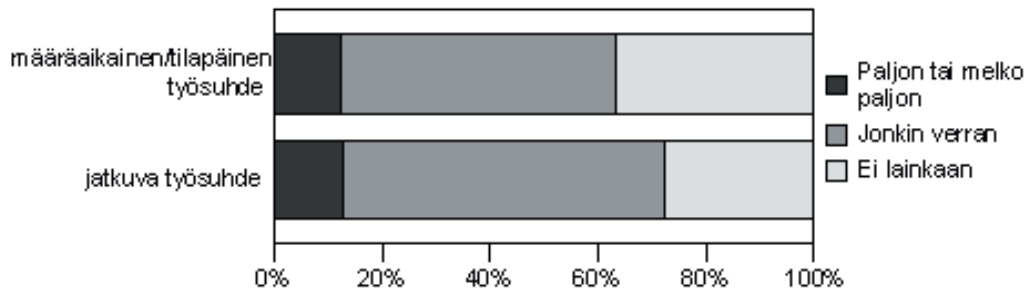
Kuva 69. Esiintyykö työyksikössäsi esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?



Kuva 70. Esiintyykö työyksikössänne esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?



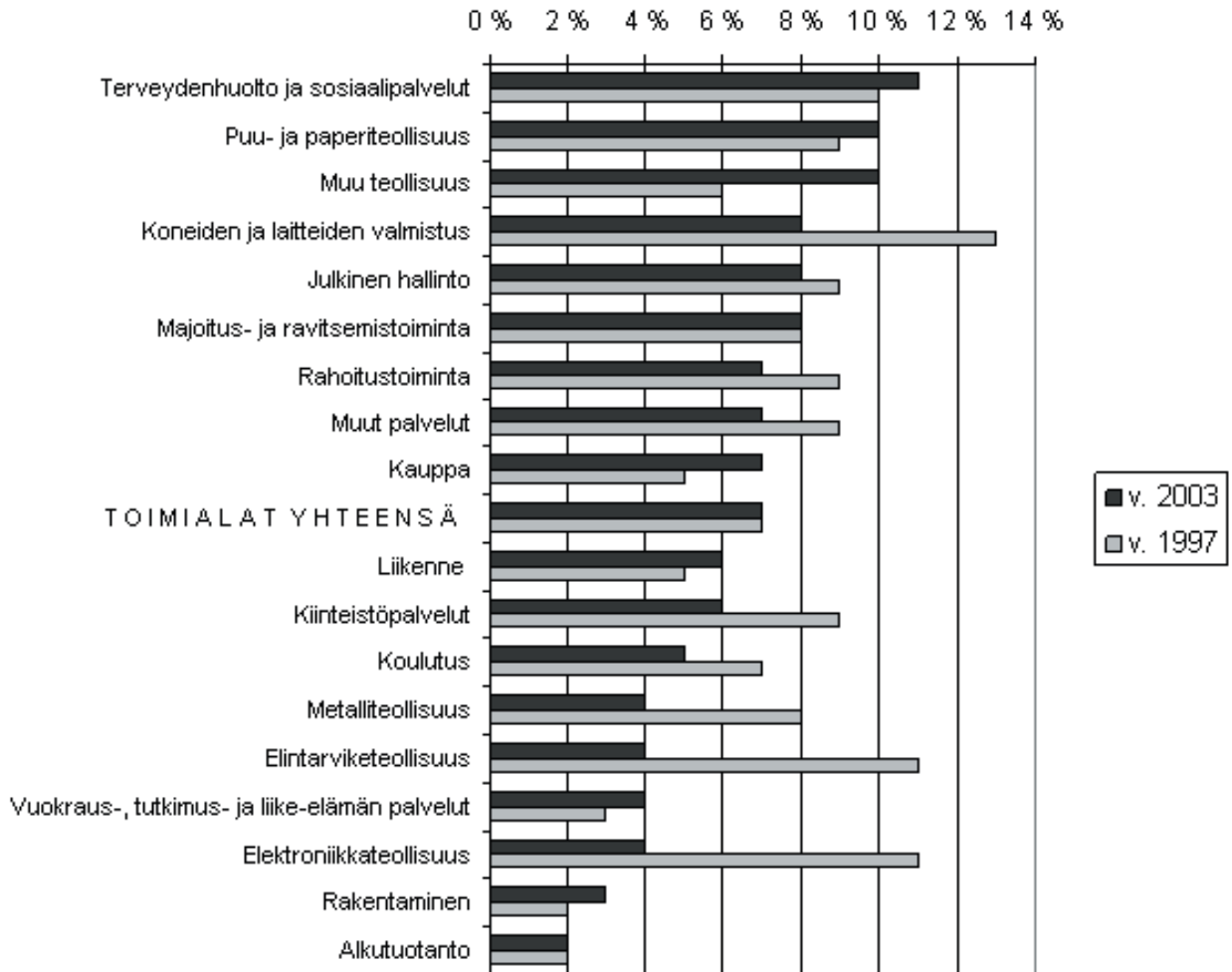
Kuva 71. Esiintyykö työyksikössänne esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?



Kaikista palkansaajista 7 % arvioi työyksikössään esiintyvän paljon tai melko paljon **työntekijöiden välisiä ristiriitoja**. Jonkin verran ristiriitoja esiintyi 61 %:n mielestä. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa luvut olivat lähes samat, 7 % ja 62 %. Työntekijöiden välisten ristiriitojen esiintyvyys työpaikoilla vaihteli taustamuuttujien mukaan samansuuntaisesti kuin esimiehen ja alaisten väliset ristiriidat. Ristiriidat työntekijöiden välillä eivät kuitenkaan olleet yhtä tavallisia kuin ristiriidat esimiehen ja alaisten välillä. Työntekijöiden välisillä ristiriidoilla ei myöskään ollut niin selvää yhteyttä työyhteisöön ja työhön liittyviin muihin tekijöihin kuin esimies-alaisristiriidoilla.

Kuva 72. Työntekijöiden väliset ristiriidat toimialoittain.

Työyksikössä esiintyy paljon tai melko paljon työntekijöiden välisiä ristiriitoja?

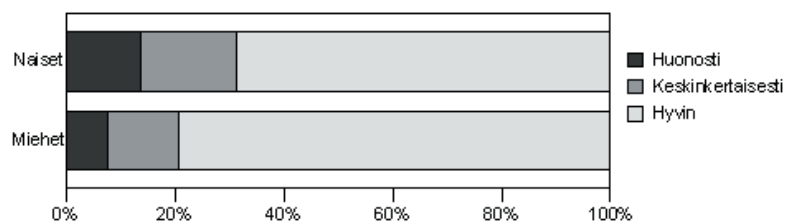


Tasa-arvo

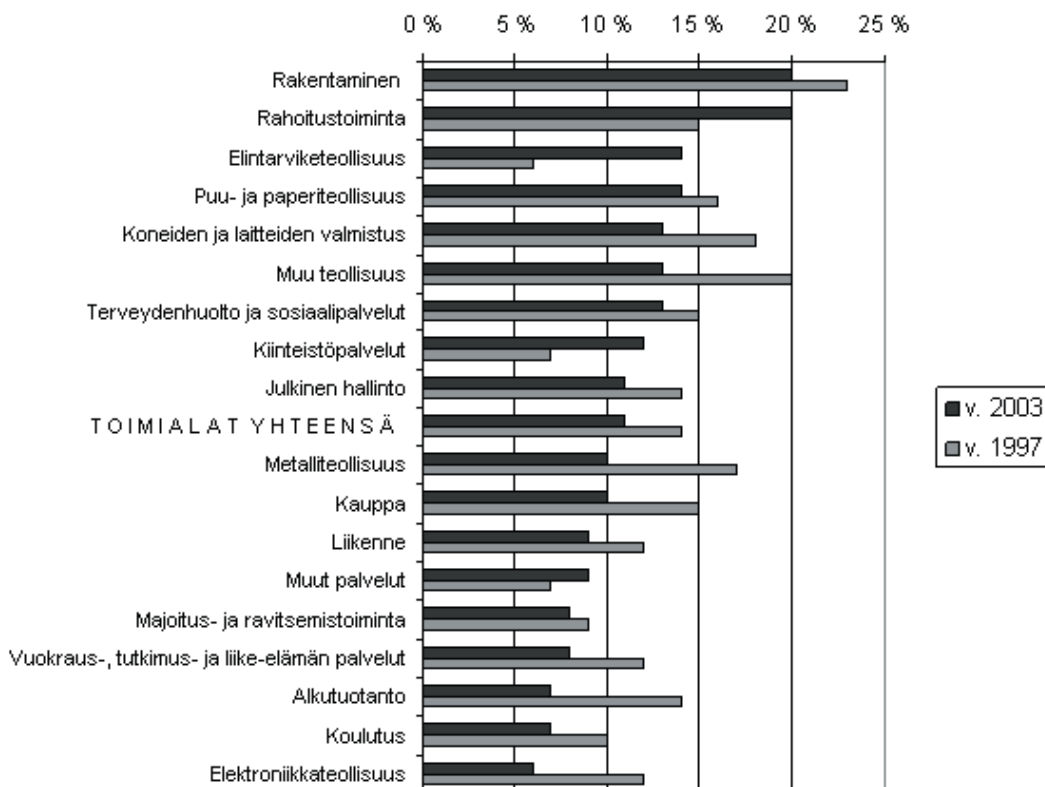
Kaikista palkansaajista 74 % arvioi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan erittäin tai melko hyvin. Eri mieltä asiasta oli 11 % palkansaajista. Vuonna 1997 luvut olivat 70 % ja 14 %. Etenkin miesten käsitykset tasa-arvon toteutumisesta olivat muuttuneet aiempaa myönteisemmiksi. Mielipiteet tasa-arvon toteutumisesta vaihtelivat sukupuolittain, mutta eivät ikäluokittain. Käsityksissä tasa-arvon toteutumisesta oli eroja myös toimialojen välillä sekä toimipaikan koon mukaan. (Kuvat 73-75.) Sen sijaan työnantajatyypin, työsuhteen laadun, työaikamuodon ja alueen mukaan eroja ei ollut. Tasa-arvon toteutuminen ja työpaikan avoin ilmapiiri olivat selvästi yhteydessä toisiinsa. Samoin myös huono tasa-arvotilanne ja ristiriidat työpaikoilla liittyivät yhteen. Organisaatioissa, joissa sukupuolten välinen tasa-arvo oli toteutunut huonosti, esiintyi keskimääräistä enemmän paitsi sukupuoleen perustuvaa syrjintää, myös muunlaista syrjintää.

Kuvat 73-76. Tasa-arvon toteutuminen.

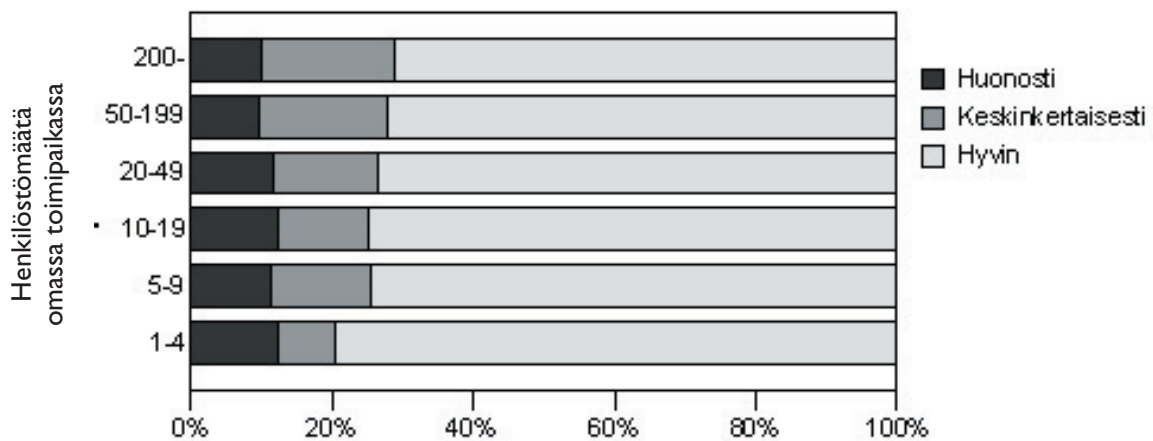
Kuva 73. Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne?



Kuva 74. Sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut työpaikalla erittäin tai melko huonosti

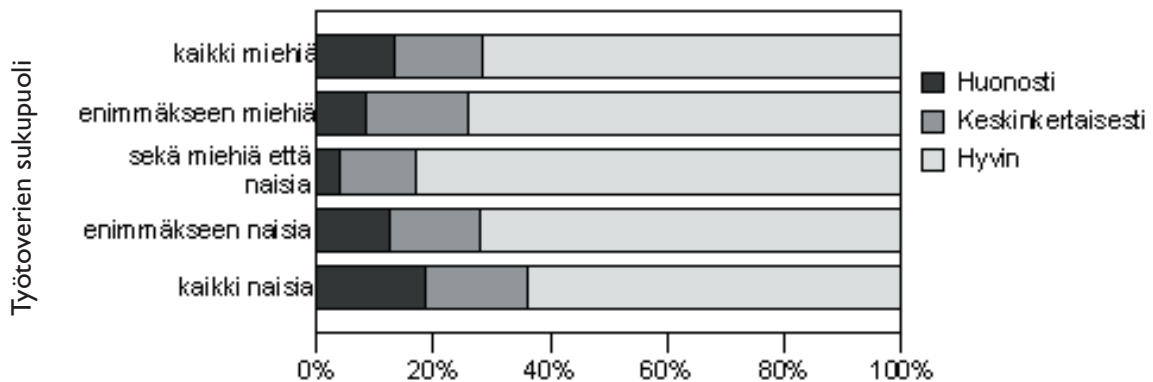


Kuva 75. Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne?



Alla olevassa kuvassa näkyy, miten tasa-arvon toteutumista arvioitiin nais- ja miesvaltaisilla työpaikoilla. Sukupuolten välinen tasa-arvo näyttää toteutuvan parhaiten sellaisilla työpaikoilla, joissa samanlaisissa työtehtävissä työskentelee sekä miehiä että naisia. Kuvassa eivät ole mukana palkansaajat, jotka vastasivat, että kukaan muu työpaikalla ei tee samankaltaisia työtehtäviä, eikä niitä, jotka valitsivat tasa-arvon toteutumisessa vaihtoehdon ”ei sovi” (32 % niistä joiden työtoverit ovat kaikki naisia ja 40 % niistä joiden työtoverit ovat kaikki miehiä).

Kuva 76. Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne?



2. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja työn häirtatekijät

Työn häirtatekijät

Työn häirtatekijöistä tarkastellaan tässä vaikeita tai epämutkavia työasentoja, toistuvia yksipuolisia työliikkeitä sekä raskaita nostamisia. Vaikeita tai epämutkavia työasentoja esiintyi 30 prosentilla palkansaajista, ja toistuvia yksipuolisia liikkeitä 28 prosentilla. Raskaita nostamisia liittyi 27 prosentin työhön. Vuosina 1997 ja 2003 kaikista palkansaajista yhtä suuri osuus sanoi vaikeiden työasentojen rasittavan työssä erittäin tai melko paljon. Toistuvien yksipuolisten työliikkeiden ja raskaiden nostamisten kohdalla tilanne näyttää hieman parantuneen vuodesta 1997.

Taulukko 6. Työympäristön häirtatekijöiden rasittavuus.

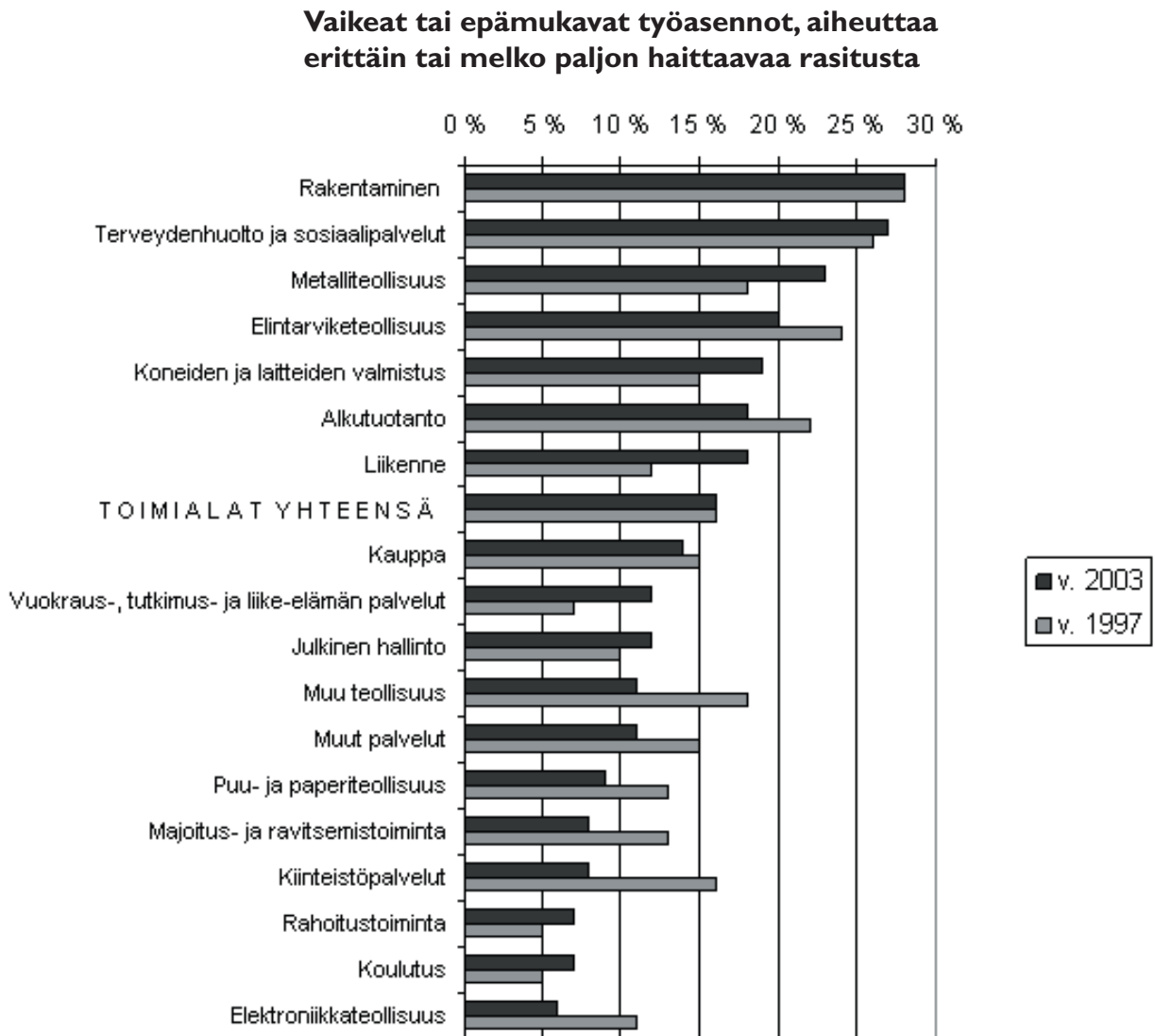
Häirtatekijä	aiheuttaa erittäin tai melko paljon häirtavaaa rasitusta	aiheuttaa jossain määrin häirtavaaa rasitusta
Vaikeat tai epämutkavat työasennot	16 %	12 %
Toistuvat yksipuoliset työliikkeet	15 %	10 %
Raskaat nostamiset	12 %	11 %

Nuorten työhön liittyi vanhojen työtä tavallisemmin vaikeita työasentoja ja raskaita nostamisia. Toistuvat yksipuoliset liikkeet puolestaan rasittivat naisia yleisemmin kuin miehiä. Kaikkia häirtatekijöitä esiintyi erityisesti yksityisellä sektorilla, vaikeita työasentoja ja nostamisia myös kuntasektorilla. Vuorotyötä tekevät ilmoittivat muita yleisemmin kaikista edellä mainituista häirtatekijöistä. Vaikeat tai epämutkavat työasennot rasittivat määräaikaissa työsuhhteessa työskenteleviä keskimääräistä enemmän. Kuvissa 77-79 on esitetty häirtatekijöiden rasittavuus toimialoittain ja kuvassa 80 näkyvät toimialat, joilla vähintään kaksi edellä mainittua häirtatekijää aiheuttaa paljon häirtavaaa rasitusta.

Kaikilla edellä mainituilla häirtatekijöillä oli merkitsevä yhteys kaikkien kysyttyjen kipujen (niska/hartia-, käsi-, selkä- ja jalkakivut) esiintymiseen. Palkansaajilla, joiden työssä häirtatekijöitä esiintyi, oli keskimääräistä enemmän myös erilaisia psyykkisiä oireita, kuten yllirasittuneisuutta sekä väsymyksen ja haluttomuuden tunnetta. Häirtatekijöitä liittyi etenkin yksitoikkoiisiin ja fyysisesti raskaisiin töihin, ja usein näissä töissä sanottiin työtahdin kiristyneen viime vuosina ja myös kiireen aiheuttavan häirtavaaa rasitusta.

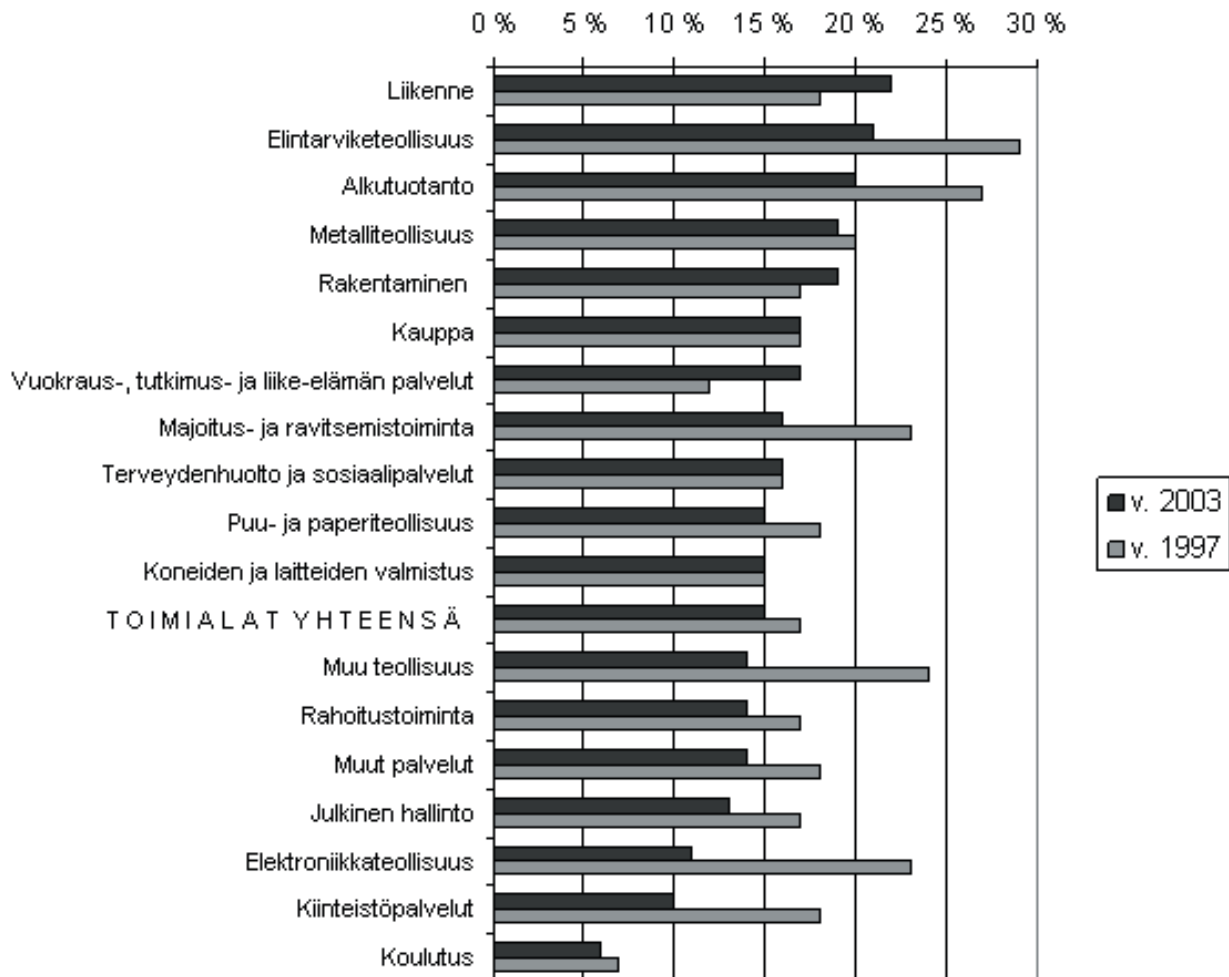
Häirtatekijöiden esiintyvyydellä oli selvä yhteys rasitusvammojen vaaran kokemiseen työssä. Palkansaajat, joiden työssä häirtatekijöitä esiintyi, kokivat keskimääräistä yleisemmin myös vakavan työuupumuksen vaaraa sekä tapaturmavaaraa. Tapaturmavaaran kokeminen liittyi selvästi etenkin vaikeisiin työasentoihin ja raskaisiin nostamiin. Palkansaajat, joiden työssä näitä häirtatekijöitä esiintyi, ilmoittivat muita yleisemmin joutuneensaakin työtapaturmaan viimeisen vuoden aikana. Heillä oli myös keskimääräistä yleisemmin pitkiä sairauspoissaoloja työstään.

