

Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportti

TUOTTAVA, TULOKSELLINEN JA LAADUKAS TYÖSUOJELUVALVONTA VUONNA 2015

Loppuraportti 27.2.2009

Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportti
Tuottava, tuloksellinen ja laadukas työsuojeluvalvonta vuonna 2015
Loppuraportti 27.2.2009

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:14
ISBN 978-952-00-2796-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2797-1 (PDF)

ISSN 1236-2115 (painettu)
ISSN 1797-9897 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN: 978-952-00-2797-1
<http://urn.fi/URN:ISBN: 978-952-00-2797-1>

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö
Ulkoasu: AT-Julkaisutoimisto Oy
Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2008

KUVAILULEHTI

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö	Julkaisun päivämäärä 27.2.2009
Tekijät Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmä Pj, Leo Suoma, STM Sihteerit Jussi Murto, STM ja Tarja Nupponen, STM	Julkaisun laji Raportti Toimeksiantaja Sosiaali- ja terveysministeriö HARE-numero ja toimeksiantamisen päivämäärä 14.7.2008, STM076:00/2008

Julkaisun nimi
Tuottava, tuloksellinen ja laadukas työsuojeluvalvonta 2015.
Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportti.

Tiivistelmä

Työsuojeluhallinto on omalta osaltaan vaikuttamassa hallitusohjelman keskeisten tavoitteiden, työssä jatkamisen ja työurien pidentämisen, toteuttamiseen. Työsuojeluhallinnolle osoitetut uudet tehtävät korostavat harmaan talouden torjuntaa ja kaksien työmarkkinoiden syntymisen ehkäisemistä. Työelämän kiihtyvä muutos ja työurien jatkamispyrkimykset asettavat lisää haasteita valvontatyölle.

Sosiaali- ja terveysministeriön asettama työsuojeluhallinnon resurssityöryhmä selvitti työsuojeluvalvonnan tehostamista sekä työsuojelupiirien muuttuneiden ja uusien tehtävien edellyttämien toimintamuotojen kehittämistä ottaen huomioon myös valtionhallinnon tuottavuustoimenpiteiden vaikutukset. Työryhmän lähtökohtana on, että työsuojelun piirihallinto on mukana tuottavuusohjelmassa, mutta resurssien mahdollinen vähentäminen on tehtävä tarkoituksenmukaisesti siten, että työsuojelupiirien tehokkaan ja tuloksellisen toiminnan edellytykset säilyvät.

Työryhmän mukaan vaikuttava työsuojeluvalvonta vuonna 2015 edellyttää riittäviä resursseja, vaikuttavuusperusteista strategiaa ja sen toteuttamista sekä työsuojelutoimijoiden yhteistyötä. Valvonta kohdistetaan sellaisille työpaikoille, joiden työoloissa on ongelmia ja joissa valvonnalla saadaan eniten vaikuttavuutta. Kansainvälisten sopimusten mukaisesti työsuojeluhallinto on riippumaton toimiessaan työsuojeluviranomaisena.

Työryhmä ehdottaa raportissaan toimenpiteitä työsuojeluvalvonnan vaikuttavuuden lisäämiseksi, valvonnan toteutuksen kehittämiseksi, vaikuttavuusperusteisen valvontastrategian ja -taktiikan toteuttamiseksi sekä henkilöstön osaamisen varmistamisen ja ammattitaidon ylläpitämiseksi.

Asiasanat

työelämä, työolot, työsuojelu, valvonta

Bibliografiset tiedot Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:14 ISBN 978-952-00-2796-4 (nid.), 978-952-00-2797-1 (PDF) ISSN 1236-2115 (painettu), 1797-9897 (verkkójulkaisu) URN:ISBN:978-952-00-2797-1 http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2797-1	Muut tiedot www.stm.fi/julkaisut Kokonaissivumäärä 99 Hinta 16 €	Kieli suomi Luottamuksellisuus Julkinen
Jakaja Yliopistopainon kirjamyynti, http://kirjakauppa.yliopistopaino.fi/ books@yliopistopaino.fi 00014 HELSINGIN YLIOPISTO Puhelin (09) 7010 2363 tai 7010 2366 Fax (09) 7010 2374	Kustantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet	Utgivningsdatum 27.2.2009
Författare Arbetsgruppen för arbetarskyddsförvaltningens resurser	Typ av publikation Rapport
Ordf., Leo Suomaa, SHM	Uppdragsgivare Social- och hälsovårdsministeriet
Sekreterarna Jussi Murto, SHM och Tarja Nupponen, SHM	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet 14.7.2008, STM076:00/2008

Publikationens titel

En produktiv, resultatrik och högklassig tillsyn av arbetarskyddet 2015.

Rapport av arbetsgruppen för arbetarskyddsförvaltningens resurser.

Referat

Arbetarskyddsförvaltningen medverkar för sin del till att regeringsprogrammets centrala mål uppfylls, att människorna orkar fortsätta i arbetet och får längre arbetskarriärer. De nya uppgifter som arbetarskyddsförvaltningen har fått betonar bekämpningen av grå ekonomi och förhindrandet av att det uppstår två arbetsmarknader. Den allt snabbare förändringen av arbetslivet och strävan efter att förlänga arbetskarriärerna ställer ytterligare utmaningar för tillsynsarbetet.

Arbetsgruppen för arbetarskyddsförvaltningens resurser, som social- och hälsovårdsministeriet har tillsatt, har utrett hur man kan effektivisera tillsynen över arbetarskyddet och utveckla de verksamhetsformer som arbetarskyddsdistriktens förändrade och nya uppgifter förutsätter, och hur påverkningarna av statsförvaltningens effektiviseringsåtgärder samtidigt kan tas hänsyn till. Arbetsgruppen har som utgångspunkt att arbetarskyddets distriktsförvaltning medverkar i effektiviseringsprogrammet, men en eventuell minskning av resurserna ska genomföras ändamålsenligt, så att förutsättningarna för arbetarskyddsdistriktens effektiva och resultatrika verksamhet bevaras.

En effektiv tillsyn över arbetarskyddet år 2015 förutsätter enligt arbetsgruppen att man har tillräckliga resurser, har en strategi som betonar effektiviteten och genomför strategin samt att arbetarskyddets olika parter samarbetar. Tillsynen riktas på sådana arbetsplatser där det finns problem med förhållandena i arbetet och där tillsynen ger de bästa resultaten. Enligt internationella avtal är arbetarskyddsförvaltningen oberoende när den sköter sina uppgifter som en arbetarskyddsmyndighet.

I sin rapport föreslår arbetsgruppen åtgärder för att förbättra arbetarskyddstillsynens effektivitet, utveckla genomförandet av tillsynen, genomföra en sådan tillsynsstrategi och -taktik som betonar effektiviteten, samt för att säkerställa och upprätthålla personalens kompetens.

Nyckelord

arbetarskydd, arbetsliv, förhållandena i arbete, tillsyn

Bibliografiska data Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2009:14 ISBN 978-952-00-2796-4 (inh.), 978-952-00-2797-1 (PDF) ISSN 1236-2115 (print), 1797-9897 (online) URN:ISBN 978-952-00-2797-1 http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2797-1	Ovriga uppgifter www.stm.fi/svenka	
	Sidoantal 99	Språk Finska
	Pris 16 €	Sekretessgrad Offentlig
Distribution och försäljning Universitetstryckeriets bokförsäljning http://kirjakauppa.yliopistopaino.fi/ books@yliopistopaino.fi PB 4 (Berggatan 3 A) FI-00014 HELSINGFORS UNIVERSITET Tfn (09) 7010 2363 eller 7010 2366 Fax (09) 7010 2374	Förlag Social- och hälsovårdsministeriet	

DOCUMENTATION PAGE

Publisher Ministry of Social Affairs and Health, Finland	Date 27.2.2009
Authors Working group on the resources of occupational safety and health administration Chair: Leo Suomaa, Ministry of Social Affairs and Health Secretaries: Jussi Murto, Ministry of Social Affairs and Health, and Tarja Nupponen, Ministry of Social Affairs and Health	Type of publication Report Commissioned by Ministry of Social Affairs and Health Date of appointing the organ 14.7.2008, STM076:00/2008
Title of publication Productive, successful and high quality occupational safety and health enforcement 2015. The report of the working group on the resources of occupational safety and health administration.	
Summary Occupational safety and health administration contributes to pursuing the central objectives of the Government Programme, which are to improve coping with work and to extend careers. New duties assigned for the OSH administration focus on the control of grey economy and the prevention of emergence of two labour markets. The more and more rapid changes in the working life and the striving for extension of careers pose extra challenges to the enforcement work. The working group on the resources of OSH administration, set up by the Ministry of Social Affairs and Health, examined the intensification of OSH enforcement and the development of operations models of the OSH Inspectorates required by the changed and new duties. The consequences of the measures improving productivity of the state administration were also taken into account. The starting point for the working group is that the OSH district administration is included in the Productivity Programme, but the possible reductions in the resources have to be carried out appropriately so that the prerequisites for effective and successful actions of the OSH Inspectorates are preserved. According to the working group, effective OSH enforcement in 2015 requires sufficient resources, a strategy emphasising effectiveness and the implementation of the strategy, as well as cooperation between the actors in the field of occupational safety and health. Enforcement is targeted at such workplaces where problems relating to working conditions exist and where the enforcement has the most effectiveness. In accordance with the international treaties, the OSH administration is independent when acting as an OSH authority. In its report, the working group suggests measures for enhancing the effectiveness of the OSH enforcement, for developing the implementation of the enforcement, for implementing the enforcement strategy and tactics emphasising effectiveness, and for guaranteeing the expertise of the personnel and for maintaining their professional skills.	
Key words Occupational safety and health, enforcement, working life, working conditions	
Bibliographic data Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2009:14 ISBN 978-952-00-2796-4 (pb), 978-952-00-2797-1 (PDF) ISSN 2136-2115 (print), 1797-9897 (online) URN:ISBN:978-952-00-2797-1 http://urn.fi/URN:978-952-00-2797-1	Other information www.stm.fi/ Number of pages 99 Price 16 € Language Finnish Publicity Public
Distribution and sales Helsinki University Print Bookstore http://kirjakauppa.yliopistopaino.fi/ books@yliopistopaino.fi P.O. Box 4 (Vuorikatu 3 A) FI-00014 HELSINKI UNIVERSITY, FINLAND Tel +358 9 7010 2363 or 7010 2366 Fax +358 9 7010 2374	Financier Ministry of Social Affairs and Health

Sosiaali- ja terveysministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 14.7.2008 työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän. Työryhmän määräaika oli 31.12.2009, mutta sitä jatkettiin ministeriön päätöksellä 27.2.2009 saakka.

Työryhmän puheenjohtajana on toiminut osastopäällikkö Leo Suomaa (1.1.2009 alkaen osastopäällikkö, 31.12.2008 saakka johtaja) sosiaali- ja terveysministeriöstä. Työryhmän jäseninä ovat toimineet apulaisjohtaja Marja Erkkilä Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies Paula Ilveskivi Akavasta, työympäristöasiantuntija Erkki Auvinen Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:sta, asiantuntija Jyrki Hollmén Elinkeinoelämän keskusliitto EK:sta, työmarkkina-asiamies Markku Roiha Kunnallisesta työmarkkinailaitoksesta, osaamiskeskuksen johtaja Hannu Anttonen Työterveyslaitokselta, hallitusneuvos Raila Kangasperko työ- ja elinkeinoministeriöstä, piiripäällikkö Kaarina Myyri-Partanen Uudenmaan työsuojelupiiristä, valvontajohtaja Markku Marjamäki sosiaali- ja terveysministeriöstä ja finanssisihtööri Carolina Sierimo sosiaali- ja terveysministeriöstä. Työryhmän sihteerinä ovat toimineet ylitarkastaja Jussi Murto ja ylitarkastaja Tarja Nupponen sosiaali- ja terveysministeriöstä. Työryhmä kokoontui 19 kertaa.

Toimeksiannon mukaisesti työryhmän tehtävänä oli

- selvittää työsuojelun piirihallinnon nykytila ja edellisen työsuojelupiirien resurssityöryhmän (muistio 2001:26) tehtyjen ehdotusten toteutuminen
- tehdä ehdotus työsuojeluhallinnon voimavarojen tarkoituksenmukaisesta suuntaamisesta ja määrällisestä tarpeesta ottaen huomioon työsuojeluviranomaisten valvottavaksi säädetyt uudet lait ja muut säännökset, työsuojelun painoalueet ja valtionhallinnon tuottavuustoimenpiteet ja
- selvittää hallinnollisia ja toiminnallisia mahdollisuuksia lisätä työsuojeluvalvonnan vaikuttavuutta esimerkiksi työsuojeluviranomaisten uusilla yhteistyömuodoilla työsuojelun yhteistoimintaelinten, työterveyshuollon ja muiden asiantuntijapalveluiden sekä asiantuntijalaitosten kanssa.

Työryhmän tuli toimeksiantonsa mukaisesti valmistella syyskuun 2008 loppuun mennessä kannanotto perusteluineen valtion tuottavuusohjelmaan 2012–2015. Yksimielinen kannanotto luovutettiin ministeriölle 30.9.2008.

Työryhmä ehdottaa raportissaan toimenpiteitä työsuojeluvalvonnan vaikuttavuuden lisäämiseksi, valvonnan toteutuksen kehittämiseksi, vaikuttavuusperusteisen valvontastrategian ja -taktiikan toteuttamiseksi sekä henkilöstön osaamisen varmistamisen ja ammattitaidon ylläpitämiseksi.

Saatuaan työnsä päätökseen työryhmä luovuttaa yksimielisen raportin kunnioittavasti sosiaali- ja terveysministeriölle.

Helsingissä 27 päivänä helmikuuta 2009

Leo Suomaa

Markku Marjamäki

Carolina Sierimo

Raila Kangasperko

Kaarina Myyri-Partanen

Hannu Anttonen

Jyrki Hollmén

Markku Roiha

Marja Erkkilä

Erkki Auvinen

Paula Ilveskivi

Jussi Murto

Tarja Nupponen

Sisällys

1.	Johdanto	13
2.	Nykytilanteen kuvaus	14
2.1	Yleistä	14
2.2	Työsuojelupiirien henkilöstömäärä ja -rakenne	14
2.3	Henkilöstön osaaminen	17
2.4	Työsuojelupiirien määräraahakehitys.....	17
2.5	Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto	19
2.6	Valvontakentän nykytilanne	20
2.6.1	Työtapaturmat	20
2.6.2	Ammattitaudit.....	23
2.6.3	Sairauspoissaolot.....	24
2.6.4	Yritysrakenne.....	24
2.6.5	Työvoiman käyttötavat muutoksessa	26
2.6.6	Työelämän laatu.....	27
2.7	Työsuojeluosaaminen	28
2.8	Työsuojeluhallinnon toiminta	29
2.8.1	Tavoitteet	29
2.8.2	Tehtävät.....	29
2.8.3	Toimenpiteet	31
2.8.4	Hankkeistaminen.....	33
2.8.5	Valvontamenetelmien kehittäminen	34
2.9	Työsuojeluhallinnon vaikutuskanavat työpaikkojen työsuojelutyöhön	35
3.	Valvontakentän muutosten ennakkointia.....	39
3.1	Työelämän muutos	39
3.2	Työolojen muutos.....	40
3.3	Yritysrakenteen muutos.....	41
3.4	Teknologian ja elinkeinorakenteen muutos	42
3.5	Työsuojeluvalvonnan uudet tehtävät	42
4.	Työsuojeluhallinnon alueellinen organisaatio.....	44
5.	Työsuojelun piirihallinnon voimavarat.....	45
5.1	Henkilöstövoimavarat.....	45
5.2	Osaaminen ja asiantuntemus	46
5.3	Määrärahat	47

6.	Yhteistyö ja verkostoituminen	48
6.1	Yhteistyön lähtökohdat	48
6.2	Työmarkkina- ja viranomaisyhteistyö.....	48
6.3	Asiantuntijalaitokset työsuojeluhallinnon toiminnan tukena.....	49
6.4	Työterveyshuolto työpaikkojen toiminnan tukena	49
6.5	Työpaikat.....	49
6.6	Alueellisten toimijoiden roolin vahvistaminen	49
7.	Valvontastrategia, - taktiikka ja -operaatiot	51
7.1	Valvontastrategia	51
7.2	Valvontakohteiden valinta	51
7.3	Valvontamenetelmät	52
8.	Työsuojeluvalvonta 2015.....	53
9.	Resurssiryhmän toimenpide-ehdotukset.....	56
I	Työsuojeluvalvonnan vaikuttavuus	57
II	Työsuojeluvalvonnan kehittäminen	60
III	Työsuojelutoimijoiden yhteistyö.....	64
IV	Vaikuttavuusperusteinen strategia ja taktiikka	66
V	Osaamisen varmistaminen ja ammattitaidon ylläpitäminen	67
10.	Työryhmän ehdotusten toteutumisen seuranta.....	68
	LIITTEET	71

I. Johdanto

Työsuojelu on lakisääteistä toimintaa, jolla järjestetään työympäristö työntekijälle turvallisiksi ja terveellisiksi. Hyvä työympäristö syntyy monen eri tekijän yhteisvaikutuksesta. Vastuu työoloista on työnantajalla.

Osana sosiaali- ja terveysministeriön hallinnon alaa työsuojeluhallinnon keskeisenä tavoitteena on työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen, työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisy sekä työelämän pelisääntöjen valvonta. Työsuojeluhallinnon muodostavat sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto ja työsuojelupiirit. Työsuojeluosasto huolehtii työsuojelun alueellisesta ohjauksesta ja valvonnasta, valmistelee ja kehittää työsuojelun lainsäädäntöä sekä työsuojelupolitiikkaa ja huolehtii kansainvälisestä yhteistyöstä työsuojelun alalla. Työsuojeluosasto hoitaa myös sosiaali- ja terveysministeriölle työsuojeluviranomaisena määrätty tehtävät.

Työsuojelun alueellista ohjausta ja valvonnan toteuttamista varten Suomi on jaettu valtioneuvoston asetuksella 8 työsuojelupiiriin, joissa vuonna 2008 työskenteli yhteensä 498 henkilöä. Paikallisena työsuojeluviranomaisena toimii työsuojelupiirin työsuojelutoimisto. Työsuojelupiirien työsuojelutoimistot ovat itsenäisiä viranomaisia. Työsuojelupiirit valvovat alueellaan sijaitsevien työpaikkojen työolojen terveyttä ja turvallisuutta valvomalla työsuojelulainsäädännön noudattamista.

Työsuojeluosaston ja työsuojelupiirien lisäksi työsuojelua edistävät monet eri tahot keskus- ja aluetasolla. Kiinteä yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa ja kolmikantainen asioiden valmistelu ovat keskeisiä toimintaperiaatteita työsuojelussa. Työmarkkinaosapuolten lisäksi työsuojelun alueelle toimii useita asiantuntija- ja tutkimuslaitoksia.

Työsuojelutoiminnan tulee vastata yhteiskunnan ja työelämän muuttuviin haasteisiin. Työsuojelua kehitetään jatkuvasti lainsäädäntöä ja toimintatapoja parantamalla. Kehittämisyhteistyö tehdään yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

Sosiaali- ja terveysministeriön 15.2.2001 vuosien 2001–2002 tulopoliittiseen kokonaisratkaisun mukaisesti asettama kolmikantainen työsuojelupiirien resurssityöryhmä (resurssityöryhmä I) selvitti työsuojelun piirihallinnon resurssien nykytilaa, niiden tarkoituksenmukaista suuntaamista sekä niiden määrällistä tarvetta ottaen huomioon työsuojelupiirien painopistealueet ja uudet tehtävät, sekä piirien hallinnollisia järjestelyjä ja työnjakoa sekä uusien toimintamallien kehittämistä.

Työryhmä esitti yksimielisessä loppuraportissaan 30.11.2001 yhteensä 9 eri toimenpidekokonaisuutta. Ehdotukset käsittelivät työsuojelupiirien henkilöstön osaamisen ja asiantuntemuksen vahvistamista sekä työsuojelupiirien toiminnan kehittämistä ja piirihallinnon organisointia. Näiden toimenpide-ehdotusten toteutuminen on arvioitu liitteessä I.

2. Nykytilanteen kuvaus

2.1 Yleistä

Yhteiskunnan ja työelämän muutokset heijastuvat työsuojeluhallinnon toimintaan. Yhä monimuotoisemmaksi muuttuva työelämä asettaa haasteita valvontatoiminnalle. Uudet tehtävät ja niiden edellyttämät resurssilisäykset sekä olemassa olevan henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen vastaamaan työelämän muutoksia näkyvät työsuojeluhallinnon toiminnan muuttumisena. Luvussa 2 on kuvattu työsuojeluhallinnon sekä valvontakentän muutoksia vuoteen 2008 saakka siltä osin kuin tilastotietoja on ollut käytettävissä.

2.2 Työsuojelupiirien henkilöstömäärä ja -rakenne

Työsuojelupiirien henkilöstömäärä on kasvanut vuosina 2003–2007. Kasvu selittyy uusilla tehtävillä, joita työsuojelupiireille on osoitettu. Vuosien 2003–2007 talousarvioissa osoitettiin voimavaroja työsuojelupiirien toiminnan ja henkilöstörakenteen kehittämiseen edellisen resurssityöryhmän (Työsuojelupiirien resurssiryhmän muistio, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2001:26) ehdotusten mukaisesti. Vuoden 2005 talousarviossa eduskunta osoitti määrärahat 12 uuden tarkastajan palkkaamiseksi uusien lakien (mm. yhdenvertaisuuslaki ja ulkomaalaislaki) tuomiin valvontatehtäviin. Vuoden 2007 talousarvio mahdollisti 12 uuden tarkastajan palkkaamiseen tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain valvontatehtäviin (tilaajavastuulaki).

Tarkasteltaessa työsuojelupiirien henkilöstöä lukumäärän mukaan on työsuojelupiireissä työskentelevien henkilöiden lukumäärä kasvanut vuoteen 2008 saakka. Määräaikaisten henkilöiden osuus on noussut lähinnä pitkien virkavapauksien (perhevapaat ja sairauslomat sekä esimerkiksi Turun ja Porin työsuojelupiiriin ylläpitämän työsuojelun valtakunnallisen palvelupuhelimen) takia palkattujen sijaisten johdosta. Vuonna 2007 työsuojelupiirien palveluksessa olevan henkilöstön määrä oli vuoden lopussa yhteensä 498 henkilöä. Henkilöstön lukumäärä lisääntyi edellisvuoteen verrattuna 2,0 prosenttia, mutta vuonna 2008 henkilöstön kokonaislukumäärä pysyi samana kuin vuonna 2007. Henkilöstön lukumäärä on eri asia kuin organisaatiossa olevien virkojen lukumäärä. Yhdessä virassa voi olla useampi henkilö saman vuoden aikana tai virka voi olla täyttämättä.

TAULUKKO 1.

TYÖSUOJELUPIIRIEN HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRIÄ VUOSINA 2003–2008

(Tilanne laskettu kunkin vuoden lopun 31.12.200x mukaan)

Vuosi	Vakinaiset			Määräaikaiset			Harjoittelijat			Yhteensä		
	lkm	%-muutos	%-osuus	lkm	%-muutos	%-osuus	lkm	%-muutos	%-osuus	lkm	%-muutos	%-osuus
2003	442		93,1	33		6,9			0,0	475		100,0
2004	442	0,0	93,8	29	-12,1	6,2			0,0	471	-0,8	100,0
2005*	465	5,2	94,5	26	-10,3	5,3	1		0,2	492	4,5	100,0
2006	455	-2,2	93,2	32	23,1	6,6	1	0,0	0,2	488	-0,8	100,0
2007**	468	2,9	94,0	30	-6,3	6,0		-100,0	0,0	498	2,0	100,0
2008***	472	0,9	94,8	26	-13,3	5,2				498	0,0	100,0

*12 virkaa mm. yhdenvertaisuuslain ja ulkomaalaislainvalvontaan

** 12 virkaa tilaajavastuulain valvontaan

*** Ennakkotieto

Lähde: Työsuojelupiirien palvelukeskus

Valtionhallinnossa keskeisenä henkilötunnuslukuna käytetään nykyisin henkilötyövuotta¹. Henkilöstön lukumäärän kasvu näkyy myös käytettävissä olevien henkilötyövuosien määrässä. Henkilötyövuosien määrä kasvoi vuodesta 2006 vuoteen 2007 0,8 prosenttia. Vuonna 2007 henkilötyövuosien määrä oli 449. Vuoden 2008 ennakkotiedon mukaan käytettävissä olevat henkilötyövuodet vähenivät hiukan edelliseen vuoteen verrattuna. Vähennystä selittävät osa-aikaeläkkeet ja virakavapaudet.

TAULUKKO 2.

HENKILÖTYÖVUOSIEN MÄÄRÄN KEHITYS

Vuosi	Henkilötyövuosien lukumäärä	%-muutos	Uudet virat
2003	434		
2004	425	-2,0	
2005	442	4,0	12
2006	445	0,6	
2007	449	0,8	12
2008*	448	-0,2	

* Ennakkotieto

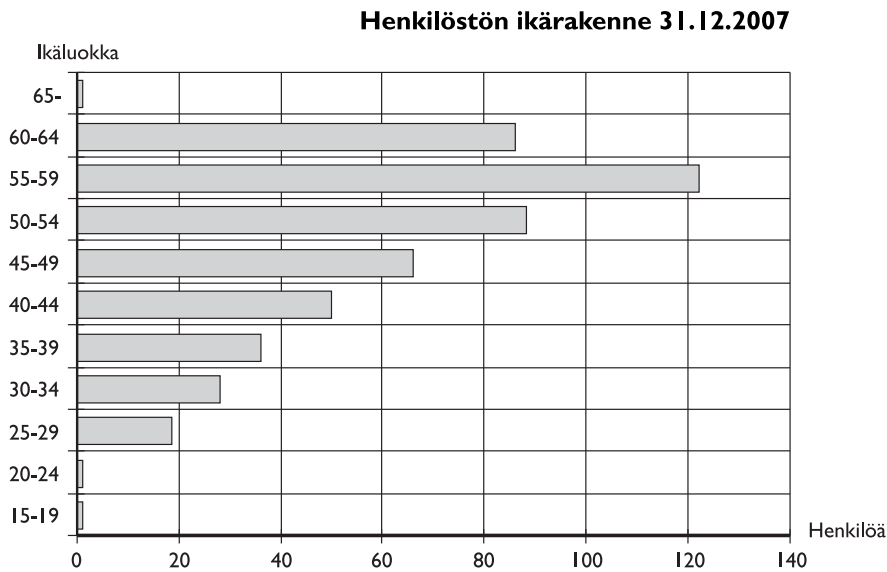
Lähde: Työsuojelupiirien palvelukeskus

Työsuojelupiirien henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2007 lopussa 50,1 vuotta. Henkilöstön vaihtuvuus tulee olemaan merkittävää seuraavien vuosien aikana. Vaihtuvuus muodostuu ennen kaikkea eläköitymisestä. Koko piirihallinnossa eläkeiän (laskettu 64 vuoden mukaan) saavuttaa 77 henkilöä ajanjaksolla 2008–2011. Vuosina 2012–2015 vastaava luku on 104 henkilöä.

¹ Henkilötyövuosilla kuvataan organisaation käytettävissä olevaa työpanosta vuositasona. Koko vuoden kokoaikaisena työskentelevän henkilön työpanos on yksi henkilötyövuosi. Osa-aikaisesti työskentelevien työpanos muutetaan kertoimien avulla kokoaikaisiksi. Laskentaperusteena käytetään henkilön palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärää kalenteripäivinä. Näin saadut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. (Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmä, Valtion työmarkkinailaitos, Helsinki 2001)

KUVA 1.

TYÖSUOJELUN PIIRIHALLINNON HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE 2007.



Lähde: Henkilöstötilinpäätös 2007

Eläköitymisestä aiheutuvaa vaihtuvuutta piireittäin on arvioitu liitetaulukossa 2. Eläköityminen piireissä jakaantuu eri vuosille. Esimerkiksi Turun ja Porin työsuojelupiireissä huippu eläkeiän saavuttavien osalta on vuonna 2010. Hämeen työsuojelupiirissä vastaava huippu on taas vuosina 2012–2013. Eläköitymiseen ja muusta syystä aiheutuvaan vaihtuvuuteen varautuminen edellyttää piireiltä pitkän aikavälin henkilöstösuunnittelua.

Työsuojelupiirien henkilöstöstä naisten osuus kasvoi edelleen vuonna 2007 edellisvuoteen verrattuna ja oli vuoden lopussa 45 prosenttia. Tarkastajista miesten osuus on 65 prosenttia. Sen sijaan tukitehtäviä työsuojelupiireissä hoitavat edelleen lähes pelkästään naiset, miesten osuus kasvoi vain hiukan edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2007 johtotason tehtävissä toimi 15 henkilöä, joista naisia oli 5.

TAULUKKO 3.

TYÖSUOJELUPIIRIN HENKILÖSTÖ HENKILÖSTÖRYHMITÄIN VUOSINA 2007 JA 2008

Henkilöstöryhmä	2007	2008
Johto	15	14
Keskijohto	28	28
Tarkastus- ja valvontahenkilöstö	358	357
Tukihenkilöstö	97	99
Yhteensä	498	498

Lähde: Työsuojelupiirien palvelukeskus

Odotettavissa olevan työvoimapulan hallitsemiseksi valtionhallinnossa on pyritty ns. tuottavuusohjelman kautta vähentämään henkilöresursseja. Vuosille 2008–2011 kohdentuvia henkilövähenyksiä työsuojelun piirihallinnon osalta toteutuu 5 henkilötyövuotta. Tuotta-

vuusohjelmassa vuosille 2012–2015 työsuojelun piirihallinto on laskelmissa mukana, mutta resurssien mahdollinen vähentäminen on tehtävä siten, että työsuojelupiirien tehokkaan ja tuloksellisen toiminnan edellytykset säilyvät. Tästä asiasta resurssityöryhmä on esittänyt kolmikantaisesti valmistellun yksimielisen kannanoton 30.9.2008. (Liite 3)

2.3 Henkilöstön osaaminen

Työsuojeluhallinto itse kouluttaa tarkastajat valvontatehtäviin ja toteuttaa hallinnon henkilöstökoulutusta. Täydennys- ja ajankohtaiskoulutus järjestetään hyvin pitkälle hallinnon omin voimin. Työterveyslaitos osallistuu jossain määrin asiantuntijatiedon tuottajana työsuojeluhallinnon koulutuksen toteutukseen tuottamalla koulutusaineistoa ja pitämällä asiantuntijaluentoja.

Työsuojelupiirien henkilöstön koulutustaso on noussut jatkuvasti uusien rekrytointien myötä. Koulutustasoa kuvataan yleisesti Tilastokeskuksen laatimalla koulutustasoindeksillä (liite 4), joka kertoo, minkä koulutusasteen suorittaneita on eniten henkilöstöstä. Vuonna 2007 koulutustasoindeksi oli työsuojelun piirihallinnossa 5,2. Tämä tarkoittaa sitä, että eniten henkilöstöllä oli alimpaan korkea-asteeseen kuuluvia tutkintoja. Miehillä koulutustasoindeksi oli 5,2 ja naisilla 5,1. Tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä kasvoi 0,6 % vuodesta 2006 ja oli vuonna 2007 89 %. Vuonna 2008 luku oli jo yli 90 %. Tutkintolat ovat myös monipuolistuneet. Edelleen on eniten teknillisen alan tutkinnon suorittaneita, mutta oikeustieteellisen, yhteiskunnallisen ja sosiaali- ja terveydenhuoltoalan tutkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut koko ajan (liite 5).

Piirihallinnon henkilöstön osaamista ja asiantuntemusta on syvennetty erityisesti valvonnan painoalueilla. Runkosopimuskaudella 2008–2011 paino-alueita ovat työn aiheuttama kuormitus, tapaturmien torjunta, kemikaaliriskit ja työelämän pelisääntöjen valvonta. Koulutuksen kattavuus on ollut hyvä. Esimerkiksi vuonna 2007 henkilöstöstä 98,2 prosenttia osallistui henkilöstökoulutukseen.

Uusien työsuojelutarkastajien koulutusta on uudistettu merkittävästi. Tavoitteena oli saada sama orientaatio kaikille uusille tarkastajille tehokkaasti ja keskitetysti kouluttamalla. Työsuojeluosasto ja työsuojelupiirit ovat suunnitelleet kurssin sisällön yhteistyössä tukemaan piirien omaa perehdytystä. Tarkastajakurssin suorittaminen on kytketty kiinteästi rekrytointiin. Tarkastajien rekrytointi tapahtuu nykyisin kaksi kertaa vuodessa ja tavoitteena on, että uudet tarkastajat pääsevät koulutukseen 2 viikon - 2 kuukauden kuluessa työn aloittamisesta. Uusimuotoinen tarkastajakurssi toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2008. Tarkastajakurssille on mahdollista hakeutua myös kauemmin hallinnossa olleiden tarkastajien päivittämään tietojään.

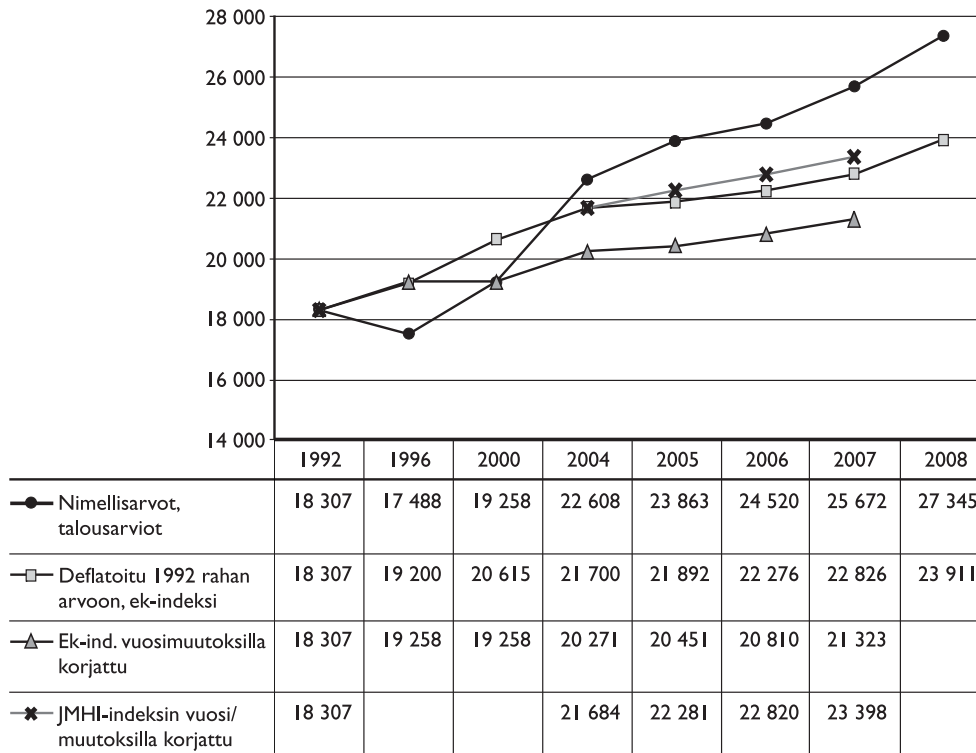
2.4 Työsuojelupiirien määrärahakehitys

Työsuojelupiirien resurssiryhmän muistiossa (2001:26) todettiin, että piirien voimavarojen kehitys oli erityisesti 1990-luvun alkuvuosina jäänyt selvästi jälkeen yleisen kustannustason noususta. Vuosina 1994–1996 määrärahat vähentyivät jopa nimelliseltä arvoltaan. Voimavarojen kehitys on ollut 2000-luvulla tyydyttävää ja vuoden 2003 jälkeen voimavarojen

kasvu on jo ylittänyt elinkustannusindeksin (nyk. kuluttajahintaindeksin) ja julkisten menojen hintaindeksin (JMHI-indeksi) vuosimuutokset. Ylitys selittyy eduskunnan myöntämällä resursseilla uusien tehtävien hoitamiseksi.

KUVA 2.

TYÖSUOJELUPIIRIEN MÄÄRÄRAHOJEN KEHITYS 1992–2008 (1 000 EUROA)



Lähde: Työsuojeluosasto, Sosiaali- ja terveysministeriö

Keskeiset muutokset voimavaroissa

Vuosien 2003–2006 talousarvioissa osoitettiin voimavaroja työsuojelupiirien toiminnan ja henkilöstörakenteen kehittämiseen edellisen resurssityöryhmän ehdotusten mukaisesti.

Vuoden 2005 talousarvioon eduskunta lisäsi 600 000 euroa (12 htv) uusien lakien (mm. yhdenvertaisuuslaki ja ulkomaalaislaki) tuomiin uusiin valvontatehtäviin.

Vuoden 2007 talousarviossa osoitettiin 700 000 euroa (12 htv) tilaajavastuulain uusista valvontatehtävistä johtuviin henkilöstön palkkaus- ja muihin menoihin.

Vuoden 2008 talousarviossa työsuojelupiirien momentille tehtiin valtion tuottavuusohjelman johdosta 5 henkilötyövuotta vastaava vähennys eli -150 000 euroa.

Vuoden 2008 alusta siirrettiin ministeriön työsuojeluosastolta piirihallinnon koulutukseen liittyviä tehtäviä varten 2 henkilötyövuotta piirien palvelukeskukseen, lisääntyneitä kemikaalivalvonnan (ml. REACH) tehtäviä varten Hämeen työsuojelupiirille 1 henkilötyövuosi ja määräaikaisten työsuhteiden valvontaan liittyviä tehtäviä varten Uudenmaan työsuojelupiirille 1 henkilötyövuosi. Vastaavat määrärahat, yhteensä n. 234 000 euroa, on siirretty ko. piirien toimintamäärärahoihin.

Työsuojelupiirien siirryttyä uuteen palkkausjärjestelmään v. 2006–2008 palkantarkistusten edellyttämät määrärahat on lisätty sopimusten mukaisesti talousarviomäärärahoihin.

Työsuojelun tiedonhallinnan järjestelmän, Valtimon, kehittämistä varten on vuoden 2009 talousarviossa siirretty VM:n momentilta hankkeeseen 500 000 euroa. Hanke jatkuu vuoteen 2012 saakka.

Työsuojelupiirien kehittämistoimintaan varatut määrärahat, reaaliarvoltaan noin 150 000 euroa, on siirretty vuoden 2009 talousarviossa piirien yhteiselle käyttömomentille. Näin piirit pystyvät joustavammin käyttämään määrärahaa esimerkiksi valvontamenetelmien kehittämiseen.

Työsuojelupiirien voimavaratilanne on 2000-luvulla kehittynyt varsin tyydyttävästi, koska työsuojelupiireille annettuihin uusiin valvontatehtäviin on osoitettu tarpeelliset lisävoimavarat ja työsuojelupiirien tuottavuuden kehittämiseen on myös voitu osoittaa kehittämismäärärahoja. Aluehallintouudistuksen toteuttamisen yhteydessä on kuitenkin syytä varmistaa, että voimavarojen hallinta ja kehittäminen pysyvät edelleen työsuojelusta vastaavan ministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön, samoin kuin aluetasolla työsuojelun vastuualueen ohjauksessa.

2.5 Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto

Työsuojeluosaston tehtävinä ovat työsuojeluvalvonnan ohjaus, kansallisen työsuojelupolitiikan johtaminen, työsuojelulainsäädännön valmistelu, työsuojelun piirihallinnon ja hallinnonalan virastojen ja laitosten tulosohtaus ja voimavarojen suuntaaminen, alan tutkimus- ja kehittämistoiminnan johtaminen ja koordinointi sekä kansainvälinen yhteistyö ja sen koordinointi.

Työsuojeluosaston henkilöstövoimavarat ovat vähentyneet vuodesta 2006 seitsemällä henkilötyövuodella virkasiirtojen ja virkojen lakkauttamisen johdosta. Vuoden 2008 alusta siirrettiin ministeriön työsuojeluosastolta piirihallinnon koulutukseen liittyviä tehtäviä varten 2 henkilötyövuotta piirien palvelukeskukseen. Osastolta siirrettiin määrärahoja lisääntyneitä kemikaalivalvonnan (ml. REACH) tehtäviä varten Hämeen työsuojelupiirille yhden henkilötyövuoden verran ja määräaikaisten työsuhteiden valvontaan liittyviä tehtäviä varten Uudenmaan työsuojelupiirille yhden henkilötyövuoden verran. Myös lupa-asioiden ja muiden tehtävien hoitoa ilman resurssisiirtoja on siirretty piirihallintoon ja muille viranomaisille (mm. entinen STTV, Sosiaali- ja terveydenhuollon lupa- ja valvontavirasto Valvira vuoden 2009 alusta) viime vuosien aikana.

Vuonna 2008 työsuojeluosastolla oli 81 virkaa ja henkilötyövuosia käytettävissä 73. Henkilötyövuodet jakautuivat seuraavasti: johto ja esimiestehtävät 9, esittelijä- ja asiantuntijatehtävät 42 ja tukitehtävät 22. Tällaisia tukitehtäviä ovat sihteeritehtävät ja osaston Tampereen toimipisteessä esimerkiksi virastomestarien ja kielenkääntäjien tehtävät.

Osastolla toimii neljä tulosyksikköä: säädösyksikkö, valvontayksikkö, toimintapolitiikkayksikkö ja palvelu- ja tukiyksikkö. Valvontayksikkö valmistelee työsuojeluvalvonnan tulostavoitteet ja ohjaa työsuojelun piirihallinnon toimintaa sekä käsittelee tuotevalvontaan

liittyvät viranomaispäätökset. Toimintapolitiikkayksikkö käsittelee työsuojelun strategioita ja toiminnan linjauksia ja koordinoi työsuojelualan kehittämishankkeita ja ohjelmia. Säädosyksikkö valmistelee työsuojelua koskevat lait ja muut säädökset sekä ohjeistaa ja seuraa säädösten toimeenpanoa. Säädosyksikössä toimii myös työehtosopimusten yleissitovuutta koskevia päätöksiä valmisteleva ryhmä. Palvelu- ja tukiyksikkö käsittelee talousarviota sekä toiminta- ja taloussuunnittelua ja vastaa henkilöstöhallinnosta sekä henkilöstön kehittämisestä.

Työsuojeluosasto on laatinut vuoden 2006 lopulla suunnitelman osaston tehtävien ja toiminnan kehittämisestä vuosina 2006–2011. Lähtökohtana olivat toimintaympäristössä ja omassa toiminnassa tapahtuvat muutokset. Suunnitelmaa päivitetään jatkuvasti. Esimerkiksi koko ministeriön toiminnallisten linjausten valmistumisen jälkeen tarkistetaan mahdollinen osaston hallinnollisen rakenteen muutostarve. Osaston toimintaa on kehitetty tiimimäiseen työskentelyyn, siltä osin kuin se on ollut mahdollista. Valtion tuottavuusohjelmaan 2008–2011 liittyvistä henkilöstövähennyksistä kohdistuu 9–10 henkilötyövuotta työsuojeluosastolle.

2.6 Valvontakentän nykytilanne

2.6.1 Työtaturmat

Määrätietoinen työsuojelutyö on vähentänyt työtaturmia ja ammattitauteja 20 viime vuoden aikana. Kaikkien korvattujen työvahinkojen kokonaismäärä laski vuodesta 2001 vuoteen 2004, minkä jälkeen alkoi nouseva trendi. Tämä selviää Tapaturmavakuutuslaitosten liiton (TVL) tilastoimista työoloja kuvaavista tunnusluvuista. Seuraavassa taulukossa on esitetty vuosien 2001–2007 tunnuslukuja.

TAULUKKO 4.

TYÖOLOJA KUVAAVIEN TUNNUSLUKUIEN KEHITYSVUOSINA 2001–2007

	2001	2003	2004	2005	2006	2007
Korvatut työtaturmat ja ammattitaudit, 1 000 kpl	122	118	118	134	139	141
Korvatut työpaikkataturmat milj. työtuntia kohden, kaikki toimialat	30	29	28	32	33	33
— rakentaminen	82	74	73	84	86	83
— teollisuus	43	41	39	43	43	43
— kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	38	39	41	44	42	39
Työpaikalla ja työliikenteessä sattuneet kuolemat	44	41	43	51	47	46
Työmatkakuolemat (työmatkalla asunnosta työhön tai päinvastoin)	42	22	20	31	16	23
Korvatut ammattitaudit	5 053	4 952	5 410	5 363	4 789	4 730

Lähde: Tapaturmavakuutuslaitosten liitto

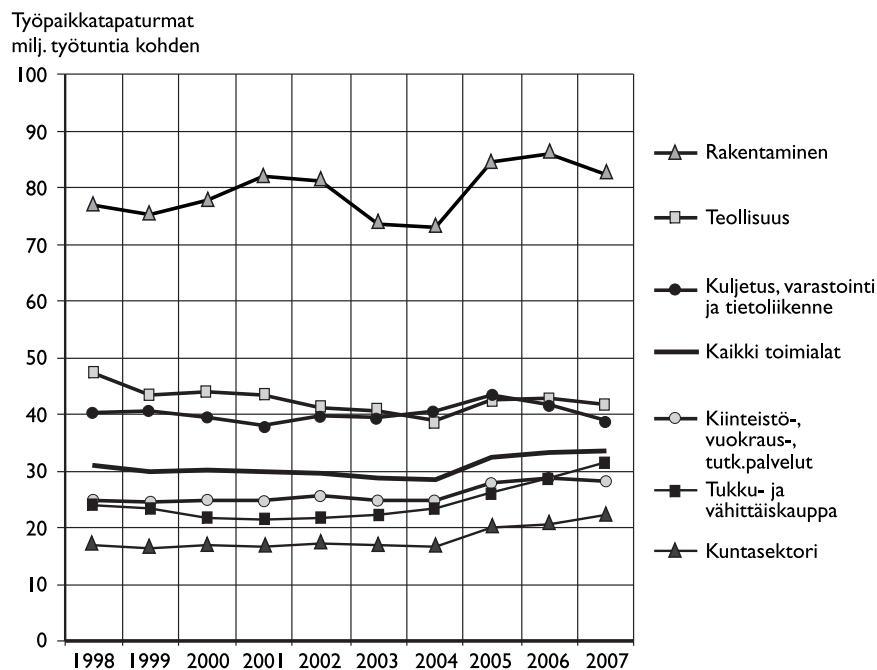
Viime vuosina tapaturmataajuudet ovat nousseet erityisesti rakentamisessa, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluissa sekä kuntasektorilla. Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluiden tapaturmataajuuden kasvun yhdeksi syyksi on esitetty vaarallisten työtehtävi-

en siirtymistä muilta toimialoilta alihankinnan piiriin. Muita tapaturmien määrän nousuun vaikuttavia tekijöitä ovat mm. noususuhdanne ja siitä aiheutuva kiireen lisääntyminen. Kiire lisää ylitöitä ja epäsäännöllisiä työaikoja sekä työstressiä ja työn kuormittavuutta. Se osaltaan vaikuttaa perehdyttämiseen, työn suunnitteluun ja turvatoimenpiteiden toteuttamiseen käytetyn ajan vähenemiseen. 2000-luvun alun noususuhdanteen myötä työllisyys parantui, mikä on saattanut vaikuttaa saatavissa olevan työvoiman ammatilliseen pätevyyteen, erityisesti vahvassa kasvussa olleilla aloilla, kuten rakentamisessa.

Kuvassa 3 on esitetty tapaturmataajuuksien kehitys päätoimialoilla. Tapaturmavakuutusten täyskustannusuudistuksen vuoksi taajuudet eivät ole suoraan vertailukelpoisia ennen ja jälkeen vuoden 2005. Työtapaturmien määrä on yli kymmenen vuoden myönteisen kehityksen jälkeen kääntynyt kasvuun vuosina 2005 ja 2006. Muutosta selittää osittain työtapaturmavakuutustoiminnassa tapahtunut täyskustannusuudistus (ns. TÄKY-muutos). Muutokset julkisen sektorin hoitotoimenpiteiden laskutuskäytännössä ovat tuoneet vakuutuslaitosten korvattaviksi uusia tapauksia, jotka aiemmin ovat jääneet ilmoittamatta vakuutusyhtiöille. Täky-muutoksen vaikutus selittää kuitenkin määrän kasvusta vain osan. Kokonaistasolla uudistus lisää yhteenlaskettuja vahinkolukumääriä sattumisvuonna 2005 noin 7–8 % verrattuna sattumisvuoteen 2004.

KUVA 3.

TAPATURMATAAJUUDET PÄÄTOIMIALOILLA



*Täky-uudistuksen vuoksi luvut eivät ole suoraan verrattavissa

Lähde: (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2008)

Työpaikkakulttuuriin on ilmaantunut viime vuosina uusia tapaturmia lisääviä piirteitä. Työtapaturmissa yhtenä selittävä tekijänä on esitetty työ- ja turvallisuuskulttuuria. Erityisesti monikansallisten yritysten kokemusten mukaan eri maiden turvallisuuskulttuurit eroavat toisistaan. Varsinaista näyttöä siitä, että Suomessa olisi suurempi riskinottokult-

tuuri verrattuna muihin maihin, ei ole tutkittu riittävästi. Kuitenkin esimerkiksi yhteisten työpaikkojen työturvallisuutta selvittäneen tutkimuksen mukaan kuolemaan johtaneissa työtapaturmissa menehtyneen työntekijän omasta toiminnasta aiheutuneiden tapaturmatekijöiden osuus oli yli 20 prosenttia. Tapaturmia sattuu paljon myös kokeneille työntekijöille, enemmän kuin kolme neljästä kuolemaan johtaneesta tapaturmasta sattuu ammatissaan kokeneelle työntekijälle. (Yhteisten työpaikkojen työturvallisuus, TOT-raporttien analyysi, Tampere 2007). Tarkempaa analyysiä valvonnan kehittämiseksi vaatisivat esim. monikulttuurisuuden lisääntyminen työelämässä, riskinotto työssä ja turvallisuusohjeiden sivuuttaminen.

Tilastouudistusten vaikutukset ovat vähäisemmät, jos tarkastellaan vakavimpia työtapaturmia. Tällaiset tapaturmat on ilmoitettu korvausten takia jo aikaisemminkin vakuutuslaitoksille. Kuolemaan johtaneiden työpaikkatapaturmien määrässä on tapahtunut suhteellisen pieniä vaihteluita vuosina 2001–2007 (taulukko 4). Huippu oli vuonna 2005, jolloin kuolemaan johtaneita työtapaturmia tapahtui 51 kappaletta. Kuolemaan johtaneiden työtapaturmien määrään vaikuttavat merkittävästi satunnaiset tekijät kuten sääolosuhteet ja suuronnettomuudet, joiden yhteydessä voi menehtyä useampi henkilö samanaikaisesti.

Vaikka työtapaturmien määrä on keskimäärin noussut, ovat esimerkiksi työpaikkojen ja työsuojeluhallinnon sekä asiantuntijalaitosten yhteistyöfoorumissa (Nolla tapaturmaa-foorumi, <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Palvelut/Lisatietoa+palveluista/Tyoturvallisuus/Nolla+tapaturmaa/default.htm>) mukana olleilla yrityksillä tapaturmat keskimäärin selkeästi vähentyneet. Tämä osoittaa monipuolisen yhteistyön vaikuttavuutta. Myös eri toimialoilla toteutetuissa yhteistyöhankkeissa on saatu samansuuntaisia tuloksia.

Tapaturmien yhteydestä yrityskokoon ei ole tällä hetkellä saatavissa tilastotietoa. Työterveyslaitoksen kyselytutkimus vuodelta 2006 osoittaa sen, että tapaturmien sattumisista ilmoitetaan pientyöpaikoilla aiempaa useammin. Ero tapaturmien ilmoittamisessa on selkeä pientyöpaikkojen ja suurempien työpaikkojen välillä.

TAULUKKO 5.

TYÖTAPATURMAT YRITYSKOON MUKAAN VUONNA 2006

Yrityskoon yhteys työtapaturmiin Työ ja Terveys -tutkimusten mukaan (n=3122)					
Koko organisaation henkilömäärä	Työ ja Terveys -tutkimusvuosi				(vastanneista)
	1997	2000	2003	2006	
	%	%	%	%	
1	9	7	15	17	
2-9	12	12	13	17	
10-49	9	12	12	14	
50-249	12	8	8	9	
250-999	9	6	10	12	
1000-	9	10	10	11	
en osaa sanoa		11	11	19	

Kysymys:
Onko sinulle viimeisten 12 kuukauden aikana sattunut tapaturmaa työssä tai matkalla kotoa työpaikalle tai takaisin?

Lähde: Työ ja terveys Suomessa 2006, Työterveyslaitos, Helsinki 2007.