Kuva 77. Vaikeat tai epämukavat työasennot toimialoittain.

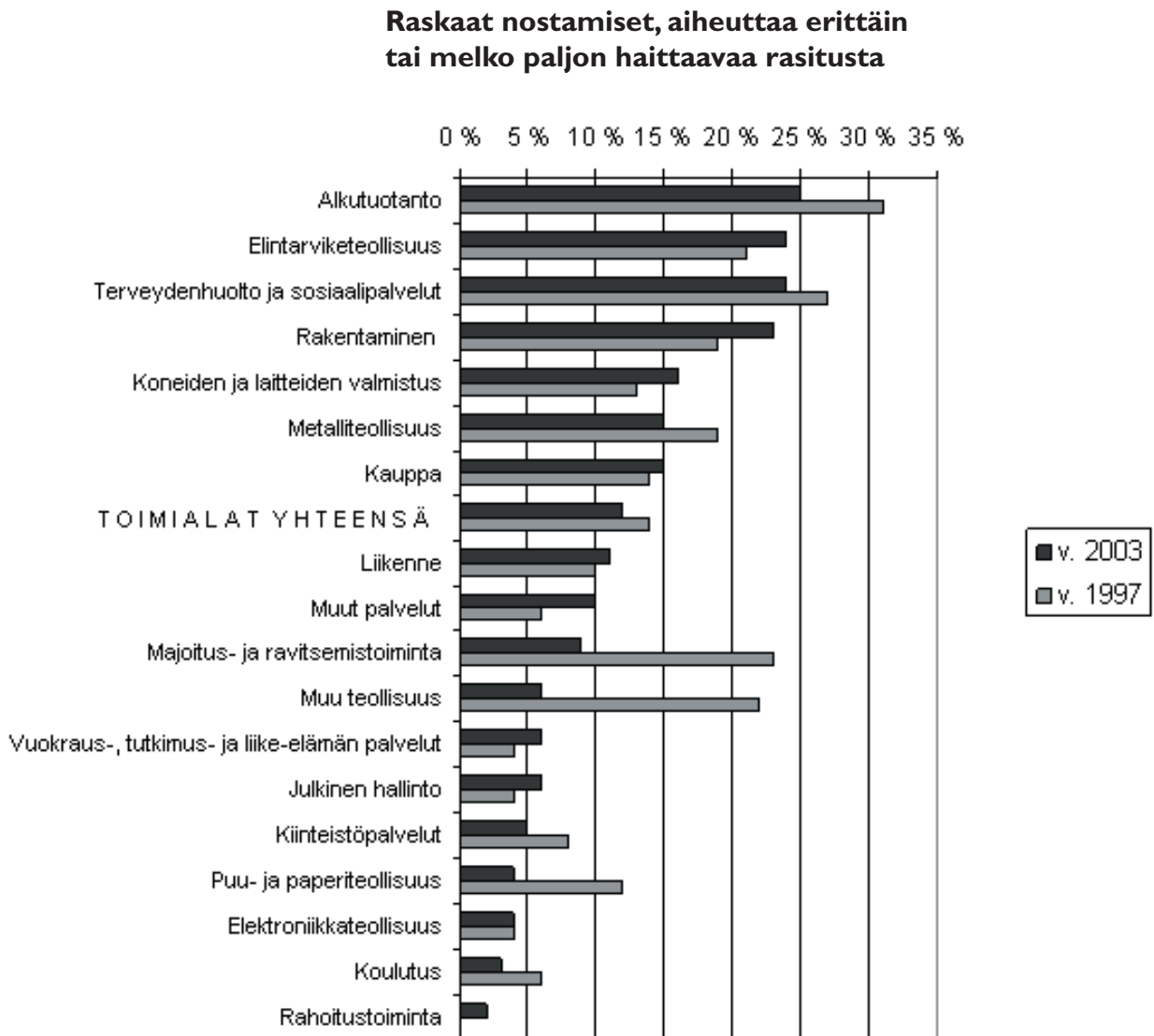


Kuva 78. Toistuvat yksipuoliset liikkeet toimialoittain.

Toistuvat yksipuoliset työliikkeet, aiheuttaa erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta

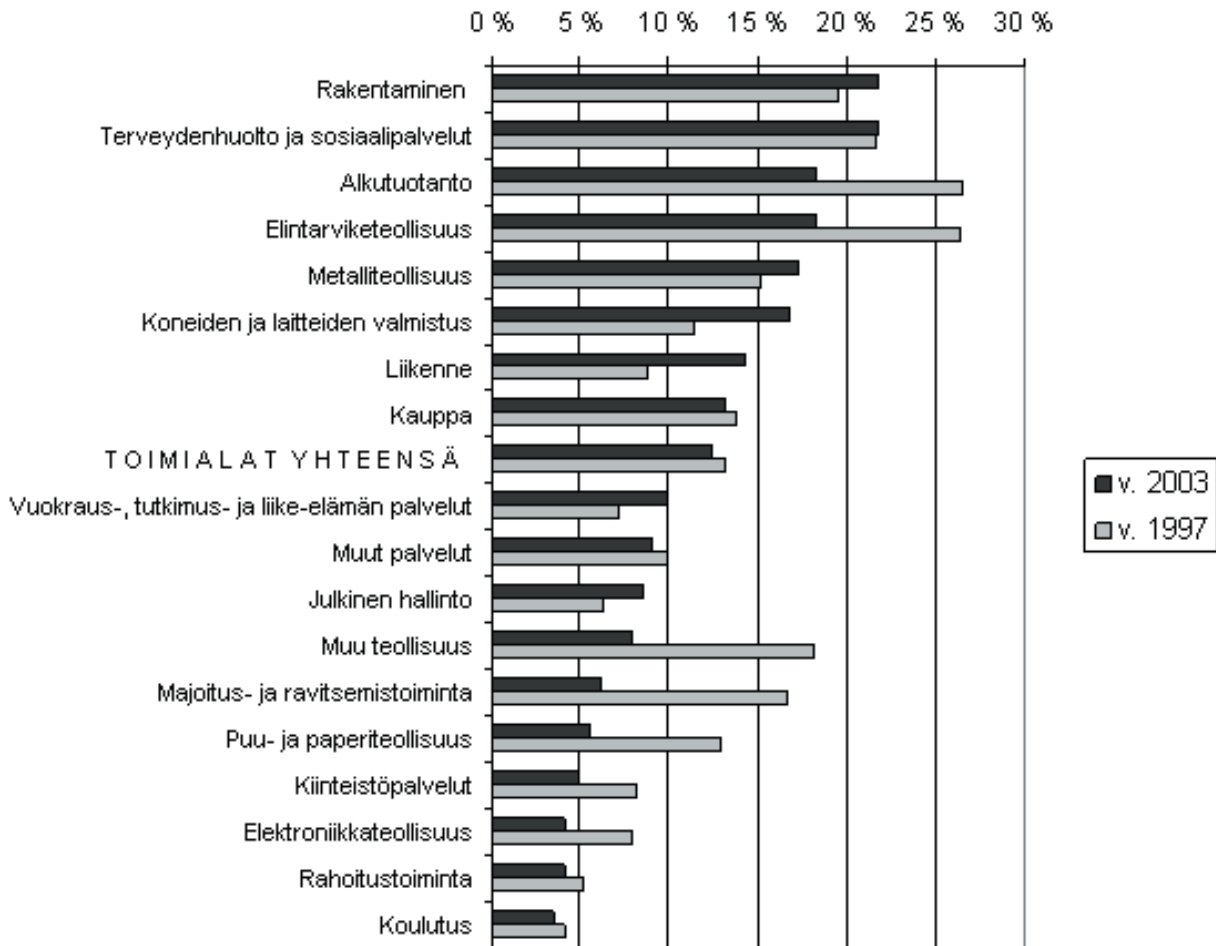


Kuva 79. Raskaat nostamiset toimialoittain.



Kuva 80 . Vaikeat työasennot, yksipuoliset toistoliikkeet ja raskaat nostamiset yhteensä.

Vähintään kaksi em. hättatekijää aiheuttaa erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta

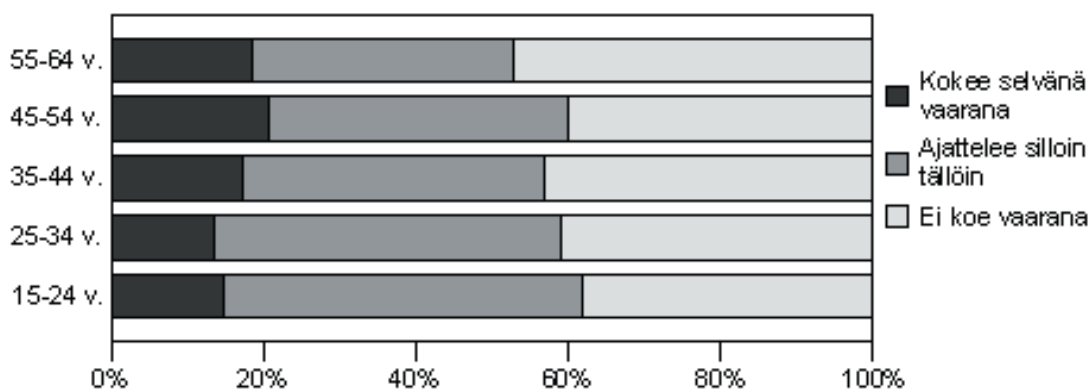


Rasitusvammojen vaara

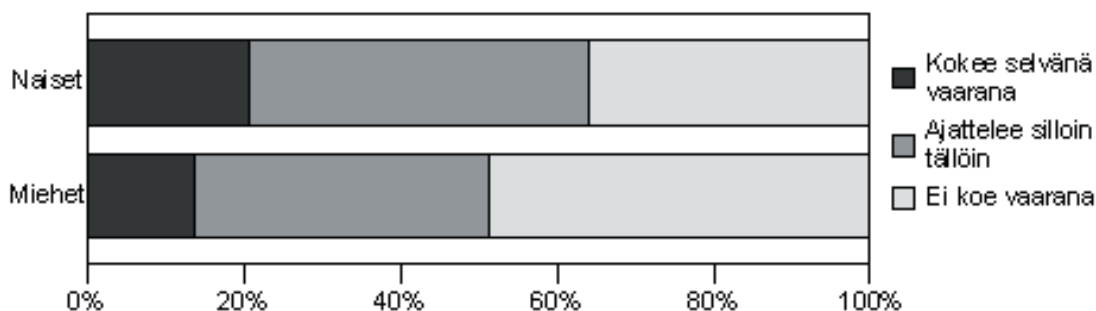
Yleisimmin koettu vaara työssä oli rasitusvammojen vaara, jonka 58 % palkansaajista koki selvänä vaarana tai ajatteli silloin tällöin. Vuonna 1997 osuus oli 57 % palkansaajista. Rasitusvammojen vaaran kokeminen vaihteli kaikkien taustamuuttujien mukaan, lukuun ottamatta työsuhteen pysyvyyttä. Toimialoista rasitusvammat koettiin selvänä vaarana etenkin terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa, elintarviketeollisuudessa ja alkutuotannossa (27 % koki selvänä vaarana), rakentamisessa (22 %), liikenteessä, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa sekä koneiden ja laitteiden valmistuksessa (21 %).

Rasitusvammojen vaaran kokeminen liittyi selvästi edellä käsiteltyihin työympäristön fyysisiin haittatekijöihin eli vaikeisiin tai epämukaviin työasentoihin, toistuviin yksipuolisiin liikkeisiin ja raskaisiin nostamisiin. Rasitusvammojen vaaraa kokevat kärsivät muita tavallisemmin toistuvista kivuista ja säryistä. He myös pitivät keskimääräistä useammin töiden organisointia työpaikallaan huonona. Edelleen rasitusvammojen vaaran kokemisella oli yhteys myös sellaisiin työyhteisöllisiin seikkoihin kuin ristiriidat työpaikalla sekä tyytymättömyys esimiehen johtamistapaan.

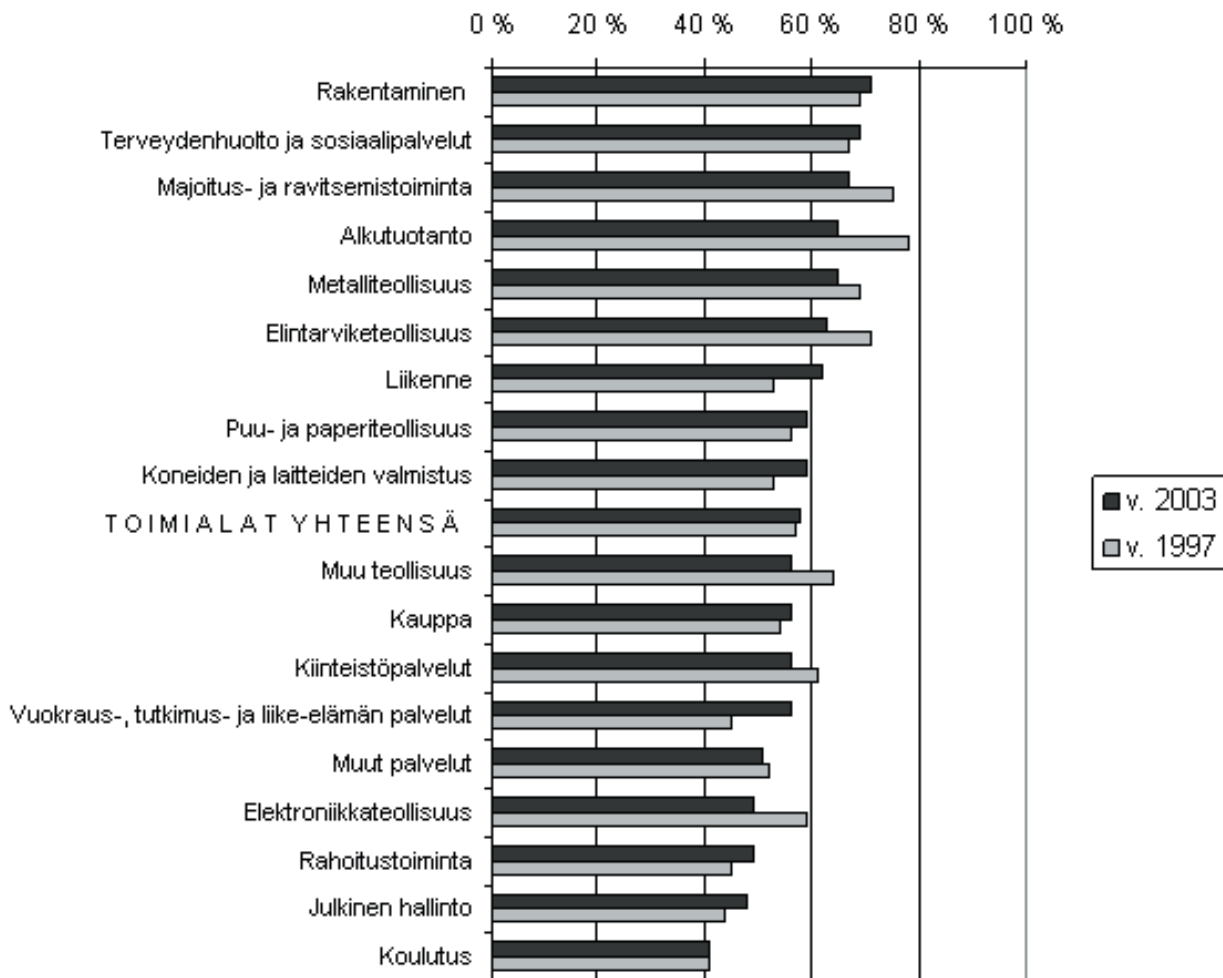
Kuva 81. Rasitusvammat



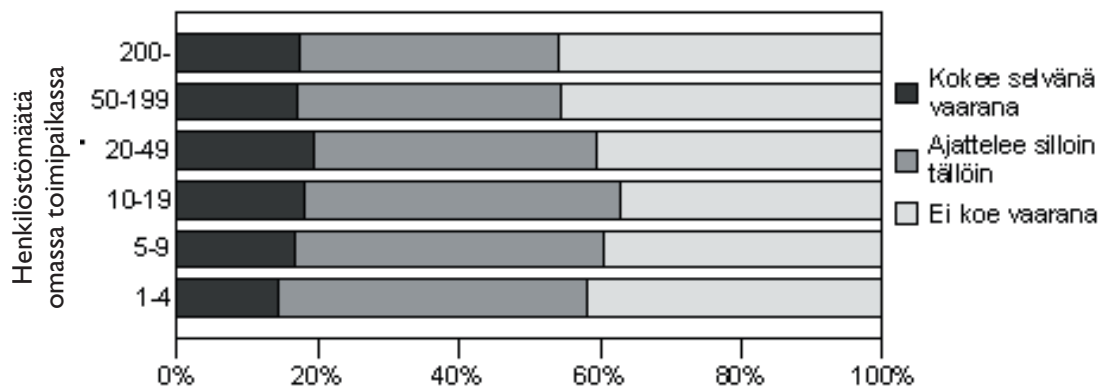
Kuva 82. Rasitusvammat



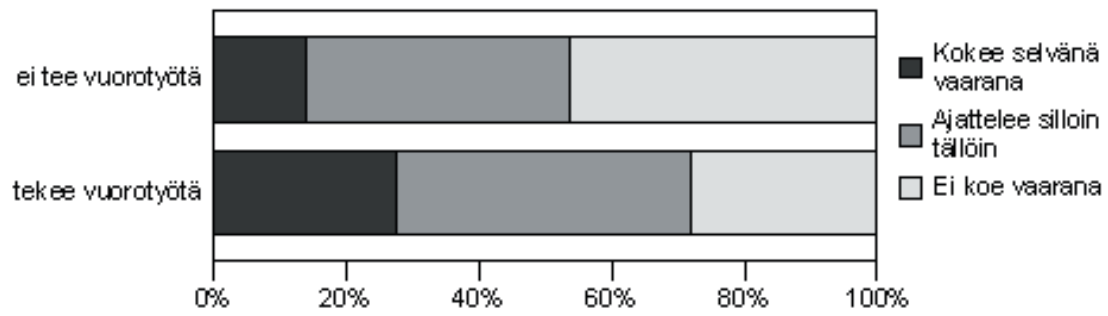
Kuva 83. Rasitusvammat, kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin



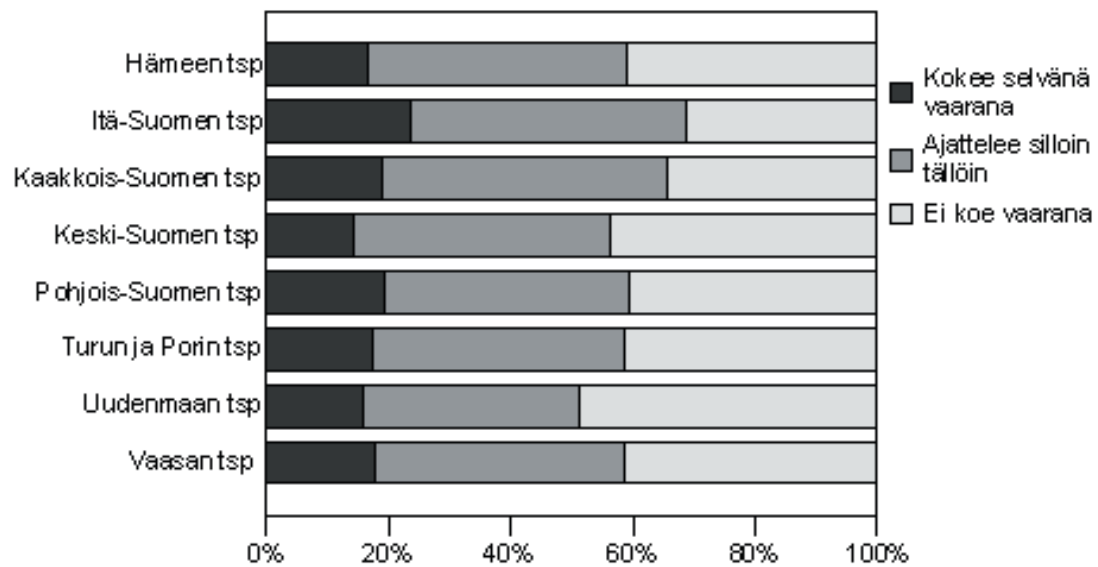
Kuva 84. Rasitusvammat



Kuva 85. Rasitusvammat



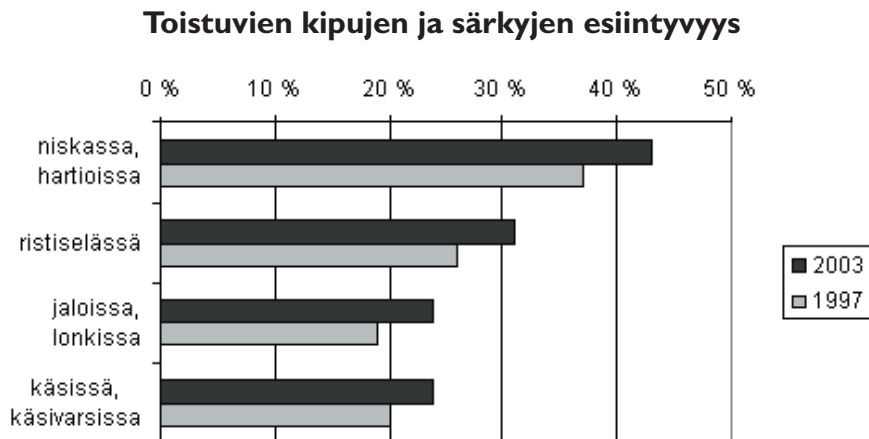
Kuva 86. Rasitusvammat



Toistuvat kivut

Tavallisimmat toistuvat kivut palkansaajilla olivat niskan ja hartioiden kipuja, joita esiintyi 43 prosentilla palkansaajista. Toiseksi yleisimpiä olivat selkäkivut, joita oli 31 prosentilla. Jalka- ja käsikipuja esiintyi 24 prosentilla palkansaajista. Vuonna 1997 niska- ja hartiakivuista kärsi 37 % palkansaajista, selkäkivuista 26 %, käsikivuista 20 % ja jalkakivuista 18 %. Kaikkia näitä kipuja esiintyi siis nyt yleisemmin kuin ennen.

Kuva 87. Toistuvien kipujen esiintyvyys.