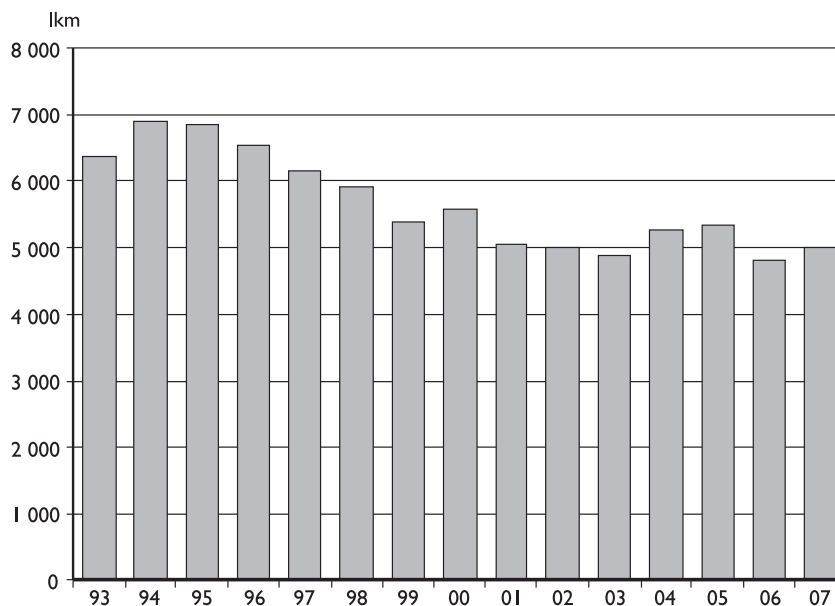
Vuonna 2006 työpaikkatapaturmat liittyivät yleisimmin henkilön liikkumiseen (31,5 %), esineiden käsittelemiseen (20,6 %), taakan käsivoimin siirtämiseen (16,0 %), käsikäyttöisillä työkaluilla työskentelemiseen (15,4 %) tai koneen käyttämiseen (5,3 %). TVL:n tilastojen mukaan liikkumisen osuus on kasvanut koko ajan. Vuonna 2003 osuus oli 8,7 % pienempi kuin vuonna 2006. Yleisin vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneen työpaikkatapaturman vahingoittumistapa on iskeytyminen kiinteää pintaa tai liikkumatonta aiheuttajaa vasten putoamisen, kaatumisen tms. poikkeaman johdosta. (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2009)

2.6.2 Ammattitaudit

Tapaturmavakuutuslaitosten liiton tilastojen mukaan vähintään neljän päivän poissaoloon johtaneiden ammattitautien ja -tauti epäilyjen osuus on laskenut 23,7 % vuodesta 1996 vuoteen 2006. Ns. Täky-uudistuksen vaikutus ei selitä tätä muutosta, sillä osuus laski jo vuosien 1996–2004 välisenä aikana, nousten hieman jälleen vuonna 2005. Vuonna 2006 korvatuista ammattitaudeista ja epäilyistä yli puolet eli 52,1 % oli kemiallisten altistustekijöiden aiheuttamia, fyysikaalinen tekijä aiheutti 42,3 % ja biologinen tekijä 5,6 %. Yli kolmannes, 36,1 %, kaikista vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneista ammattitaudeista ja -tauti epäilyistä vuonna 2006 oli jännetupentulehduksia tai olkaluun sivunastan tulehduksia. Vuoden 2007 lukujen osalta näyttäisi kuitenkin ammattitautien ja -epäilyjen osuus olevan lievässä nousussa.

KUVA 4.

PALKANSAAJIEN AMMATTITAUDIT JA AMMATTITAUTIEPÄILYTV. 1993–2007



Lähde: Tapaturmavakuutuslaitosten liitto

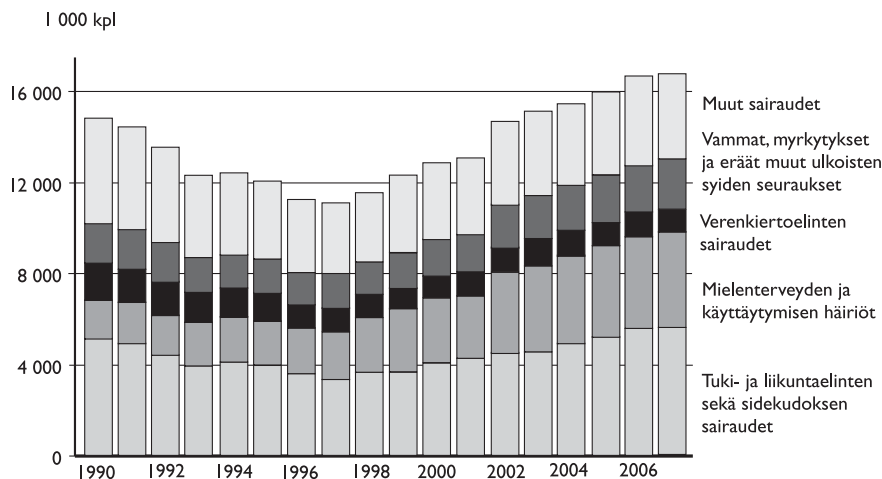
2.6.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen osuus kokonaistyöajasta on viime vuosina lisääntynyt, mutta muutos on maltillista. Selvitysten mukaan naisilla on poissaoloja enemmän kuin miehillä. Poissaolojen osuus on noin 4 % kokonaistyöajasta. (Työstä poistumisen ja sairauspoissaolojen eroja Suomessa ja Ruotsissa, Eläkevakuutuksen keskustelualoitteita 2007:3) Kelan tilastojen mukaan vuonna 2008 korvattiin noin 16 miljoonan euron verran sairauspoissaoloja. (Kelan tilastollinen vuosikirja 2007)

Korvattujen sairauspäivärahopäivien määrällä mitattuna suurimpia ongelmia ovat tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (kuva 5). Tästä voidaan selkeästi havaita henkisistä tekijöistä huolehtimisen merkityksen nousevan perinteisen työsuojelun rinnalle. Työssä jatkamiseen ja jaksamiseen liittyvät ongelmat nousevat erityisesti esiin toimihenkilövaltaisilla työpaikoilla.

KUVA 5.

VUOSINA 1990–2007 KORVATUT SAIRAUSPÄIVÄRAHAPÄIVÄT SAIRAUSPÄÄRYHMITÄIN



Lähde: Kela 2008

2.6.4 Yritysrakenne

Vuonna 2006 Suomessa toimivista yrityksistä pieniä oli 98,8 %. Alle 5 henkilöä työllisti 86,1 %, 5-9 henkilöä 7,1 % ja 10-49 henkilöä 5,6 % yrityksistä. Keskiuuria, 50-249 henkilöä työllistäviä, oli 1 % yrityksistä ja suuria, yli 250 henkilöä työllistäviä, ainoastaan 0,2 % yrityksistä. Suuret yritykset työllistivät kuitenkin 38,1 % työvoimasta. (Tilastokeskus 2008c) Pk-sektorin merkitys työllistäjänä on selkeässä kasvussa. Yrityksistä runsaat 92 000 on liikkeenharjoittajayrityksiä, jotka työllistävät pääasiassa vain itse yrityksen omistajan. Yritysten keskimääräinen elinikä on Tilastokeskuksen tietojen mukaan 7 vuotta (Yritysrekisterin vuositilasto 2007, Tilastokeskus).

Taulukossa 5 on luokiteltu yritysten lukumäärä henkilöstön määrän mukaan vuonna 2004.

TAULUKKO 5.

YRITYSTEN LUKUMÄÄRÄ HENKILÖSTÖN MÄÄRÄN MUKAAN VUONNA 2004.

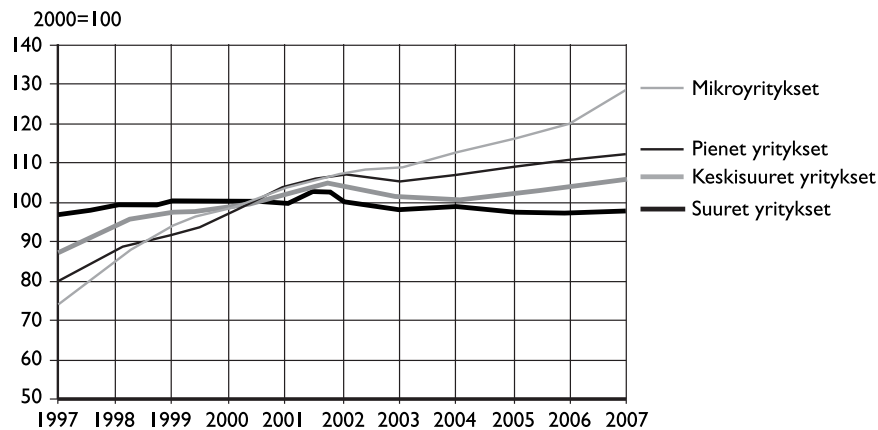
Henkilöstön määrä	Yritysten lukumäärä v. 2004
100-249	840
99-30	3 500
20-29	2 800
5-19	25 000
1-4	199 500

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö

Kuvassa 6 on esitetty kokonaishenkilöstömäärän muutoksia eri kokoisissa yrityksissä. Vuosi 2000 on vertailuvuosi. Käyrät eivät siis kuvaa työntekijämäärien suhdetta eri kokoisissa organisaatioissa, vaan niiden kehitystä.

KUVA 6.

ERI KOKOISTEN YRITYSTEN HENKILÖSTÖMÄÄRIEN KEHITYS



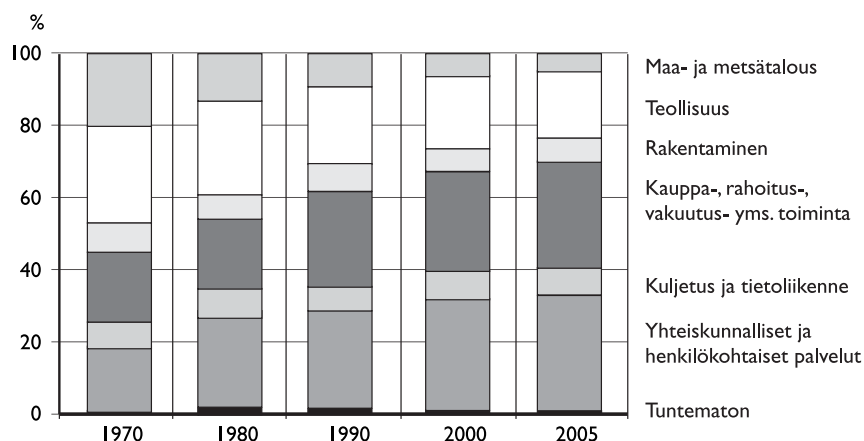
Lähde: Tilastokeskus 2008b

Pk-sektorin lisäksi merkitystään työllistäjänä kasvattavat monikansalliset yritykset. Vuonna 2006 ulkomaiset tytäryhtiöt työllistivät 16 % Suomen työvoimasta. Tämä on noin 10 %-yksikköä enemmän kuin vuonna 1996. (Tilastokeskus 2008e)

Merkittävimpiä työllistäjiä vuonna 2005 olivat palveluala (32,6 % työllisistä), kauppa (29,7 %) ja teollisuus (18,8 %). Kuvasta 7 nähdään eri toimialojen työllistämien henkilöiden osuudet. Palveluiden ja kaupan merkittävyys työllistäjänä on selkeässä kasvussa, kun perinteisten työllistäjien, teollisuuden sekä maa- ja metsätalouden, osuus puolestaan laskee.

KUVA 7.

AMMATISSA TOIMIVA VÄESTÖ TOIMIALOITTAIN



Lähde: Tilastokeskus 2008c

2.6.5 Työvoiman käyttötavat muutoksessa

Tuotteiden ja palvelujen valmistaminen just in time -periaatteella heijastelee työvoiman käyttötapoihin, kuten määräaikaisten sopimusten ja osa-aikatyön käyttöön. Vuonna 2007 määräaikaista oli 348 000 henkilöä (16 % palkansaajista ja heistä naisia noin 2/3) ja osa-aikaisia 292 000 henkilöä (13,4 % palkansaajista ja heistä naisia noin 2/3). Määräaikaisten sopimusten yleisyyteen saattavat vaikuttaa osaltaan myös lisääntyneet palkansaajien oikeudet ja muut järjestelyt erilaisiin vapaisiin, kuten perhevapaat, opintovapaa ja vuorotteluvapaa. (Työllisyyskertomus vuodelta 2007, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 12/ 2008, Helsinki)

Työelämän rakenteellista muutosta kuvaa vuokratyövoiman lisääntynyt käyttö. Taloudellisen kilpailun kiristyminen näkyy toisaalla siinä, että yritykset keskittyvät ydinosaamiinsa ja ostavat tukipalvelut ulkopuolisilta yrityksiltä. Verkostotalous osaltaan vaikuttaa työvoiman käyttötapoihin siten, että vakituiset työntekijät kuuluvat ydintyövoimaan. Tämän ryhmän ulkopuolelle jäävät epätyyppisissä työsuhteissa olevat vuokratyöntekijät ja toimeksiantosuhteessa työtä tekevät. Vuokratyövoimaa käytti vuonna 2006 noin 18 000 yritystä ja julkisyhteisöä ja vuokratyöntekijöitä oli noin 101 000 henkilöä (4,1 % työllisistä). Vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt selvästi. 2000-luvun alussa se oli n. 2,1 prosenttia työllisistä. Eniten vuokratyövoimaa käytetään rakennusalaalla, hotelli- ja ravintola-alalla sekä teollisuudessa. Julkisella sektorilla työvoiman vuokraus on yleistynyt mm. terveydenhuollossa. Henkilöstöpalveluyritysten työllistävä vaikutus on viidessä vuodessa kasvanut 75 %. Luvuissa ei ole mukana toisista maista lähetetyt työntekijät, joiden määrä on myös kasvanut 2000-luvulla. Työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan vuonna 2007 vuokratyövoimaa käytti noin 19 000 yritystä ja julkisyhteisöä. Vuonna 2007 vuokratyöntekijöitä oli noin 86 000.

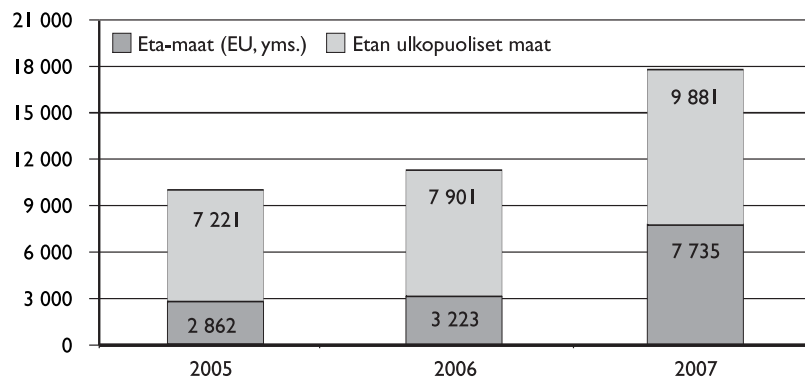
Työvoimaa tarvitaan myös Suomen rajojen ulkopuolelta. Ulkomaiden kansalaisten osuus työikäisestä väestöstä on kolmisen prosenttia. Selkeästi suurimmat ammattiryhmät ovat ravintola-, siivous- ja rakennusalaalta. Tämän lisäksi ulkomaalaisten työskentely lähetettyinä

työntekijöinä on kasvanut voimakkaasti erityisesti teknologiateollisuudessa. Rakennusalan selvitysten mukaan alan työvoimasta on jo 20–30 % ulkomaalaisia. Viranomaisyhteistyön kehittämisprojektin (VIRKE) teettämän selvityksen mukaan rakennusalan ulkomaisen työvoiman määrä on vuonna 2007 lisääntynyt noin 50 %:lla vuoteen 2006 verrattuna (Pekka Lith: Rakennusala muuttuvassa maailmassa 2008. Muistio ulkomaisesta työpanoksesta Suomessa ja yritystoimintaan liittyvistä pelisäännöistä. Helsinki 15.11.2008)

Kuvassa 8 on esitetty Eta-maista ja Etan ulkopuolisista maista Suomeen tulleiden työntekijöiden määrä vuosina 2005–2007.

KUVA 8.

ULKOMAALAISET TYÖNTEKIJÄT LÄHTÖALUEITTAIN SUOMESSA 2005–2007
(V. 2007 ARVIO)



Lähde: Tilastokeskus 2008d

2.6.6 Työelämän laatu

Työ- ja elinkeinoministeriössä vuosittain tehtävän työolobarometrin mukaan vuonna 2008 palkansaajien työelämän laadulle antama kouluarvosana oli 8,01. Se on parempi kuin vuosi sitten. Teollisuudessa ja valtiolla työskentelevien työelämän laatu on heikentynyt vuoden aikana. Kunnissa ja palvelusektorilla suunta on puolestaan ollut myönteinen. Kaikilla sektoreilla lähitulevaisuutta koskevat odotukset ovat muuttuneet aikaisempaa pessimistisemmiksi. Teollisuudessa etenkin lisääntynyt epävarmuus työpaikan säilymisestä heikentää arvosanaa. Vuonna 2008 henkilöstöä lisänneitä työpaikkoja oli kuitenkin edelleen enemmän kuin henkilöstöä vähentäneitä. Vakinaisten työntekijöiden osuus uusista työntekijöistä on kuitenkin vähentynyt, siirtojen ja osa-aikaisten osuus puolestaan kasvanut.

Vajaa puolet palkansaajista työskentelee työpaikalla, jonka talous ja työolot ovat hyvässä kunnossa. Erinomaisessa kunnossa olevia on harvempi kuin joka kymmenes. Työpaikoilla, jotka ovat huonossa kunnossa sekä taloudeltaan että työoloiltaan, työskentelee noin 5 % palkansaajista.

Sen sijaan työelämän laadun muutosodotukset ovat kokonaisuutena arvioiden edellisiä vuosia kielteisempiä. Teollisuudessa tasapuolisuuden ja työn kannustavuuden arvioidaan vähenevän. Samoin johtamistapojen ja tavoitteista tietojen saamisen muutosten suuntaa pidetään huonona. Palkansaajista 57 %:a piti työtään henkisesti rasittavana ja 35 %:a fyysi-

sesti rasittavana. Entistä useampi yli 54-vuotiaista (87 %) uskoo kuitenkin olevansa työssä vielä kahden vuoden kuluttua. Palkansaajista kaksi viidesosaa katsoo, että heillä on hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen. Työturvallisuuteen ja ammattitaidon kehittämistoimet ovat työpaikan kehittämistoimista yleisimpiä ja ne ovat pitkän aikavälin trendinä selvästi kasvaneet.

Työaikajoukot ovat lisääntyneet. Vuonna 2008 selvällä enemmistöllä (64 %) oli mahdollisuus jonkinlaiseen työaikajouktoon ja suurimmalla osalla oli mahdollisuus käyttää säästöön kertyneitä tunteja ainakin yhden kokonaisen työpäivän verran. Palkansaajien osallistuminen koulutukseen kasvoi vuoden 2008 aikana ja heistä yli puolet osallistui työnantajan maksamaan koulutukseen.

Ristiriidat ovat lisääntyneet teollisuudessa ja valtion työpaikoilla selvästi edellisiin vuosiin verrattuna. Aikaisempien vuosien tapaan ristiriitoja on ollut enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuva syrjintä on lisääntynyt selvästi. Julkisella sektorilla yli 40 % työntekijöistä koki työoverien taholta työpaikkakiusaamista. Kiusaamisen lisäksi joka kolmannella kunnan työpaikalla koettiin kiusaamista ja väkivaltaa. Lähes kaikki väkivalta on tullut asiakkaiden taholta. (Työolobarometrin 2008 ennakkotiedot, Työ- ja elinkeinoministeriö, www.tem.fi, työolobarometrin tiedot perustuvat syyskuun ja lokakuun ensimmäisen viikon aikana tehtyihin 1 214 palkansaajan puhelinhaastatteluihin)

2.7 Työsuojeluosaaminen

Muuttuvan työelämän haasteisiin vastaaminen edellyttää jatkuvaa asiantuntemuksen päivittämistä ja osaamisen kehittämistä työsuojelutoimijoilta. Turvallisten ja terveellisten työtapojen omaksuminen alkaa jo esikoulusta ulottuen tutkintoperusteiseen koulutukseen ja täydennyskoulutukseen saakka. (Pertti Palukka ja Simo Salminen, Tampereen teknillinen yliopisto, turvallisuustekniikan laitos ja Työterveyslaitos, 2003) Kyseisen selvityksen mukaan työturvallisuus on otettu huomioon opetussuunnitelmissa hyvin eri tavalla riippuen koulutusasteesta. Yleisesti ottaen opetussuunnitelmissa, varsinkin ammatillisen peruskoulutuksen osalta, työturvallisuus on otettu huomioon monipuolisesti opetuksen tavoitteissa ja sisällöissä. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen opetussuunnitelmien tavoitteissa ja sisällöissä työturvallisuuden osuutta on selkeytettävä ja täsmennettävä. Tällä on keskeinen merkitys juuri tulevan esimieskunnan työsuojeluosaamisen varmistamiseksi. Työturvallisuuskoulutuksen valtakunnallisessa selvityksessä vuodelta 2003 todettiin sopivan oppimateriaalin ja ajan puute sekä opettajien asenteet ja opetusvalmiudet työturvallisuutta kohtaan olevan suurimmat haasteet työturvallisuuden opetuksen lisäämisessä.

Työsuojeluhallinto on ollut mukana monissa projekteissa tuottamassa materiaalia ja tietoa eri koulutusasteille. Yksi esimerkki on Opetushallituksen peruskouluille ja lukioille suunnatun Turvanetti-hanke (<http://www.edu.fi/teemat/turvallisuus/>), jossa jaetaan turvallisuustietoa oppilaitoksille.

Työpaikoille työsuojelukoulutusta tarjoavat valtion koulutusorganisaatiot ja toimialakohtaiset järjestöt. Perus-, keski- ja täydennyskursseja järjestetään kohdennettuina eri toimialoille. Sen sijaan tutkintoon johtavaa koulutusta on tarjolla vain muutamissa kou-

lutuspaikoissa. Oulun yliopistossa laaditussa selvityksessä työsuojeluosaamisesta ehdotetaan mm. työsuojelutehtävissä toimiville suositusluonteista pätevyysstandardia. (Työsuojeluosaamisen arviointi- ja kehittämismalli, Janne Sinisammal (toim.), Työtieteen hankeraportteja, No. 21, Oulu 2005)

2.8 Työsuojeluhallinnon toiminta

2.8.1 Tavoitteet

Työsuojeluhallinnon toiminnan tavoitteet perustuvat hallitusohjelmaan, sosiaali- ja terveysministeriön linjauksiin ja strategioihin sekä kolmikantaisesti valmisteltuun sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työsuojelustrategiaan. Työsuojeluhallinnon toiminnan tavoitteena on vaikuttamalla työpaikkojen työoloihin pitää yllä työpaikkojen turvallisuutta ja terveyttä ja siten edistää työelämän laatua sekä työikäisen väestön työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa niin, että ennenaikainen työelämästä pois siirtyminen vähenee. Euroopan komission vuonna 2007 hyväksymän ja neuvoston päätöslauselmallaan tukeman työsuojelustrategian 2007–2012 tavoitteena on työtapaturmien vähentäminen 25 % strategiakauden aikana. Valtion talousarvioesityksessä hallitus on asettanut tavoitteeksi vähentää työtapaturmien esiintymistäajuutta ja ammattitautien syntymistä 40 %.

Kansallinen työsuojelustrategia (Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työsuojelustrategia, 1998) korostaa työpaikan oma-aloitteista ja järjestelmällistä toimintaa työsuojelussa. Tämän periaatteen omaksumista on vauhdittanut vuonna 2003 voimaan tullut uusi työturvallisuuslaki.

2.8.2 Tehtävät

Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on työsuojelua koskevien säädösten ja määräysten noudattamisen valvonta. Työsuojelun piirihallinnon toimintaa ja resurssien käyttöä on tehostettu uuden tulosoajausmallin ja siihen liittyvien pitkäaikavälin tavoitteiden avulla. Suurin osa työsuojeluhallinnon resursseista käytetään valvontatehtäviin. Työsuojeluvälvonta voidaan jakaa työolosuhdevalvontaan, työsuhteiden ja muiden työelämän pelisääntöjen valvontaan ja tuotteiden turvallisuuden valvontaan. Työsuojeluvälvontaa tehdään työsuojeluhallinnon aloitteesta (viranomaisaloitteinen valvonta) ja asiakkaan aloitteesta (asiakasaloitteinen valvonta). Työsuojeluvälvonnan kohteita ovat työpaikan työolot ja työsuojelun hallintajärjestelmät. Ensisijaisesti valvotaan säädösten noudattamista. Toisaalta neuvotaan työnantajia ja pyritään edistämään työpaikan työsuojelun hallintaa. Valvonnan keinot vaihtelevat motivoinnista ja neuvonnasta pakkokeinojen käyttöön. (Valvontaohje, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto, Tampere 2008)

Viranomaisaloitteista valvontaa tehdään ministeriön kanssa sovitun runkosopimuksen ja työsuojelupiirin oman toiminnan suunnittelun pohjalta. Toimintaa on tavoitteiden mukaisesti kohdistettu aikaisempaa enemmän viranomaisaloitteiseen valvontaan siten, että kaikista hallinnon resursseista siihen käytetään vähintään 60 %. Runkosopimuskauden

2008–2011 keskeisenä tavoitteena on viranomaisaloitteisten työpaikkatarkastusten määrän nostaminen 50 prosenttia vuoden 2006 lähtötasosta.

Asiakasaloitteinen valvonta perustuu asiakasyhteydenottoihin. Yhteydenottojen sisällöt vaihtelevat; osa yhteydenotoista edellyttää työsuojelupiireiltä erilaisia toimenpiteitä, osa yhteydenottojen sisällöistä ei kuulu ensinnäkään työsuojeluviranomaisen toimialaan ja osa yhteydenotoista on vain jonkun tiedon tai menettelytavan varmistamista viranomaiselta. Asiakkaiden yhteydenottoihin on pystytty vastaamaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Työsuojelupiirien oman ilmoituksen mukaan piirit käyttivät henkilöresursseistaan keskimäärin 15 prosenttia asiakasaloitteiseen valvontaan vuonna 2007. Prosenttiosuus vaihteli piireittäin 9 ja 24 prosentin välillä. Liitetaulukossa 6 on esitetty Uudenmaan työsuojelupiiriin vuonna 2008 tulleet toimenpiteitä edellyttäneet asiakasyhteydenotot teemoittain.

Työsuojelupiireihin tulevat erilaiset tiedustelut ja kyselyt ovat vähentyneet usean vuoden ajan monipuolisten internet-sivujen kehittämisen myötä (www.tyosuojelu.fi). Työsuojeluhallinnon sivuille on koottu kattavasti tietoa työsuojelulainsäädännöstä ja mm. toiminta-ohjeita työpaikalle työsuojelun ongelmatilanteisiin. Työlainsäädännöstä on myös saatavilla tietoa työ- ja elinkeinoministeriön internetsivuilta (www.tem.fi).

Työsuojeluviranomaisen valvottavaksi kuuluu muitakin kuin työn terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä asioita. Tällaisia ovat mm. työsuhteasioiden valvonta, ulkomaisen työvoiman ja tilaajavastuun valvonta. Työsuohdevalvonta on työnantajan ohjaamista työsuhdetta sääntelevien säädösten oikeaan soveltamiseen. Se voi olla viranomaisaloitteista tai asiakasaloitteista. Työsuohdevalvonta ja -neuvonta on puolueetonta viranomaistoimintaa. Ulkomaisen työvoiman ja tilaajanvastuulain valvonnasta on annettu erilliset ohjeet.

Tuotteiden turvallisuutta valvotaan niin, että tuotteet ovat vaatimustenmukaisia ja turvallisia käyttää. Tuotteiden turvallisuuden valvonnassa pidetään erillään tuotteenvalinta ja käyttö eli työnantajan velvollisuuksien valvonta, ja tuotteiden teknisten ym. ominaisuuksien eli valmistajan velvollisuuksien valvonta (markkinavalvonta).

Sosiaali- ja terveysministeriön ja työsuojelupiirien välisessä runkosopimuksessa määritellään työsuojeluvälön keskeiset tavoitteet ja toimialat, joihin valvonta pääasiassa kohdennetaan. Erityisiä painopisteitä valvonnassa runkosopimuskaudella 2008–2011 ovat asiakasväkivallan hallinta, työn ja työolojen aiheuttaman kuormituksen vähentäminen, tapaturmien ja kemikaaliriskien ehkäisy sekä työelämän yleisten pelisääntöjen noudattamisen edistäminen. Näiden tavoitteiden mukaisesti työsuojeluvälönä suunnataan niiden toimialojen työpaikoille, joilla esiintyy ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä aiheuttavia haittatekijöitä tai tapaturmataajuus on korkea. Kyseiset toimialat on lueteltu liitteessä 7.

Ministeriö on asettanut työsuojelun piirihallinnon toiminnalle saatavuus- ja palvelutavoitteita kuten esimerkiksi muun tarkastuksen kuin tapaturmatutkinnan toimittaminen tai tiedon antaminen pyynnön esittäjälle työsuojelupiirin jatkotoimenpiteistä viimeistään 1 viikon kuluessa pyynnön esittämisestä tai tarkastuskertomuksen toimittaminen työpaikalle viimeistään 1 kk kuluessa tarkastuksen päättymisestä. Tulospöytäkirjoissa asetetut palvelutavoitteet on saavutettu pääosin.

Työsuojeluvälönä varten maa on jaettu työsuojelupiireihin. Työsuojelun piirihallinnon organisaation toimintaa on tehostettu työsuojelupiirien määrää vähentämällä. Aiemman 11 työsuojelupiiriin asemasta vuoden 2004 alusta on ollut 8 työsuojelupiiriä: Uudenmaan, Turun ja Porin, Hämeen, Kaakkois-Suomen, Itä-Suomen, Keski-Suomen, Vaasan ja

Pohjois-Suomen työsuojelupiirit (liite 8). Piirihallinnon toimintaa on parannettu myös piirien johtamisjärjestelmää muuttamalla ja resurssien käyttöä on tehostettu mm. toimipisteverkostoa karsimalla.

2.8.3 Toimenpiteet

Suomen noin 240 000 työpaikasta nykyisillä työsuojeluhallinnon voimavaroilla vuosittain valvonnan piirissä on suunnilleen 13 000 työpaikkaa, mikä on 5,4 % työpaikoista. Työsuojelun piirihallinnon keskeisin suorite on työsuojelutarkastus. Työsuojelutarkastuksia tehdään vuosittain noin 20 000 kappaletta. Työsuojeluhallinnon voimavarojen käyttö on toteutunut viime vuosina pääsääntöisesti suunnitellun mukaisesti. Vuonna 2007 viranomaisaloitteeseen valvontaan käytettiin noin 65 %, asiakasaloitteeseen noin 15 % ja hallinto- ja tukitoimiin noin 20 % voimavaroista.

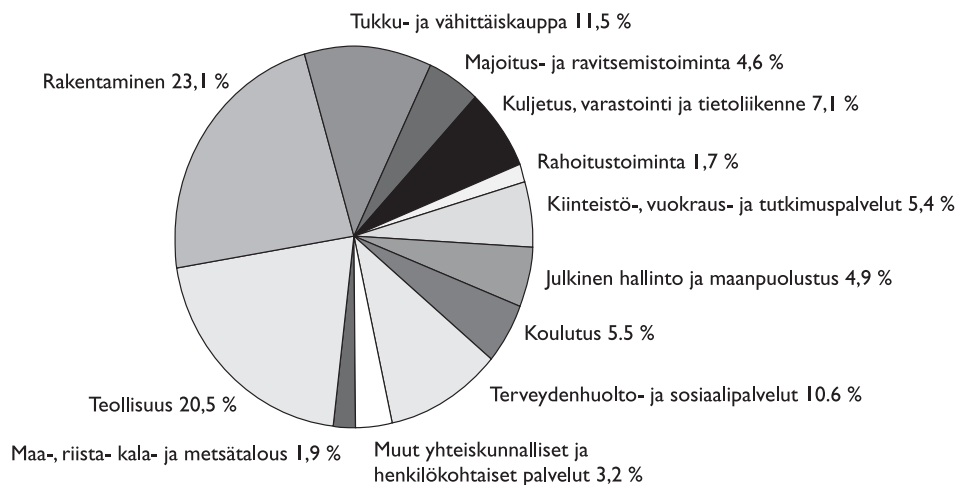
Työsuojeluhallinnon valvontatietojärjestelmän VATIn avulla seurataan ja raportoidaan tarkastustoimintaa. Valvontatietojärjestelmässä valvontakohde on määritelty työnantajan toimipaikaksi. Samalla työnantajalla voi näin ollen olla useampi valvontakohde järjestelmässä. VATIn mukaan noin 27 prosenttia valvontatietojärjestelmässä olevien työpaikkojen henkilöstöstä (henkilöstön kokonaismäärä n. 2,24 milj.) on valvonnan piirissä.

Työsuojeluhallinnon toiminnan tunnuslukuja on esitetty liitteessä 9. Työpaikkatarkastusten kokonaismäärä on noussut vuonna 2007 noin 13 prosenttia ja tarkastettujen valvontakohteiden määrä on noussut noin 12 prosenttia vuodesta 2006.

Tarkasteltaessa työpaikkatarkastuksia vuonna 2007 seuraavasta kuviosta havaitaan, että tarkastukset ovat kohdentuneet runkosopimuksessa määritellyille toimialoille.

KUVA 9.

TYÖPAIKKATARKASTUSTEN KOHDENTUMINEN PÄÄTOIMIALOITTAIN VUONNA 2007.

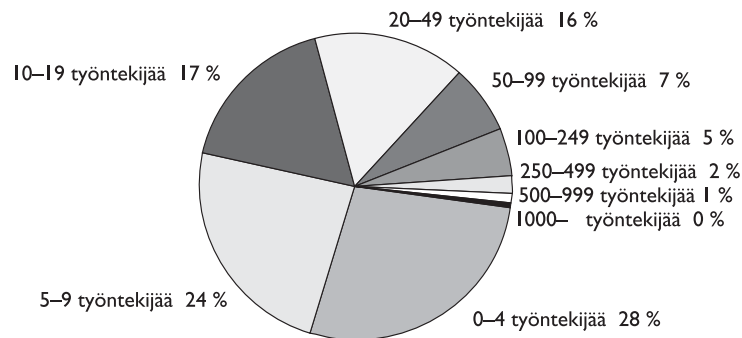


Lähde:Valvontatietojärjestelmä

Tarkastuksista kohdentuu 85 % alle 50 työntekijän työpaikkoihin. Valvontakohteista 96,8 % on alle 50 työntekijän työpaikkoja. Suurin osa valvontakohteista on työpaikkoja, joissa työnantajan lisäksi työskentelee korkeintaan 4 työntekijää. Liitetaulukossa 10 on esitetty valvontatietojärjestelmässä olevien valvontakohteiden jakautuminen henkilöstömäärän mukaan.

KUVA 10.

TARKASTUKSETVUONNA 2008 TYÖPAIKAN KOON MUKAAN. N=14 234



Lähde:Valvontatietojärjestelmä

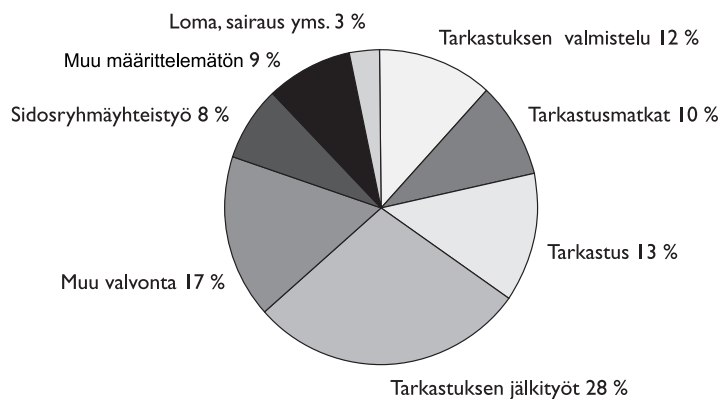
Tarkastajien ajankäytön jakautumista on selvitetty vuoden 2008 marraskuussa tehdyllä otannalla. Saatujen tulosten perusteella tarkastustoimintaan käytetyn työajan jakautuminen vaihtelee piireittäin. Työajasta käytetään tarkastuksiin 63 %, mutta vain 13 % siitä käytetään tarkastuskohteessa. Suurin osa tarkastustoimintaan kuluvasta ajasta menee tarkastuksen jälkitöihin, 28 %.

Seuraavasta kuviosta selviää työajan käytön jakautuminen selvityksen perusteella.

KUVA 11.

TARKASTAJIEN TYÖAJAN KÄYTÖN JAKAUTUMINEN (11/2008)

N=198



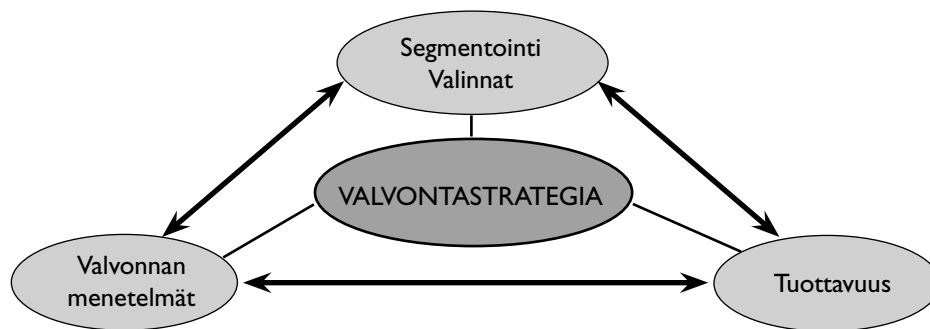
Lähde:Työsuojeluosasto, Sosiaali- ja terveysministeriö

2.8.4 Hankkeistaminen

Hankemuotoinen toiminta on osoittautunut varsin tehokkaaksi tavaksi toteuttaa työsuojelun valvontaa sekä valtakunnan- että piiritasolla. Hankkeet perustuvat valvontastrategiaan, jota varten valvontakenttä ensin segmentoidaan ja valitaan valvottavat osa-alueet. Valvontastrategian suunnittelussa pyritään aina mahdollisimman suureen tuloksellisuuteen (kuva 12). Tämä merkitsee sitä, että valvonta suunnataan riskialttiille alueille, valitaan sinne sopivat valvonnan menetelmät/valvontakonseptit ja toteutetaan se mahdollisimman tuottavasti.

KUVA 12.

VALVONTASTRATEGIAN OSATEKIJÄT



Hankemuotoisella toiminnalla pystytään myös viestintää hyödyntämään tehokkaasti valvonnan tukena. Lisäksi hankkeistamisen on todettu tuottaneen seuraavaa:

- Tuottavuus vs. vaikuttavuus on hallinnassa ja sitä voidaan arvioida.
- Toiminta on läpinäkyvää, mikä helpottaa seurantaa.
- Tarkastajille muodostuu yhteinen käsitys ja yhteiset linjaukset.
- Toiminta on systemaattista, tietoista ja asiat ovat perusteltuja.
- Tarkastajien sitoutuminen ja motivaatio kasvaa, koska
 - saa vaikuttaa
 - on osa kokonaisuutta
 - työllä on "alku ja loppu"
 - saa onnistumisen kokemuksia
 - yhdessä tekeminen tuo työniloa

Hankemuotoinen toiminta mahdollistaa myös tehokkaan viranomais-, asiantuntija- ja muun sidosryhmätoiminnan yhdistämisen saman päämäärän taakse.

Yhtenä hyvänä esimerkkinä valtakunnallisesta hanketoiminnasta toteutettiin terveydenhuollon työsuojelun valvontahanke² sosiaali- ja terveysministeriön, työsuojelupiirin, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja terveydenhuollon työpaikkojen yhteistyönä vuosina 2004–2007. Terveydenhuollon työtekijäjärjestöjä informoitiin koko ajan hankkeen etene-

2 Lisätietoja hankkeesta ja sen aikana toteutetuista toimenpiteistä löytyy sosiaali- ja terveysministeriön julkaisusta Selvityksiä 2008:3, Terveydenhuollon työsuojelun valvontahankkeen loppuraportti. Se on luettavissa myös ministeriön verkkosivuilla www.stm.fi/julkaisut

misestä. Hankkeen tavoitteena oli saada työturvallisuuden ja työterveyden kehittäminen osaksi pidemmän aikavälin suunnittelua ja resurssointia. Kampanjassa painotettiin erityisesti asiakasväkivallan uhkaa, häirintää ja epäasiallista kohtelua, haitallista kuormitusta sekä käsin tehtäviä raskaita nostoja ja siirtoja. Hankkeessa työsuojeluviranomainen valvoi, että työpaikoille luodaan sellaiset menettelyt ja hallintajärjestelmät, joilla edellä mainitut ongelmat voidaan poistaa ja hallita. Hankkeen aikana työpaikoilla saatiin aikaan selkeää positiivista kehitystä terveydenhuollon työpaikkojen turvallisuudessa. Erityisesti ylin johto ymmärsi vastuunsa henkilöstön hyvinvoinnista ja mahdollisuutensa vaikuttaa siihen.

Tuotevalvonnan osalta on toteutettu useita valtakunnallisia valvontahankkeita. Hankkeita on kohdistettu mm. henkilösuojausten, nosturien ja trukkien sekä kemikaalien tuoteturvallisuuden valvontaan.

Hanketoiminnasta on saatu hyviä kokemuksia myös rakentamisen toimialalla. Jo vuosien ajan on yhdessä työsuojeluhallinnon, asiantuntijatahojen ja rakennusalan järjestöjen kanssa toteutettu valtakunnallisia hankkeita ja kampanjoita työturvallisuuden edistämiseksi.

Koko hallinnonalan yhteisestä hanketoiminnasta esimerkkinä on mm. MASTO -hanke. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuoden 2007 lopulla hankkeen vähentämään masennuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä. Hankkeessa paneudutaan työhyvinvoinnin ja mielenterveyden tukemiseen, masennuksen ehkäisemiseen, masennuksen hoidon tehostamiseen sekä kuntoutuksen ja hyvien sairauspoissaolokäytäntöjen kehittämiseen. Hankkeen tarkoituksena on tukea työssä jatkamista ja työhön paluuta masennuksen yhteydessä sekä vähentää masennuksesta johtuvaa työkyvyttömyyttä. Työsuojeluhallinto tekee hanketta tunnetuksi oman toimintansa yhteydessä ja järjestää hanketta tukevia alueellisia seminaareja yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.

2.8.5 Valvontamenetelmien kehittäminen

Työsuojeluhallinto on kehittänyt ja kehittää jatkuvasti valvontamenetelmiä, jotta valvonnan vaikuttavuus on mahdollisimman suuri. Valvontakohteiden valinta on yksi keskeinen tekijä valvonnassa. Ministeriö linjaa valvonnan painopisteet ja toimialat runkosopimuksissa. Työterveyslaitoksen ja työmarkkinajärjestöjen asiantuntemusta on käytetty runkosopimuksen painopisteiden ja toimialojen valinnassa. Työsuojelupiirit valitsevat valvontakohteet linjausten mukaisesti runkosopimuksissa määritellyiltä toimialoilta. Valinta perustuu työsuojelupiirien asiantuntemukseen ja tietoon toimialueellaan sijaitsevista työpaikoista.

Valvontamenetelmiä on kehitetty työsuojeluhallinnon ja Työterveyslaitoksen yhteistyönä. Vuosina 2003–2005 toteutetussa Työsuojelun tuki -toimintaohjelmassa tuotettiin toimintamalleja ja menetelmiä sekä yhteistyösopuolten että työpaikkojen käyttöön. Yhteistyöohjelma käynnistyi uudelleen vuonna 2008. Lisääntyvän yhteistyön kautta Työterveyslaitoksen tutkijoiden tietämys työsuojeluhallinnon toiminnasta ja toimintaperiaatteista paranee, mikä edesauttaa hallinnon tarpeiden huomioon ottamista tutkimus- ja kehittämistoiminnan suuntaamisessa ja tulosten analysoinnissa. Työsuojeluhallinto pystyy parantuneen yhteistyön tuloksena tehostamaan tutkimuksella hankitun tiedon ja työvälineiden saattamista työpaikkojen käyttöön ja lisäämään Työterveyslaitoksen asiantuntemuksen käyttöä hallinto-, valvonta- ja ohjaustoiminnassaan.

Työsuojeluhallinnolla on käytössään eri asiantuntijalaitosten ja työpaikkojen kanssa yhteistyössä kehitettyjä menetelmiä työolosuhteiden lainmukaisuuden mittaamiseksi. Viime vuosien aikana on kehitetty vaikuttavuuden näkökulmasta työolojen arviointimenetelmiä esimerkiksi VALMERI ja HALMERI yhteistyössä 3 T- ratkaisut Oy:n kanssa. Näyttöpäätetyön ja toistotyön olosuhdearviointiin on kehitetty omat menetelmät yhteistyössä työterveyslaitoksen kanssa. Metallialalla työsuojelupiirit ovat olleet mukana yhteistyössä sidosryhmien kanssa työturvallisuuteen liittyvässä yritysten välisessä kilpailussa työolosuhteiden arvioijina. Rakennusalalla on kehitetty TR-mittari yhteistyössä työpaikkojen kanssa. Mittari on herättänyt kiinnostusta myös muissa maissa.

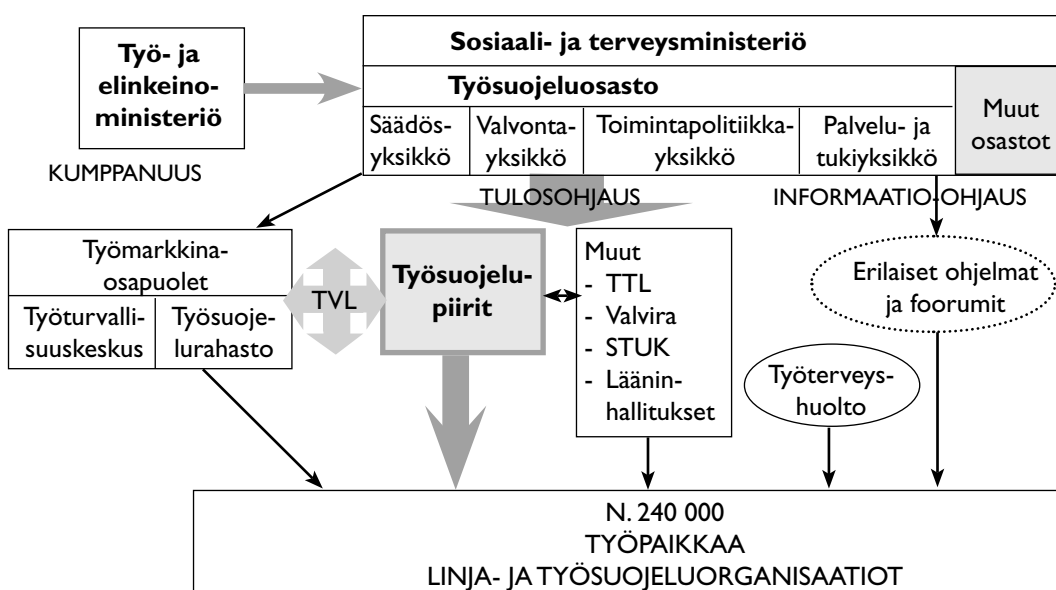
2.9 Työsuojeluhallinnon vaikutuskanavat työpaikkojen työsuojelutyöhön

Työsuojelun alueella toimii useita toimijoita yhteistyössä. Keskeisessä asemassa ovat sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto sekä työsuojelupiirit. Ministeriö tulohajaa työsuojelupiirejä sekä hallinnonalan muita työsuojelutoimijoita, kuten Työterveyslaitosta (TTL), Sosiaali- ja terveysalan valvonta- ja lupavirastoa (Valvira vuoden 2009 alusta, aikaisemmin STTV), Säteilyturvakeskusta (STUK) ja lääninhallituksia. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) on keskeisin toimija työelämän lainsäädännön valmistelijana. TEM osallistuu myös työsuojelupiirien tulosneuvotteluihin. Työsuojelupiirit toimivat yhteistyössä keskeisten sidosryhmien kanssa hallinnon vaikuttavuustavoitteiden saavuttamiseksi.

Seuraavassa kuvassa on esitetty keskeiset työsuojelutoimijat ja niiden väliset ohjaussuhteet.

KUVA 13.

TYÖSUOJELUHALLINNON VAIKUTUSKANAVAT TYÖPAIKKOJEN TYÖSUOJELUTYÖHÖN



Lähde: Työsuojeluosasto, Sosiaali- ja terveysministeriö

Työmarkkinajärjestöt

Työmarkkinajärjestöt ovat työsuojeluhallinnon keskeinen yhteistyö- ja kumppanuustaho. Tällä yhteistyöllä on pitkät perinteet. Valtakunnallisella tasolla toimii ministeriön yhteydessä työsuojeluneuvottelukunta, jossa käsitellään työsuojelua koskevia periaatekysymyksiä, työsuojelun yhtenäistämistä ja edistämistä sekä alan yhteistoiminnan kehittämistä. Alueetasolla edellä mainittuja tehtäviä varten on työsuojelupiirien yhteydessä toimivat työsuojelulautakunnat, joiden kokoonpanon määrää kunkin piirin työsuojelutoimisto. (Laki työsuojeluhallinnosta 8.1.193/16 ja Asetus työsuojeluhallinnosta 12.2.1993/176)

Lisäksi erilaisissa neuvottelukunnissa ja työsuojelua koskevissa työryhmissä on työmarkkinajärjestöjen edustus. Yhteistyö on tiivistä myös työsuhdeasioiden valvonnassa, missä työsuojeluviranomaiset valvovat yleissitovien työehtosopimusten noudattamista järjestäytymättömien työnantajien osalta.

Työterveyslaitos (TTL)

Työterveyslaitos on kansallisesti ja kansainvälisesti merkittävä työterveys- ja työsuojelualan tutkimus- ja asiantuntijalaitos. Laitoksen palveluksessa oli vuonna 2008 n. 800 henkilöä, joista vakinaisia noin 600. TTL toimii alueellisesti hajautettuna kuudella paikkakunnalla. Työsuojelupiireillä on yhteistyötä lähinnä aluetoimipisteiden kanssa. Niillä on vahva asiantuntemus työsuojeluun liittyvissä substanssikysymyksissä. Tärkeimpiä yhteistyömuotoja ovat yhteiset kehittämishankkeet, seminaarit ja muut tilaisuudet ja edustajuus alueellisissa yhteistyöelimissä. Aluetoimipisteiden yhteydessä toimivat alueelliset neuvottelukunnat, joissa on työsuojelupiirien edustus ja vastaavasti työsuojelupiirien yhteydessä toimivissa työsuojelulautakunnissa on työterveyslaitoksen edustus.

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Valvira)

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (entinen STTV) ylläpitää valtakunnallista kemikaalirekisteriä, jossa on tietoja työssä käytettävistä kemikaaleista. Nämä tiedot ovat työsuojelupiirien käytettävissä. Lisäksi työsuojelupiirit voivat käyttää Valviran kemikaaliasiantuntemusta työpaikka- ja tuotevalvontaa suorittaessaan.

Työturvallisuuskeskus (TTK)

Työturvallisuuskeskus on merkittävä työsuojelun koulutus-, tiedotus- ja tietopalveluorganisaatio. TTK ylläpitää myös rekisteriä työpaikkojen työsuojeluyhteistoimintaelimissä toimivista henkilöistä. Työturvallisuuskeskuksen yhteydessä toimivat myös toimialaryhmät ja työalatoimikunnat, jotka mm. tuottavat toimialakohtaisia työsuojeluoppaita sekä vaikuttavat toimialakohtaisen koulutuksen järjestämiseen.

Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämän työsuojeluhenkilörekisterin mukaan vuonna 2008 oli rekisteriin ilmoitettuja työsuojeluhenkilöitä yhteensä 56 322 (liite 11). Näistä työsuojelupäälliköitä oli 9 282 ja työsuojeluvaltuutettuja yhteensä (varsinaiset ja varavaltuutetut) 30 083. Työturvallisuuskeskuksen koulutustilastoinnin mukaan vuonna 2008

TTK järjesti yli 4000 erilaista koulutustilaisuutta. Liitteessä 12 on esitetty TTK:n koulutustilastointia vuodelta 2008.

Työturvallisuuskeskuksen tuottama materiaali on työsuojelupiirien käytettävissä ja jaettavissa työpaikoille. Työsuojeluhenkilörekisterin tiedot päivittyvät työsuojeluhallinnon valvontatietojärjestelmään.

Työsuojelurahasto (TSR)

Työsuojelurahasto myöntää rahoitusta työsuojelualan tutkimus- ja kehittämishankkeisiin. Vuonna 2008 rahoitusta myönnettiin 270 hankkeelle. Työsuojelurahasto rahoittaa myös työpaikkakohtaisia kehittämishankkeita. Tämä on tärkeää työsuojelun edistämisen näkökulmasta. Työsuojelupiirit välittävät tietoa rahaston toiminnasta ja sen tuloksena syntyvistä hyvistä käytännöistä ja esimerkeistä työpaikoille.

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL)

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL) on lakisääteisen tapaturmavakuutuksen keskuselin, jonka päätehtävä on koordinoida lakisääteisen tapaturmavakuutuksen toimeenpanoa. TVL tuottaa vuosittain tilastotietoa työvahinkojen kehityksestä. Tiedot ovat työsuojeluhallinnon käytettävissä.

Säteilyturvakeskus (STUK)

Säteilyturvakeskus on asiantuntijalaitos sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalla. Työsuojelupiirit tekevät yhteistyötä laitoksen kanssa työpaikkojen radonpitoisuuden valvonnan osalta.

Lääninhallitukset

Lääninhallitukset toimivat kahdeksan eri ministeriön yhteisenä alueviranomaisena, jotka edistävät valtion keskushallinnon valtakunnallisten ja alueellisten tavoitteiden toteutumista. Työsuojelupiirit tekevät yhteistyötä läänien sosiaali- ja terveysosastojen kanssa työterveyshuollon toteutumisen sekä tupakkalain valvonnan osalta.

Työterveyshuoltojärjestelmä

Työterveyshuolto toimii lakisääteisenä asiantuntijatahona työstä johtuvien terveysvaarojen ennaltaehkäisyssä työpaikoilla. Työterveyshuoltolaissa on määritelty työnantajan velvollisuudet työterveyshuollon järjestämisestä työpaikalla.

Työsuojelupiirin ja työterveyshuollon yhteistyö on ollut lähinnä työpaikkakohtaista. Työterveyshuolto on tarkastuksilla mukana työnantajan asiantuntijana ja ammattitautien, työntekijöiden terveydentilan ja työkyvyn sekä työolojen kehittämisen asiantuntijana.