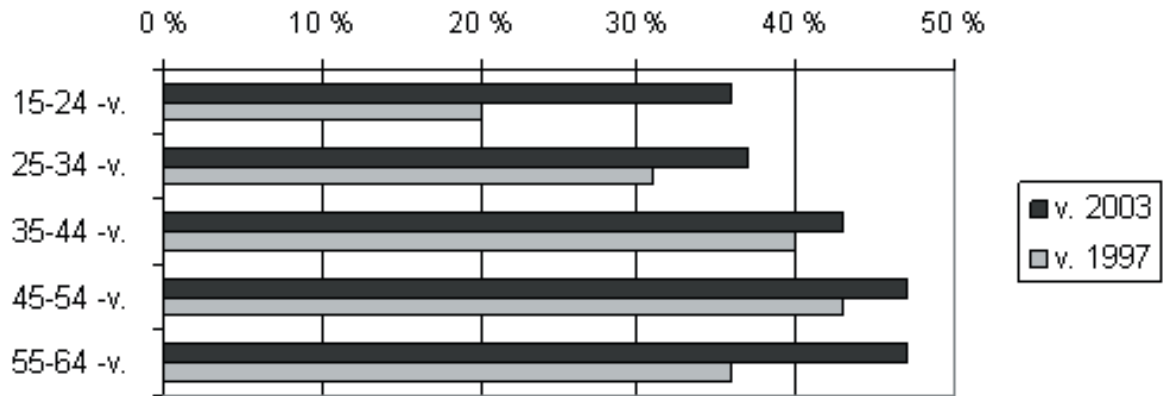
Kaikkia kipuja esiintyi sitä yleisemmin, mitä vanhemmasta ikäryhmästä oli kyse (kuvat 88-91). Kivut ja säröt olivat nyt tavallisempia kaikissa ikäryhmissä kuin vuonna 1997, ja eniten kivut lisääntyivät alle 25-vuotiailla (Lehto & Sutela 2004, 85). Yleisimpiä kipuja eli **niskan, kaularangan tai hartioiden särkyä** oli puolella naisista ja kolmanneksella miehistä. Niskakipujen esiintyvyydessä ei ollut eroja muiden taustamuuttujien suhteen. Toiseksi tavallisimpia kipuja olivat **ristiselän kivut**. Toimialoittain tarkasteltuna ristiselän kipuja esiintyi eniten koneiden ja laitteiden valmistuksessa sekä kiinteistöpalveluissa (41 %), liikenteessä (38 %), alkutuotannossa (37 %), rakentamisessa (36 %), majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (35 %) sekä metalliteollisuudessa ja terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa (34 %) työskentelevillä. Ristiselän kipujen esiintyvyydessä ei ollut eroja muiden taustamuuttujien mukaan.

Kipua jaloissa ja lonkissa esiintyi toimialoista eniten alkutuotannossa (35 %), majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (34 %) sekä elintarviketeollisuudessa (34 %) työskentelevillä. Vuorotyötä tekevillä oli jalkakipuja enemmän kuin muilla. Muiden taustamuuttujien suhteen ei ollut eroja. **Kipua käsissä tai käsivarsissa** oli 20 prosentilla miehistä ja 28 prosentilla naisista. Jatkuvässä työsuhteessa olevilla oli käsikipuja enemmän kuin määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevillä. Toimialoittain tarkasteltuna kipuja käsissä oli eniten elintarviketeollisuuden (37 %), kiinteistöpalveluiden (36 %) sekä alkutuotannon ja liikenteen (30 %) henkilöstöllä.

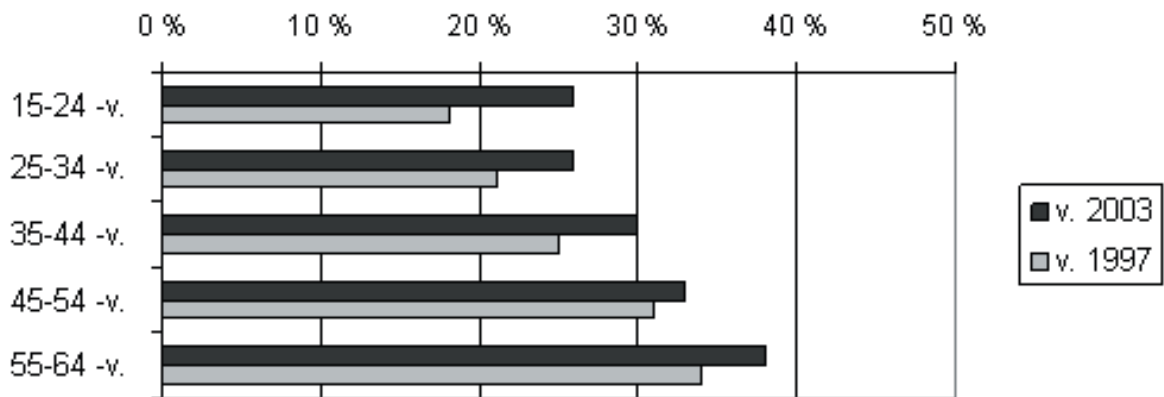
Kuten edellä todettiin, toistuvilla kivuilla oli selvä yhteys sellaisiin haittatekijöihin työssä kuin vaikeat työasennot, toistoliikkeet ja raskaat nostamiset. Kivuista kärsivät kokivat tavallista yleisemmin rasitusvammojen ja työuupumuksen vaaraa. Lisäksi toistuviin kipuihin liittyi usein sellaisia oireita kuin päänsärkyä, väsymystä ja haluttomuutta työhön lähtiessä. Kivut ja oireet liittyivät selvästi myös henkiseen hyvinvointiin työssä; ristiriidat ja kiusaaminen työpaikalla olivat yhteydessä kipujen ja oireiden esiintymiseen.

Kuvat 88-91. Toistuvien kipujen ja särkyjen esiintyvyys ikäluokittain.

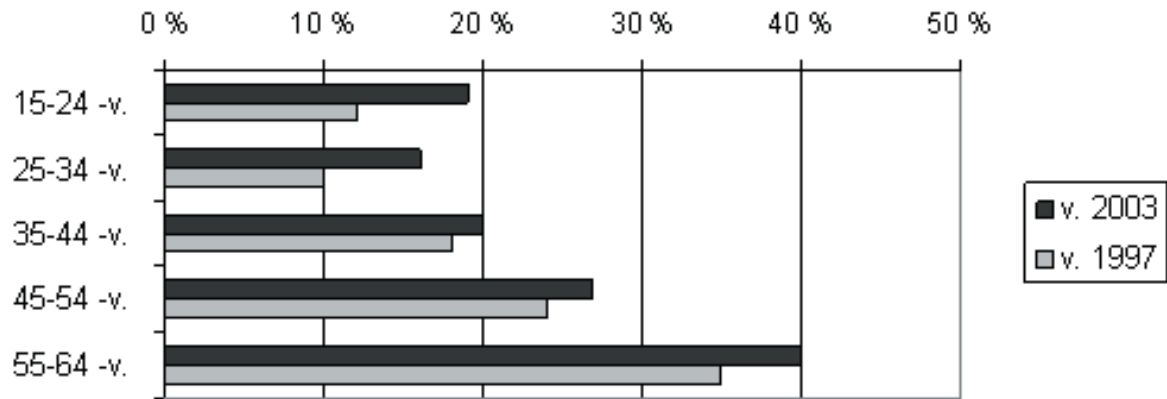
Kuva 88. Toistuvaa kipua tai särkyä niskassa, kaularangassa tai hartioissa



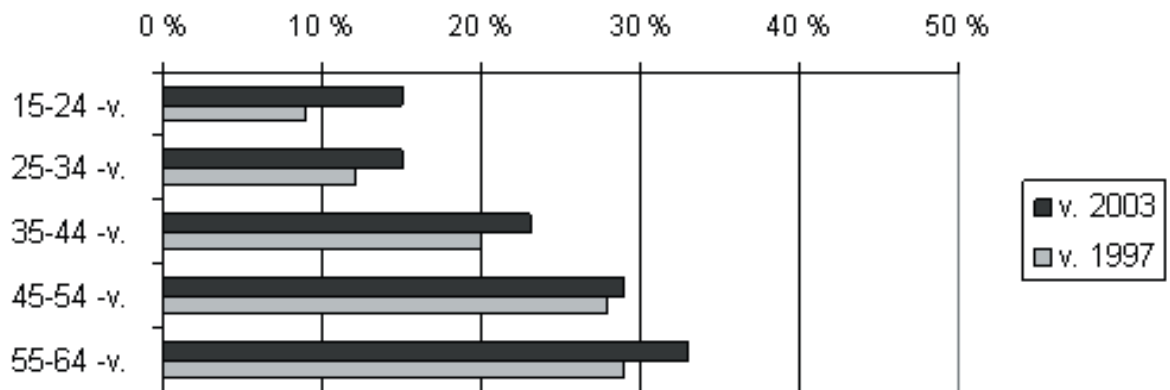
Kuva 89. Toistuvaa kipua tai särkyä ristiselässä



Kuva 90. Toistuvaa kipua tai särkyä jaloissa, lonkat mukaanlukien



Kuva 91. Toistuvaa kipua tai särkyä käsissä ja käsivarsissa



3. Työtaturmat

Työtaturmat -luvussa tarkastellaan ensin Tapaturmavakuutuslaitosten liiton työtaturmatilastoja, ja sen jälkeen käsitellään työolotutkimuksen työtaturmiin liittyviä kysymyksiä.

Työtaturmatilastot

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto tilastoi työtaturmat, joista tapaturmavakuutuslaitokset ovat maksaneet korvauksia. Vuonna 1997 työpaikkatapaturmia tilastoitiin 102 192, ja vuonna 2002 lukumäärä oli 105 579. Vuonna 1997 kuolemaan johtaneita työpaikkatapaturmia oli yhteensä 57 ja vuonna 2002 niitä sattui 33. Tapaturmavakuutuslaitoksen tilastojen mukaan työpaikkatapaturmien taajuus (tapaturmia miljoonaa työtuntia kohti) on päätoimialoilla hieman vähentynyt vuodesta 1997 vuoteen 2003. Päätoimialoista työtaturmataajuus on suurin rakentamisessa ja teollisuudessa sekä kuljetuksessa, varastoinnissa ja tietoliikenteessä. Rakentamisessa ja teollisuudessa työtaturmien taajuus on kuitenkin laskenut vuodesta 1997. Määrällisesti työpaikkatapaturmia sattuu eniten teollisuudessa, jossa tapaturmien määrä on kuitenkin laskenut vuodesta 1997. Useilla muilla toimialoilla tapaturmien määrä ja taajuus on vastaavana aikana lisääntynyt. (Työtaturma- ja ammattitautitilasto 2002, Työ ja terveys... 2004, 148.)

Taulukko 7. Työpaikkatapaturmat päätoimialoittain.

(Tapaturmavakuutuslaitosten liitto, <http://www.vakes.fi/tvl>.)

Työpaikkatapaturmat	1.1.-31.12.2001 (tilanne 1.4.2002)	1.1.-31.12.2002 (tilanne 1.4.2003)	Muutos
Teollisuus (D)	31 945	30 091	-5,8 %
Rakentaminen (F)	17 122	16 837	-1,7 %
Tukku- ja vähittäiskauppa (G)	9 360	10 140	8,3 %
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne (I)	9 753	9 657	-1,0 %
Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut (K)	6 811	7 180	5,4 %
Kuntasektori (Z)	13 362	14 166	6,0 %
Muut toimialat yhteensä	13 341	13 512	1,3 %
Kaikki toimialat yhteensä	101 694	101 583	-0,1 %

Taulukko 8. Työpaikkatapaturmat toimialoittain vuosina 1999 ja 2002.
(Tapaturmavakuutuslaitosten liitto.)

Toimiala	Tapaturmia	
	v. 1999	v. 2002
Kaikki toimialat	103207	102587
Alkutuotanto	1808	1704
Elintarviketeollisuus	3883	3574
Puu- ja paperiteollisuus	7625	6857
Metalliteollisuus	9382	8879
Koneiden ja laitteiden valmistus	4498	4829
Elektroniikkateollisuus	1692	1346
Muu teollisuus	5870	4945
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	663	573
Rakentaminen	16917	17270
Kauppa	9806	10284
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	2618	2647
Liikenne	10338	9814
Rahoitustoiminta	486	349
Kiinteistöpalvelut	1197	1181
Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut	5243	6012
Julkinen hallinto	15197	16236
Koulutus	1331	1203
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	1527	1744
Muut palvelut	2858	2983

Taulukko 9. Työtapaturmataajuus, vähintään 3 päivän poissaoloon johtaneet tapaturmat. (Tilastokeskus.)

Toimiala	Tapaturmataajuus	
	v. 1995	v. 2002
Kaikki toimialat	19,5	17,4
Alkutuotanto	15,8	16,3
Elintarviketeollisuus	39,2	33,1
Puu- ja paperiteollisuus	31,1	25,8
Metalliteollisuus	46,3	35,0
Koneiden ja laitteiden valmistus	29,2	24,1
Elektroniikkateollisuus	9,9	5,8
Muu teollisuus	26,0	21,2
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	11,6	9,2
Rakentaminen	41,0	48,0
Kauppa	14,5	13,6
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	16,0	13,9
Liikenne	25,2	24,0
Rahoitustoiminta	2,9	1,5
Kiinteistöpalvelut sekä		
Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut	11,5	10,5
Julkinen hallinto	48,2	47,6
Koulutus	3,2	2,7
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	2,3	2,2
Muut palvelut	10,8	9,5

Viimeisen 12 kk:n aikana poissaolon aiheuttaneet tapaturmat

Työolotutkimuksen mukaan viimeisen 12 kuukauden aikana 5 prosentille palkansaajista sattui sellainen työtapaturma, joka aiheutti työstä poissaolon. Tapaturman vaatimista poissaoloista 35 % oli korkeintaan kolmen päivän poissaoloja ja 29 % oli pitkiä yli kymmenen päivän poissaoloja. Tapaturmia sattui enemmän miehille kuin naisille. Toimialoista metalliteollisuudessa, kiinteistöpalveluissa, elintarviketeollisuudessa, rakentamisessa sekä koneiden ja laitteiden valmistuksessa sattui eniten tapaturmia. Tapaturmia sattui enemmän yksityisellä kuin julkisella sektorilla, ja vuorotyötä tekevät joutuivat tapaturmaan useammin kuin muut. (Taulukko 10.) Muiden taustamuuttujien suhteen ei ollut eroja.

Työtapaturmia sattui muita yleisemmin palkansaajille, joiden työympäristössä esiintyi erilaisia haittatekijöitä, kuten kylmyys, pöly, melu, vaikeat työasennot tai raskaat nostamiset. Tapaturmilla ja tiettyjen vaarojen kokemisella työssä oli myös selvä yhteys. Tapaturmiin joutuneet kokivat työssään muita tavallisemmin paitsi ta-

paturmavaaraa, myös kemiallisten aineiden, ihotaudin ja rasitusvammojen vaaraa sekä arvokkaan työtuloksen tai laitteen turmelemisen vaaraa. Työtapaturmiin joutuneet sanoivat kuitenkin muita yleisemmin tuntevansa työsuojelumääräykset riittävän hyvin työnsä kannalta.

Taulukko 10. Viimeisen 12 kuukauden aikana työstä poissaolon aiheuttaneeseen tapaturmaan joutuneet, % palkansaajista.

Tapaturma viimeisen 12 kk:n aikana	2003 %	1997 %
Kaikki palkansaajat	5	6
Miehet	7	8
Naiset	3	4
Metalliteollisuus	13	8
Kiinteistöpalvelut	12	8
Elintarviketeollisuus	11	17
Rakentaminen	11	15
Koneiden ja laitteiden valmistus	11	6
Liikenne	8	6
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	6	4
Puu- ja paperiteollisuus	5	8
Kauppa	5	4
Muu teollisuus	4	8
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	4	4
Muut palvelut	3	10
Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut	3	3
Koulutus	2	2
Elektroniikkateollisuus	2	6
Julkinen hallinto	1	2
Alkutuotanto	0	8
Rahoitustoiminta	0	1
Valtio	2	
Kunta	3	
Yksityinen	6	
Vuorotyötä tekevät	7	
Säännöllistä työaikaa tekevät	4	

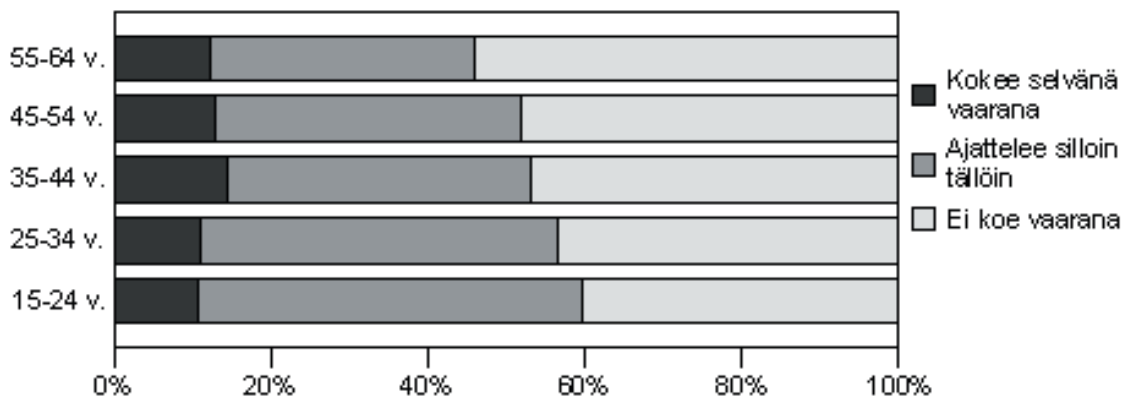
Tapaturmavaara

Kaikista palkansaajista 53 % koki tapaturmavaaran ilmeisenä vaarana tai ajatteli silloin tällöin tapaturmavaaraa työssään. Vuonna 1997 luku oli 54 %. Tapaturmavaaran kokeminen erosi muiden taustamuuttujien mukaan, paitsi toimipaikan koon ja työsuhteen laadun mukaan. Toimialoista tapaturmavaaraa pidettiin selvänä vaarana etenkin rakentamisessa (28 % koki selvänä vaarana), liikenteessä (26 %), koneiden ja laitteiden valmistuksessa sekä puu- ja paperiteollisuudessa (23 %), alkutuotannossa (22 %) ja metalliteollisuudessa (21 %). Työ ja terveys -tutkimuksen (2004, 49) mukaan tavallisia työtapaturmavaaran aiheuttajia olivat kiire, liukkaus, hankalat työasennot sekä fyysisesti raskas työ.

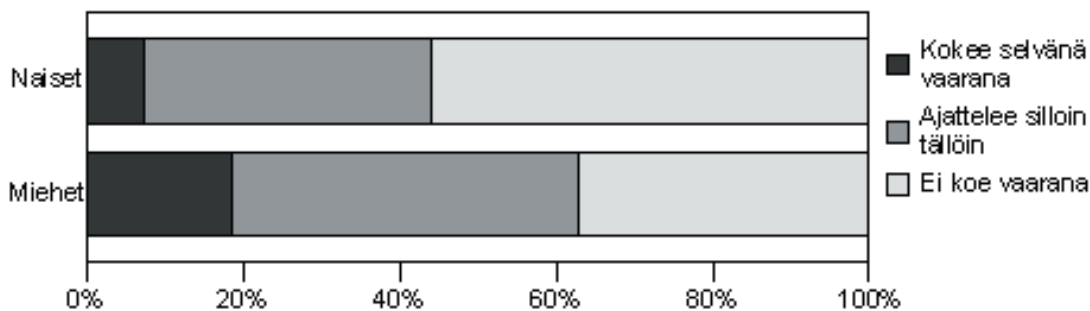
Tapaturmavaaraa kokevat sanoivat muita yleisemmin joutuneensa työssään tapaturmaan. He myös pelkäsivät muita tavallisemmin aiheuttavansa työssään tapaturman toiselle. Tapaturmavaaran kokemisella oli yhteys kiireeseen ja töiden huonoon organisointiin työpaikalla. Tapaturmavaaraa kokevat ilmoittivat muita yleisemmin työpaikalla esiintyvän ristiriitoja, etenkin esimiehen ja alaisten välillä. Näillä tekijöillä ei kuitenkaan ollut yhteyttä tapahtuneisiin työtapaturmiin.

Kuvat 92-95. Tapaturmavaaran kokeminen.

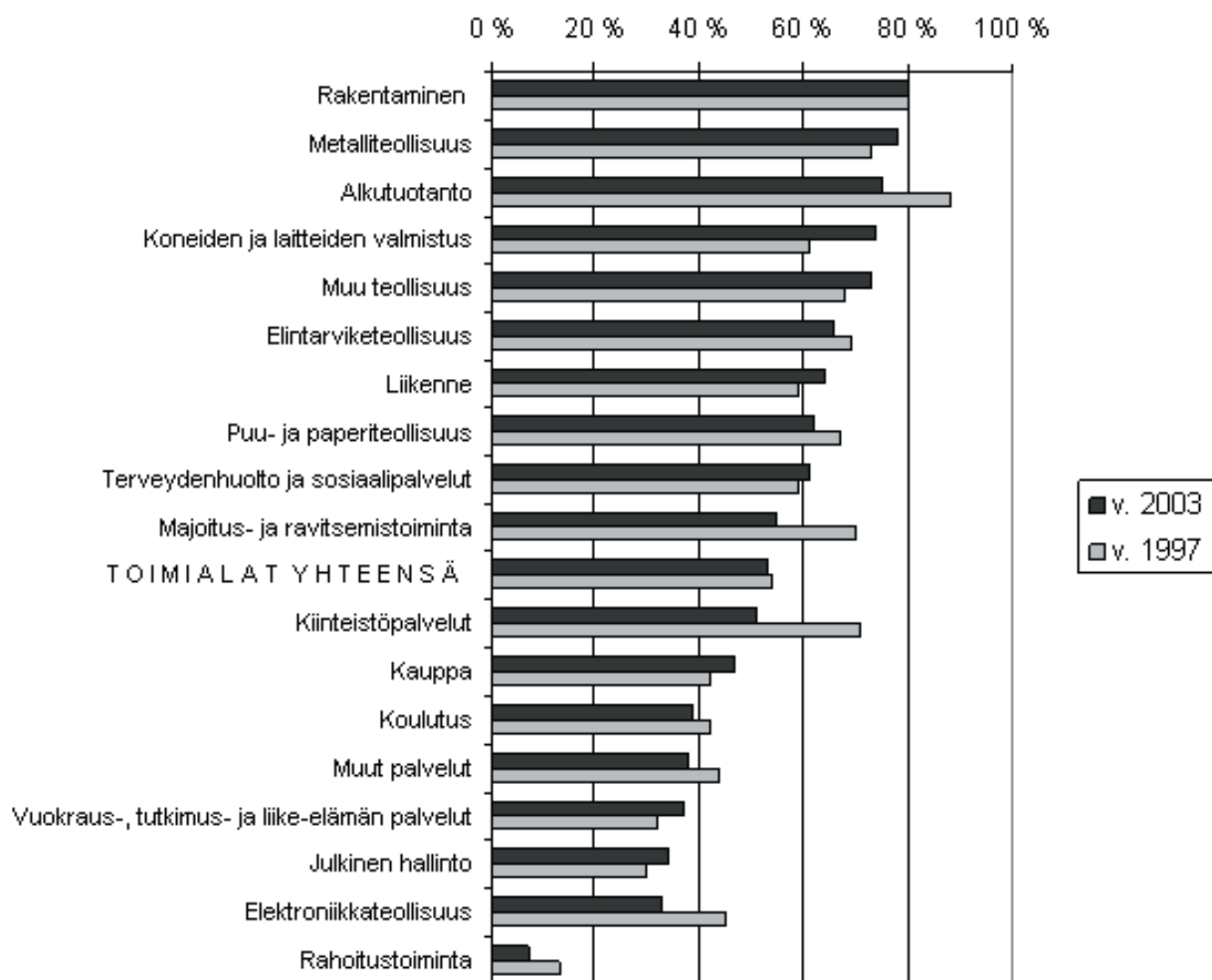
Kuva 92. Tapaturmavaara



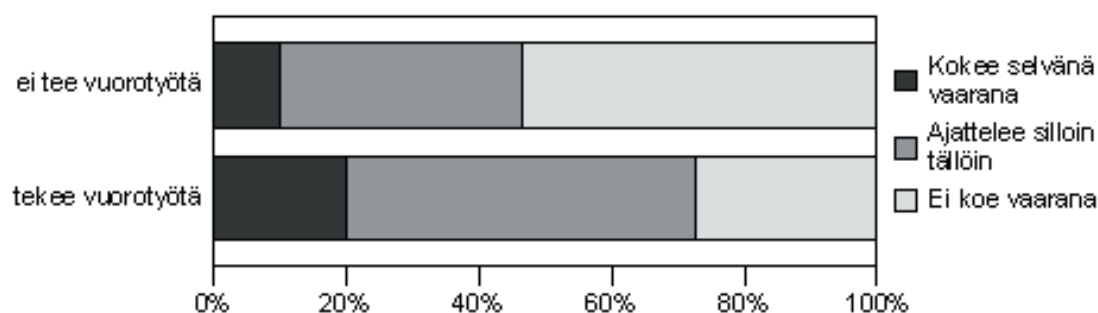
Kuva 93. Tapaturmavaara



Kuva 94. Tapaturmavaara, kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin



Kuva 95. Tapaturmavaara



4. Työsuojelutoiminta ja työterveyshuolto työpaikoilla

Työsuojelun toimivuus

Vuoden 2003 työolotutkimuksessa työsuojelua koskevat kysymykset olivat erilaiset kuin aiemmissa tutkimuksissa, joten vertailua siitä, miten palkansaajien käsitykset työsuojelutoiminnasta ovat muuttuneet, ei voida tehdä. Vuonna 2003 työsuojelusta kysyttiin neljällä väittämällä, joiden paikkansapitävyyttä palkansaajat arvioivat. Taulukossa 11 näkyy, miten väittämiin vastattiin. Mielipiteet kaikista neljästä työsuojelua koskevasta väittämästä erosivat ikäryhmän, sukupuolen, toimialan ja työnantajatyypin mukaan (kuvat 96-109). Myös toimipaikan koon, työsuhteen laadun, työaikamuodon ja alueen mukaan oli joitain eroja (kuvat 110-117).