Kehittämishjelmat ja foorumit

Erilaisten kansallisten kehittämishjelmien merkitys työpaikkojen työolojen, organisaation ja johtamisen kehittämisessä on kasvanut jatkuvasti. Kehittämishjelmat mahdollistavat myös taloudellisen tuen työpaikkojen kehittämishankkeille. Yksi keskeinen ohjelma on nykyisin TEKESin yhteydessä toimiva kansallinen työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämishjelma TYKES. Muita kehittämishjelmia ovat olleet mm. Kansallinen ikäohjelma ja VETO-ohjelma työelämän vetovoimaisuuden lisäämiseksi ja työurien pidentämiseksi. Vuonna 2008 sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön aloitteesta on käynnistynyt Työhyvinvointifoorumi, jolla pyritään työpaikkojen työhyvinvoinnin lisäämiseen hyödyntämällä verkostoitumista. Hanke on osa nykyisen hallitusohjelman Työn, yrittämisen ja työelämän -politiikkaohjelmaa.

Kansalliset ohjelmat ja foorumit ovat merkittäviä informaatio-ohjauksen kanavia, joiden avulla levitetään työpaikoille tietoa ja hyviä käytäntöjä. Lisäksi ne synnyttävät verkostoja ja mahdollistavat vertaisoppimisen toimijalta toiselle. Työsuojelupiirit ovat aktiivisesti osallistuneet eri ohjelmien ja foorumeiden alueellisten tilaisuuksien järjestämiseen.

Työpaikat

Suomessa on noin 240 000 valvontatyöpaikkaa (VATI). Työsuojelustrategia korostaa työpaikan oma-aloitteisuutta ja vastuuta työsuojeluasioissa. Työpaikkojen työsuojeluosaamisen lisääminen on yksi keskeinen tavoite työsuojelutoiminnassa. Osaamisen taso työpaikoilla vaikuttaa työsuojeluhallinnon resurssien käyttöön. Keskeisiä toimijoita työpaikalla työsuojeluasioissa ovat linja- ja työsuojeluorganisaatio. Työsuojeluorganisaatio perustuu yhteistoimintaan ja siitä olemassa oleviin säädöksiin. Linjaorganisaatioissa toimivien tulee tietää turvallisen ja terveellisen työn vaatimukset.

3. Valvontakentän muutosten ennakointia

3.1 Työelämän muutos

Työmarkkinoilla tapahtuu jatkuvasti myös sellaisia muutoksia, joilla on vaikutuksia työnantajan työvoiman käyttötapoja koskeviin ratkaisuihin. Kansalaisten ikääntyminen johtaa työvoiman vähentymiseen. Niukkeneva työvoima voi johtaa työvoimapulaan, jolloin työnantajat joutuvat kilpailemaan osaavasta työvoimasta. Toisaalta talouden globalisoituminen ja työnjako kansainvälisillä markkinoilla vaikuttaa yritysten kilpailuasemaan, jolloin yritysten on etsittävä kilpailuetuja toiminnan nopeudesta ja joustavuudesta.

Talouden nousu- ja laskusuhdanteet heijastuvat työelämään ja vaikuttavat mm. työvoiman käyttötapoihin. Esimerkiksi työtapaturmien määrä on pääsääntöisesti noussut noususuhdanteen aikana mm. rakentamisen volyymin kasvaessa. Selityksenä tapaturmien määrän kasvulle on esitetty uusien ja kokemattomimpien yritysten tuloa toimialalle sekä kiirettä.

Työväestön ikääntyminen ja suurten ikäluokkien eläköityminen tuovat mukanaan monia haasteita esimerkiksi tiedon ja osaamisen siirtoon liittyen. Työvoiman vaihtuvuus voi kuitenkin helpottaa uusien työmenetelmien ja toimintatapojen juurruttamisen työpaikoille. Nuorilla, työmarkkinoille siirtyvillä henkilöillä, on myös keskimäärin korkeampi koulutustaso ja kielitaito kuin eläköityvällä työväestöllä, mikä lisää kansainvälistymisen edellytyksiä. Työsuojeluvallonnalla onkin varmistettava erityisesti uuden työvoiman turvallisuusmyönteisten asenteiden vahvistuminen.

Työikäisen väestön vähentyessä on tärkeää saada nuoret työelämään mahdollisimman nopeasti, mutta myös pitää työntekijät töissä pidempään. Tämä edellyttää työn vetovoiman lisäämistä ja työn sovittamista eri ikäisille työntekijöille sopivaksi. Tällä hetkellä kehitys on toivotun kaltaista: 50-vuotiaiden eläkeiän odote on noussut viimeisen kymmenen vuoden aikana yli kaksi vuotta ja on tällä hetkellä noin 60 vuotta. Myös työllisyysaste on noussut kaikissa ikäryhmissä, erityisen voimakkaasti yli 55-vuotiaiden naisten keskuudessa.

Suomen väestön ikääntyessä ikääntyy myös työssä käyvä väestö. Työuria pyritään jatkaamaan pidempään ja samanaikaisesti nuoria pyritään saamaan työelämään aiemmin. Sekä nuoret että vanhat työntekijät asettavat haasteita työpaikan työsuojelutyölle.

Tilastokeskus arvioi Suomen väkiluvun kasvavan tasaisesti ainakin vuoteen 2030 asti. Arvio perustuu syntyvyyden, kuolevuuden ja muuttoliikkeen menneeseen kehitykseen. Arvioiden mukaan työvoimankäytön turvaamiseksi tarvitaan myös ulkomaista työvoimaa jatkossakin.

Maahanmuuttajatyövoiman lisääntyminen lisää työnjohdon haasteita sovittaa yhteen taustoiltaan erilaisten työntekijöiden toimintakulttuurit ja osaamisen. Ulkomaalaisten tulo työmarkkinoille on myös osaltaan lisännyt harmaata taloutta. Valvontakentällä tämä tar-

koittaa lisääntyviä paineita yksilön oikeuksien ja turvallisten työolojen varmistamiseen. Pahimmillaan harmaa talous pitää sisällään jopa järjestäytyntä rikollisuutta, joka on mahdollistunut entisestään työvoiman ja pääoman vapaan liikkuvuuden ansiosta.

Noin puoli miljoonaa palkansaajaa vaihtaa vuosittain työpaikkaa. Tämä on noin neljännes kaikista palkansaajista Suomessa. Osittain kyse on normaalista siirtymästä työstä toiseen, mutta osassa on kyse edellisen työn loppumisesta aiheutuvasta työpaikan vaihdoksesta. Viime vuosina on syntynyt enemmän työpaikkoja kuin vanhoja on lopetettu. (Työpaikat turbulenssissa, 3.4.2008 Tuottavuuden pyöreä pöytä, Sihteeristön katsaus)

Työmarkkinoiden muuttuviin tilanteisiin sopeutuminen edellyttää, että työnantajalla on käytettävissään erilaisia työvoimankäyttötapoja. Epätyypillisten työsuhteiden määrä on jatkossakin merkittävä. Osa-aikatyö, etätö ja toimeksiantosopimuksella työllistyminen ovat työvoimankäyttötapoja, jotka asettavat osaltaan haasteita valvonnalle.

Työelämän joustoja on syntynyt ja syntyy myös työaikojen järjestelyillä yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden kanssa. Keskeisenä kysymyksenä on tasapaino yritysten toimintaedellytysten ja työntekijöiden turvan välillä. Tällainen työmarkkinoiden joustavuus ja monimuotoisuus edellyttää työehtojen vähimmäistason valvonnaltakin aikaisempaa enemmän osaamista ja resursseja.

Työnteko on osittain siirtymässä työnantajan premisseistä muissa paikoissa tehtäväksi. Tämä vaikuttaa siihen, mitä työpaikkatarkastuksilla voidaan valvoa ja miten määritellään työpaikka. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (Dublin instituutti) raportin mukaan vuonna 2007 EU-maiden työntekijöistä 50 % työskenteli pelkästään työnantajan tiloissa, 12 % sekä työnantajan tiloissa että niiden ulkopuolelle, 10 % pelkästään työnantajan tilojen ulkopuolella, 2 % kotona ja muualla kuin työnantajan tiloissa, 2 % pelkästään kotona, 6 % kotona ja työnantajan tiloissa, 5 % työnantajan tiloissa, niiden ulkopuolelle sekä kotona ja 13 % jossain muissa paikoissa. (Fourth European Working Conditions Survey, Nature of Work, sivut 38 - 48)

3.2 Työolojen muutos

Myönteiset asenteet työolojen kehittämiseen ovat lisääntyneet, ja työpaikoilla ymmärretään entistä paremmin työolojen yhteys työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen. Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat nousemassa avainkäsitteiksi työterveyden edistämässä.

Pitkällä aikavälillä työolot ovat kehittyneet hyvään suuntaan. Viime vuosina kuitenkin esimerkiksi työtapaturmien määrän vähentyminen on pysähtynyt ja joillakin toimialoilla työtapaturmat ovat lisääntyneet. Samaan aikaan psykososiaalisen työympäristön kysymykset ja haasteet ovat nousseet voimakkaasti esille; erityisesti masennus on merkittävä työkyvyttömyyden aiheuttaja tällä hetkellä, vaikka masentuneiden henkilöiden suhteellinen osuus koko väestössä ei ole noussut vastaavalla tavalla.

Työolojen osalta työpaikat ovat myös jakaantuneet yhä selkeämmin hyviin ja huonoihin. Tähän polarisaatioon liittyy myös työpaikkojen jakautuminen proaktiivisiin ja reaktiivisiin. Proaktiivisissa työpaikoissa työntekijöillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia ja vastuuta. Työministeriön työolotutkimuksen aineiston perusteella Antila ja Ylöstalo (Kaikilla

mausteilla, 2006) osoittavat, että proaktiivinen toimintatapa ei ole levinnyt viime vuosikymmenen lopun ja tämän vuosikymmenen alun aikana. Suunta on ollut pikemminkin lievästi päinvastainen sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

Väestöryhmien välillä on suuria terveyseroja, jotka näyttävät Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan olevan edelleen kasvamassa. Toimihenkilöt ovat terveempiä kuin työntekijät ja työssäkäyvät terveempiä kuin työttömät. Hyvätuloiset ja eniten koulutusta saaneet ovat terveempiä kuin pienituloiset ja pelkän perusasteen koulutuksen saaneet. Väestöryhmien välisten terveyserojen syyt ovat monitasoisia ja ne kytkeytyvät ammatti- ja koulutusryhmien erilaisiin elinoloihin ja työoloihin, erilaiseen fyysiseen ja psykososiaaliseen kuormitukseen ja sukupolvienkin yli ulottuviin kulttuurisidonnaisiin käyttäytymismalleihin. Terveyseroja aiheuttaviin ja ylläpitäviin tekijöihin voidaan vaikuttaa yhteiskuntapolitiikan toimin. Sosiaali- ja terveysministeriön käynnistämän terveyserojen kaventamiseen tähtäävän toimintaohjelman mukaan toimenpiteitä on suunnattava erityisesti niihin toimialoihin ja ammattiryhmiin, joihin työn altistus- ja kuormitustekijät kasautuvat ja joissa epäterveelliset elintavat on yleisiä. Myös yleinen terveydenhuoltojärjestelmä ja työterveyshuolto voivat osaltaan ehkäistä terveyserojen syntyä ja toimia terveyseroja tasoittavasti. (Työ ja terveys Suomessa 2006, TTL ja Kansallinen terveyserojen kaventaminen toimintaohjelma 2008–2011, TEROKA-projekti [http://www.teroka/](http://www.teroka.fi/teroka/)).

3.3 Yritysrakenteen muutos

Työurien pidentäminen ei kuitenkaan riitä työvoimatarpeen täyttämiseen. Paineita on myös entistä joustavampien työvoiman käyttömahdollisuuksien lisäämiselle. Voidaankin olettaa, että yhteiset työpaikat, epätyypilliset työsuhteet, uudet yritysmuodot, yksinyrittäjät sekä mikro- ja pienyritykset lisääntyvät, mikä hämärtää palkkatyön ja yrittämisen rajaa.

Elinkeinoelämä tulee entisestään kansainvälistymään. Osaltaan se tuo mukanaan positiivista turvallisuuskulttuuria, mutta osaltaan se lisää harmaan talouden mahdollisuutta. Muuttoliike Euroopan ja muun maailman välillä kasvaa. Samalla valvonta vaikeutuu ja lieveilmiöt kuten rikollisuus ja laiton taloudellinen toiminta voivat yleistyä.

Pien- ja mikroyritysten valvonta yksittäisen työpaikan tasolla sitoo huomattavasti resursseja. Toisaalta yhteisten työpaikkojen lisääntyminen mahdollistaa valvonnan kohdentamisen pien- ja mikroyrityksiin yhteisten työpaikkojen kautta.

Yritysten omistusrakenteen muutokset ovat johtaneet työpaikkojen kahtiajakautumiseen. Organisaatioita madalletaan, jolloin johtamisen resurssit pienenevät ja tiimirakenne yleistyy. Samaan aikaan keskitytään ydinosaamiseen ja ulkoistetaan tukitoimintoja, jolloin yritysten tuotanto ketjuuntuu ja verkostoituu. Pilkkoutumisen, urakoinnin ja ulkoistamisen seurauksena työpaikkojen koko pienenee ja urakoitsijoiden ja omaa työtä tekevien määrä kasvaa. Samalla työpaikkojen oma osaaminen ja tietämys vähenee. Olemassa olevat ohjaus- ja tukijärjestelmät tulevat sopimattomiksi, mm. työsuojeluvalvonta ei tavoita pienimpiä yrityksiä. Yhteiset työpaikat myös lisääntyvät. Työnantajien väliset rajapinnat monimutkaistuvat ja vastualueet hämärtyvät. Tiedonkulkuun ja yhteistoimintaan syntyy katkoksia. Töiden turvallinen suunnittelu ja yhteensovittaminen vaikeutuu. Vanhat käytännöt katkeavat, työyhteisöissä syntyy uusia riskejä ja ristiriitoja.

Muutoksista johtuen myös palveluala kasvaa, jossa on vähän kokemuksia työsuojelusta. Määräaikaisten, tilapäisten, joustavia työaikamuotoja tekevien ja muiden epätyypillisten työsuhteiden osuus on suuri. Työ on liikkuvaa ja tapahtuu entistä enemmän asiakkaiden tiloissa. Tämä työllistää myös työsuojeluviranomaisia enemmän.

3.4 Teknologian ja elinkeinorakenteen muutos

Uusien teknologioiden, kuten nanoteknologian, käyttöönotto asettaa vaatimuksia niiden terveysvaikutusten selvittämiseksi. Turvallisuustutkimus ei saa jäädä talouden kehityksen jalkoihin, vaan uusien tuotteiden terveysvaikutukset on pystyttävä selvittämään ennen niiden markkinoille tuloa. Uudet teknologiat asettavat myös paineita työsuojelutarkastajien jatkokoulutukselle, jotta heillä on tarvittavat tiedot valvontatyöhön.

Teknologian kehittymisen lisäksi elinkeinorakenteen muutos (mm. palvelusektorin kasvaminen) tuo mukanaan uusia riskejä ja vanhojen riskien painoarvot muuttuvat. Henkisen työsuojelun ja väkivallan uhan painoarvo tulee entisestään kasvamaan. Vaikka ruumiillisen työn osuus on pienentynyt ja eri kuormitustekijöille altistumisen on oletettu vähentyneen, työntekijöiden kokemaa fyysistä rasittavuutta ei yleisesti ottaen ole vähentynyt. Työn fyysinen kuormittavuus näkyy myös tilastoissa, sillä tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat edelleen suurin sairausryhmä sairauspoissaoloissa ja uusissa työkyvyttömyyseläkkeissä. Kun myös tapaturmien määrä ja taajuus ovat viime vuosina olleet kasvussa, ei perinteisiä työturvallisuusriskejä voi valvonnassa unohtaa.

3.5 Työsuojeluvalvonnan uudet tehtävät

Työsuojeluhallinto on omalta osaltaan vaikuttamassa hallitusohjelman keskeisten tavoitteiden, työssä jatkamisen ja työurien pidentämisen, toteuttamiseen. Työelämän kiihtyvä muutos ja työurien jatkamispyrkimykset vaativat lisää valvontapanostuksia. Viime vuosina työsuojeluhallinnon tehtävät ovat laajentuneet perinteisestä turvallisuus- ja terveysvalvonnasta uudentyyppisiin tehtäviin. Työsuojeluhallinnolle osoitetut uudet tehtävät korostavat harmaan talouden torjuntaa ja kaksien työmarkkinoiden syntymisen ehkäisemistä. Ulkomaalais-, yhdenvertaisuus- ja tilaajavastuulain valvonnan myötä työsuojelupiirit ovat saaneet myös lisäresursseja lakien valvontaan.

Viime vuosina merkittävä osa työsuojelua koskevasta lainsäädännöstä on tullut EU:n aloitteesta. Kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö on saatettu vastaamaan EU:n direktiivejä. Tämän lisäksi on kansallisella lainsäädännöllä säädetty työsuojeluasioista. Valvonnan näkökulmasta ei ole merkitystä perustuvatko säännökset EU:n vai kansalliseen lainsäädäntöön.

Työsuojeluviranomaisten valvottavana oleva lainsäädäntö ei todennäköisesti tule vähentymään. Tämä merkitsee tarvetta toimintojen tehostamiselle. Lisäresurssitarvetta valvonnan tehokkaaksi toteuttamiseksi on arvioitava uudelleen, mikäli valvottava lainsäädäntö lisääntyy. Esimerkiksi yhteistoimintalainvalvonnan osalta työsuojelupiireille ei ole tulossa valvontatehtävää sinänsä, mutta piireille tulisi ilmoitusvelvollisuus havaitsemistaan epäilyistä yhteistoimintalain rikkomusten osalta.

Tehtävien määrällisen kasvun lisäksi valvontatehtävien luonteen ja sisällön muuttuminen asettavat haasteita henkilöstön määrälle ja asiantuntemukselle. Perinteisiä työympäristön fyysisiä olosuhteita voidaan usein valvoa erilaisin mittauksin ja havainnoin, kun taas uusissa valvontatehtävissä, kuten esimerkiksi epäasiallisessa kohtelussa, väkivalta- ja häirintätapauksissa sekä kuormittuneisuuden arvioinnissa, tosiasioiden todentaminen on vaikeampaa ja edellyttää näin ollen enemmän aikaa ja työpanosta.

Viime vuosina hallituksen esityksissä on otettu huomioon, että laajentuvat ja uudentyypiset työsuojelun valvontatehtävät, kuten esimerkiksi ulkomaisen työvoiman ja tilaajavastuulain valvonta, edellyttävät lisävoimavarojen osoittamista työsuojelun piirihallinnolle. Tarpeelliset lisäresurssit on myös sisällytetty valtion talousarvioon.

4. Työsuojeluhallinnon alueellinen organisaatio

Pääministeri Matti Vanhasen II hallitusohjelman linjauksiin pohjautuvan aluehallinnon uudistamisen eli ALKU -hankkeen tavoitteena on parantaa valtion aluehallinnon kansalais- ja asiakaslähtöisyyttä, tuloksellisuutta ja tehokuutta. Lääninhallitukset, TE-keskukset, alueelliset ympäristökeskukset, ympäristölupavirastot, tiepiirit ja työsuojelupiirit lakkautetaan ja niiden tehtävät kootaan ja uudelleen organisoidaan vuoden 2010 alusta lähtien kahteen uuteen viranomaiseen, Aluehallintovirastoon (AVI) ja Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukseen (ELY). Aluehallintoviraston tehtävät muodostuvat pääosin lääninhallitusten, ympäristölupavirastojen, alueellisten ympäristökeskusten ja työsuojelupiirien tehtävistä. (Aluehallinnon uudistamishanke-väkiraportti, Valtiovarainministeriön julkaisu 19/2008, Helsinki 2008).

Uudistuksen valmistelu on tapahtunut ja tapahtuu työryhmissä, joissa on edustus myös työsuojeluhallinnosta. Työryhmien ehdotukset eivät ole olleet täysin yksimielisiä. Eriäviä mielipiteitä on esitetty erityisesti aluejaosta. Työsuojelun osalta ehdotettu aluejako on johtamassa hankalaan tilanteeseen alueiden maantieteellisen koon ja siten myös työvoiman volyymin vaihdellessa suuresti. Epäilyjä aiheutuu nykyisten työsuojelupiirien muodostamien työyhteisöjen jakautumisesta eri vastuualueille. Tämä osittain pirstoo nykyisten työsuojelupiirien työyhteisöjä, olemassa olevia toimivia käytäntöjä ja menettelyjä sekä saattaa aiheuttaa toiminnan tehokkuuden laskua useamman vuoden ajaksi.

Aluehallinnon uudistamishankkeen väkiraportissa 19/2008 on kirjattu työsuojelun valvonnalle huomattava itsenäisyys suhteessa aluehallintovirastoon (liite 13). Oleellista on riittävien toimintaresurssien turvaaminen aluehallintouudistuksen yhteydessä, niin että jatkossakin työsuojelulainsäädäntöä voidaan valvoa tuloksellisesti ja tuottavasti.

Suomen ratifioima kansainvälisen työjärjestön ILO:n ammattientarkastusta koskeva perussopimus 81 edellyttää työsuojeluvallontaa riippumattomuutta, yhteistä johtoa ja palkkausta, yhteistyötä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa sekä työsuojelutarkastajien pätevyyttä ja riippumattomuutta.

Tasalaatuinen valvonta maan kaikissa osissa on keskeinen työsuojeluvallontaan kehittämissä tavoitteet. Valvontaresurssit on oltava alueellisesti sijoitetut niin, että työsuojeluvallonta on toteutettavissa tuottavasti ja taloudellisesti sekä kielelliset näkökohdat huomioiden. Näin taataan riittävä alueellinen asiantuntemus ja valvontatoiminta maan eri osissa. Nimenomaan toiminnan välittömyys ja tarvittaessa sen nopeus ovat työsuojeluvallontaan käytännön toteutumisen perusedellytyksiä.

Sosiaali- ja terveysministeriö solmii työsuojelun valvontaa koskevat vuosittaiset tulosopimukset kunkin työsuojelun alueyksikön kanssa. Sopimusmenettely vastaa nykyistä menettelyä. Keskeinen tulosopimuksen sisältö on resurssit ja tulostavoitteet.

Aluehallintouudistuksen voimaantulo tuo lisäpainetta työsuojelun piirihallinnon soveltamiseksi aluehallintoympäristöön. Tämä vie voimavaroja useamman vuoden ajan työsuojelun perustehtävistä.

5. Työsuojelun piirihallinnon voimavarat

Työsuojelupiirien keskeisiä voimavaroja ovat henkilöstön määrä ja rakenne sekä osaaminen ja asiantuntemus. Voimavaroihin kuuluvat myös käytettävissä olevat määrärahat.

Toiminnan kannalta määrällisesti ja laadullisesti riittävien voimavarojen on lisäksi ja-kauduttava tasaisesti ja tarkoituksenmukaisesti koko maassa. Riittävä piirikohtainen resurssointi takaa työelämän eri osa-alueiden asiantuntemuksen, mikä lisää valvonnan vaikuttavuutta.

5.1 Henkilöstövoimavarat

Runkosopimuksen 2008–2011 tavoitteiden mukaisesti viranomaisaloitteiseen valvontaan on tarkoitus käyttää edelleen 60 % hallinnon resursseista ja kohdistaa siitä vähintään 90 % keskeisten tavoitteiden valvontaan. Näistä resursseista 80 % käytetään työturvallisuuden riskien hallinnan varmistamiseen ja loput 20 % työelämän yleisten pelisääntöjen valvontaan. Viranomaisaloitteisen toiminnan resursseista piiri voi suunnata 10 % valitsemiinsa muihin tavoitteisiin.

Työpaikoilta ja muilta asiakkailta tulevat yhteydenotot hoidetaan kattavasti, silloin kun kyse on työsuojeluviranomaiselle kuuluvasta asiasta. Asiakasaloitteiden hoitamista varten varataan enintään 20 % työsuojelupiirien resursseista. Hallinto- ja tukitoimintoihin varataan piirien resursseista enintään 20 %.

KUVA 14.

TYÖSUOJELUPIIRIEN RESURSSIEN KOHDENTAMISEN TAVOITTEET

Viranomais- aloitteinen valvonta 60 %	Keskeiset tavoitteet 90 %	Työ- ja työolojen aiheuttam kuormitus Työtaturma 80 %
		Työelämän pelisäännöt 20 %
	Työsuojelun muut tavoitteet 10 %	
Asiakasaloitteinen valvonta 20 %		
Hallinto- ja tukitoiminta 20 %		

Lähde: Työsuojelupiirien tulostavoitteet 2008–2011, Työsuojelupiirien tulossopimus-työryhmän muistio, Sosiaali- ja terveysministeriö.

Aluehallintouudistus tuo osittain muutoksia henkilöstövoimavarojen käyttöön. Uudistuksen yhteydessä kootaan yhteen tukipalveluita, niin että palveluita tarjotaan keskitetysti virastoille. Tämä merkitsee muutoksia nykyisen piirihallinnon tukipalveluhenkilöstön osalta. Osa näitä palveluja tällä hetkellä tuottavista henkilöistä tulee siirtymään aluehallintoviraston palvelukseen. Työsuojeluhallinnon osalta on tärkeää säilyttää valvontatoimintaa välittömästi tukevat tukipalvelut kuten esimerkiksi työsuojelun substanssiin liittyvä henkilöstökoulutus ja tiedotus työsuojelun vastuualueella.

Yleisesti ottaen aluehallintouudistuksen yhteydessä johdon ja esimiesten määrä vähenee. Työsuojelun vastuualue tulee olemaan tämänhetkisen esityksen mukaisesti vain viidessä aluehallintovirastossa. Tämä ei kuitenkaan suoraviivaisesti merkitse työsuojelun vastuualueenosalta esimiestehtävissä toimivien määrän vähentymistä ainakaan Etelä-Suomen alueella ja muilla maantieteellisesti ja työvoimavolyymiltaan suurilla vastuualueilla. Aluehallintouudistuksessa valvontatyötä tekevät henkilöt jäävät työsuojelun vastuualueelle.

5.2 Osaaminen ja asiantuntemus

Henkilöstöllä on oltava tehtävien ja toiminnan kannalta riittävä osaaminen. Työsuojeluhallinnon tehtävät ovat muuttuneet ja muuttuvat jatkuvasti työelämän muutoksessa. Valvottavan lainsäädännön määrä on lisääntynyt jatkuvasti. Tehtävien määrällisen kasvun lisäksi valvontatehtävien luonteen ja sisällön muuttuminen asettaa haasteita henkilöstön määrälle ja asiantuntemukselle. Osaamisessa keskeistä on työnantajan turvallisuusjohtamiseen ja työpaikan olosuhteisiin liittyvä valvonnan perusosaaminen, jolla varmistetaan toiminnan vaikuttavuus ja tulostavoitteiden saavuttaminen. Tämän lisäksi tarvitaan erityisosaamista työelämän osa-alueilta. Osaamisvaatimuksena korostuvat entistä enemmän vuorovaikutus- ja tiedonhallintataidot. Vuorovaikutus työpaikoilla ja siellä erityisesti johtajien ja esimiesten kanssa on keskeistä valvonnan vaikuttavuudessa.

Riittävä osaaminen on varmistettava henkilöstön rekrytoinneissa koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Työsuojeluhallinnossa on huolehdittava siitä, että jatkossakin rekrytoidaan myös pitkän ammattikokemuksen omaavia työntekijöitä hallinnon palvelukseen.

Seuraavassa taulukossa on esitetty työsuojeluhallinnon osaamisen tasot.

TAULUKKO 6.

TARVITTAVAN OSAAMISEN JÄSENTÄMINEN JA TUOTTAMINEN

Osaaminen	Osaamisen varmistaminen
Piirien erikoistuminen tietyn tehtävän valvontaan esimerkkinä tilaajavastuun valvonta	Erikoistuminen piirien kesken
Henkilöiden erikoistuminen tiettyyn tehtävään ns. avainosaajaksi	Erikoistuminen piirin sisällä
Valvonnan perusosaaminen kaikilla	Tarkastajakurssin ja piirien oman perehdytyksen avulla varmistetaan valvonnan perusosaaminen piirissä

Valvonnan perusosaaminen on toiminnan perusta. Ministeriö varmistaa riittävällä ohjeistuksella osaltaan valvonnan osaamisen ja toiminnan tasalaatuisuuden. Erikoisosaamisen

osa-alueisiin erikoistutaan piirin sisällä tai piirien kesken. Työsuojeluvalvonta on viranomaistoimintaa, joka voi johtaa lain- ja oikeusvoimaisiin hallintopäätöksiin. Työsuojeluvalvontaa tehdään virkavastuulla, joten varsinaiseen tarkastustoimintaan liittyviä tehtäviä ei voida ulkoistaa. Resurssien käytön tehostamiseksi on tarkoituksenmukaista hankkia ulkopuolisilta asiantuntija- ja tutkimuslaitoksilta erilaisia selvityksiä.

Työsuojelutarkastajan tehtävään ei ole olemassa suoraan valmistavaa tutkintoa. Hallinnon on jatkossakin itse varmistettava tarkastajien pätevyys järjestämällä riittävästi perus- ja täydennyskoulutusta. Tämä voi tapahtua myös erillisen tutkinnon kautta yhteistyössä jonkun oppilaitoksen kanssa.

Tehtävien määrän lisääntyessä ja ammattitaitovaatimusten kasvaessa on huolehdittava henkilöstön työssä jaksamisesta arvioimalla säännöllisesti työssä kuormittumista ja ryhtymällä tarvittaviin toimenpiteisiin jaksamisen parantamiseksi. Henkilöstön ikääntyminen on huomioitava työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteissä.

5.3 Määrärahat

Työsuojelupiireille osoitetaan vuosittain valtion talousarviossa toimintamäärärahat. Työsuojelun varsinaiset toimintamenot ohjautuvat alueetasolle sosiaali- ja terveysministeriön kautta. Työsuojelun substanssitoimintaan liittyvät määrärahat ovat aluehallintouudistuksenkin jälkeen valtion talousarviossa sosiaali- ja terveysministeriön pääluokassa. Tämä rahoitus kattaa työsuojelutoimintaa tekevän henkilöstön palkkauksen ja toimintayksikön ydintehtäviin liittyvät menot. Aluehallintovirasto rahoittaa vastuualueille normaalit virastopalvelut, joihin kuuluvat mm. toimitilat ja virastomestaripalvelut.

Vuoden 2008–2011 tuottavuusohjelman henkilötyövuosivähennyksissä organisaation osalta vähennetään määrärahoja 30 000 euroa / henkilötyövuosi. Tuottavuusohjelmaan 2012–2015 liittyvistä henkilötyövuosivähennyksistä syntyvistä määrärahasäästöistä palautuu valtiovarainministeriön ehdotuksen mukaisesti 75 prosenttia organisaatioiden käyttöön.

6. Yhteistyö ja verkostoituminen

6.1 Yhteistyön lähtökohdat

Yhteistyön edellytyksenä on, että toimijoilla on yhteiset tavoitteet, joiden saavuttamiseksi jokaisella toimijalla on selkeä rooli ja tehtävä hoidettavanaan. Oleellista on, että työsuojelutoimijat toimivat yhdessä tai ainakin tukevat omalla toiminnallaan työsuojeluhallinnon tavoitteiden saavuttamista. Yhteistyötä tehdään eri tasoilla. Jokainen toimija edistää oman organisaationsa puitteissa työsuojelua. Tiedotuksella on merkittävä rooli yhteistyön lisäämisessä ja työsuojelutiedon välittämisessä työpaikoille. Keskeiset työsuojelutoimijat on esitetty kuvassa 13 sivulla 35.

6.2 Työmarkkina- ja viranomaisyhteistyö

Työsuojelu perustuu vahvasti kolmikantaiseen yhteistyöhön. Työmarkkina- ja viranomaisyhteistyönä on yhteiset tavoitteet, jotka varmistetaan keskushallinnon ja alueiden tasolla.

Viranomaisyhteistyötä tehdään keskushallinnon tasolla erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön kesken. Uusien valvontatehtävien myötä työsuojelupiirien yhteistyö poliisin ja verottajan kanssa on lisääntynyt. Työsuojeluviranomaisten tiedonsaantioikeuksien lisäämiseen tähtäävä lainsäädäntöuudistus mahdollistaa entisestä monimuotoisemman yhteistyön viranomaisten välillä.

Työsuojelupiirit tekevät keskenään yhteistyötä. Piirit ovat kehittäneet piiriorganisaation ja valvonnan toimintatapoja ja menettelyjä yhdessä hankemuotoisesti. Tätä yhteistyötä ja verkostoitunutta toimintatapaa jatketaan. Työsuojeluhallinnon tietojärjestelmän ja yhteisten tietokantojen kehittäminen lisäävät ja tehostavat yhteistyötä.

Tulosohjauksen kautta voidaan tehokkaasti ohjata hallinnonalan organisaatioiden toimintaa samansuuntaiseksi. Ministeriö ottaa huomioon tulostavoitteiden asettamisessa yhteistyön ja sen, että virastoille ja laitoksille asetetut tavoitteet tukevat toisiaan. Runkosopimuskauden tavoitteet perustuvat työmarkkinajärjestöjen ja muiden asiantuntijatahojen kanssa tehtyyn työsuojelun valtakunnalliseen analyysiin. Alueitasolla työsuojelupiirit tekevät vastaavan analyysin oman tietämyksensä ja asiantuntijatahoilta saatavan tiedon perusteella valvontakohteiden valitsemiseksi.

Kuntien viranomaisten kanssa yhteistyötä työsuojelupiirit tekevät mm. paloturvallisuudessa, kemikaalien valvonnassa, tupakkalainvalvonnassa ja rakennusvalvonnassa. Yhteistyö on lähinnä tiedonvaihtoa.

6.3 Asiantuntijalaitokset työsuojeluhallinnon toiminnan tukena

Työterveyslaitos toimii työsuojelun tukena tuottamalla työelämän tutkimustietoa valtakunnallisella ja alueellisella tasolla. Työterveyslaitos jatkaa ja kehittää Työsuojelun tuki-toimintaohjelmaa, jonka yhtenä osa-alueena tuotetaan mm. tutkimuksiin perustuvaa tilastotietoa ja analyysia työoloista sekä niissä tapahtuvista muutoksista valtakunnallisella ja alueellisella tasolla.

Työterveyslaitos on keskeinen työsuojelun asiantuntijataho, mutta myös muut asiantuntijalaitokset (mm. Valvira, STUK ja TUKES [Turvatekniikan keskus]) tukevat työsuojelun substanssia omien asiantuntijuuksiensa osalta. Tätä yhteistyötä voimistetaan ja varmistetaan se, että myös uusien laitosten kuten suunnitteilla olevan kemikaaliviraston asiantuntemus saadaan tukemaan hallinnon toimintaa siinä määrin kuin se on tarkoituksenmukaista.

6.4 Työterveyshuolto työpaikkojen toiminnan tukena

Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyössä on kehittämismahdollisuuksia. Yksi keskeinen mahdollisuus on työterveyshuollon ehkäisevän toiminnan saaminen tukemaan paremmin työsuojelun tavoitteita. Työpaikkatason yhteistyön ja työsuojelutarkastuksiin osallistumisen lisäksi yhteistyötä on tarpeen tehdä alue- ja valtakunnallisella tasolla. Alueetasolla uusia mahdollisuuksia voisi tuoda työsuojelun ja työterveyshuollon alueellisten lauta- ja neuvottelukuntien yhteistyön lisääminen. Valtakunnan tasolla työsuojelun ja työterveyshuollon ohjauksen tehostaminen tukisi paremmin työsuojelun valtakunnallisia tavoitteita. Valtakunnallisten yhteistyöelinten, työsuojeluneuvottelukunnan ja työterveyshuollon neuvottelukunnan, osalta olisi lisättävä yhteistyötä.

6.5 Työpaikat

Työsuojelutoiminnassa keskeistä on työpaikkojen oma rooli turvallisten ja terveellisten työolojen toteuttajana. Työsuojeluasioiden liittäminen paremmin linjaorganisaatioon ja osaksi henkilöstöjohtamista toteutuu yhä paremmin. (Työsuojelustrategian seurantaraportti 1998–2007, Sosiaali- ja terveysministeriö, Julkaisuja 2008:23) Turvallisuuden hallinnassa esiintyy kuitenkin polarisoitumista työpaikan koon mukaan. Myös valmiudet työsuojelun toteutumisen raportointiin vaihtelevat. Työpaikkojen työsuojelutietoisuuden ja työsuojeluosaamisen lisäämiseksi tarvitaan toimenpiteitä.

6.6 Alueellisten toimijoiden roolin vahvistaminen

Alueellisten toimijoiden roolin vahvistamiseksi on lisättävä olemassa olevien alueellisten foorumien ja toimielinten yhteistyötä ja selvitettävä jopa yhdistämistä. Työsuojelupiirien

yhteydessä toimivien työsuojelulautakuntien toimintaa on kehitettävä ja varmistettava niiden asiantuntemus ja osaaminen. Työterveyslaitoksen alueelliset neuvottelukunnat ovat toinen keskeinen alueellinen foorumi. Alueelliset toimijat voisivat enemmän panostaa nimenomaan alueellisten näkökulmien huomioimiseen työsuojelussa ja mahdollisesti tuottaa enemmän alueellista tietoa työsuojelutoiminnan tueksi.

Työhyvinvoinnin edistämiseksi sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti vuonna 2008 Työhyvinvointifoorumin. Myös sen yhteydessä kootaan alueellisia verkostoja. Alueellisten toimijoiden roolia korostetaan myös suunnitteilla olevassa aluehallintouudistuksessa.

7. Valvontastrategia, -taktiikka ja -operaatiot

7.1 Valvontastrategia

Työsuojeluvalvonnalla tähdätään pitkäjänteiseen vaikuttavuuteen työolojen parantamiseksi työpaikoilla. Tavoitteena on, että työpaikoilla on toimivat menettelyt, joiden avulla työpaikat osaavat tunnistaa terveyttä ja turvallisuutta uhkaavat vaarat ja haitat, asettaa tavoitteita niiden poistamiseksi ja/tai vähentämiseksi sekä seurata toimenpiteiden riittävyyttä ja tehokkuutta. Tämä syntyy hyvän organisaatiokulttuurin, johtamisen ja työsuojelutoiminnan kytkemisellä tuotantoon ja työpaikan muuhun toimintaan.

EU:n tasolla toimiva SLIC-komitea (Senior Labour Inspectors Committee) on määritellyt työsuojeluvalvonnan yleiset periaatteet EU-maissa. Ydinperiaatteet edellyttävät suunnittelu- ja seurantajärjestelmiä, joiden avulla työsuojelutoiminta pystytään toteuttamaan suunnitelmallisesti. Työsuojelutoiminta edellyttää tarkastajien pätevyyttä ja riippumattomuutta, tarvittavien toimivaltuuksien olemassaoloa, opastusta ja tiedotusta, EU:n lainsäädännön varmistamista kansallisella tasolla sekä tarkastuksesta seuraavia toimenpiteitä. Lisäksi yleisiin periaatteisiin sisältyy toiminnan jatkuva kehittäminen ja arviointi. (Common Principles for Labour Inspection in Relation to Health and Safety in the Workplace, Senior Labour Inspector's Committee, suomennos 1.12.2004)

Työsuojeluhallinnon toimintaa kehitetään jatkuvasti EU:n ja kansallisten periaatteiden suuntaisesti. Työsuojeluvalvonta perustuu vaikuttavuuslähtöiseen strategiaan, jonka perusteella valitaan tietty taktiikka ja oikeat toimenpiteet kullekin työpaikalle. Työtapa on joustava ja organisaatio toimii siten, että kaikki tarpeelliset muutokset toteutetaan, kun aihetta ilmaantuu. Työnjakoa ja organisaatiota tulisikin tarvittaessa tarkistaa vuosittain esimerkiksi tulosohjausprosessin yhteydessä.

7.2 Valvontakohteiden valinta

Työsuojeluvalvonnan vaikuttavuuden näkökulmasta olennaista on onnistunut valvontakohteiden valinta. Valvonnan linjaukset, tavoitteet ja toimialavalinnat tehdään valtakunnantasolla runkosopimuksissa. Kukin työsuojelupiiri kohdentaa valvonnan näiden linjausten pohjalta yksittäisiin valvontakohteisiin.

Runkosopimusten valmistelussa tarvitaan ajantasaista tietoa työolojen muutoksista koko valtakunnan tasolla. Asiantuntija- ja tutkimuslaitokset tuottavat tätä tietoa työsuojeluhallinnon tarpeisiin. Tiedon systemaattista tuottamista, tilastointia ja tietojen perusteella tehtäviä analyysejä kehitetään valtakunnan ja piirien tasolla. Kehittämistyötä tehdään yhteistyössä eri työsuojelutoimijoiden kanssa.

Yksittäisten valvontakohteiden valinnassa tarvitaan entistä ajantasaisempaa tietoa, jotta saadaan valvonnan piiriin paremmin mm. mikro- ja pientyöpaikat. Työsuojeluhallinnon tietojärjestelmän kehittämishankkeen (Valtimo) tavoitteena on tuottaa tietoa valvonnan kohdentamiseksi oikeille työpaikoille.

7.3 Valvontamenetelmät

Työsuojeluhallinto kehittää valvontamenetelmiä jatkuvasti. Kehittämistyössä otetaan huomioon valvonnan eriyttäminen kohteen mukaan, niin että hallinnolla on käytössä oikea menetelmä oikeaan kohteeseen. Työolosuhdemittareiden ja muiden valvonnan itsearviointimenetelmien käyttöä työpaikoilla pyritään lisäämään. Mittareiden ja menetelmien käyttö edellyttää työpaikkojen linja- ja työsuojeluorganisaatioilta riittävää osaamisen tasoa.

Hankkeet perustuvat valvontastrategiaan, jota varten valvontakenttä ensin segmentoidaan ja valitaan valvottavat osa-alueet. Valvonnan toteuttaminen hankkeina tehostaa toimintaa sekä valtakunnan tasolla että piirikohtaisesti. Parhaita tuloksia valtakunnallisissa hankkeissa on saavutettu, kun hankkeissa ovat olleet mukana viranomaiset, asiantuntijat ja alan järjestöt sekä työnantaja että henkilöstö.

Piiritasolla hankemuotoinen työskentely lisää työmotivaatiota kytkemällä yksittäisen valvontatoimenpiteen osaksi isompaa kokonaisuutta. Hankkeistamisella ja työjärjestelyillä tehostetaan resurssien käyttöä.

Valvontakäytäntöjen yhdenmukaistaminen varmistaa valvonnan tasalaatuisuuden. Ministeriö antaa valvontaohjeet toiminnan toteuttamiseksi. Työsuojelupiirit toimivat itsenäisinä viranomaisina päätöksenteossa, valvontaohjeilla varmistetaan toimintamenettelyiden yhtenäisyys.

Työsuojelutiedon välittäminen työpaikoille on yksi keino vaikuttaa työpaikkojen työsuojelutietoisuuden lisääntymiseen. Tiedonvälitystä tehdään yhteistyössä eri viranomaisien ja muiden työsuojelutoimijoiden kanssa. Tietojen ja hyvien käytäntöjen levittämisessä on tärkeää se, että työpaikat voivat hyödyntää niitä toiminnassaan.

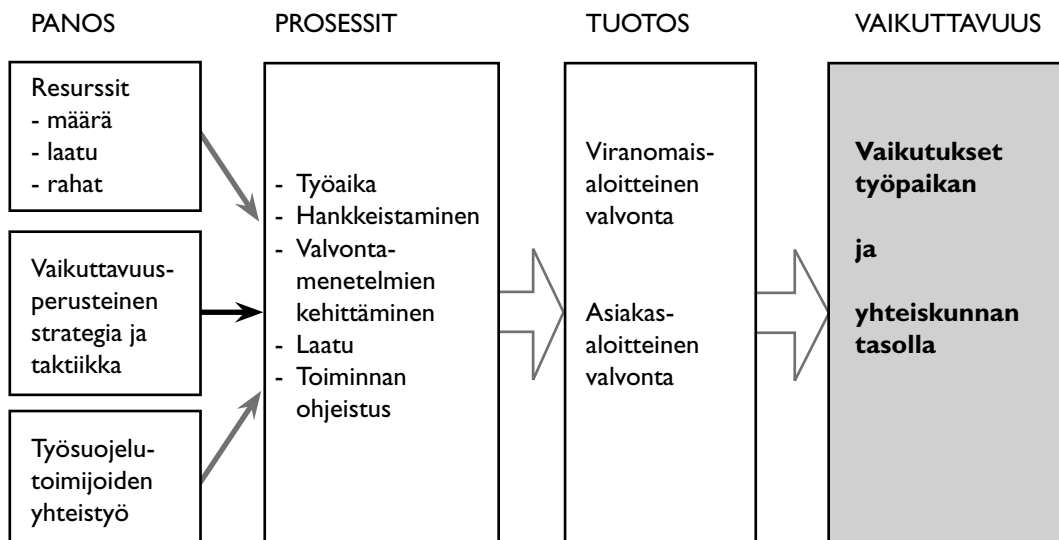
8. Työsuojeluvalvonta 2015

Vaikuttava työsuojeluvalvonta vuonna 2015 edellyttää riittäviä resursseja, vaikuttavuusperusteista strategiaa ja sen toteuttamista sekä työsuojelutoimijoiden yhteistyötä. Työsuojeluhallinto huolehtii sosiaali- ja terveysministeriön johdolla työsuojeluviranomaisen valvottavaksi säädetyn lainsäädännön (liite 14) noudattamisen valvonnasta. Valvonta kohdistetaan sellaisille työpaikoille, joiden työoloissa on ongelmia ja joissa valvonnalla saadaan eniten vaikuttavuutta. Valvontaa toteutetaan viranomaisaloitteisena ja asiakasaloitteisena. Lisäksi työsuojeluhallinto kehittää mm. työn turvallisuutta ja terveellisyttä, antaa ohjeita, neuvoja ja lausuntoja työsuojelusäännösten ja määräysten soveltamisesta sekä on yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa työsuojelun alalla.

Työsuojeluhallinto on riippumaton toimiessaan työsuojeluviranomaisena. Tällä varmistetaan se, että työsuojeluviranomaiset voivat itsenäisesti arvioida ja toteuttaa kaikki työsuojelua koskevat päätökset.

KUVA 15.

TYÖSUOJELUVALVONTA 2015



Viranomaisaloitteinen valvonta

Viranomaisaloitteista valvontaa tehdään ministeriön tulohjauksen ja piirien oman toiminnan suunnittelun pohjalta. Viranomaisaloitteisessa valvonnassa tarkastetaan työpaikan turvallisuuden hallintajärjestelmiä, olosuhteita ja toimintaprosesseja. Mikäli järjestelmät eivät ole kunnossa, edetään lainsäädännön mukaisiin toimenpiteisiin ja sanktioihin. Tavoit-

teena on niiden työpaikkojen määrän lisääminen jatkuvasti, joilla on toimivat turvallisuuden hallintajärjestelmät. Keskeistä on työpaikan tietoisuuden ja ymmärtämisen lisääntyminen työsuojeluasioissa. Työpaikan tulisi nähdä työsuojeluun panostaminen myös taloudellisena tekijänä, joka vaikuttaa toiminnan tuottavuuteen.

Asiakasaloitteinen valvonta

Asiakasaloitteinen valvonta perustuu työpaikoilta tuleviin yhteydenottoihin. Asiakasaloitteinen valvonta hoidetaan kattavasti. Työsuojelupiirit ovat järjestäneet toimintansa niin, että asiakkaiden yhteydenottoihin ja tarkastuspyyntöihin voidaan vastata asianmukaisesti laatu- ja toimitusaikavoitteita noudattaen. Keskeisten asiakasaloitteiden valvontaan on määritelty kaikille piireille yhteiset puuttumiskynnykset ja -tavat.

Toiminnan kohdentaminen

Toiminnan vaikuttavuuden näkökulmasta oleellista on oikeiden valvontakohteiden löytäminen. Kohdentamisen onnistuminen edellyttää niin makrotason eli valtakunnan tason analyysia kuin mikrotasolla eli alueiden tasolla tapahtuvaa tietojen analysointia. Viranomaistoiminta kohdennetaan erityisesti niihin työpaikkoihin, joilla voidaan perustellusti epäillä olevan lainvastainen tila.

Oman toiminnan ja kaikkien työsuojelutoimijoiden sekä viranomaisten toiminnan tuloksena kertyy tietojärjestelmiin tietoja, joita hyödynnetään analyysissa. Analyysin perusteella on laadittu valvontastrategia, jonka avulla toiminta suunnataan. Tulossopimusten painoalueet ja toimialat ovat toiminnan suuntaamista valtakunnantasolla. Aluetasolla tehdään vastaavaa, joka auttaa piirejä kohdentamaan toimintaansa vaikuttavammin. Tietojärjestelmät tukevat valvontatoimintaa. Henkilöstöllä on riittävä osaaminen niiden käyttöön sekä osalla myös analyysien tekemiseen. Analyysit tuotetaan yhteistyössä muiden työsuojelutoimijoiden kanssa.

Hankkeistaminen

Kohdentamisen lisäksi hankemuotoinen toiminta on tehokas tapa toteuttaa työsuojelun valvontaa sekä valtakunnan- että piiritasolla. Hankkeet perustuvat valvontastrategiaan, jota varten valvontakenttä on segmentoitu ja valittu valvottavat osa-alueet. Valvonta on suunnataan riskialttiille alueille, valitaan sinne sopivat valvonnan menetelmät/valvontakonseptit ja toteutetaan valvonta mahdollisimman tuottavasti.

Työajan käyttö

Valvonnan keskeisin toimenpide on työpaikkatarkastus. Tarkastus edellyttää työpaikan tietoihin tutustumista etukäteen, jotta pystytään tuottamaan tehokas ja tulokellinen työpaikan työsuojelutietoisuutta lisäävä tarkastus. Tarkastuksen jälkityöt; tarkastuskertomuksen laadinta, tietojen tallentaminen tietojärjestelmiin ja muut mahdolliset toimenpiteet ovat

myös osa tarkastusta. Etukäteisvalmistelun ja jälkitöiden osalta on toimivat järjestelmät, jotka mahdollistavat tietojen saannin ja tallentamisen helposti. Etu- ja jälkikäteistöiden osuus on vähentynyt merkittävästi ja työaika käytetään valvontakohteessa riittävästi kunkin kohteen edellyttämällä tavalla.

Valvontamenetelmät

Työsuojeluhallinnolla on käytössä tehokkaat työpaikkojen ja asiantuntijatahojen kanssa kehitetty valvontamenetelmät, joiden avulla valvonta kohdistuu oikeisiin valvontakohteisiin. Työpaikat itse käyttävät valvontamenetelmiä työsuojelutoiminnassaan.

Työsuojeluvalvonnan laatu

Työsuojeluvalvonnalla on valtakunnallisesti yhtenevät valvontakäytännöt. Yhtenevät valvontakäytännöt luodaan sosiaali- ja terveysministeriön antamalla ohjeistuksella. Yhtenevät valvontakäytännöt takaavat samat vaatimustasot työsuojelussa työpaikoille eri puolilla maata. Valvontastrategian avulla piirit valitsevat oikean toimintaotteen jokaiseen ongelmaan. Yhtenevillä valvontakäytännöillä varmistetaan myös nopea reagointi asiakkaan yhteydenottoihin. Toiminnan jatkuvalla arvioinnilla varmistetaan osaltaan valvonnan laatutaso.

9. Resurssityöryhmän toimenpide-ehdotukset

Yhteiskunnallinen vaikuttavuus

Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tavoitteet on määritelty koko yhteiskunnan tasolla ja niiden saavuttaminen edellyttää eri toimijoiden yhteistyötä. Työsuojeluvalvonta tukee näiden strategisten tavoitteiden saavuttamista omalta osaltaan.

Valtion talousarviossa 2009 sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tavoitteista työsuojeluhallinnon osalta keskeisiä ovat seuraavat:

- vuonna 2011 työssäoloaika on pidentynyt keskimäärin yhdellä vuodella vuoteen 2007 verrattuna
- työtapaturmien taajuus ja ammattitautien syntyminen vähenevät 40 prosenttia ja vakavuusaste vähenee aikavälillä 2007–2011 ja
- sairauksien aiheuttamat poissaolot vähenevät 15 prosentilla aikavälillä 2007–2011

Resurssityöryhmä on ottanut nämä tavoitteet huomioon määritellessään työsuojeluhallinnon resurssi- ja toimenpidetavoitteita.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain tekemässä työolobarometrissa seurataan työelämän laadullisia muutoksia palkansaajien kokemina. Barometrissä kysytään mm. kokemuksia työn mielekkyydestä. Yhteiskunnan tasolla tavoiteltavaa on, että palkansaajien kokemukset työn mielekkyydestä muuttuvat siten, että enemmistö kokee muutoksen positiivisena. Vertailutasona on vuosi 2008, jolloin niitä, jotka työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan kokivat muutoksen olevan huonompaan suuntaan, oli 14 %:a enemmän kuin niitä, jotka kokivat sen olevan parempaan suuntaan. Resurssityöryhmän näkemyksen mukaan työn mielekkyyden lisääntyminen on asia, johon työsuojeluhallinto voi osaltaan vaikuttaa.

Edellä esitettyjen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden päämäärien tukemiseksi työryhmä esittää seuraavia tavoite- ja toimenpide-ehdotuksia työsuojeluhallinnolle ja erityisesti työsuojelupiireille.

I Työsuojeluvalvonnan vaikuttavuus

I. Työsuojeluvalvonnan toteuttaminen

TAUSTA:

Työsuojeluhallinnolla on nykyisessä tilanteessa toimivat käytännöt ja resurssit valvonnan toteuttamiseksi tehokkaasti ja tuottavasti. Työsuojelupiirit toimivat itsenäisesti ja riippumattomasti sosiaali- ja terveysministeriön ohjauksessa.