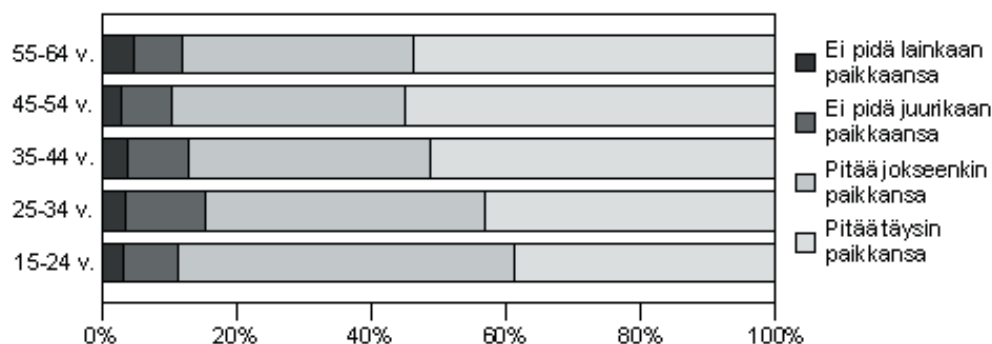
Taulukko 11. Työsuojeluväittämät.

Työsuojelu	Ei pidä lainkaan/ juurikaan paikkansa	Pitää jokseenkin/täysin paikkansa
Työsuojelu edistää työhyvinvointia ja työturvallisuutta.	13 %	87 %
Esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa.	38 %	62 %
Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta.	25 %	75 %
Työsuojeluorganisaatio (-päällikkö, -valtuutettu, -asiamies, toimii -toimikunta) tehokkaasti.	35 %	65 %

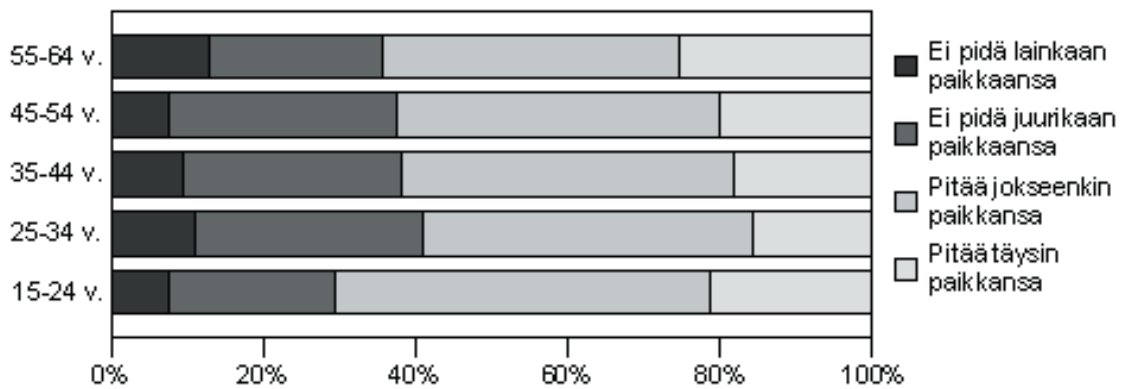
Työsuojelun toimivuus oli yhteydessä henkisen väkivallan esiintymiseen työpaikalla. Yli puolet niistä palkansaajista, joiden työpaikalla esiintyi jatkuvasti henkistä väkivaltaa, sanoivat, että esimiehet eivät toimi aktiivisesti työsuojelussa. He myös pitivät muita yleisemmin työsuojeluorganisaatiota tehottomana. Palkansaajat, joiden työhön liittyi sellaisia häiritsevyyksiä kuin vaikeita työasentoja, toistoliikkeitä ja raskaita nostamisia, olivat niin ikään muita yleisemmin sitä mieltä, että työsuojeluorganisaatio ei toimi tehokkaasti. Vaikeissa tai epämiellyttävissä työasunnoissa työskentelevät sanoivat lisäksi muita yleisemmin, että esimiehet eivät toimi aktiivisesti työsuojelussa. Yhdellä työsuojeluväittämällä oli yhteys myös tapaturmiin työpaikalla: Tapaturmaan joutuneista keskimääräistä useampi sanoi tuntevänsä työsuojelumääräykset riittävän hyvin työnsä kannalta.

Kuvat 96-99. Työsuojelu ikäryhmittäin.

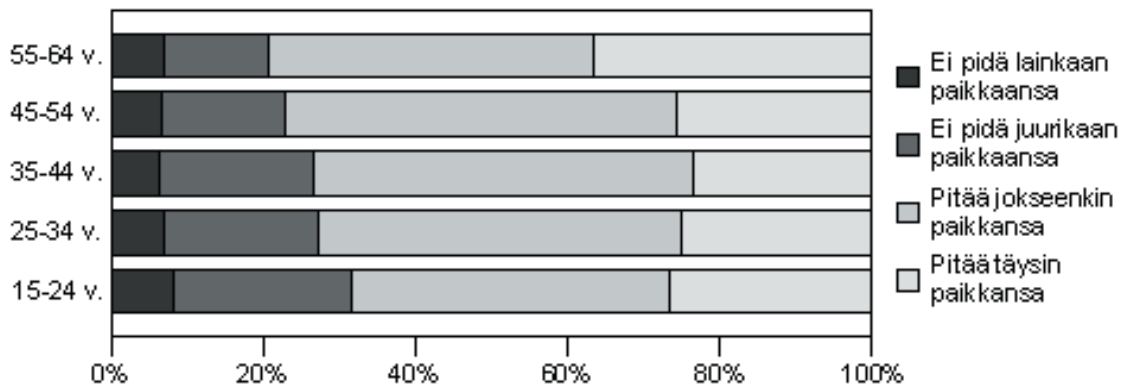
Kuva 96. Työsuojelu edistää työhyvinvointia ja turvallisuutta



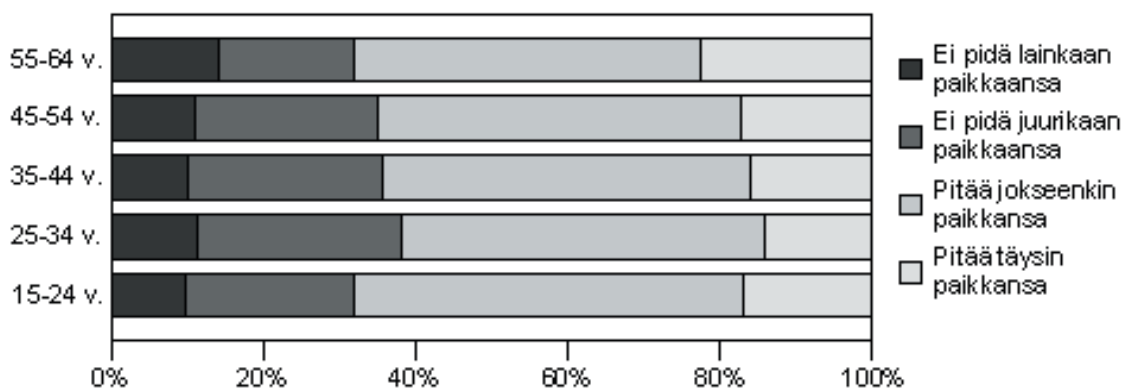
Kuva 97. Esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa



Kuva 98. Tunnan työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta

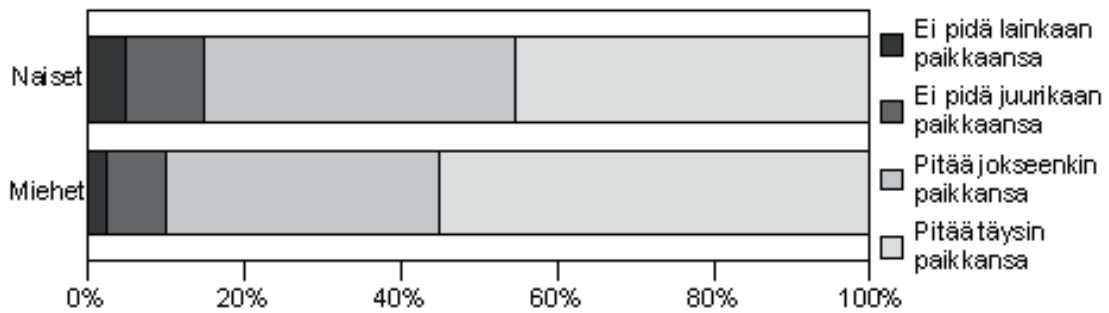


Kuva 99. Työsuojeluorganisaatio toimii tehokkaasti

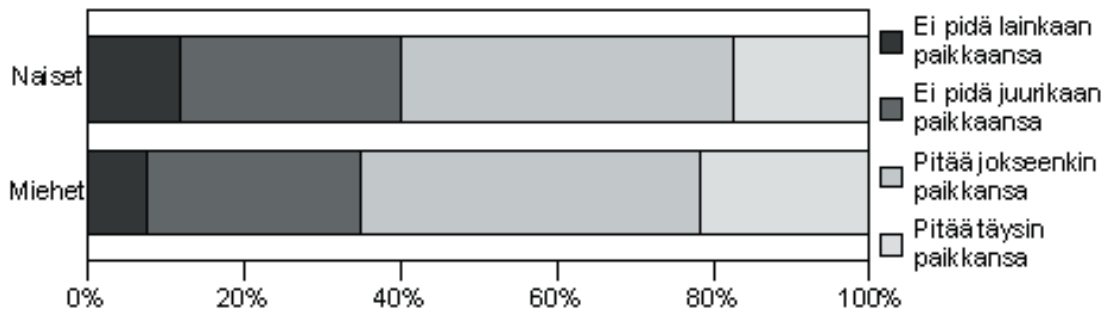


Kuvat 100-103. Työsuojelu sukupolittain.

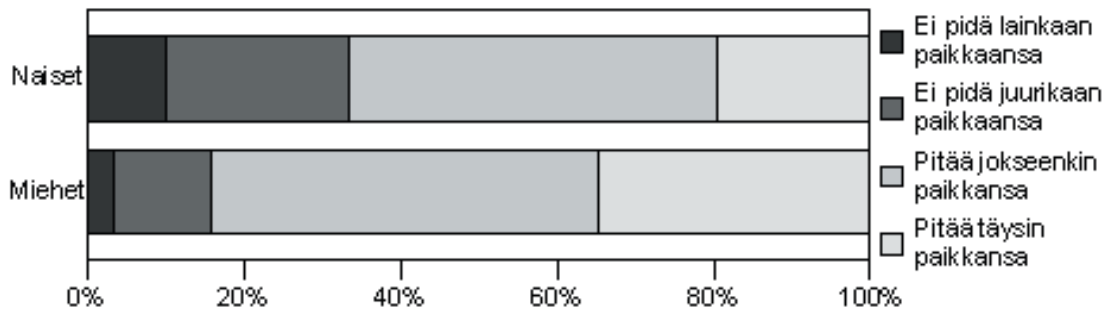
Kuva 100. Työsuojelu edistää työhyvinvointia ja työturvallisuutta



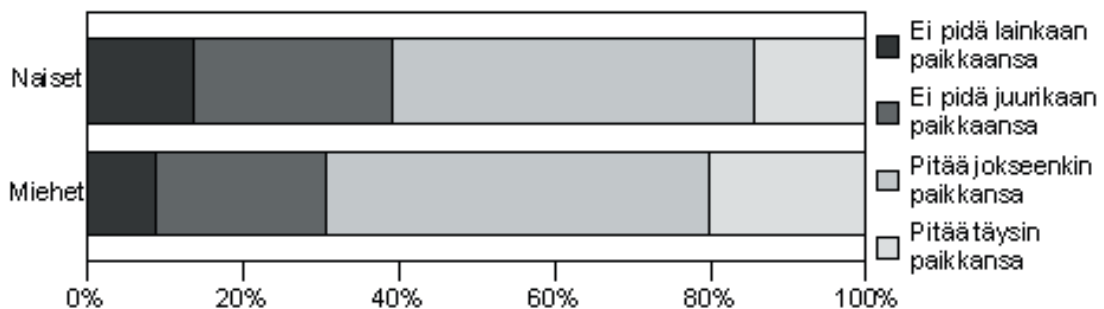
Kuva 101. Esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa



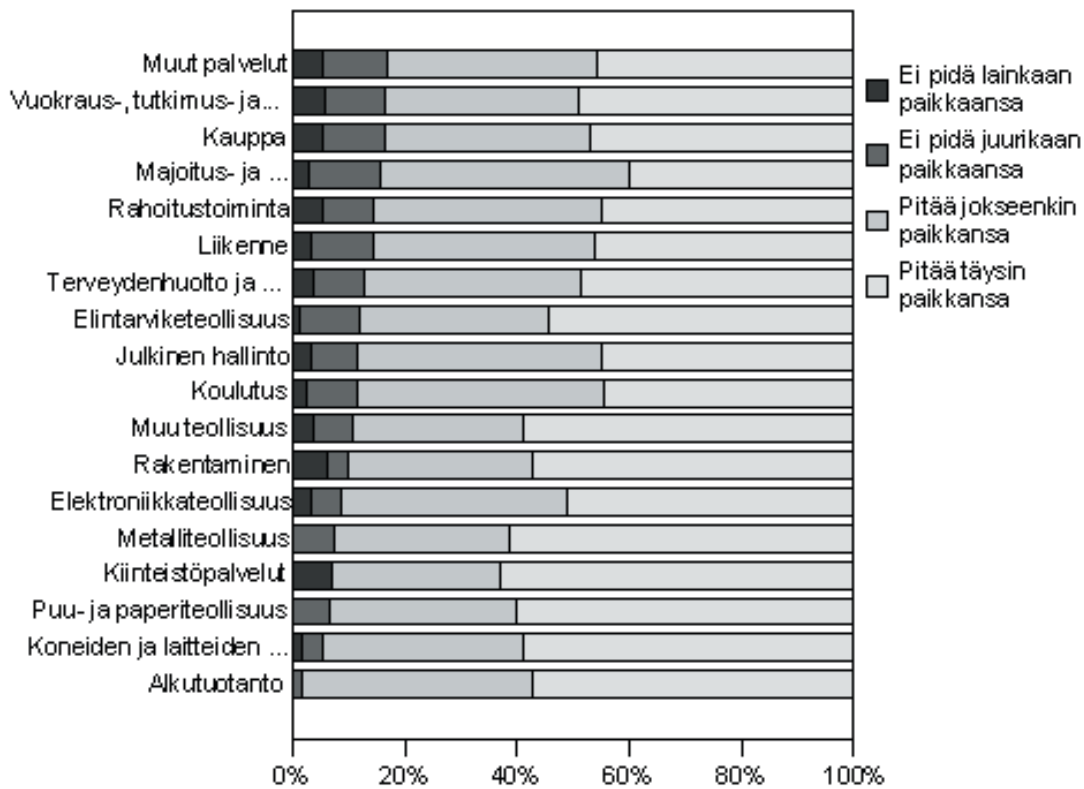
Kuva 102. Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta



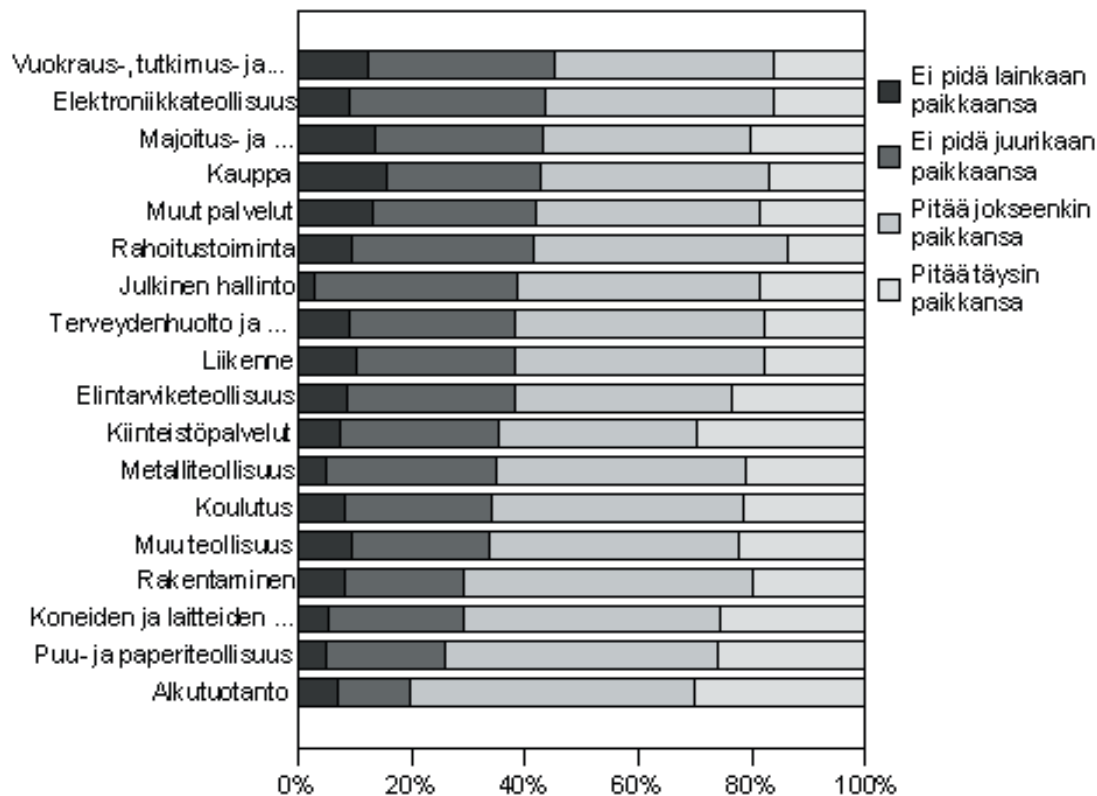
Kuva 103. Työsuojeluorganisaatio toimii tehokkaasti



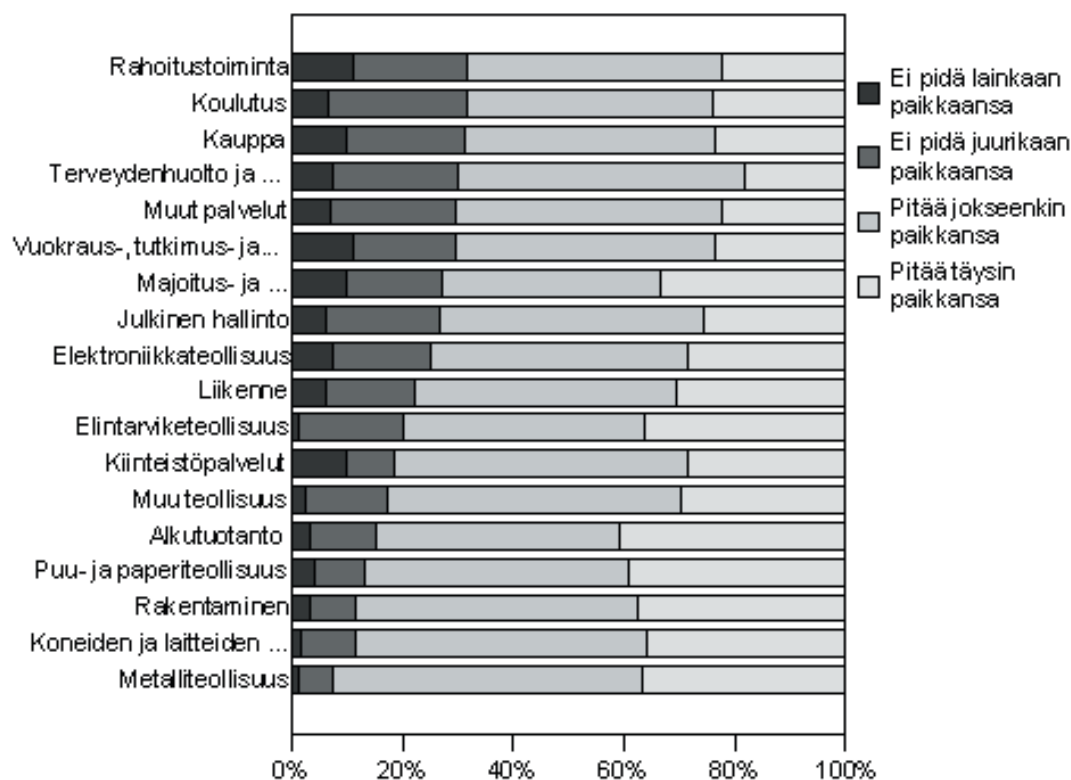
Kuva 104. Työsuojelu edistää työhyvinvointia ja työturvallisuutta



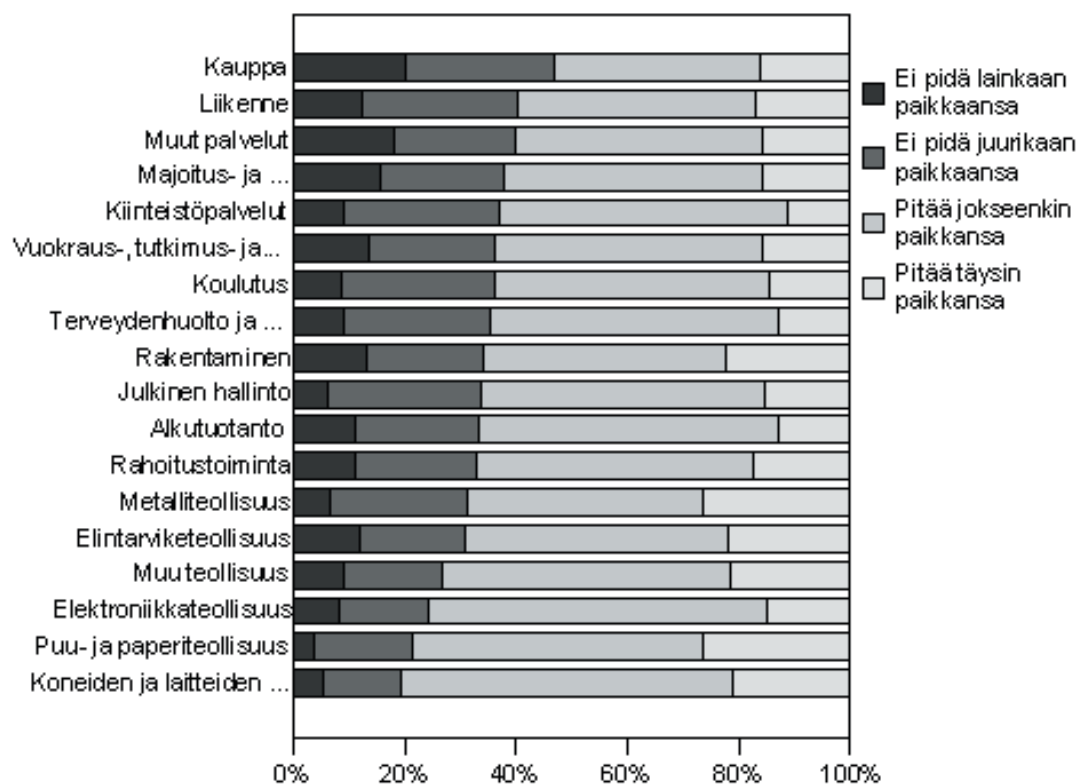
Kuva 105. Esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa



Kuva 106. Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta

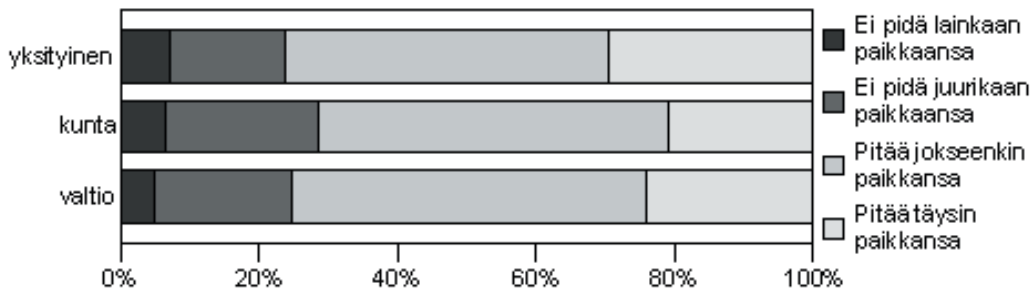


Kuva 107. Työsuojeluorganisaatio toimii tehokkaasti

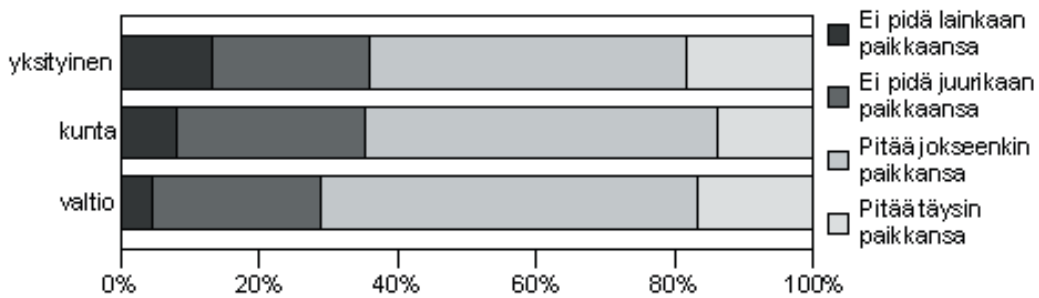


Kuvat 108-109. Työsuojelu työnantajatyypin mukaan.