EHDOTUS:

Aluehallintoa uudistettaessa tulee huolehtia, että työsuojeluvalvontaa varten on olemassa sellaiset järjestelyt, että valvonta voi tapahtua mahdollisimman tuloksellisesti ja kansainvälisten sopimusten mukaan riippumattomasti. Työsuojeluvalvonnan tasalaatuisuuden ja riittävän asiantuntemuksen kannalta on tarpeellista, että työsuojelun valvontaresurssit on jaettu alueellisesti riittävän tasapainoisesti ja kattavasti.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Työsuojeluhallinto toimii tuottavasti ja tehokkaasti.

2. Toimivallan käyttö

TAUSTA:

Työsuojeluvalvonta tulee kohdistaa sellaisiin työpaikkoihin, joissa valvonnan tarve on suurin. Kehotukset sekä esitutkintapyyntö ja niiden pohjalta tehtyjen syytteiden määrät vaihtelevat piireittäin tällä hetkellä.

EHDOTUS:

Tavoitteena on, että työsuojelupiirien tarkastuksissa annetaan samassa suhteessa kehotuksia ja että samanlaisia tapauksia käsitellään samalla tavalla jokaisessa piirissä. Tavoitteena on myöskin, että tarkastukset johtavat koko maassa samoilla kriteereillä esitutkintapyyntöihin. Työsuojeluosasto valmistelee menettelyistä ohjeistuksen tai muulla tavalla varmistaa, että työsuojelupiirit toimivat edellä mainitulla tavalla. Toteutettavat toimenpiteet käsitellään kolmikantaisesti.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Toimivallan käyttö on samanlaista kaikissa työsuojelupiireissä ja valvontakohteissa.

3. Turvallisuuden hallintajärjestelmät

TAUSTA:

Työsuojelun piirihallinnon tulostavoitteissa on ollut jo vuodesta 2004 lähtien toimivien hallintajärjestelmien käytön varmistaminen valvontakohteissa tietyillä painoalueilla. Näille painoalueille on määritelty kriteerit, joiden perusteella tarkastajat arvioivat hallintajärjestelmien toimivuuden.

EHDOTUS:

Niiden työpaikkojen suhteellinen osuus, joilla on varmistettu toimivat turvallisuuden hallintajärjestelmät, kasvaa. Runko- ja tulossopimuksissa määritellään prosenttiosuudet toimivien hallintajärjestelmien kattavuudelle ja määrän kasvulle valvontakohteissa.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Toimivien hallintajärjestelmien lisääntyessä pystytään valvontaa kohdentamaan entistä tarkemmin niihin ongelmallisiin valvontakohteisiin, joissa järjestelmiä ei ole kehitetty.

4. Työolosuhdemittaukset

TAUSTA:

Työsuojeluhallinnolla on käytössään eri asiantuntijalaitosten ja työpaikkojen kanssa yhteistyössä kehitettyjä menetelmiä työolosuhteiden lainmukaisuuden mittaamiseksi. Tällaisia menetelmiä ovat mm. rakentamisessa käytettävät TR-mittari ja MVR-mittari, teollisuudessa ELMERI ja näyttöpäätetyön arviointiin soveltuva NÄPPÄRÄ sekä hallintajärjestelmien arviointiin käytettävät HALMERI- ja VALMERI-mittarit. Olosuhdemittareita käyttävät sekä työpaikat että työsuojeluviranomaiset.

EHDOTUS:

Satunnaisesti valituista työpaikoista lisääntyvä osuus on ottanut käyttöönsä olosuhdemittarin tai muun vastaavan mittausmenetelmän. Lisäksi työsuojeluviranomaiset tekevät satunnaisesti valituilla työpaikoilla mittauksia mm. edellä luetelluilla vakioituilla työolosuhteiden lainmukaisuutta mittaavilla menetelmillä, joiden perusteella arvioidaan ko. toimialan työolosuhteiden kehitystä.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Näin saadaan arvokasta tietoa, jonka avulla valvonta pystytään suuntaamaan valvonnan vaikuttavuuden kannalta oikeisiin työpaikkoihin.

5. Valvonnan kohdentaminen

TAUSTA:

Valvonnan painopisteet ja riskialttiit toimialat on määritelty runkosopimuskausittain. Viranomaisaloitteinen valvonta suunnataan näiden toimialojen työpaikoille.

EHDOTUS:

Runkosopimuksissa määriteltyjen toimialojen työpaikat ja työt tarkastetaan asianomaiset riskit huomioonottaen riittävän usein.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Tehostaa valvonnan kohdentamista vaikuttavuudeltaan oikeisiin työpaikkoihin.

6. Viranomaisaloitteinen valvonta

TAUSTA:

Tavoitteena on valvonnan kohdistaminen ongelmallisille työpaikoille. Runkosopimuskaudella 2008–2011 on pidetty tarpeellisena viranomaisaloitteisten tarkastusmäärien nostamista. Viranomaisaloitteisten työpaikkatarkastusten määrää nostetaan 50 prosentilla vuoteen 2011 mennessä runkosopimuskauden 2008–2011 tavoitteiden mukaisesti. Lähtötasona on vuoden 2006 viranomaisaloitteisten tarkastusten määrä.

EHDOTUS:

Tehokkaan työsuojeluvalvonnan kannalta on perusteltua suunnitella työsuojelupiirien resurssien käyttö niin, että merkittävä osa niistä käytetään työpaikoilla tapahtuviin viranomaisaloitteisiin tarkastuksiin. Seuraavan runkosopimuskauden 2012–2015 tarkastusten määrä ja valvonnan kohdentaminen sovitaan työsuojeluhallinnon runkosopimuksessa ja tarkennetaan kunkin vuoden vuosisopimuksessa. Runkosopimus käsitellään kolmikantaisesti.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Runkosopimuksissa asetettujen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää tällä hetkellä, että työsuojelun piirihallinnon käytettävissä on 350 tarkastajenkilötyövuotta. Jos valvontakentässä ei tapahdu olennaisia muutoksia, tarkastajamäärä on perusteltua pitää samalla tasolla koko runkosopimuskauden 2012–2015 ajan.

7. Asiakasaloitteinen valvonta

TAUSTA:

Työsuojeluvalvonnan toinen keskeinen osa-alue on asiakasaloitteiseen kysyntään perustuva valvonta. Tulostavoitteiden mukaisesti työsuojeluvalvontaan liittyvään asiakaskysyntään vastataan kaikilta osin sovittuja määräaikoja noudattaen. Asiakasaloitteisen toiminnan sisältö ja laatu pyritään yhtenäistämään työsuojelupiireissä. Tällä hetkellä asiakasaloitteiseen toimintaan käytetään keskimäärin 15 % työsuojelupiirien voimavaroista.

EHDOTUS:

Asiakasaloitteiseen kysyntään vastataan täysimääräisesti sovittuja laatu- ja toimitusaikavoitteita noudattaen. Keskeisten asiakasaloitteiden valvontaa varten määritellään kaikille piireille yhteiset puuttumiskynnykset ja -tavat.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Toiminta ja resurssien käyttö tehostuu sekä toimintatavat yhdenmukaistuvat työsuojelupiireissä. Samalla varmistetaan asiakasaloitteisen valvonnan osaaminen eri piireissä. Asiakasaloitteiseen valvontaan käytetään enintään 75 henkilötyövuotta valtakunnan tasolla.

II Työsuojeluvalvonnan kehittäminen

8. Valvontaohjeet

TAUSTA:

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on laatinut valvontaohjeita työsuojelupiirien toiminnan yhdenmukaistamiseksi ja työsuojeluvalvonnan laadun parantamiseksi sekä piirihallinnon voimavarojen käytön tehostamiseksi.

EHDOTUS:

Laaditaan tarvittavat uudet valvontaa koskevat ohjeet ja päivitetään nykyiset ohjeet. Huolehditaan siitä, että käytössä ei ole yli 5 vuotta vanhoja valvontaohjeita. Ohjeet käsitellään työmarkkinaosapuolten kanssa.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Ajantasaiset ohjeet varmistavat yhdenmukaisen ja laadukkaan valvonnan ja tehostavat voimavarojen käyttöä.

9. Työajan käyttö

TAUSTA:

Marraskuussa 2008 työsuojeluosaston tekemän kyselyn tulosten perusteella tarkastukseen valmistautumiseen, itse tarkastukseen työpaikalla ja jälkitöihin käytetään noin 63 % työajasta. Tästä kokonaisajasta käytetään 13 % tarkastuksiin työpaikalla. Tarkastuksen etukäteis- ja jälkitöiden osuuden vähentäminen on keskeinen työsuojeluhallinnon tietojärjestelmän kehittämishankkeen, ns. Valtimo -hankkeen tavoite.

EHDOTUS:

Työsuojelutarkastukseen valmistautumiseen, tarkastukseen ja tarkastuksen jälkitöihin käytetyn työajan suhdetta muutetaan siten, että varsinaiseen tarkastukseen työpaikalla käytetty aika on olennaisesti nykyistä suurempi.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Valvonnan vaikuttavuus lisääntyy, kun työajasta suurin osa käytetään työpaikoilla tehtäviin tarkastuksiin.

10. Hankkeistaminen

TAUSTA:

Edellisen resurssiryhmän ehdotusten mukaisesti valvontaa on toteutettu valtakunnallisten ja piirikohtaisten hankkeiden kautta. Tästä on saatu hyviä kokemuksia.

EHDOTUS:

Osana valvonnan kehittämistä vahvistetaan valvonnan toteuttamista hankkeina. Hankkeita toteutetaan sekä aluehallinnon että valtakunnan tasolla runkosopimuksen ja muiden suunnitelmien mukaisesti. Hankkeiden toteutuksessa voivat olla mukana myös aktiivisesti muut työsuojelutoimijat riippuen hankkeen sisällöstä.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Hankemuotoinen työskentely tehostaa resurssien käyttöä ja toimijoiden yhteistyötä. Yhdessä työskentely lisää työmotivaatiota, kun yksittäinen valvontatoimenpide on kytkettävissä osaksi laajempaa kokonaisuutta.

1.1. Valvontakohteiden valinta

TAUSTA:

Runkosopimuksissa määritellään valvonnan kohdentamiselle linjaukset ja toimialat. Näiden perusteella työsuojelupiirit valitsevat yksittäiset valvontakohteet. Avaintekijä on, että valvonta suunnataan oikeisiin ongelmiin oikeissa valvontakohteissa. Suomen noin 240 000 valvontatyöpaikasta tällä hetkellä runsaalla 11 000 työpaikalla on työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvuolantutettu.

EHDOTUS:

Kehitetään ja otetaan käyttöön seulontamenettely valvontakohteiden valitsemiseksi niillä työpaikoilla, joilla on nimetty työsuojelupäällikkö ja valittu työsuojeluvuolantutettu. Asia valmistellaan kolmikantaisesti.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Valvontaresursseja pystytään kohdentamaan tavoitteiden mukaisesti ongelmallisille työpaikoille.

1.2. Asiakaspalaute työsuojelupiirin toiminnasta

TAUSTA:

Piirin toiminnasta tehdyt kirjalliset reklamaatiot ovat piirin toiminnan kehittämisen kannalta tärkeitä. Tarkastajan oikeusturvan näkökulman kannalta reklamaation tulee olla kirjallinen.

EHDOTUS:

Työsuojelupiirit seuraavat asiakasvalituksia ja ryhtyvät tarvittaviin toimenpiteisiin aiheellisten reklamaatioiden johdosta.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Asiakasvalitusten ja reklamaatioiden seuranta ja käsittely edistävät hyvää hallintotapaa sekä yhdenmukaistavat ja tehostavat valvontaa.

13. Vertaisarviointit

TAUSTA:

Edellisen resurssityöryhmän ehdotusten mukaisesti piirit ovat jossain määrin toteuttaneet itsearviointeja. Työsuojeluosasto on teettänyt ulkopuolisilla arvioitsijoilla arvioinnit mm. asiakasaloitteisesta valvonnasta ja työsuojelupiirien suunnittelu- ja seurantajärjestelmistä. EU:n komitea (SLIC) toteuttaa Suomen työsuojeluvalvonnan evaluoinnin vuonna 2014.

EHDOTUS:

Luodaan vertaisarviointimenettely piirien valvontakäytäntöjen ja valvonnan laadun yhdenmukaistamiseksi. Arviointi tehdään säännöllisesti (ei välttämättä vuosittain) strukturoidun rakenteen mukaan sovitun ohjelman mukaisesti. Lisäksi otetaan käyttöön CAF-itsearviointimenetelmä.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Arviointi tehostaa piirien toimintaa kokonaisuudessaan tuomalla esille keskeiset kehittämiskohteet.

14. Erikoistuminen alueellisiin valvontatehtäviin

TAUSTA:

Työsuojelupiirien osalta on jo toteutettu erikoistumista valtakunnallisiin valvontatehtäviin mm. VR-konsernin ja merenkulun työolojen valvonnan osalta. Valmisteilla olevaan aluehallinto-lainsäädäntöön kirjataan olemassa olevat valtakunnalliset valvontatehtävät.

EHDOTUS:

Arvioidaan alueellisen erikoistumisen kokemukset seuraavaa runkosopimuskautta 2012–2015 varten ja sen perusteella tehdään tarvittavat erikoistumistoimenpiteet.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Erikoistuminen tehostaa piirien toimintaa ja vapauttaa resursseja muihin valvontatehtäviin muissa piireissä.

I 5. Asiantuntijaselvitykset

TAUSTA:

Työsuojeluviranomaisten ydintehtävä on viranomaisvaltuuksin tehtävä työsuojeluvälvonta. Valvonnan toteuttamista varten tarvitaan erilaisia asiantuntijaselvityksiä, jotka ovat maksullisia. Erityisesti tapaturmien tutkinnassa ja tuotevalvonnassa käytetään koneitten, laitteitten tai suojainten turvallisuuden selvittämisessä esimerkiksi seuraavia asiantuntijalaitoksia: VTT, TTL, Inspecta Oy ja Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus/Vakola. Työterveyslaitoksen asiantuntemusta käytetään valvonnan tukena myös esim. ammattitautien tutkinnassa, sisäilmaselvityksissä, työhygieenisissä mittauksissa ja muissa työlääketiedettä edellyttävissä selvityksissä. Valviralta pyydetään lausuntoa työterveyshuollon järjestämisvelvollisuuden sisällön arvioinnissa.

Osan selvityksistä työsuojelupiirit edellyttävät tällä hetkellä työnantajan teettävän omalla kustannuksellaan. Työsuojelupiireillä on ollut suhteellisen vähän määrärahoja käytettävissään selvitysten hankintaan. Valtion tuottavuusohjelman yhteydessä lakkautettavista henkilötyövuosista syntyvistä tuottavuussäästöistä palautuu osa takaisin viraston käyttöön.

EHDOTUS:

Valvonnan tukemiseksi käytetään entistä enemmän asiantuntijaselvityksiä ja asiantuntijalaitosten erikoisosaamista. Tuottavuussäästöjä käytetään näiden ostopalveluiden hankintaan.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Työsuojeluhallinto pystyy suuntaamaan resurssit ydintehtävään ja asiantuntijalaitosten osaaminen saadaan paremmin käyttöön.

III Työsuojelutoimijoiden yhteistyö

I 6. Yhteistyön vahvistaminen

TAUSTA:

Terveelliset ja turvalliset työolot työpaikoilla saavutetaan työsuojelutoimijoiden yhteistyöllä. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan viranomaisten, asiantuntijalaitosten, työmarkkinaosapuolten ja muiden toimijoiden samansuuntaisia toimenpiteitä. Yhteistyö valtion ja työmarkkinajärjestöjen sekä muiden työsuojelutoimijoiden kesken on työsuojelutoiminnan perusta.

EHDOTUS:

Sosiaali- ja terveysministeriön strategian työsuojelua käsittelevä osio toimeenpannaan työsuojeluosaston johdolla. Toimeenpanosuunnitelma käsitellään työsuojeluneuvottelukunnassa. Käsitteilyn pohjalta laaditaan yhteisesti hyväksytyt linjaukset työsuojelutoiminnalle. Kukin työsuojelutoimija osallistuu aktiivisesti linjausten toteuttamiseen omalla toiminnallaan.

Työturvallisuutta ja työterveyshuoltoa koskevien asioiden yhteensovittaminen varmistetaan ministeriötasolla.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Muiden työsuojelutoimijoiden tuki työsuojeluhallinnon tavoitteiden toteuttamiseksi vahvistuu.

17. Valvonnan tavoitteiden määrittely

TAUSTA:

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto tulosoittaa työsuojelupiirejä. Työsuojelupiirien toiminnan tavoitteet määritellään neljän vuoden välein laadittavassa runkosopimuksessa. Tavoitteet tarkistetaan ja niitä täydennetään tarvittaessa vuosittain. Työsuojeluosasto osallistuu myös sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan laitoksista Työterveyslaitoksen, Terveiden ja Hyvinvoinnin laitoksen, Säteilyturvakeskukseen, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston sekä lääninhallitusten tulostavoitteiden määrittelyyn.

EHDOTUS:

Vuosien 2012–2015 runkosopimus valmistellaan kolmikantaisesti työmarkkinajärjestöjen kanssa sekä valtakunnallisella että alueellisella tasolla. Tulostavoitteiden määrittelyssä hyödynnetään asiantuntijalaitosten tuottamien työelämä- ja työolotietojen analyysia. Tulostavoitteita asettaessaan työsuojeluosasto osaltaan varmistaa hallinnonalan eri laitosten tulostavoitteiden yhteensovittamisen työsuojeluhallinnon tavoitteiden tukemiseksi.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Toiminnan tavoitteet perustuvat keskeisten toimijoiden yhteiseen näkemykseen. Toiminnan vaikuttavuus kasvaa eri toimijoiden yhteistyön ja toiminnan osuvuuden myötä.

IV Vaikuttavuusperusteinen strategia ja taktiikka

18.Valvontakentän analyysi

TAUSTA:

Työsuojeluvalvonnan kohteena on noin 240 000 työpaikkaa. Työsuojeluvalvonnan tulee olla osuvaa ja oikein kohdentuvaa. Tämä edellyttää työelämän ja valvontakentän hyvää tuntemusta, jotta nykyisillä resursseilla pystytään kohdentamaan valvonta sinne, missä sen vaikuttavuus on suurin. Työterveyslaitos, Tapaturmavakuutuslaitosten liitto sekä muut tahot tuottavat jo nykyisin tilastotietoa työolojen muutoksesta työsuojeluhallinnon ja muiden tahojen käyttöön. Organisaatiot kehittävät jatkuvasti tilastointia ja tiedon tuottamista ottamalla huomioon määrälliset ja laadulliset näkökulmat sekä eri tietokantojen ja -järjestelmien yhdistämisen ja yhteiskäytön mahdollisuudet.

EHDOTUS:

Toteutetaan valvontakentän analyysi yhteistyössä asiantuntijatahojen ja työmarkkinaosapuolten kanssa valtakunnallisella ja alueellisella tasolla määrääjain. Analyysia käytetään tulostavoitteiden määrittelyssä ja toiminnan suuntaamisessa.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Toiminnan vaikuttavuus kasvaa eri toimijoiden yhteistyön ja toiminnan osuvuuden myötä.

19.Valvonnan vaikuttavuuden tutkimus ja kehittäminen

TAUSTA:

Valvonnan kokonaisvaikuttavuudesta ei ole tällä hetkellä täsmällistä tietoa. Erillisissä tutkimushankkeissa on selvitetty osittain valvonnan vaikutuksia, mutta kokonaisvaltainen tarkastelu puuttuu.

EHDOTUS:

Luodaan menetelmät valvonnan vaikuttavuuden selvittämiseksi Työterveyslaitoksen ja muiden tutkimuslaitosten kanssa. Menetelmien käyttö ja kehittäminen sekä tulosten arviointi tehdään yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Kokonaisvaltaisen vaikutusten arviointi ohjaa työsuojeluhallintoa valitsemaan oikeat menetelmät valvontaan.

V Osaamisen varmistaminen ja ammattitaidon ylläpitäminen

20. Työsuojeluhallinnon koulutusjärjestelmä

TAUSTA:

Työsuojeluhallinto itse joutuu kouluttamaan tarkastajat valvontatehtäviin. Valvonnan perusosaamista varten on olemassa tarkastajakurssi, jonka kaikki uudet tarkastajat suorittavat. Valvontatehtävät edellyttävät jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja tietyiltä osin myös erikoistumista valvonnan osa-alueisiin. Työsuojeluhallinnosta eläköityy paljon kokeneita tarkastajia seuraavien vuosien aikana. Heidän osaamisensa hyödyntäminen ja tiedon siirtäminen soveltuvin osin hallinnon käyttöön on tärkeää.

Työsuojelun piirihallinnossa on järjestetty henkilöstökoulutusta keskimäärin 10 koulutuspäivää henkilötyövuotta kohden. Jatkossakin on varmistettava monin eri keinoin asiantuntemuksen ylläpitäminen vastaamaan työelämän muutoksia.

EHDOTUS:

Työsuojeluosasto laatii yhteistyössä piirihallinnon kanssa systemaattisen koulutusjärjestelmän, joka etenee moduuleittain valvonnan perusosaamisesta valvonnan osaamisalueiden syventäviin opintoihin saakka. Koulutusjärjestelmä on käytössä seuraavan runkosopimuskauden lopussa 2015. Järjestelmän toteuttamiseksi tehdään yhteistyötä koulutusorganisaatioiden kanssa. Myös ajankohtais- ja täydennyskoulutuksen toteutus varmistetaan kaikkien henkilöstöryhmien osalta. Osaamisen kehittämiseen käytetään tuottavuusohjelmasta saatavia tuottavuussäästöjä.

VAIKUTUKSET TYÖSUOJELUHALLINTOON:

Koulutusjärjestelmä antaa mahdollisuuden tehtävien monipuolistamiseen ja uralla etenemiseen. Kouluttautuminen tulee systemaattiseksi ja tavoitteelliseksi mahdollistaen paremman resurssisuunnittelun sekä henkilöstön motivoinnin osana palkitsemisjärjestelmää. Tarkastajakoulutus ja valvonnan substanssikoulutus edellyttävät riittävää resurssointia työajan käytön osalta. Henkilöstökoulutukseen käytetään 5 % kokonaistyöajasta, joka on 25 henkilötyövuotta koko valtakunnan tasolla.

10. Työryhmän ehdotusten toteutumisen seuranta

Työsuojeluosasto seuraa työryhmän toimenpiteiden toteutumista kahden vuoden välein (2011 ja 2013). Toimenpiteiden seurannasta laaditaan raportit. Seurantaraportit käsitellään kolmikantaisesti työsuojeluneuvottelukunnassa. Seurantaan liittyen järjestetään tarvittaessa erillisiä tilaisuuksia sidosryhmien ja työsuojelutoimijoiden kanssa.

Seurantaraporttia käytetään seuraavan runkosopimuskauden tavoitteiden määrittelyssä. Tulohjauksen kautta seurataan niiden toimenpide-ehdotusten toteutumista, jotka on sisällytetty virastojen tulostavoitteisiin.

LÄHTEET

Aluehallinnon uudistamishanke-väliraportti, Valtiovarainministeriön julkaisuja 19/2008, Helsinki 2008

Antila, J. & Ylöstalo, P.: Proaktiivinen toimintatapa julkisella ja yksityisellä sektorilla, Teoksessa Lehto, A-M. & Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.): Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244, Tilastokeskus, 2006

Common Principles for Labour Inspection in Relation to Health and Safety in the Workplace, Senior Labour Inspector's Committee, (suomennos 1.12.2004) englanninkielinen versio osoitteessa

http://ec.europa.eu/employment_social/health_safety/docs/slic_principles_en.pdf

Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007

Henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmä, Käsikirja valtion organisaatioille, Valtiovarainministeriö, Helsinki 2001

Kansallinen terveyserojen kaventaminen toimintaohjelma 2008–20011, TEROKA-projekti <http://www.teroka.fi/teroka/>

Kela. 2008. Kelan sairausvakuutuslaskentatieto 2007.

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojelustrategia, STM:n julkaisu 1988

Terveydenhuollon työsuojelun valvontahankkeen loppuraportti , Selvityksiä 2008:3, Sosiaali- ja terveysministeriö

Tilastokeskus. 2008a. Liike-elämän palvelujen tilinpäätöstilasto. <http://www.tilastokeskus.fi/til/patipa/index.html>

Tilastokeskus. 2008b. Pienten ja keskisuurten yritysten merkitys työllistäjänä on kasvanut. http://www.stat.fi/artikkelit/2008/art_2008-02-15_003.html?s=0

Tilastokeskus. 2008c. Suomen tilastollinen vuosikirja 2008.

Tilastokeskus. 2008d. Työnteko yli rajojen lisääntyy. http://www.stat.fi/artikkelit/2007/art_2007-11-07_005.html?s=0

Tilastokeskus. 2008e. Ulkomaiset tytäryhtiöt Suomessa. <http://www.tilastokeskus.fi/til/ulkoy/index.html>

TVL. 2008. Tapaturmapakki. www.svdtilasto.net

Työ ja terveys Suomessa 2006, Työterveyslaitos, Vammala 2007

Työllisyyskertomus 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

Työolobarometrin ennakkotiedot 2008, Työ- ja elinkeinoministeriö

Työpaikat turbulenssissa, 3.4. 2008 Tuottavuuden pyöreä pöytä, Sihteeristön katsaus

Työsuojelun piirihallinnon henkilöstötilinpäätös 2007, Piirien palvelukeskus

Työsuojelupiirien tulostavoitteet 2008–2011, Työsuojelupiirien tulossopimus-työryhmän muistio, Sosiaali- ja terveysministeriö

Työsuojeluosaamisen arviointi- ja kehittämismalli, Janne Sinisammal (toim.), Työtieteen hankeraportteja, No. 21, Oulun yliopisto, Oulu 2005

Työsuojelustrategian seurantaraportti 1998–2007, Sosiaali- ja terveysministeriö, Julkaisuja 2008:23

Työstä poistumisen ja sairauspoissaolojen eroja Suomessa ja Ruotsissa, Eläkevakuutuksen keskustelualoitteita 2007:3

Työturvallisuuskoulutuksen valtakunnallinen selvitys, Pertt Palukka ja Simo Salminen, Tampereen teknillinen yliopisto, turvallisuustekniikan laitos ja Työterveyslaitos, 2003

Yritysrekisterin vuositilasto 2007, Tilastokeskus, <http://www.stat.fi/til/syr/index.html>

LIITTEET

Liite I. Työsuojelun piirihallinnon resurssityöryhmä I toimenpide-ehdotusten toteutuminen

Sosiaali- ja terveysministeriön 15.2.2001 vuosien 2001–2002 tulopoliittiseen kokonaisratkaisun mukaisesti asettama kolmikantainen työsuojelupiirien resurssityöryhmä selvitti työsuojelun piirihallinnon resurssien nykytilaa, niiden tarkoituksenmukaista suuntaamista sekä niiden määrällistä tarvetta ottaen huomioon työsuojelupiirien painopistealueet ja uudet tehtävät, sekä piirien hallinnollisia järjestelyjä ja työnjakoa sekä uusien toimintamallien kehittämistä.