Kuva 108. Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta

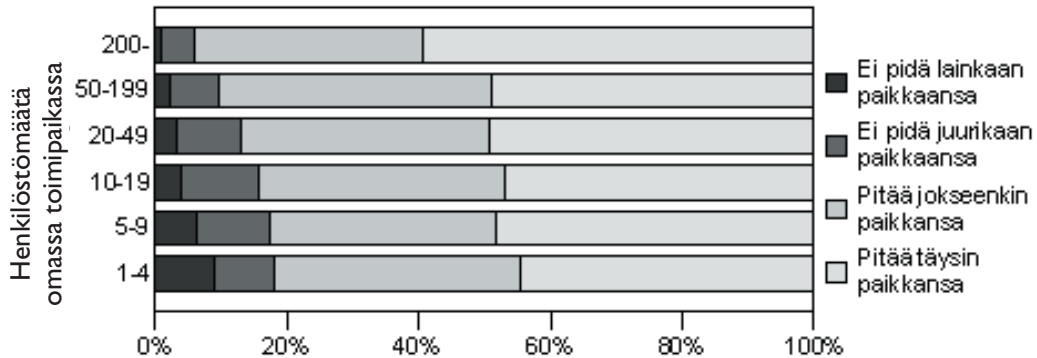


Kuva 109. Työsuojeluorganisaatio toimii tehokkaasti

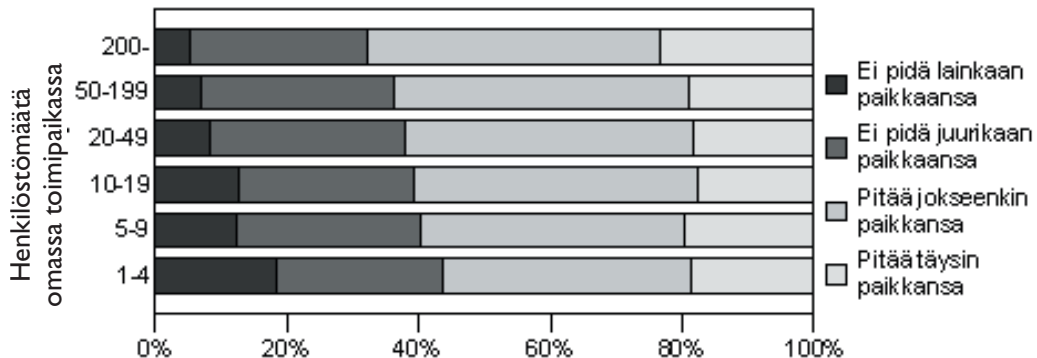


Kuvat 110-113. Työsuojelu toimipaikan koon mukaan.

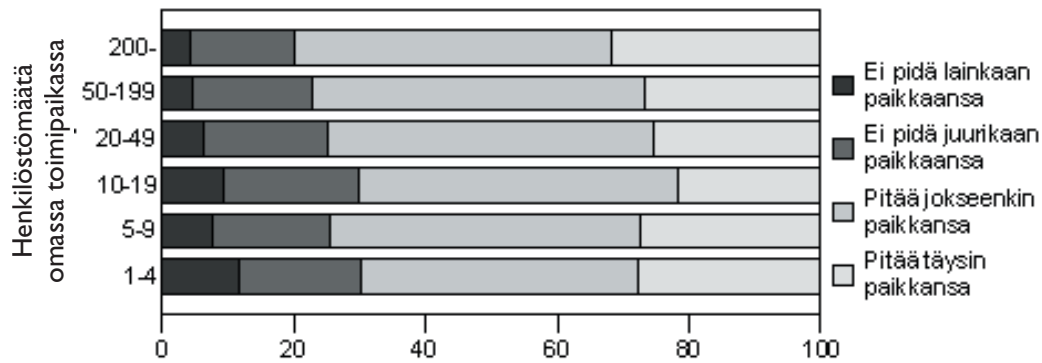
Kuva 110. Työsuojelu edistää työhyvinvointia ja työturvallisuutta



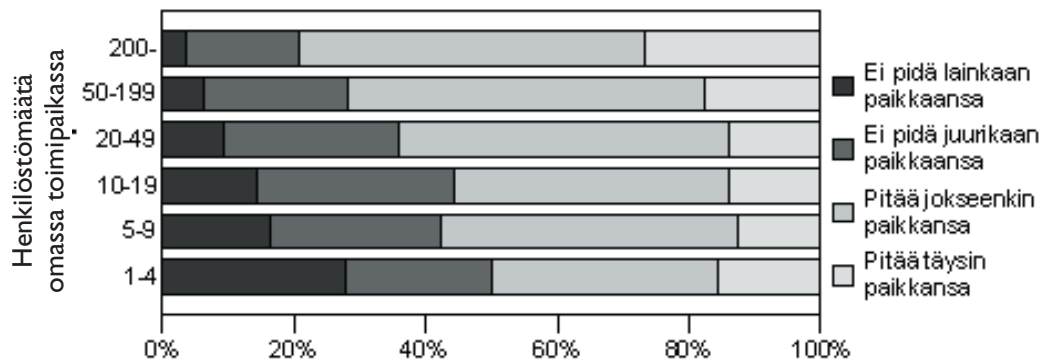
Kuva 111. Esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa



Kuva 112. Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta

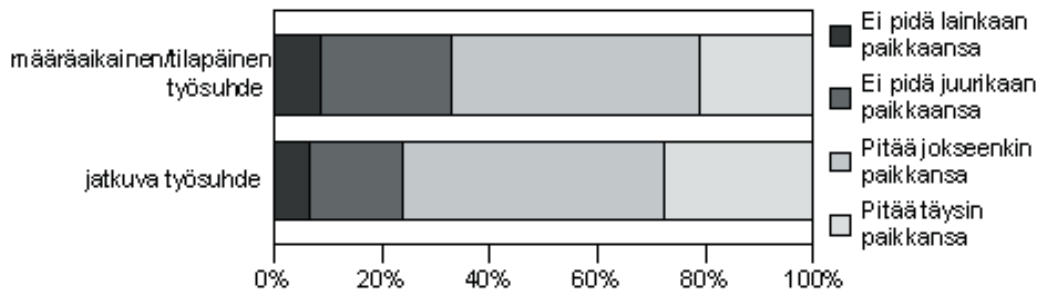


Kuva 113. Työsuojeluorganisaatio toimii tehokkaasti

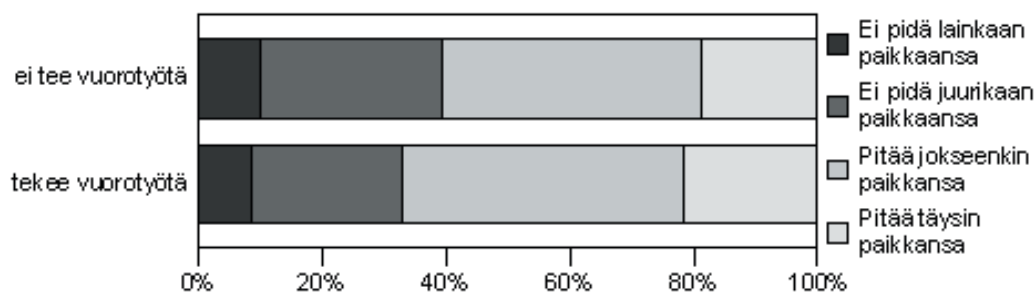


Kuvat 114-115. Työsuojelu työsuhteen pysyvyyden ja työaikamuodon mukaan.

Kuva 114. Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta

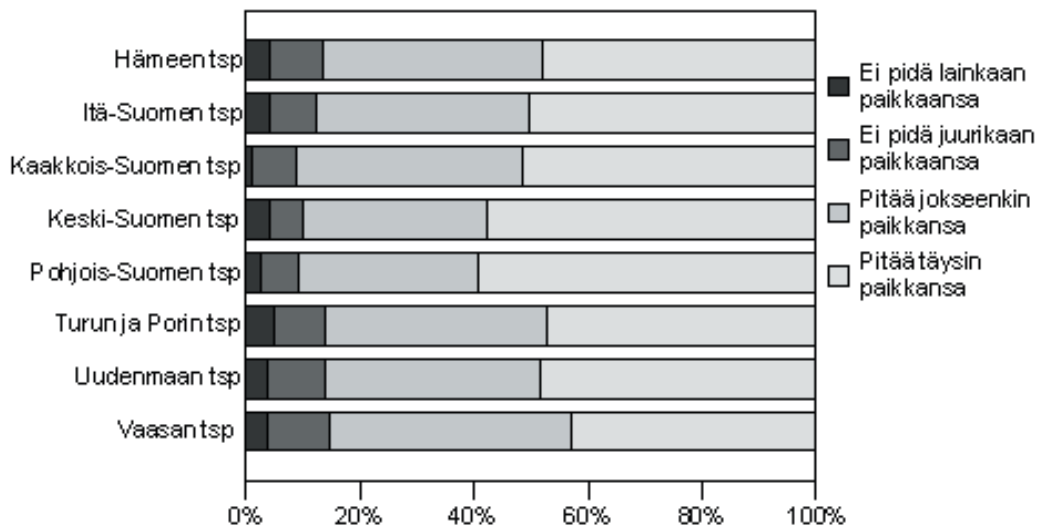


Kuva 115. Esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa

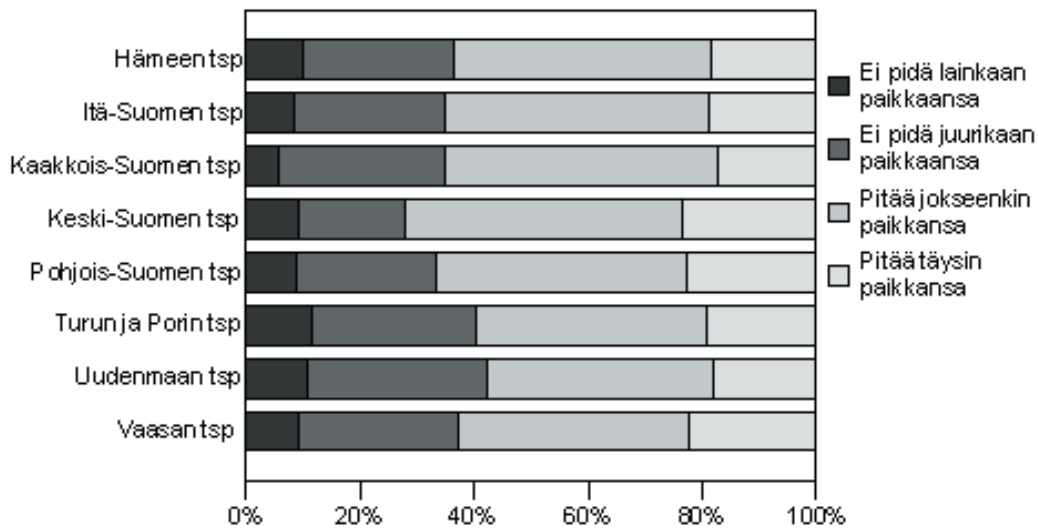


Kuvat 116-117. Työsuojelu alueittain.

Kuva 116. Työsuojelu edistää työhyvinvointia ja turvallisuutta



Kuva 117. Esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa



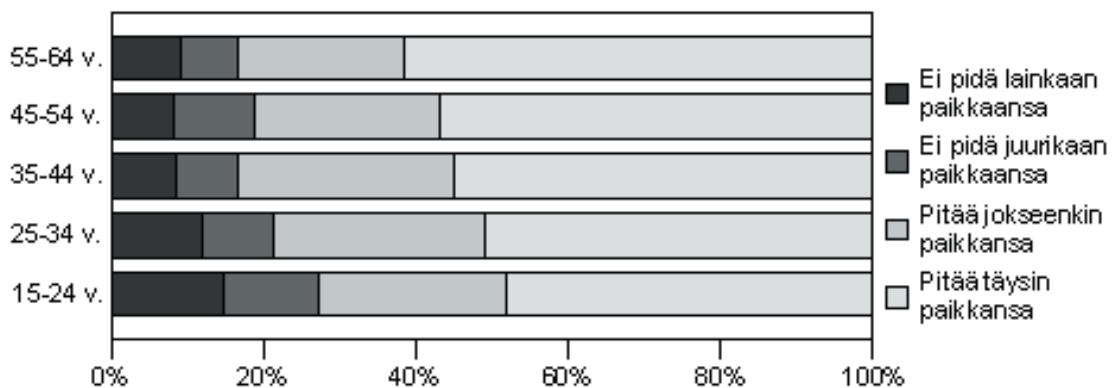
Työterveyshuollon toimivuus

Vuoden 1997 työolotutkimuksessa ei ollut kysymystä työterveyshuollon toimivuudesta. Vuonna 2003 kaikista palkansaajista 81 % arvioi työterveyshuollon toimivan omalla kohdallaan hyvin. Mielipiteet työterveyshuollon toimivuudesta vaihtelivat kaikkien taustamuuttujien mukaan lukuun ottamatta työaikamuotoa (kuvat 118-124).

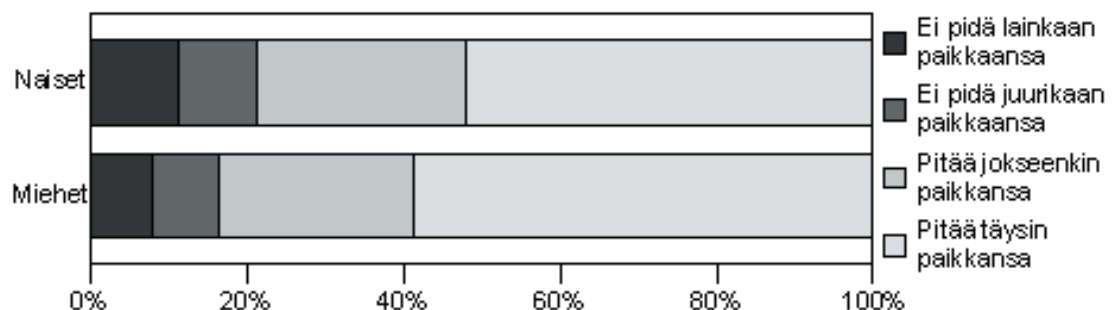
Mielipiteillä työterveyshuollon toimivuudesta ja työtapaturmilla tai sairauspoissaoloilla ei ollut yhteyttä keskenään. Ne palkansaajat, joilla oli erilaisia fyysisiä kipuja tai psykosomaattisia oireita, sanoivat muita tavallisemmin, että työterveyshuolto ei toimi hyvin. Myös työpaikkakiusatut olivat muita yleisemmin sitä mieltä, että työterveyshuolto ei omalla kohdalla toimi hyvin. Työterveyshuollon toimimattomuus ja vaarojen kokeminen työssä (lukuun ottamatta kemiallisten aineiden vaaraa) näyttivät myös liittyvän yhteen. Palkansaajat, jotka arvioivat työsuojeluväittämiä positiivisesti, arvioivat yleensä myös työterveyshuoltoa myönteisesti.

Kuvat 118-124. Työterveyshuollon toimivuus.

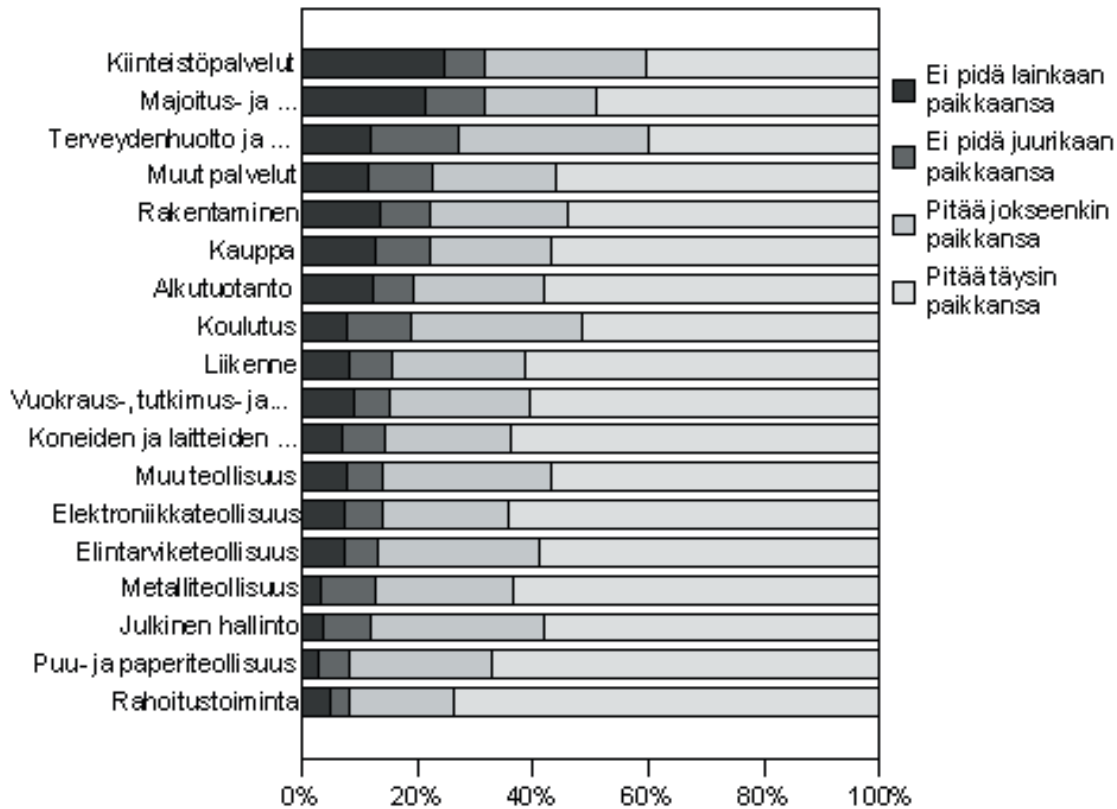
Kuva 118. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin



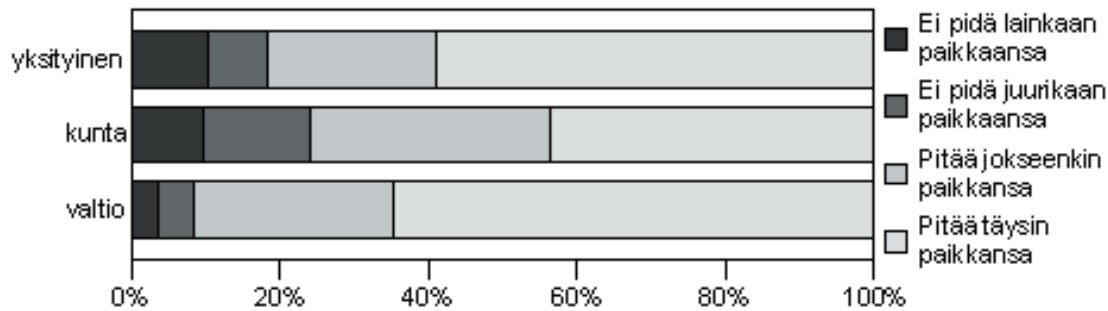
Kuva 119. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin



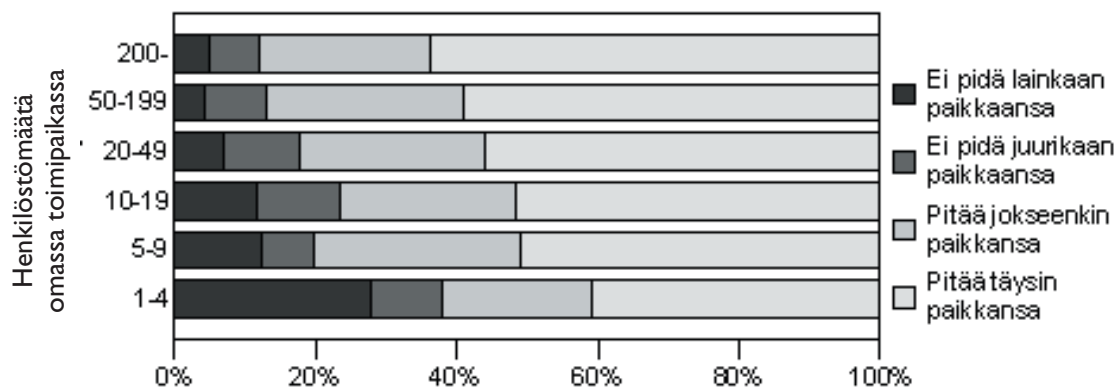
Kuva 120. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin



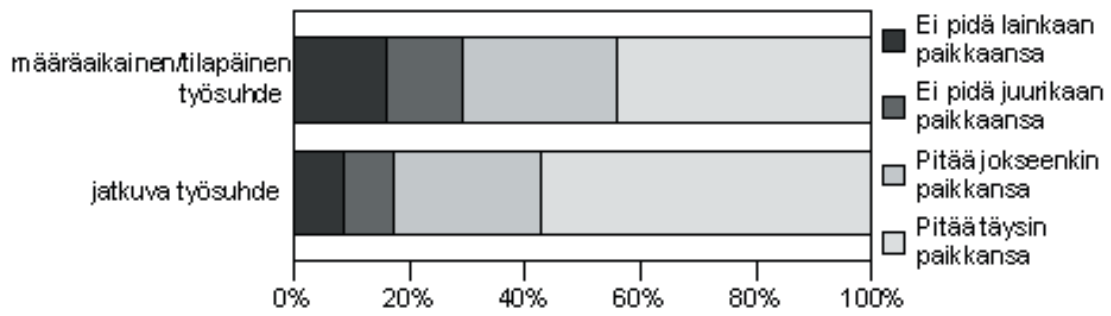
Kuva 121. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin



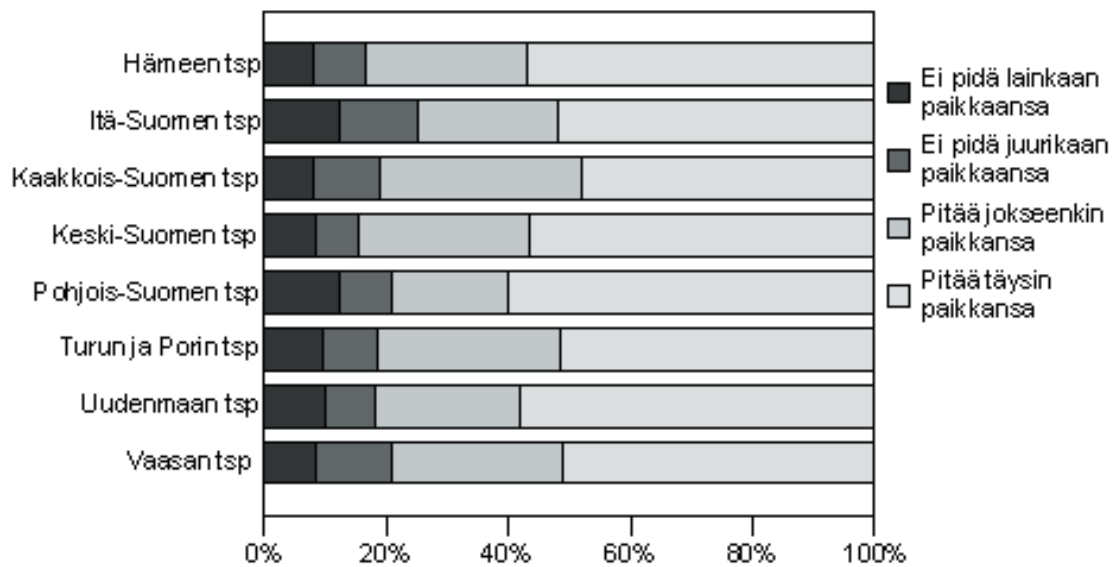
Kuva 122. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin



Kuva 123. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin



Kuva 124. Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin



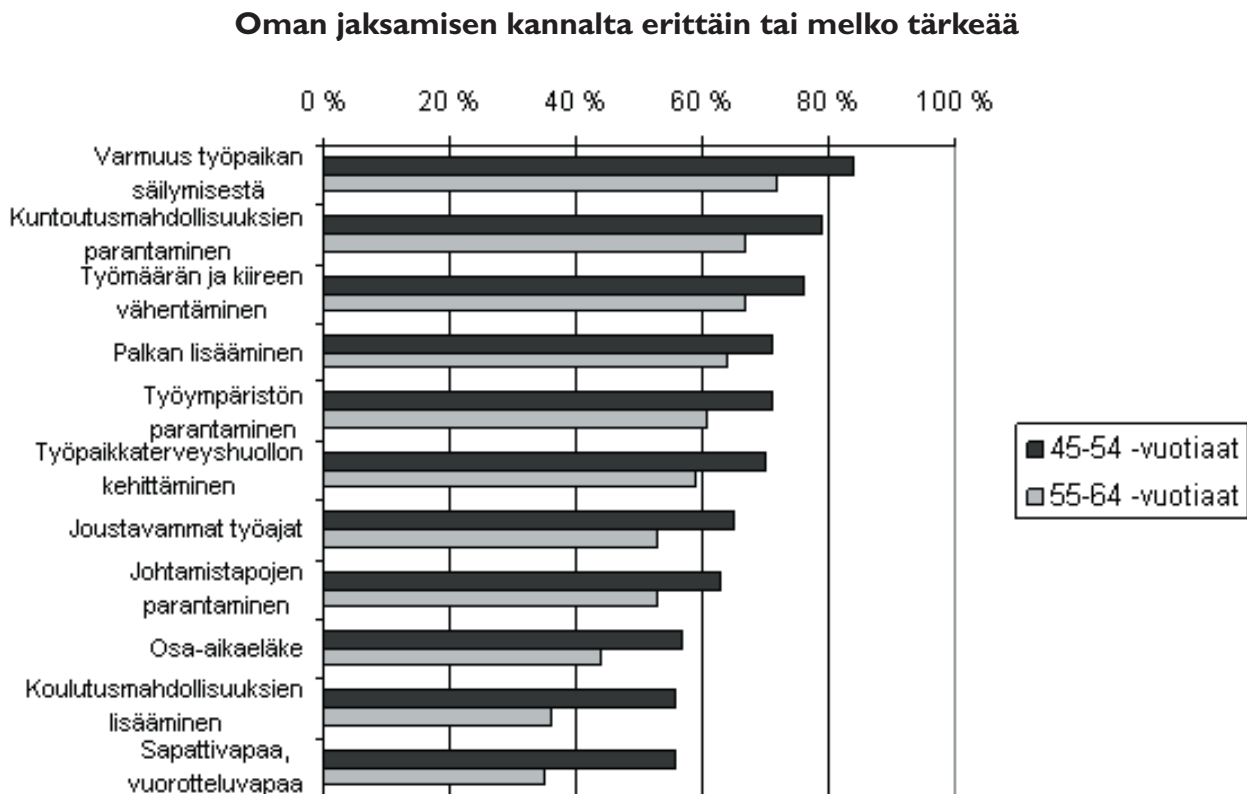
5. Ikääntyminen

Ikääntyvien työssä jaksaminen

45-vuotiaat ja vanhemmat pitivät tärkeimpänä asiana oman työssä jaksamisensa kannalta varmuutta työpaikan säilymisestä (80 % piti erittäin tai melko tärkeänä). Muita jaksamisen kannalta tärkeitä seikkoja olivat kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen (74 %), työmäärän ja kiireen vähentäminen (72 %), palkan lisääminen (69 %), työympäristön parantaminen (67 %) sekä työterveyshuollon kehittäminen (66 %).

Vuoden 1997 työolotutkimuksessa kysymysmuoto oli erilainen, tuolloin kysyttiin työkykyä ylläpitävien keinojen tarpeellisuutta itselle. 45-vuotiaat ja vanhemmat pitivät tuolloin tarpeellisimpana keinona työkykyä ylläpitävää kuntoutusta (85 % piti hyvin tai melko tarpeellisena). Muita tarpeelliseksi katsottuja keinoja olivat työterveyshuollon kehittäminen (82 %), ammattitaitoa edistävän koulutuksen järjestäminen ja työskentelytilan ja työasentojen parantaminen (77 %), johtamisen kehittäminen (72 %), työtahdin keventäminen (64 %) ja työaikojen joustot (63 %).

Kuva 125. Oman jaksamisen kannalta tärkeät asiat työssä.



Halu lähteä eläkkeelle

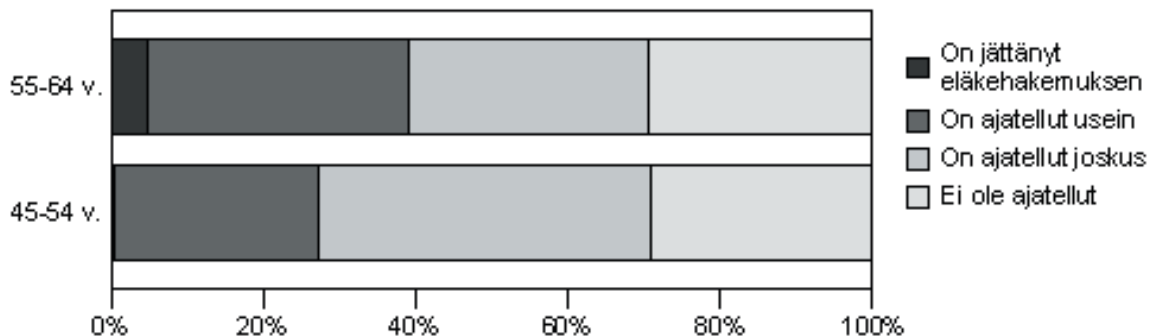
Kaikista palkansaajista 19 % oli ajatellut usein lähtevänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää, ja joskus asiaa sanoi ajatelleensa 37 % palkansaajista. Tässä tarkastellaan lähemmin 45-64 -vuotiaiden eläkeajatuksia. Ikääntyvistä (45-54 -vuotiaat) palkansaajista 39 % ja ikääntyneistä (55-64 -vuotiaat) 27 % oli usein ajatellut jäävänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. 45-64 -vuotiaiden halu lähteä eläkkeelle erosi ikäryhmittäin, toimialoittain ja työantajasektorin mukaan (kuvat 126-128).

Kaikista yli 45-vuotiaista eläkkeelle jäämistä olivat suunnitelleet etenkin ne, jotka pitivät työtään yksitoikkoisena ja 45-54 -vuotiaista myös ne, joiden työ oli fyysisesti raskasta. Eläkkeelle jääntiä ajatelleet kokivat työssään tavallista yleisemmin tapaturman, rasitusvammojen ja vakavan työuupumuksen vaaraa. Työhön myös liittyi keskimääräistä yleisemmin sellaisia epävarmuustekijöitä kuin ennakoimattomien muutosten uhka, työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn sekä työkyvyttömyyden uhka. 45-54 -vuotiailla epävarmuustekijöinä tulivat esille myös työttömyyden ja irtisanomisen uhka. Eläkkeelle jäämistä usein ajatelleilla 55-64 -vuotiailla oli keskimääräistä vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviinsä, työtahtiinsa sekä työnjakoon työtovereiden kesken. 45-54 -vuotiaat puolestaan kokivat muita tavallisemmin saavansa vasta myöhään tietoja työtä koskevista muutoksista. Eläkkeelle haluavat eivät kuitenkaan arvioineet valmiuksiaan työssä eritavalla kuin muut.

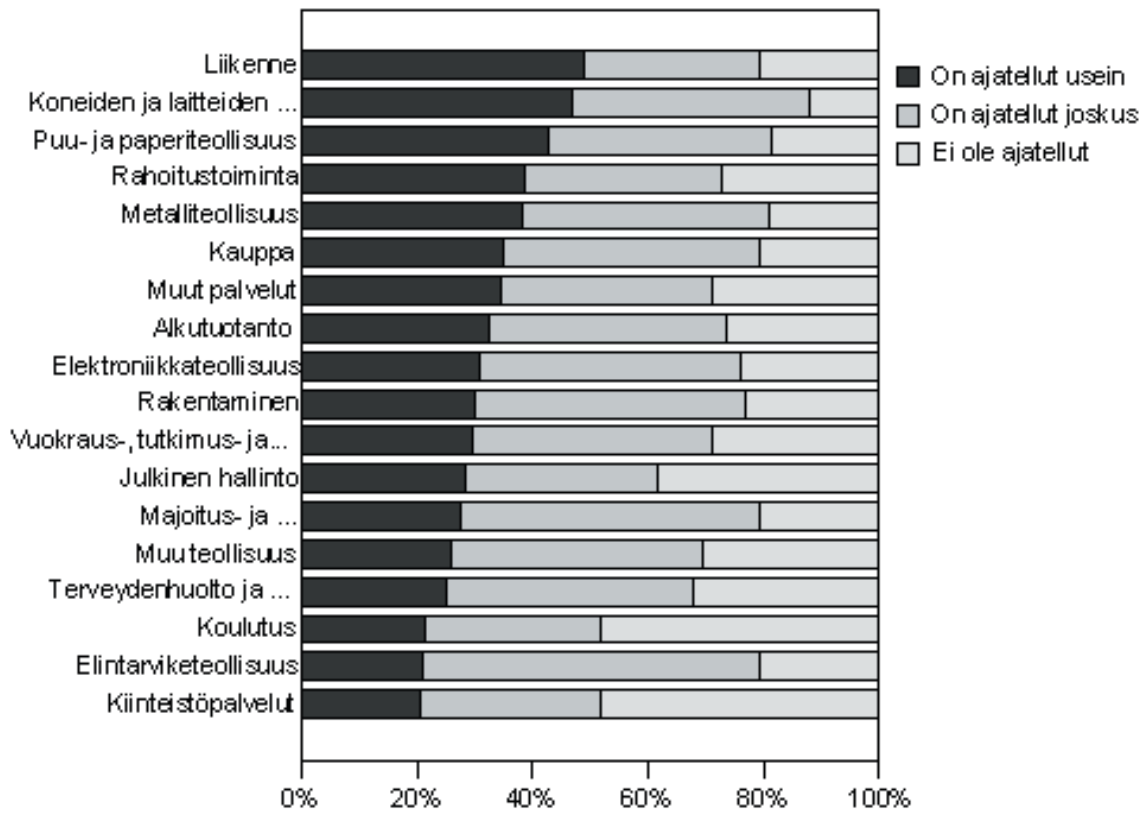
Eläkkeelle jääntiä suunnitelleet 45-54 -vuotiaat sanoivat muita tavallisemmin työpaikallaan esiintyvän paljon ristiriitoja esimiehen ja työntekijöiden välillä. He ilmoittivat myös keskimääräistä yleisemmin työpaikallaan esiintyvän naisiin ja vanhoihin kohdistuvaa sekä suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää. Yli 45-vuotiaiden palkansaajien eläkeajatuksilla ja työpaikalla esiintyvällä henkisellä väkivallalla ei kuitenkaan ollut yhteyttä.

Kuvat 126-128. Halu lähteä eläkkeelle, 45-64 -vuotiaat.

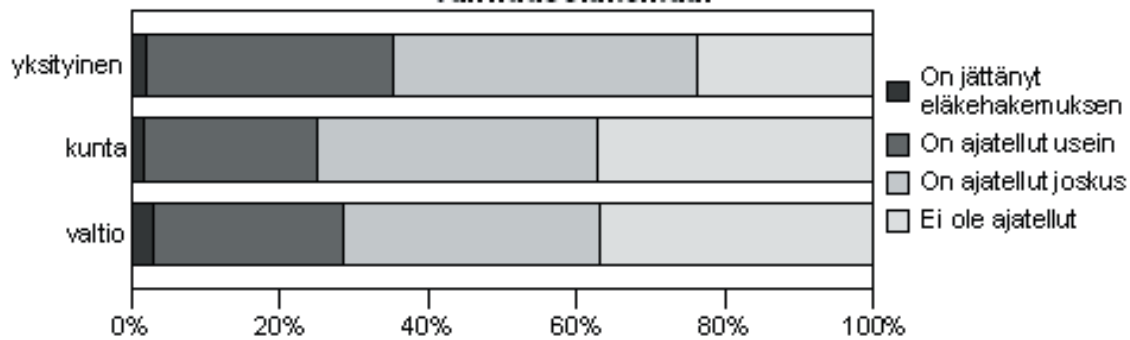
Kuva 126. Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?



Kuva 127. Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?



Kuva 128. Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?

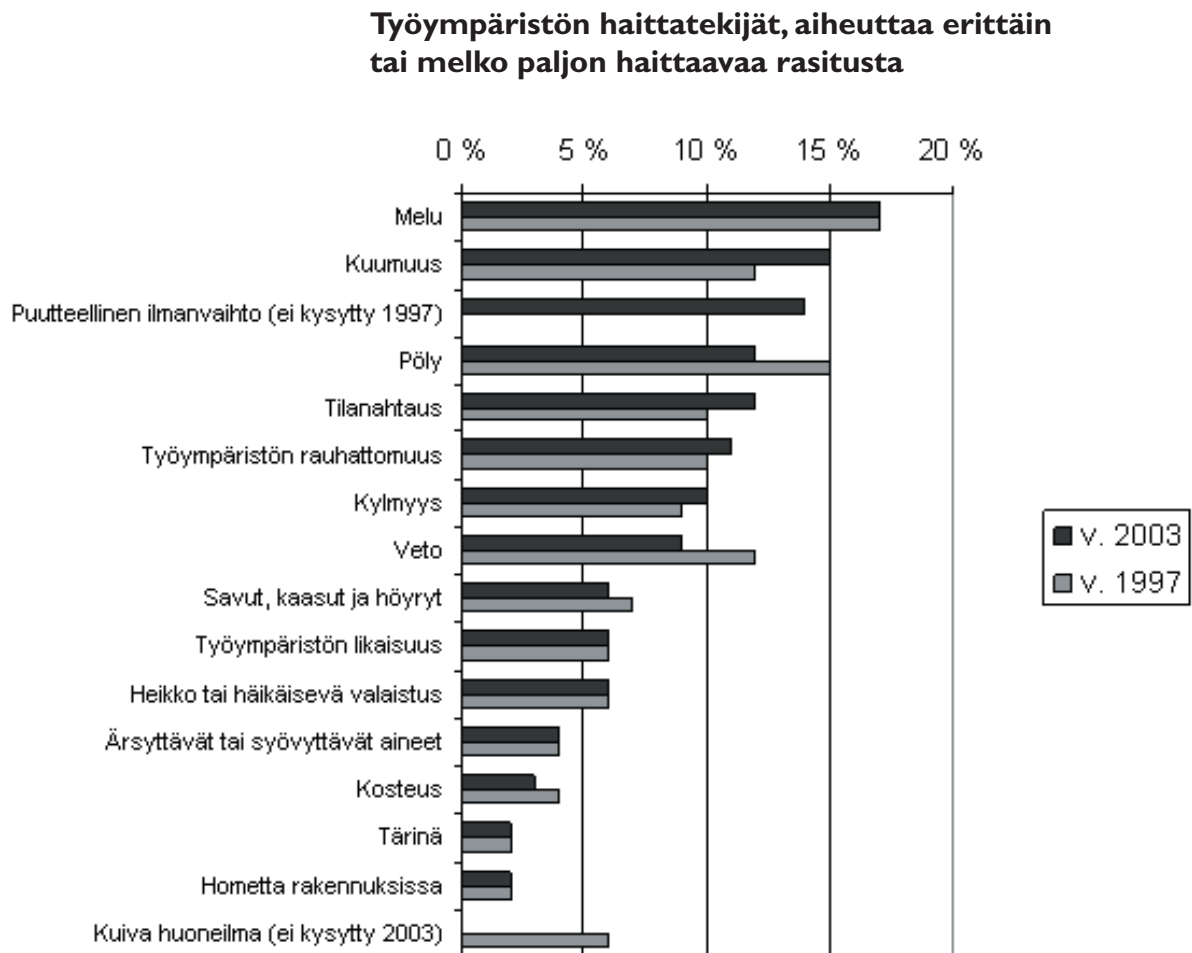


6. Muut olosuhteet

Työympäristön häiritsevät tekijät

Työpaikan häiritsevistä on edellä käsitelty vaikeat tai epämiellyttävät työasennot, toistuvat yksipuoliset työliikkeet sekä raskaat nostamiset. Muut työolosuhteiden kysytyt työympäristön häiritsevät tekijät näkyvät kuvassa 129. Näistä häiritsevistä yleisimmin esiintyi melua, jonka myös koettiin aiheuttavan eniten erittäin tai melko paljon häiritsevää rasitusta. Muita paljon häiritsevää aiheuttavia tekijöitä olivat kuumuus, puutteellinen ilmanvaihto, pöly, tilanahtaus, työympäristön rauhattomuus, kylmyys ja veto. Miehet ilmoittivat naisia yleisemmin työhönsä liittyvän häiritsevistä.

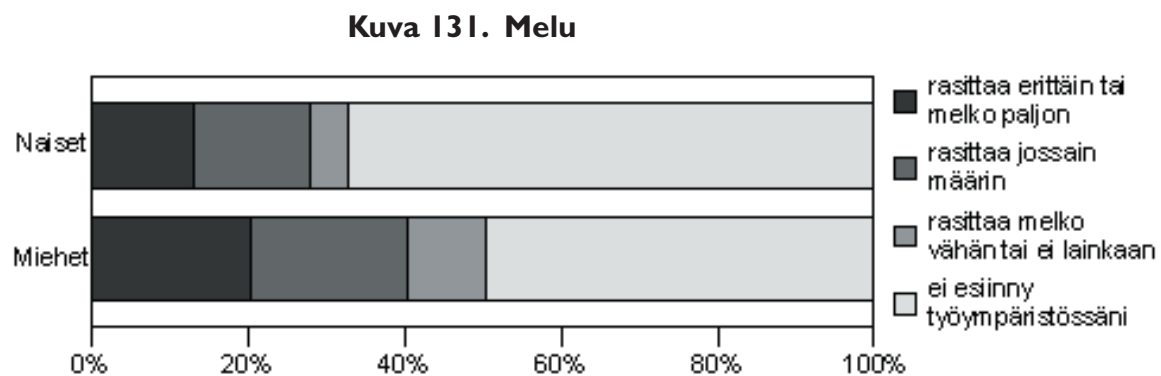
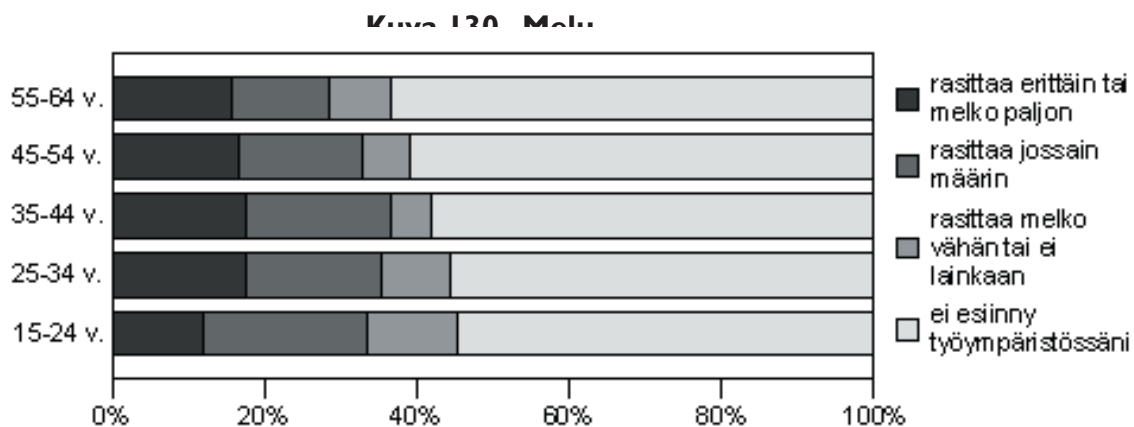
Kuva 129. Erittäin tai melko paljon rasitusta aiheuttavat häiritsevät tekijät.



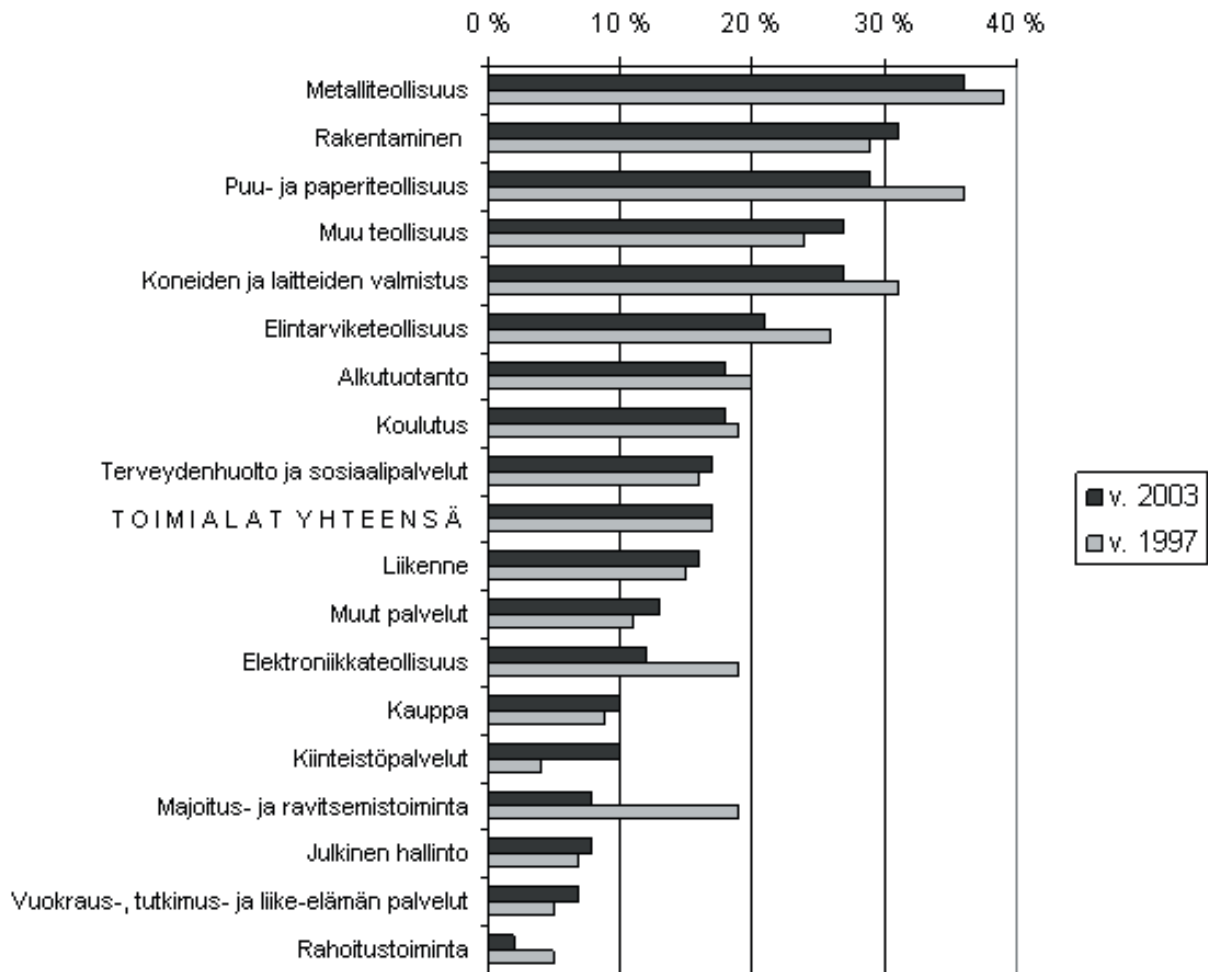
Melu

Työympäristön häiritteijöistä yleisin oli melu, jota esiintyi kaikista palkansaajista 41 prosentin työpaikoilla. Melu on ollut jo useassa työolotutkimuksessa tavallisin häiritteijä työssä. Sekä vuonna 2003 että 1997 kaikista palkansaajista 17 % sanoi, että melu aiheuttaa työssä erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta. Melua esiintyi etenkin nuorten ikäryhmien työssä, ja haittaava melu oli selvästi yleisempää miesten kuin naisten työpaikoilla. Toimialoista melu aiheutti eniten haittaavaa rasitusta rakentamisessa ja teollisuudessa (pois lukien elektroniikkateollisuus).

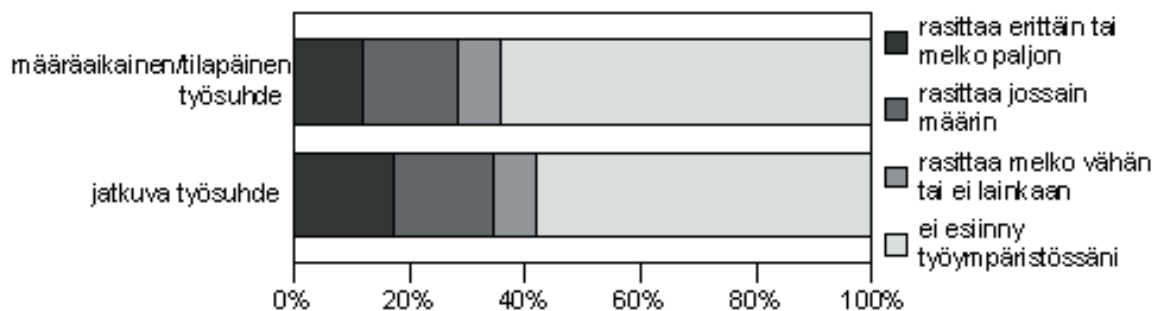
Kuvat 130-136. Melu häiritteijänä.



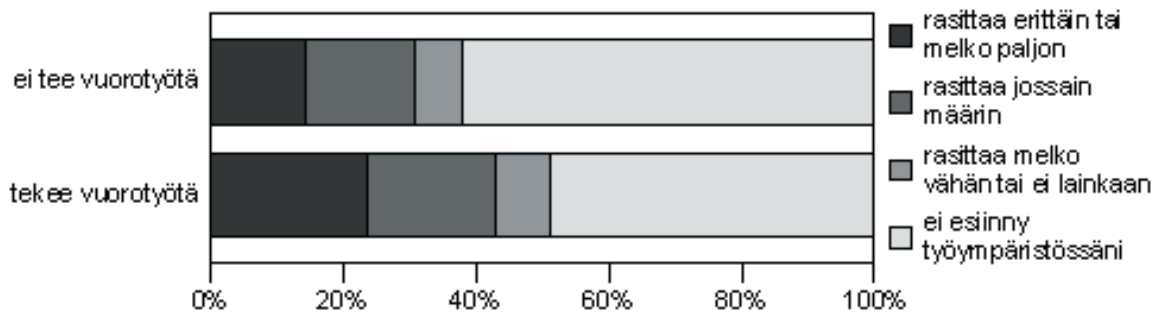
Kuva 132. Melu aiheuttaa työssä erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta



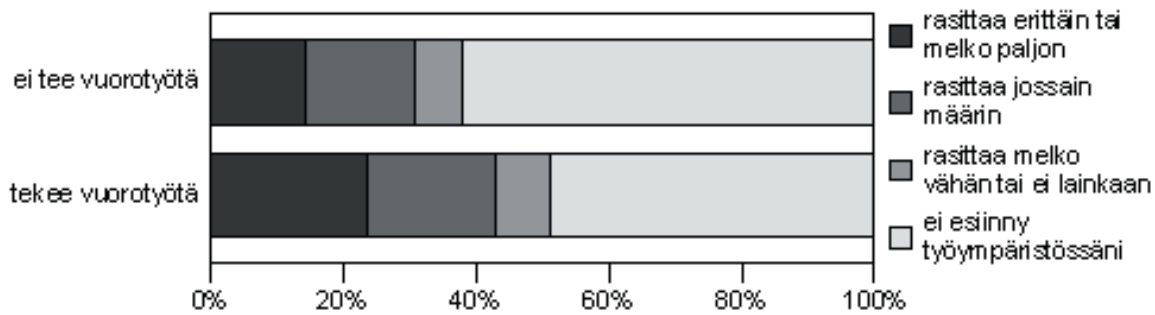
Kuva 133. Melu



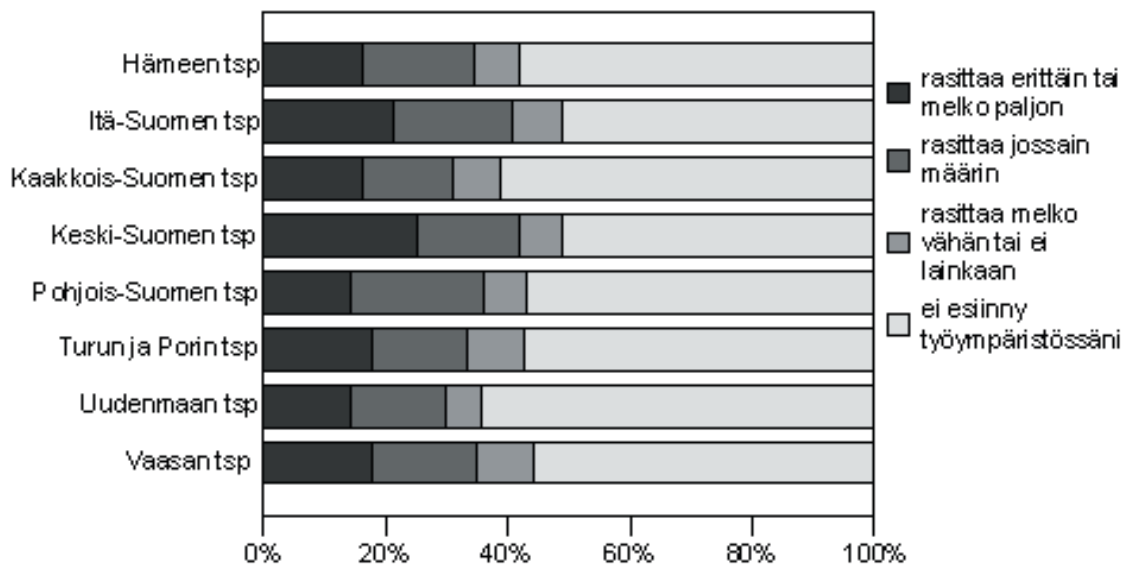
Kuva 134. Melu



Kuva 135. Melu



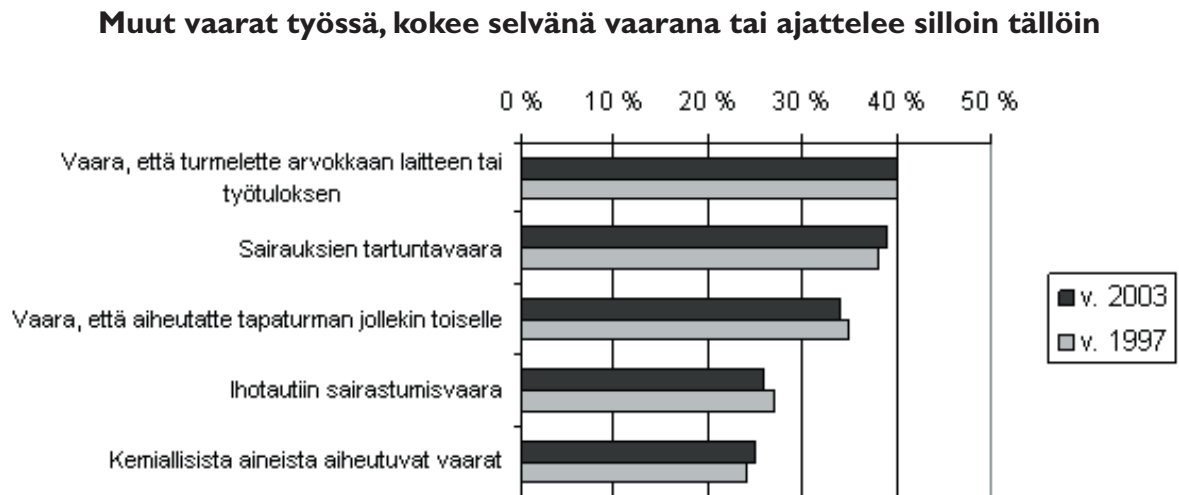
Kuva 136. Melu



Vaarojen kokeminen työssä

Edellä on käsitelty työn vaaroista väkivallan, työuupumuksen, mielenterveyden järkkymisen, rasitusvammojen ja tapaturman vaara. Alla olevasta kuvasta näkyvät muut työolotutkimuksessa kysytyt työn vaaratekijät, joista yleisimmin koettiin vaaraa, että työssä turmelee arvokkaan laitteen tai työtuloksen, sekä sairauksien tartuntavaaraa. Näiden muiden vaarojen kokeminen työssä ei ole juurikaan muuttunut vuodesta 1997. (Tarkemmin työn vaaroista ks. Lehto & Sutela 2004, 64-66.)

Kuva 137. Muut vaarat työssä.



Sairauspoissaolot

Palkansaajista 59 % sanoi olleensa poissa työstä oman sairauden takia viimeisen 12 kuukauden aikana. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa ei ollut vastaavanlaista kysymystä, joten vertailutietoa sairauspoissaoloista ei ole.

Taulukko 12. Oman sairauden takia viimeisen 12 kuukauden aikana työstä poissaolleiden %-osuudet.

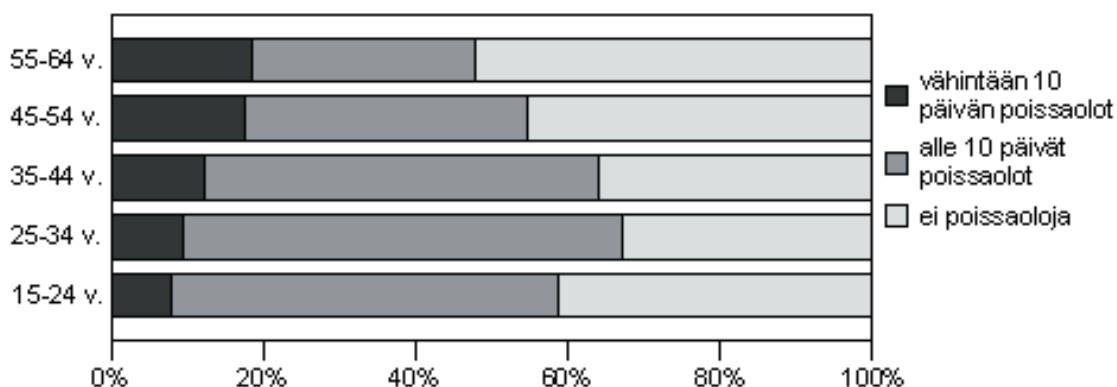
Sairauspoissaolo 12 kk:n aikana	%	Sairauspoissaolo 12 kk:n aikana	%
Kaikki palkansaajat	59		
Ikäluokka		Henkilöstöä omassa toimipaikassa	
15-24 -vuotiaat	59	1-4	50
25-34 -vuotiaat	67	5-9	55
35-44 -vuotiaat	63	10-19	58
45-54 -vuotiaat	55	20-49	62
55-64 -vuotiaat	48	50-199	62
		200-	62
Sukupuoli		Työsuhteen pysyvyys	
Miehet	56	Jatkuva työsuhde	60
Naiset	62	Määräaikainen/tilapäinen työsuhde	54
Toimiala		Työaika	
Rahoitustoiminta	78	Vuorotyö	63
Metalliteollisuus	65	Ei vuorotyötä	58
Koneiden ja laitteiden valmistus	64	Työsuojelupiiri	
Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut	63	Hämeen työsuojelupiiri	60
Koulutus	61	Itä-Suomen työsuojelupiiri	55
Elektroniikkateollisuus	61	Kaakkois-Suomen työsuojelupiiri	53
Liikenne	60	Keski-Suomen työsuojelupiiri	59
Puu- ja paperiteollisuus	59	Pohjois-Suomen työsuojelupiiri	58
Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut	59	Turun ja Porin työsuojelupiiri	58
Muu teollisuus	58	Uudenmaan työsuojelupiiri	65
Rakentaminen	58	Vaasan työsuojelupiiri	52
Kauppa	58		
Liike-elämän palvelut	57		
Julkinen hallinto	57		
Muut palvelut	55		
Elintarviketeollisuus	54		
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	53		
Kiinteistöpalvelut	48		

Alkutuotanto

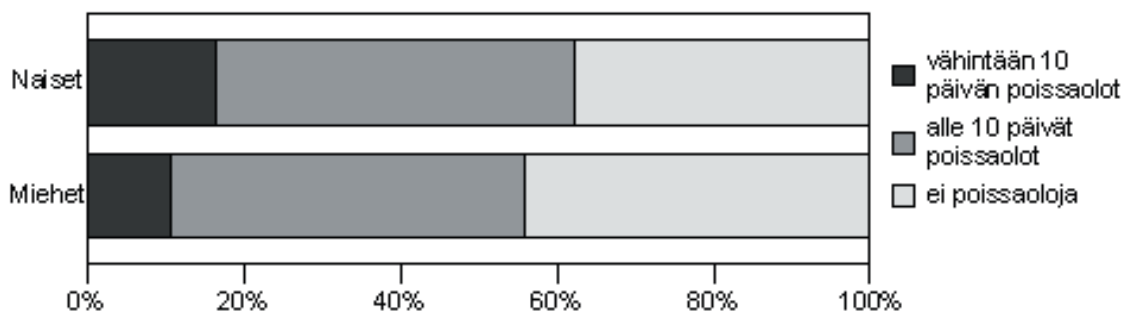
Palkansaajista 14 % sanoi olleensa vähintään 10 päivää kestäneellä sairauslomalla viimeisen 12 kuukauden aikana. 45 % oli ollut lyhyemmällä sairauslomalla ja 41 % ei ollut lainkaan poissa työstä oman sairauden takia. Sairauspoissaolot erosivat kaikkien taustamuuttujien mukaan (kuvat 138-145). Sairauspoissaoloilla oli selvä yhteys toistuviin fyysisiin kipuihin, erilaisiin psykosomaattisiin oireisiin sekä haluttomuuden tunteeseen työhön lähtiessä. Etenkin pitkillä sairauspoissaoloilla oli yhteys sellaisiin työn haittatekijöihin kuin vaikeisiin työasentoihin, toistoliikkeisiin ja raskaisiin nostamisiin. Sairauspoissaolot korreloivat merkitsevästi myös työpaikalla esiintyvän henkisen väkivallan kanssa; nykyisessä työpaikassaan kiusaamisen kohteeksi joutuneilla oli etenkin pitkiä sairauspoissaoloja keskimääräistä enemmän. Sairauspoissaoloilla oli selvä yhteys ristiriitoihin työyhteisössä sekä tyytymättömyyteen esimiehen johtamistapaan. Sen sijaan työsuojelua ja työterveyshuoltoa koskeviin väittämiin sekä sairauslomalla olleet että muut vastasivat samalla tavalla.

Kuvat 138-145. Sairauspoissaolot.

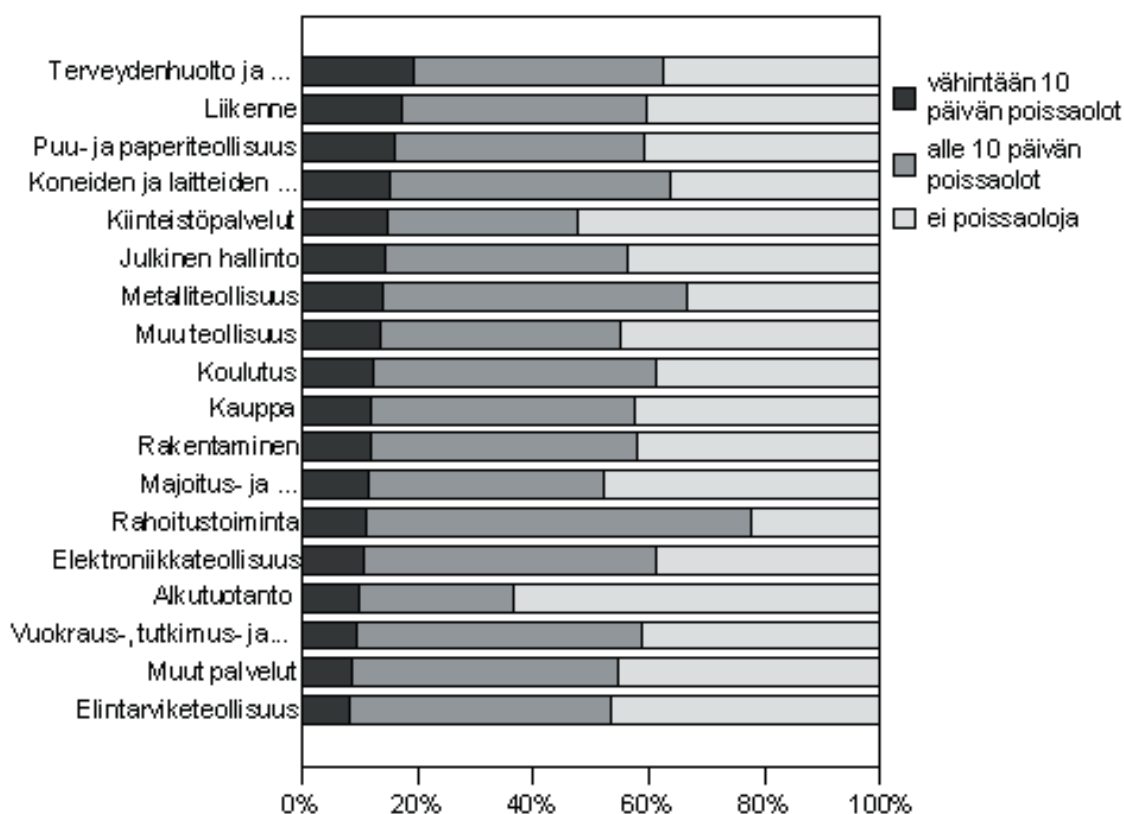
138. Sairauspoissaolot viimeisen 12 kk:n aikana



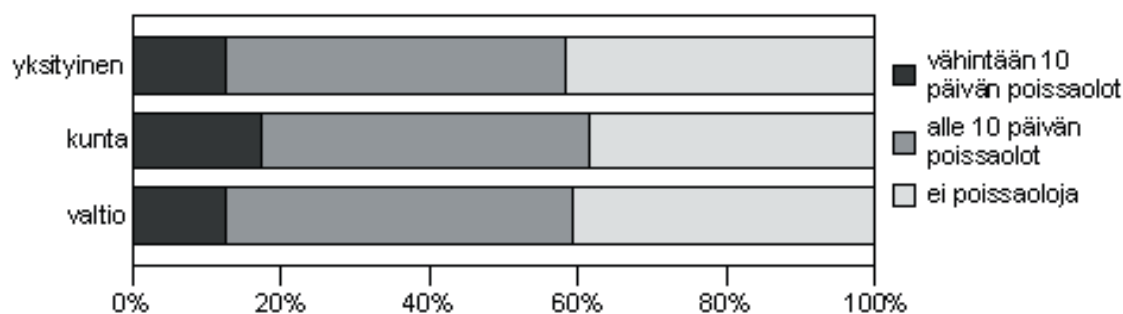
139. Sairauspoissaolot viimeisen 12 kk:n aikana



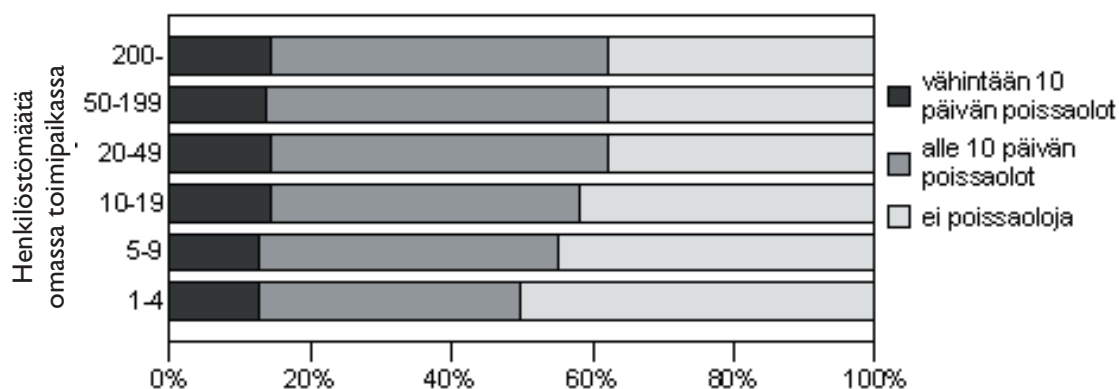
I40. Sairauspoissaolot



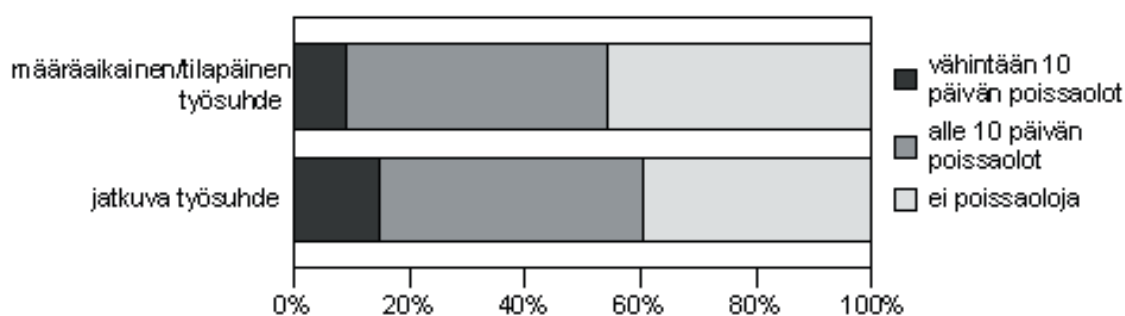
I41. Sairauspoissaolot viimeisen 12 kk:n aikana



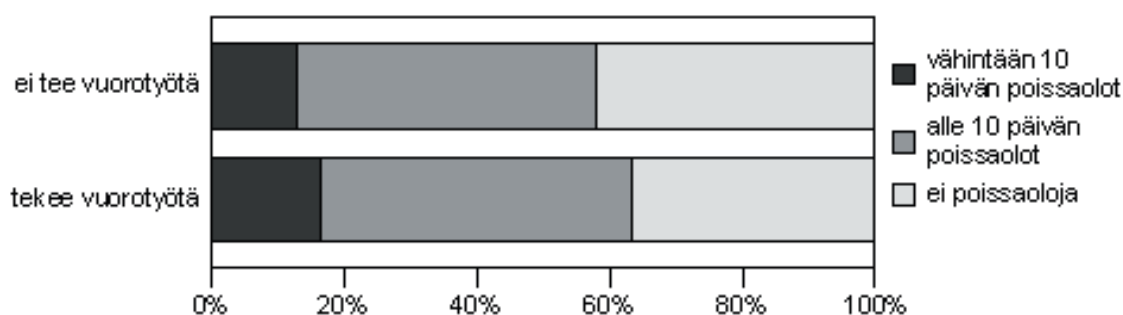
I42. Sairauspoissaolot viimeisen 12 kk:n aikana



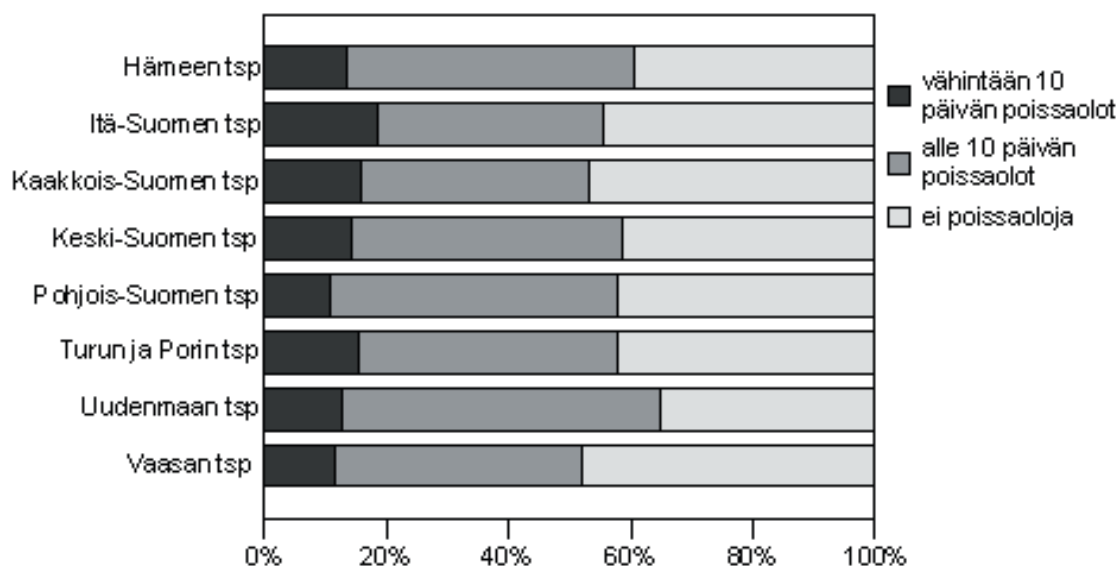
I 43. Sairauspoissaolot viimeisen 12 kk:n aikana



I 44. Sairauspoissaolot viimeisen 12 kk:n aikana



I 45. Sairauspoissaolot viimeisen 12 kk:n aikana



7. Johtopäätöksiä työsuojeluhallinnon näkökulmasta

(Olavi Parvikko, Seppo Pekkala, Kari Simola ja Arto Teronen)

Työolotutkimukset toteutetaan yksilöhaastatteluin. Kohteena ovat palkansaajat, jotka arvioivat havaintojensa ja kokemustensa avulla omaa työtään ja työympäristöään. Tutkimusaineiston luonteesta johtuen nyt tehtävissä johtopäätöksissä korostuu psykososiaalinen työympäristö.

Työolotutkimusten mukaan työolojen kehityksessä vuodesta 1990 vuoteen 1997 näytti tapahtuneen huomattavia muutoksia erityisesti psykososiaalisten tekijöiden osalta (esim. Vahtera&Pentti 1999). Muutokset sen jälkeen, vuodesta 1997 vuoteen 2003 ovat koko työelämää ajatellen olleet vähäisempiä. Työsuojeluhallinnon painoalueilla – henkinen hyvinvointi, tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja työtaturmat – on tapahtunut toimialojen välillä monentyppisiä muutoksia. Joillakin aiemmin riskialoiksi nimetyillä aloilla kehitys on ollut myönteistä. Vaarat ja haitat näyttävät vähentyneen siinä määrin, että alan nimeäminen riskialaksi on tullut epävarmaksi. Joillakin aiemmin vähäisiä riskejä sisältävillä aloilla kehitys on saattanut kulkea huonompaan suuntaan, riskit ovat lisääntyneet ja alasta on tullut riskiala.

Seuraavassa arvioidaan työolojen kehitystä pääosin henkisen hyvinvoinnin painoalueella, muutamia huomioita nostetaan esiin kuitenkin myös tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja tapaturmien torjunnan painoalueilta:

Väkivallan kohteeksi joutumisen vaaran kokemukset ovat kasvaneet erityisesti terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa, jossain määrin myös julkisessa hallinnossa. Sen sijaan kiinteistöpalveluissa, rahoitustoiminnassa ja liikennealalla riskit näyttävät vähentyneen. Liikennealalla jopa niin, että siellä koettiin väkivallan kohteeksi joutumisen vaaraa vuonna 2003 keskimääräistä vähemmän. Liikennealan sisällä väkivallan kohteeksi joutumisen mahdollisuus vaihtelee suuresti toiminnan luonteen mukaan

Henkistä väkivaltaa koskevissa havainnoissa muutokset ovat olleet vielä näkyvämpiä. Terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa kiusaamishavaintoja oli 2003 selvästi aiempaa enemmän, samoin elintarviketeollisuudessa, kaupan, liikenteen, rahoitustoiminnan ja kiinteistöpalvelujen alalla. Sen sijaan majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, elektroniikkateollisuudessa, koneiden ja laitteiden valmistuksessa sekä muussa teollisuudessa henkistä väkivaltaa koskevien havaintojen määrä näyttää vähentyneen merkittävästi. Samansuuntainen kehitys on ollut **itse koetussa työpaikkakiusaamisessa**. Koettu työpaikkakiusaaminen näyttää yleensä lisääntyneen enemmän kuin omalla työpaikalla havaittu kiusaaminen. Erityisen selvästi tämä näkyy elintarviketeollisuudessa. Siellä työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa koskevat havainnot olivat keskimääräistä yleisempiä sekä 1997 että 2003, mutta itse koettu työpaikkakiusaaminen nousi merkittävästi näkyviin vasta 2003, kun kiusaamista kokeneiden määrä kolminkertaistui (vuonna 1997: 4%, vuonna 2003: 14%).

Työsuojeluvälvönnän näkökulmasta olisi hyvä tietää, miksi joillakin aloilla on työpaikkaväkivallassa tapahtunut selvästi myönteistä kehitystä, ja toisilla taas ei. Onko kehitykseen vaikuttanut työsuojeluviranomaisen tai jonkin muun ulkopuolisen tahon

toiminta? Vai onko taustalla ollut vaikkapa organisaatioiden kannattavuuteen, henkilöstöpolitiikkaan tai omaehtoiseen työsuojelutoimintaan liittyvä tapahtumaketju?

Johtopäätös 1: Työsuojeluvälvonnassa tulee ottaa huomioon työpaikkaväkivallan riskialoilla tapahtunut kehitys ja tukea työpaikkojen omaehtoista toimintaa väkivaltariskien ehkäisemiseksi.

Syrjintäkokemuksissa miesten ja naisten välillä on samansuuntainen ero kuin kiusaamiskokemuksissa: naiset kokevat joutuneensa miehiä selvästi useammin kaikenlaisen syrjinnän kohteiksi. Erityisesti suosikkijärjestelmiin ja työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvassa syrjinnässä ero on merkitsevä. Tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvien syrjintähavaintojen määrä on vuodesta 1997 lisääntynyt etenkin terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa, muissa palveluissa, julkisessa hallinnossa ja alkutuotannossa. Se on sen sijaan vähentynyt majoitus- ja ravitsemistoiminnassa ja elintarviketeollisuudessa, ja myös rakentamisessa, jossa tilanne jo 1997 oli suhteellisen hyvä. Ikään perustuvassa syrjinnässä kehitys on kokonaisuutena lievästi myönteinen. Erityisen paljon vanhoihin/ikäntyneisiin kohdistuva syrjintä on vähentynyt elektroniikkateollisuudessa, majoitus- ja ravitsemisalalla, julkisessa hallinnossa ja metalliteollisuudessa, mutta myös kiinteistöpalveluissa, koulutuksessa ja rakentamisessa, millä kaikilla aloilla tilanne oli 1997 jo suhteellisen hyvä. Rahoitustoiminnassa kehitystä myönteiseen suuntaan ei näy tapahtuneen, vaikka ala on ollut ikään perustuvan syrjinnän suhteen riskiala jo 1997. Myös sukupuoleen perustuvien syrjintähavaintojen määrä näyttää jossain määrin vähentyneen. Työsuojelupiirien alueiden välillä on merkitseviä eroja suosikkijärjestelmiin perustuvassa syrjinnässä. Esimerkiksi Vaasan työsuojelupiirin alueen työpaikoilla esiintyy suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää puolet vähemmän kuin Uudenmaan työsuojelupiirin alueella. Tämä voi selittyä alueiden kulttuurieroilla ja työpaikkojen toimintatapojen eroille.

Johtopäätös 2: Vaikuttamalla työpaikkojen syrjintäkäytäntöihin voidaan häirintää ja epäasiallista kohtelua ehkäistä ennalta.

Vakavaa työuupumusta kokevien tai ajattelevien määrä on jossain määrin lisääntynyt. Uupumuksen kokemus oli yhteydessä ristiriitoihin työpaikalla, henkiseen väkivaltaan ja kiusaamiseen sekä vaikeisiin työasentoihin, toistotyöhön ja raskaisiin nostoihin. Vahvistamalla edelleen valvontatoimia henkisen hyvinvoinnin ja tuki- ja liikuntaelinsairauksia ehkäisevän toiminnan painoalueilla vakavan työuupumuksen vaaraa voi vähentää tehokkaimmin. Lisäämällä palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia aikatauluihin, työnjakoon, työaikoihin ja työtahtiin työuupumuksen riskejä on mahdollista ehkäistä. Samalla mielenterveyden järkkymisen vaaraan liittyvät riskit voivat vähetä.

Johtopäätös 3: Kiinnittämällä huomio vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen voidaan ehkäistä työuupumuksen riskiä ja mielenterveyden järkkymisen vaaraa, ja samalla vähentää ennenaikaisen eläköitymisen riskiä.

Vaikeat työasennot, yksipuoliset toistoliikkeet ja raskaat nostamiset näyttävät jossain määrin vähentyneen toimialoilla yleensä. Erityisen myönteiseltä vaikuttaa kehitys majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, elintarviketeollisuudessa, muussa teollisuudessa, alkutuotannossa sekä puu- ja paperiteollisuudessa. Vastaavasti koneiden ja laitteiden valmistuksessa, liikenteessä ja ehkä myös rakentamisessa kehitys näyttää etenevän kyseisten tuki- ja liikuntaelinvaivoja lisäävien riskien kannalta kielteiseen suuntaan. Rasitusvammojen suhteen toimialojen sisällä tapahtuneet muutokset näyttävät kuitenkin vähäisiltä.

Johtopäätös 4: Tuki- ja liikuntaelinsairauksien riskitekijöissä on tapahtunut toimialakohtaisia muutoksia. Muutosta on tarpeen seurata ja suunnata ehkäiseviä toimintoja sen mukaan.

Työsuojeluorganisaatio toimii tehokkaimmin teollisuuden eri toimialoilla. Toiminta koetaan tehottomimmaksi kaupan, liikennöinnin, muiden palvelujen ja majoitus- ja ravitsemistoiminnan aloilla. Työsuojelumääräyksiä ja ohjeistuksia vahvistavaa koulutusta tulisi lisätä erityisesti rahoitustoiminnassa, koulutuksen, kaupan, terveydenhuollon ja sosiaalitoimen aloilla. Eräiden työsuojelua ja työterveyshuoltoa koskevien asenteiden ja odotusten suhteen työsuojelupiirien alueiden välillä on merkitseviä eroja.

Johtopäätös 5: Työsuojelumääräyksiä tulee suunnata erityisesti aloille, joilla esiintyy terveyttä ja turvallisuutta vaarantavia riskejä ja ohjeistuksia selventävää koulutusta aloille, joilla määräysten ja ohjeiden tuntemisessa on aukkoja.

Muista työympäristön haittatekijöistä **melu** on edelleen keskeisin. Melun tuoma rasitus työssä ei näytä toimialoilla yleensä vähentyneen. Myönteistä kehitystä on tapahtunut majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, elektroniikkateollisuudessa, rahoitustoiminnassa ja puu- ja paperiteollisuudessa. Kielteistä taas muussa teollisuudessa, kiinteistöpalveluissa ja rakentamisessa. Muutokset ovat yhteydessä kone- ja laitekehittelyyn mutta myös työpaikkakohtaisiin turvallisuusratkaisuihin, hyviä käytäntöjä koskeviin sopimuksiin.

Johtopäätös 6: Melun aiheuttamia haittoja tulee käsitellä osana työympäristön kuormitustekijöiden riskinarviointia ja levittää muilla työpaikoilla kehitettyjä ratkaisuja riskialoille ja -työpaikoille.

LÄHTEET

- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2003. Tilastokeskus 2004.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna. Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997. Tilastokeskus 1998.
- Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos 2004.
- Työtapaturma- ja ammattitautitilasto 2002. Tapaturmavakuutuslaitosten liitto.
- Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana. Työntekijät talouden ristiaallokossa. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1990-1997. Työterveyslaitos ja Työsuojeluhallinto 1999.
- Ylöstalo, Pekka. Työolobarometri 2003. Työministeriö 2004.

LIITE 1. Vuoden 2003 työolotutkimukseen vastanneet toimialoittain

Toimiala	N	Sukupuoli		Ikä		Työnantajatyyppi			Määräik. työsuhde %	Vuoro-työssä %
		miehiä %	naisia %	15-44-v. %	45-64-v. %	valtio %	kunta %	yksityinen %		
Alkutuotanto	60	70	30	43	57	13	18	68	21	12
Elintarviketeollisuus	71	55	45	66	34	0	0	100	11	44
Puu- ja paperiteollisuus	212	68	32	47	53	0	0	100	7	45
Metalliteollisuus	150	89	11	51	49	0	0	100	3	34
Koneiden ja laitteiden valmistus	113	83	17	57	43	0	0	100	6	20
Elektroniikkateollisuus	121	61	39	76	24	0	1	99	6	14
Muu teollisuus	162	64	36	62	38	0	1	99	7	33
Rakentaminen	216	95	5	58	42	1	4	95	14	4
Kauppa	472	46	54	67	33	0	1	99	8	29
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	113	23	77	74	26	0	10	90	13	59
Liikenne	271	67	33	59	41	4	3	93	7	39
Rahoitustoiminta	98	18	82	55	45	2	0	98	7	5
Kiinteistöpalvelut	61	56	44	52	48	2	29	69	8	2
Vuokraus-, tutk.- ja liike-el. palv.	392	52	48	58	42	15	9	76	11	8
Julkinen hallinto	244	42	58	42	58	63	35	2	17	17
Koulutus	395	35	65	52	48	16	72	12	29	2
Terveystenhoito ja sosiaalipalv.	713	9	91	49	51	0	83	17	24	41
Muut palvelut	198	44	56	54	46	3	21	76	24	18
Yhteensä N	4062	1910	2152	2272	1790	309	1095	2652	594	1002
Yhteensä %	100	47	53	56	44	8	27	65	15	25

LIITE 2. Vuoden 2003 työolotutkimukseen vastanneet työsuojelupiireittäin.

Työsuojelupiiri	N	Työnantajatyyppi			Määräaik. työsuhte %	Vuoro- työssä %
		valtio %	kunta %	yksityinen %		
Hämeen työsuojelupiiri	662	4	27	69	10	27
Itä-Suomen työsuojelupiiri	317	8	34	58	22	32
Kaakkois-Suomen työsuojelupiiri	383	7	30	63	14	30
Keski-Suomen työsuojelupiiri	209	10	29	61	16	28
Pohjois-Suomen työsuojelupiiri	473	9	31	60	22	27
Turun ja Porin työsuojelupiiri	566	5	26	69	12	25
Uudenmaan työsuojelupiiri	1139	11	20	68	12	19
Vaasan työsuojelupiiri	313	4	34	62	20	24
Yhteensä N	4062	309	1095	2652	594	1002
Yhteensä %	100	8	27	65	15	25

LIITE 3. Vuoden 2003 työlötutkimukseen vastanneiden työsuojeleupireittäin ja toimialoitain.

TYÖSUOJELUPIIRIEN TOIMIALARAKENNE (V. 2003 AINEISTO)

	Työsuojeleupiirit										Yhteensä
	Uudenmaan tsp	Turun ja Porin tsp	Hämeen tsp	Kaakkois-Suomen tsp	Itä-Suomen tsp	Keskisuomen tsp	Vaasan tsp	Pohjois-Suomen tsp	Yhteensä		
Aikutuotanto	n 5%	6 1,1%	5 ,8%	9 2,3%	10 3,2%	5 2,4%	5 1,6%	14 3,0%	60 1,5%		
Eliintarviketeollisuus	n 1,3%	15 2,7%	14 2,1%	5 1,3%	7 2,2%	3 1,4%	6 1,9%	6 1,3%	71 1,7%		
Puu- ja paperiteollisuus	n 2,8%	32 3,5%	40 6,0%	43 11,2%	18 5,7%	24 11,5%	15 4,8%	20 4,2%	212 5,2%		
Metalliteollisuus	n 1,8%	20 6,7%	29 4,4%	16 4,2%	6 1,9%	11 5,3%	17 5,4%	13 2,7%	150 3,7%		
Koneiden ja laitteiden valmistus	n 1,1%	12 5,1%	26 3,9%	13 3,4%	9 2,8%	7 3,3%	12 3,8%	5 1,1%	113 2,8%		
Elektroniikkateollisuus	n 3,4%	39 4,2%	18 2,7%	0 ,0%	4 1,3%	2 1,0%	8 2,6%	26 5,5%	121 3,0%		
Muu teollisuus	n 2,4%	27 5,5%	51 7,7%	8 2,1%	13 4,1%	4 1,9%	21 6,7%	7 1,5%	162 4,0%		
Rakentaminen	n 4,4%	50 5,3%	40 6,0%	20 5,2%	25 7,9%	15 7,2%	15 4,8%	21 4,4%	216 5,3%		
Kauppa	n 15,2%	173 9,5%	70 10,6%	38 9,9%	34 10,7%	18 8,6%	29 9,3%	56 11,8%	472 11,6%		
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	n 3,2%	37 2,1%	19 2,9%	8 2,1%	11 3,5%	6 2,9%	8 2,6%	12 2,5%	113 2,8%		
Liikenne	n 8,5%	97 8,8%	30 4,5%	32 8,4%	9 2,8%	3 1,4%	16 5,1%	34 7,2%	271 6,7%		
Rahoitustoiminta	n 4,7%	53 2,5%	11 1,7%	0 ,0%	7 2,2%	2 1,0%	4 1,3%	7 1,5%	98 2,4%		
Kiinteistöpalvelut	n 1,9%	22 1,2%	7 1,1%	7 1,8%	3 ,9%	3 1,4%	4 1,3%	8 1,7%	61 1,5%		
Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut	n 13,6%	155 8,0%	61 9,2%	27 7,0%	30 9,5%	15 7,2%	14 4,5%	45 9,5%	392 9,7%		
Julkisen hallinto	n 7,2%	82 5,5%	27 4,1%	31 8,1%	14 4,4%	14 6,7%	14 4,5%	31 6,6%	244 6,0%		
Koulutus	n 8,3%	95 9,0%	60 9,1%	36 9,4%	34 10,7%	21 10,0%	38 12,1%	60 12,7%	395 9,7%		
Terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut	n 13,2%	150 16,6%	125 18,9%	75 19,6%	65 20,5%	45 21,5%	74 23,6%	85 18,0%	713 17,6%		
Muut palvelut	n 6,5%	74 2,7%	29 4,4%	15 3,9%	18 5,7%	11 5,3%	13 4,2%	23 4,9%	198 4,9%		
Yhteensä	n 100,0%	1139 100,0%	662 100,0%	383 100,0%	317 100,0%	209 100,0%	313 100,0%	473 100,0%	4062 100,0%		

LIITE 4. Työolotutkimukseen vastanneiden ikäkeskiarvot ja keskihajonnat toimialoittain vuosina 1997 ja 2003.

Toimialojen ikäkeskiarvot ja keskihajonnat (v. 2003 aineisto)

Ikä	Toimialat 2003	N	Keskiarvo	Keskihajonta
	Alkutuotanto	60	43,10	12,606
	Elintarviketeollisuus	71	37,52	11,884
	Puu- ja paperiteollisuus	212	43,25	11,157
	Metalliteollisuus	150	42,36	11,159
	Koneiden ja laitteiden valmistus	113	40,74	11,441
	Elektroniikkateollisuus	121	38,06	9,534
	Muu teollisuus	162	41,26	11,105
	Rakentaminen	216	41,73	11,374
	Kauppa	472	37,86	11,928
	Majoitus- ja ravitsemistoiminta	113	35,07	12,585
	Liikenne	271	41,44	10,962
	Rahoitustoiminta	98	42,68	10,835
	Kiinteistöpalvelut	61	44,02	10,864
	Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palvelut	392	40,70	11,465
	Julkinen hallinto	244	45,01	10,735
	Koulutus	395	43,64	10,864
	Terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut	713	43,51	10,321
	Muut palvelut	198	41,78	12,006
	Yhteensä	4062	41,63	11,381

Toimialojen ikäkeskiarvot ja keskihajonnat (v. 1997 aineisto)

Ikä	Toimialat 1997	N	Keskiarvo	Keskihajonta
	Alkutuotanto	49	37,61	9,958
	Elintarviketeollisuus	72	37,99	10,179
	Puu- ja paperiteollisuus	147	40,89	10,236
	Metalliteollisuus	105	40,02	9,964
	Koneiden ja laitteiden valmistus	96	40,44	9,543
	Elektroniikkateollisuus	101	36,13	9,663
	Muu teollisuus	132	40,49	10,129
	Rakentaminen	174	39,09	10,627
	Kauppa	312	37,62	11,076
	Majoitus- ja ravitsemistoiminta	84	33,49	11,190
	Liikenne	249	39,36	10,296
	Rahoitustoiminta	76	43,55	8,862
	Kiinteistöpalvelut	49	41,47	11,908
	Vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämänpalvelut	194	37,15	10,885
	Julkinen hallinto	188	41,59	9,204
	Koulutus	271	40,99	10,375
	Terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut	493	41,88	9,640
	Muut palvelut	140	39,22	12,102
	Yhteensä	2932	39,71	10,496

- 2005: 1 Mielenterveyden häiriöt työkyvyttömyyseläkkeen syynä - ajatuksia ehkäisystä, hoidosta ja kuntoutuksesta.
ISBN 952-00-1593-0
ISBN 952-00-1678-3 (PDF)
- 2 Anna-Liisa Salminen, Pirjo-Liisa Kotiranta. Eletään hyvää elämää. Itse. Kansallinen ITSE-hanke apuvälineosaamista ja –palveluja kehittämässä.
ISBN 952-00-1611-2 (nid.)
ISBN 952-00-1612-0 (PDF)
- 3 Asko Ranta. Selvitys maahanmuuttajien mielenterveyspalvelujen tarpeesta ja saatavuudesta. (Julkaistaan ainoastaan verkossa www.stm.fi)
ISBN 952-00-1666-X (nid.)
ISBN 952-00-1667-8 (PDF)
- 4 Erkki Paara. Vammaispalvelujen järjestäminen ja osaaminen. Selvitys vammaislakien yhdistämisestä.
ISBN 952-00-1636-8 (nid.)
ISBN 952-00-1637-6 (PDF)
- 5 Työsuojelustrategian seurantaraportti 2004.
ISBN 952-00-1699-6 (nid.)
ISBN 952-00-1700-3 (PDF)
- 6 Helena Piirainen et al. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutus ja käyttö vuonna 2003.
ISBN 952-00-1701-1 (nid.)
ISBN 952-00-1702-X (PDF)
- 7 Petri Virtanen, Jarkko Tonttila. Palvelujärjestelmä toimivaksi. Seutukunnallisten kehittämishankkeiden ja terveydenhuollon palvelujärjestelmän kehittämiskokeilujen arviointi.
ISBN 952-00-1707-0 (nid.)
ISBN 952-00-1708-9 (PDF)
- 8 Asko Suikkanen, Ritva Linnakangas, Minna Harjajärvi, Maria Martin. Kokeilusta KIPINÄÄ. Keski-ikäisten pitkäaikaistyöttömien kuntoutuskokeilun arviointi.
ISBN 952-00-1722-4 (nid.)
ISBN 952-00-1723-2 (PDF)
- 9 Hanna Jurvansuu, Pekka Huuhtanen. Työolojen kehitys työsuojeluhallinnon painoalueilla 1997-2003.
ISBN 952-00-1719-4 (nid.)
ISBN 952-00-1726-7 (PDF)