Työryhmä esitti yksimielisessä loppuraportissaan 30.11.2001 yhteensä 9 eri toimenpidekorkeisuutta. Ehdotukset käsittelivät työsuojelupiirien henkilöstön osaamisen ja asiantuntemuksen vahvistamista sekä työsuojelupiirien toiminnan kehittämistä ja piirihallinnon organisointia. Ehdotusten toteuttamiseksi työryhmä esitti työsuojelun piirihallinnon määrärahoja lisättäväksi vuosina 2003–2006 vuosittain 458 000 euroa ja ministeriön määrärahoja lisättäväksi vastaavalla ajanjaksolla 230 000 euroa vuosina 2003–2004 ja 130 000 euroa vuosina 2005–2006.

Henkilöstön kehittämistä koskevat esitykset

1. Henkilöstön peruskoulutus ja asiantuntemus

Työryhmä esitti työsuojelupiirien henkilöstön peruskoulutustason nostamista ja asiantuntemuksen monipuolistamista rekrytointien yhteydessä sekä henkilöstön osaamisen vahvistamista erityisesti silloisten keskeisten painoalueiden (henkinen hyvinvointi työssä, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy ja työtapaturmien torjunta) osalta. Asiantuntemuksen vahvistamista toivottiin erityisesti kahden ensimmäisen painoalueen osalta.

2. Henkilöstön osaamisen vahvistaminen

Työryhmän esityksen mukaisesti työsuojelupiirit ovat nostaneet erityisesti uuden henkilöstön rekrytoinnin yhteydessä henkilöstön peruskoulutustasoa sekä monipuolistaneet henkilöstön asiantuntemusta siten, että työsuojelupiirit pystyvät vastaamaan muuttuneen työelämän asettamiin haasteisiin.

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä on käytetty hyväksi mm. Työterveyslaitoksen asiantuntemusta perustamalla alueellisia asiantuntijaverkostoja. Työterveyslaitoksen työsuojelun tuki-ohjelmassa selvitettiin laajasti Työterveyslaitoksen ja työsuojelun piirihallinnon yhteistyömahdollisuuksia. Tässä yhteydessä perustettiin mm. työsuojelun tuki-

extranet, jolla välitetään työterveyslaitoksen asiantuntemusta työsuojelun piirihallinnon käyttöön.

3. Osaamisen siirtäminen uusille tarkastajille

Eläköitymisten yhteydessä on käytetty työryhmän esittämää rinnakkaispalkkausta, jolla taattiin sekä ns. hiljaisen tiedon siirtyminen että myös työsuojelupiirin toiminnan häiriötön jatkuminen eläköitymisten yhteydessä.

Työsuojelupiirien toiminnan kehittämistä koskevat esitykset

4. Työsuojelupiirien toiminnan suuntaaminen

Työsuojelupiirien toimintaa suunnattiin vuosien 2004–2007 runkosopimuksessa työryhmän esityksen mukaan työelämän keskeisiin ongelmiin eli henkiseen hyvinvointiin työssä, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyyn ja työtapaturmien torjuntaan. Hankemuotoisesta valvontaa kehitettiin käynnistämällä terveydenhuollon työsuojelun valvontahanke. Päävastuuta eri hankkeiden toteuttamisessa on siirretty työsuojelupiireille siten, että ministeriö ei enää aktiivisesti osallistu operatiiviseen toimintaan.

Työryhmän ehdotuksen mukaan työsuojelun piirihallinnon keskeisten tavoitteiden valmistelu on toteutettu yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa. Käytännössä tämä on toteutunut käsittelemällä vuosittaiset tulostavoitteet työsuojeluneuvottelukunnassa.

Työryhmän ehdotus asiakasneuvonnan keskittämisestä yhden työsuojelupiiriin tehtäväksi ei toteutunut, vaan Turun ja Porin työsuojelupiiriin yhteydessä toiminut valtakunnallinen työsuohdeasiain palvelupuhelin lakkautettiin vuoden 2008 alussa.

Työsuojelupiirien tiedotus- ja julkaisutoimintaa on parannettu internet-sivuja kehittämällä ja vastuuttamalla niiden ylläpito Hämeen työsuojelupiirille ja osoittamalla piirille siihen tarvittavat määrärahat. Myöhemmin on piirihallinnolle palkattu myös yhteinen tiedottaja.

Hallinto- ja tukitoimien osuutta kokonaiskustannuksista on pyritty vähentämään mm. työsuojelupiirien palvelukeskuksen ja työsuojelupiirien yhteistyötä ja työnkulkuja kehittämällä. Työsuojelupiirien määrän vähentäminen mahdollisti jossain myös tukihenkilöstövirkojen muuttamisen tarkastajan viroiksi, mikä puolestaan vähensi hallinto- ja tukitoimien osuutta kokonaiskustannuksista.

5. Työsuojelupiirien toiminnan sisältö

Ehdotuksen mukaan ministeriön tuli osoittaa sen käytettävissä olevista resursseista riittävästi työpanosta tulohajauksen tarkempaan toimeenpanoon ja siihen liittyvään neuvontaan ja koulutukseen. Ministeriö on ehdotuksen mukaan vahvistanut tulohajaukseen osoitettuja voimavaroja.

6. Valtakunnallinen työsuojeluvalvonta

Työsuojeluvalvontaa on työryhmän ehdotusten mukaan kehitetty siirtämällä VR:n liikuvien työpaikkojen valvonta koko maassa sekä satama- ja laivatyön työsuojeluvalvonta Kaakkois-Suomen työsuojelupiirin alueella Uudenmaan työsuojelupiirin tehtäväksi. Myöhemmin vastaavalla tavalla tilaajavastuulain valvonta koko maan alueella annettiin Uudenmaan työsuojelupiirin tehtäväksi.

7. Valvontamenetelmien kehittäminen ja valvontakohteiden valinta

Työsuojeluhallinnon ja Työterveyslaitoksen yhteistyön kehittämiseksi toteutettiin Työterveyslaitoksella Työsuojelun tuki -toimintaohjelma (2003–2005). Ohjelman tavoitteena oli saada sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan sisällä oleva työsuojelun tietotaito mahdollisimman tehokkaasti palvelemaan työolosuhteiden parantamista ja lisätä työpaikkatason vaikuttavuutta.

Yhteistyössä kehitettiin toimintamalleja ja menetelmiä sekä yhteistyöosapuolten että työpaikkojen käyttöön. Toimintaohjelman tavoitteelliset osa-alueet olivat 1) strategioiden ja ympäristöanalyysien tukeminen 2) valvontatyön tukeminen 3) työsuojelutarkastajien koulutus 4) yhteistyö tiedonvälityksessä 5) uuden lainsäädännön edellyttämien työpaikkojen toimenpiteiden tukeminen 6) työpaikkojen työsuojelutyön evaluointi.

Lisääntyvän yhteistyön kautta Työterveyslaitoksen tutkijoiden tietämys työsuojeluhallinnon toiminnasta ja toimintaperiaatteista lisääntyi, mikä edesauttaa hallinnon tarpeiden huomioon ottamista tutkimus- ja kehittämistoiminnan suuntaamisessa ja tulosten analysoinnissa. Vastaavasti työsuojeluhallinto pystyi lisääntyneen yhteistyön tuloksena tehostamaan tutkimuksella hankitun tiedon ja työvälineiden saattamista työpaikkojen käyttöön ja lisäämään Työterveyslaitoksen asiantuntemuksen käyttöä hallinto-, valvonta- ja ohjaustoiminnassaan.

Vuosien 2002–2003 aikana on kehitetty vaikuttavuuden näkökulmasta työolojen arviointimenetelmää (VALMERI) yhteistyössä 3 T- ratkaisut Oy:n kanssa. Näyttöpäätetyön ja toistotyön olosuhdearviointiin on kehitetty omat menetelmät yhteistyössä työterveyslaitoksen kanssa. Metallialalla työsuojelupiirit ovat olleet mukana yhteistyössä sidosryhmien kanssa työturvallisuuteen liittyvässä yritysten välisessä kilpailussa työolosuhteiden arvioijina.

Työterveyslaitoksen asiantuntemusta on käytetty runkosopimuksen liittyvien toimialojen valinnassa.

8. Työsuojelupiirien toiminnan seuranta

Työsuojeluosasto on toteuttanut työsuojelupiirien asiakasaloitteisen valvonnan evaluoinnin samoin kuin työsuojelupiirien toiminnan suunnittelu ja seurantajärjestelmien evaluoinnin. Evaluoinnit teki ulkopuolinen arvioija, jolla oli tukenaan työsuojeluosaston ja työsuojelupiirien edustajista koostuva ohjausryhmä.

9. Työsuojelupiirien organisointi

Työryhmän esityksen mukaan on uudistettu myös työsuojelun piirihallinnon organisointia. Pieniä työsuojelupiirejä yhdistämällä on piirien lukumäärä vähentynyt yhdestätoista kahdeksaan. Yhdistämisen tavoitteena oli työsuojelupiirien koon kasvattaminen siten, että kaikissa työsuojelupiireissä oli riittävä työelämän asiantuntemus. Työsuojelupiirien sivutoimipisteverkosta kehitettiin siten, että toimipisteverkosto vastaa nykymuotoisen valvonnan tarpeisiin muodostamalla useista pienistä sivutoimipisteistä suurempia kokonaisuuksia ja luopumalla joistakin sivutoimipisteistä kokonaan. Näiltä osin toimenpiteet saatiin loppuun vuoden 2007 kuluessa.

10. Työryhmän ehdotusten toteutumisen arviointi

Työsuojelupiirien resurssityöryhmä I esitti, että sen tekemien ehdotusten toteutumista arvioitaisiin kolmikantaisesti vuoden 2003 lopussa.

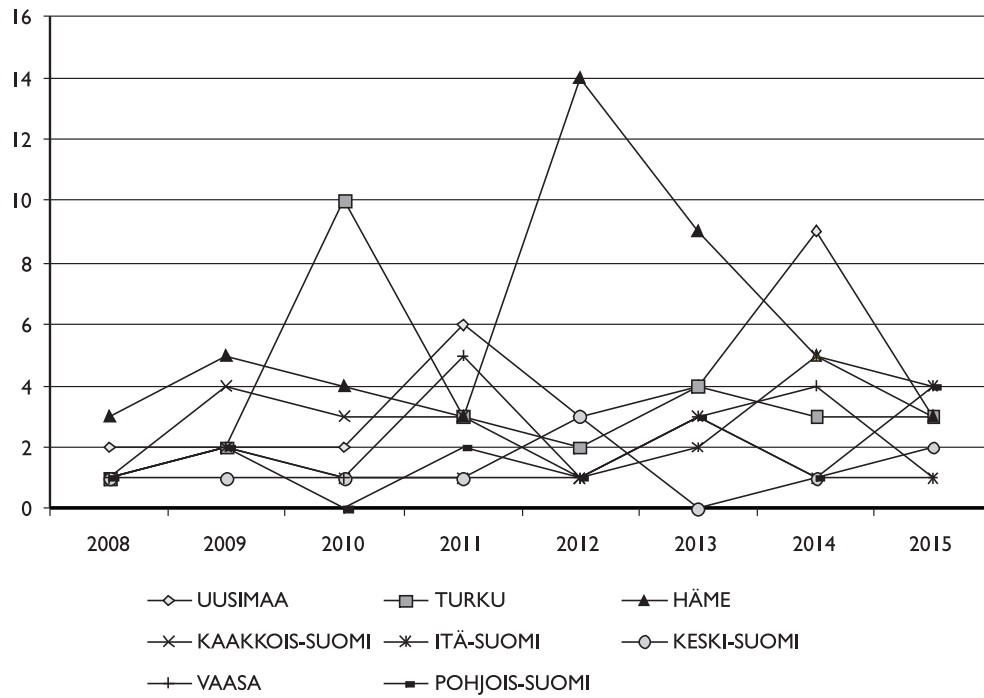
Kolmikantainen arviointi toteutettiin sekä vuonna 2004 että vuonna 2005. Näissä arvioinneissa todettiin, että ehdotukset ovat pääsääntöisesti toteutumassa.

Työryhmän käsitys työsuojelupiirien resurssityöryhmän ehdotusten toteutumisesta

Työryhmän käsitysten mukaan resurssityöryhmän ehdotuksilla on ollut merkittävä vaikutus työsuojelun piirihallinnon toimintaan. Ehdotukset ovat pääsääntöisesti toteutuneet joko kokonaan tai osittain tai ne ovat tarjonneet aihioita työsuojelun piirihallinnon toiminnan myöhempään kehittämiseen.

Liite 2. Työsuojelupiireissä eläkeiän saavuttavat (64 v) v. 2008–2015

TYÖSUOJELUPIIREISSÄ ELÄKEIÄN (64V) SAAVUTTAVAT V. 2008–2015



Lähde: Työsuojelupiirien palvelukeskus

Liite 3. Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän kannanotto valtion tuottavuusohjelmaan 2012–2015 (Luovutettu ministeri Hyssälälle 30.9.2008)

Työsuojeluhallinnon tehtävänä on lainsäädännön toimeenpano. Työsuojeluviranomaisten valvottavaksi on säädetty nelisenkymmentä lakia ja yli sata asetusta. Valvottavana olevan lainsäädännön määrään ja monipuolisuuteen suhteutettuna työsuojeluhallinnon voimavaroja ei voida pitää ylimitoitettuina. Lähtökohtana on pidettävä, että viranomaisen on voitava myös toteuttaa sen tehtäväksi säädetty valvonta. Tätä osoittaa sekin, että viime vuosina uusien lakien, kuten ulkomaalais-, yhdenvertaisuus- ja tilaajavastuulain, voimaan tullessa eduskunta on osoittanut työsuojelun piirihallinnolle tarpeelliset lisävoimavarat niiden valvontaan. Jos lakien noudattamista ei valvota, lainsäädännön uskottavuus rapautuu.

Työsuojeluhallinto on omalta osaltaan vaikuttamassa hallitusohjelman keskeisten tavoitteiden, työssä jatkamisen ja työurien pidentämisen, toteuttamiseen. Työsuojeluhallinnolle osoitetut uudet tehtävät korostavat harmaan talouden torjuntaa ja kaksien työmarkkinoiden syntymisen ehkäisemistä. Työelämän kiihtyvä muutos ja työurien jatkamispyrkimykset vaativat lisää valvontapanostuksia.

Työsuojelun valvonta on työvaltaista työpaikoilla tapahtuvaa tarkastustoimintaa. Työpaikkatarkastusten määrä riippuu suoraan tarkastajamäärästä. Työsuojelupiirien tarkastajamäärän vähentyminen vaikuttaa suoraan työpaikkatarkastusten määrään. Huomattavat tarkastajamäärien vähennykset johtavat väistämättä myös asiantuntemuksen heikentymiseen. Resurssien määrällisellä vähentämisellä on vaikutusta myös toiminnan laatuun. Määrän vähetessä asiantuntemuksen määrä pienenee.

Tarkastustoiminta tapahtuu nimenomaan työpaikoilla, jonne tarkastuskäynnit tehdään. Toiminnan vaikuttavuus kärsii oleellisesti, jos työsuojeluvalvonnasta ei pystytä huolehtimaan kattavasti koko valtakunnan alueella. Erityisesti uusien yritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten valvonnassa korostuu lainsäädännön toimeenpanoon liittyvä neuvonta. Resurssien vähentäminen aiheuttaa toimipisteverkoston karsimista, jolloin työsuojeluvalvontaa ei voida hoitaa alueellisesti kattavasti ja kielelliset näkökohdat huomioiden. Työsuojelupiirien yksikkökokoja kasvattamalla, piirien erikoistumisella ja valvontamenetelmien kehittämisellä voidaan edelleen parantaa työsuojeluvalvonnan tuottavuutta, mutta näillä keinoilla ei voida korvata tarkastajamäärien olennaisia vähennyksiä.

Vuonna 2008 työsuojelun piirihallinnon henkilötyövuosimäärä on 462 henkilötyövuotta, joista noin 380 henkilötyövuotta käytetään valvontatyöhön. Työsuojeluhallinto on sitoutunut viiden henkilötyövuoden vähennykseen vuoteen 2011 mennessä. Nykyisillä voimavaroilla työsuojeluvalvonnan piirissä on vuosittain Suomen noin 240 000 työpaikasta noin 13 000 työpaikkaa. Työsuojelutarkastuksia tehdään vuosittain noin 20 000. Työsuojelupiirien tulossopimuksissa on sovittu tarkastusmäärien lisäämisestä 50 prosentilla vuoteen 2011 mennessä, mikä edellyttää jo nykyisellään tarkastajakohtaisten tarkastusmäärien lisäämistä.

Työsuojelupiirien henkilöstö- ja taloushallintotehtävistä on siirretty kaikki siirrettävissä olevat tehtävät 1.6.2008 alkaen Joensuussa toimivaan sisäasiainhallinnon palvelukeskukseen. Tämän lisäksi valvontatoimintaa välittömästi tukevat tehtävät kuten viestintä ja

koulutus on keskitetty kaikille työsuojelupiireille yhteiseen yksikköön, joka toimii Hämeen työsuojelupiirin yhteydessä. Henkilöstövähennykset vaikuttavat täten suoraan valvontatoimintaan ja sitä välittömästi tukevaan toimintaan.

Valtioneuvoston selonteossa (2/2008) ehdotettu 100 henkilötyövuoden vähennys vuoteen 2015 mennessä merkitsisi oleellista valvonnan ja epäkohtiin puuttumisen vähentymistä. Voidaan katsoa, että tämän vähennyksen jälkeen työsuojeluhallinnolla ei enää ole edellytyksiä tarkastustehtävän tehokkaaseen suorittamiseen. Suomen ratifioimat ILO:n yleissopimukset edellyttävät että tarkastajien lukumäärän on oltava riittävä takaamaan tarkastustehtävien tehokkaan suorittamisen.

Taustamuistio työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän kannanottoon

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 14.7.2008 kolmikantaisen työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän, jonka tavoitteena on selvittää työsuojeluhallinnon ja erityisesti työsuojelun piirihallinnon resurssitarve. Ryhmän tehtävänä on syyskuun 2008 loppuun mennessä esittää kolmikantaisesti valmisteltu ja perusteltu ehdotuksensa valtion uuden tuottavuusohjelman (2012–2015) toteuttamisen kannalta merkityksellisistä seikoista.

Työryhmän kannanoton lähtökohtana on, että työsuojelun piirihallinto on mukana tuottavuusohjelmassa, mutta resurssien mahdollinen vähentäminen on tehtävä tarkoituksenmukaisesti siten, että työsuojelupiirien tehokkaan ja tuloksellisen toiminnan edellytykset säilyvät. Resurssitarkastelun lähtökohtana on nykyinen tilanne valvottavan lainsäädännön osalta.

Toiminnan tavoitteet, tehtävät ja kansantaloudellinen vaikutus

Työsuojeluhallinnon toiminnan tavoitteet perustuvat hallitusohjelmaan, sosiaali- ja terveysministeriön linjauksiin ja strategioihin sekä kolmikantaisesti valmisteltuun sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työsuojelustrategiaan. Työsuojeluhallinnon toiminnan tavoitteena on vaikuttamalla työpaikkojen työoloihin pitää yllä työpaikkojen turvallisuutta ja terveyttä ja siten edistää työelämän laatua sekä työikäisen väestön työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa niin, että ennenaikainen työelämästä pois siirtyminen vähenee. Euroopan komission vuonna 2007 hyväksymän ja neuvoston päätöslauselmallaan tukeaman työsuojelustrategian 2007–2012 tavoitteena on työtaturmien vähentäminen 25 % strategiakauden aikana. Strategiassa on tuotu esille myös työsuojeluvalvonnan riittävästä resursseista huolehtiminen kansallisella tasolla. Valtion talousarvioesityksessä hallitus on asettanut tavoitteeksi vähentää työtaturmien esiintymistaajuutta ja ammattitautien syntymistä 40 %.

Strategian toteuttamiseksi työsuojelun piirihallinnon toimintaa on suunnattu työtaturmien torjunnan lisäksi tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyyn ja henkiseen hyvinvointiin valitsemalla aktiivisen valvonnan kohteeksi niiden toimialojen työpaikat, joille em. työelämän ongelmat ovat tyypillisiä.

Työsuojelupiirien tehtäviksi on säädetty myös työsuhdelainsäädännön kuten esimerkiksi työaikalainsäädännön valvonta ja uusimpana määräaikaisten työsuhteiden valvonta. Työsuhdelainsäädännön valvonta on edelleen tärkeää järjestäytymättömien työnantajien osalta ja sen merkitys on korostunut viime aikoina ulkomaisen työvoiman ja Suomessa toimivien monikansallisten yritysten määrän lisääntyessä. Valvonnan tavoitteena on ehkäistä kaksien työmarkkinoiden syntyminen Suomeen sekä varmistaa työnantajien tasavertaiset kilpailuasetelmat. Työsuojeluvalvonnalla on tärkeä rooli harmaan talouden aiheuttamien epäkohtien torjunnassa. Tähän tähdätään myös 1.1.2007 voimaan tulleella tilaajavastuulilla.

Hyvät työolot yhdistetään entistä vahvemmin korkeaan tuottavuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimusten mukaan työtapaturmien ja työperäisten sairauksien aiheuttamat kustannukset yhteiskunnalle ovat noin 3 miljardia euroa eli runsaat 2 % BKT:sta.

Työsuojeluvalvonnan alueellisuus ja asiantuntemus

Kansainvälisten sopimusten edellyttämällä tavalla riippumattomaksi järjestetty työsuojelupiirien toiminta kohdistuu valtion aluehallinnon toimintatavasta poiketen suoraan työnantajaan. Valvontaresurssit on oltava alueellisesti sijoitetut niin, että työsuojeluvalvonta on toteutettavissa tuottavasti ja taloudellisesti sekä kielelliset näkökohdat huomioiden. Näin taataan riittävä alueellinen asiantuntemus ja valvontatoiminta maan eri osissa. Nimenomaan toiminnan välittömyys ja tarvittaessa sen nopeus ovat työsuojeluvalvonnan käytännön toteutumisen perusedellytyksiä. Valtion talousarvioesitykseen on kirjattu, että asiakaskysyntään vastataan sovittuja määräaikoja noudattaen ja toimintaa yhtenäistetään. Lisäksi sähköistä asiointia sekä valvontatoimintaa tukevaa viestintää kehitetään resurssien käytön tehostamiseksi.

Työsuojelupiirikohtaisesti on oltava riittävä työelämän eri osa-alueita koskevan lainsäädännön tuntemus, koska työsuojeluviranomaisten valvottavana oleva laaja ja monipuolinen lainsäädäntö asettaa vaatimuksia valvontahenkilöstön asiantuntemukselle ja lukumäärälle. Riittävä piirikohtainen resurssointi takaa myös paikallistuntemuksen valvottavien työpaikkojen osalta, mikä osaltaan lisää valvonnan vaikuttavuutta.

Tehtävien määrällisen kasvun lisäksi valvontatehtävien luonteen ja sisällön muuttuminen asettavat haasteita henkilöstön määrälle ja asiantuntemukselle. Perinteisiä työympäristön fyysisiä olosuhteita voidaan usein valvoa erilaisin mittauksin ja havainnoin, kun taas uusissa valvontatehtävissä, kuten esimerkiksi epäasiallisessa kohtelussa, väkivalta- ja häirintätapauksissa sekä kuormittuneisuuden arvioinnissa, tosiasioiden todentaminen on vaikeampaa ja edellyttää näin ollen enemmän aikaa ja työpanosta.

Viime vuosina hallituksen esityksissä on otettu huomioon, että laajentuvat ja uudentyyppiset työsuojelun valvontatehtävät, kuten esimerkiksi ulkomaisen työvoiman ja tilaajavastuulain valvonta, edellyttävät lisävoimavarojen osoittamista työsuojelun piirihallinnolle. Tarpeelliset lisäresurssit on myös sisällytetty valtion talousarvioon. Perustelut, joilla näihin tehtäviin on osoitettu lisäresursseja, ovat edelleen voimassa. Mikäli työsuojeluhallinnolle tulevaisuudessa osoitetaan uusia tehtäviä, tämä edellyttää, että niihin osoitetaan myös tarvittavat lisäresurssit.

Valvontakentän muutos

Pitkällä aikavälillä työolot ovat kehittyneet hyvään suuntaan. Viime vuosina kuitenkin esimerkiksi työtaturmien määrän vähentyminen on pysähtynyt ja joillakin toimialoilla työtaturmat ovat lisääntyneet. Samaan aikaan psykososiaalisen työympäristön kysymykset ja haasteet ovat nousseet voimakkaasti esille; erityisesti masennus on merkittävä työkyvyttömyyden aiheuttaja tällä hetkellä, vaikka masentuneiden henkilöiden suhteellinen osuus koko väestössä ei ole noussut vastaavalla tavalla. Työolojen osalta työpaikat ovat myös jakaantuneet yhä selkeämmin hyviin ja huonoihin. Perinteisten työsuojelukysymysten rinnalla työsuojelun valvontatehtävät ovat laajentuneet jo mm. työelämän yksityisyydensuojaan ja syrjinnän ehkäisyyn.

Globalisaation vaikutukset ulottuvat yhä useamman työn sisältöön ja vaatimuksiin. Monikulttuuriset työpaikat, ulkomaisen työvoiman lisääntyvä käyttö ja usean työnantajan yhteiset työpaikat merkitsevät kasvavaa tarvetta valvonnan tehostamiselle yhteistyössä muiden viranomaisten ja sidosryhmien kanssa.

Työmarkkinoilla tapahtuu jatkuvasti muutoksia. Vuosittain syntyy noin neljännesmiljoona uutta työpaikkaa. Uusien yritysten ja työpaikkojen syntyminen näkyy lisääntyneinä valvontakontakteina työsuojelupiireissä. Myös työvoiman vilkas liikkuvuus, noin puoli miljoonaa työntekijää vaihtaa vuosittain työpaikkaa, sekä työn tekemisen uudet muodot lisäävät yhteydenottoja työsuojelupiireihin.

Työsuojeluvalvonnalla tähdätään pitkäjänteiseen vaikuttavuuteen työolojen parantamiseksi työpaikoilla. Tavoitteena on, että työpaikoilla on niiden omat menettelyt, joiden avulla ne osaavat tunnistaa terveyttä ja turvallisuutta uhkaavat vaarat ja haitat, asettaa tavoitteita niiden poistamiseksi ja/tai vähentämiseksi sekä seurata toimenpiteiden riittävyttä ja tehokkuutta. Tämä syntyy hyvän organisaatiokulttuurin, johtamisen ja työsuojelutoiminnan kytkemisellä tuotantoon ja työpaikan muuhun toimintaan. Pitkäaikaiseen vaikuttavuuteen perustuva valvonta, jonka tärkeänä osana on ohjeiden ja neuvojen antaminen, edellyttää suurempaa viranomaistyöpanosta kuin esimerkiksi ainoastaan rangaistuspainotteinen valvontatapa.

Valvonnan vaikuttavuus

Työsuojeluhallinto on parantanut ja parantaa jatkossakin oman toimintansa tuottavuutta. Tässä tarkoituksessa on esimerkiksi vähennetty työsuojelupiirien lukumäärää neljästätoista nykyiseen kahdeksaan ja sitä ollaan edelleen valmiita vähentämään. Esimerkiksi EU:sta tulleet tietyt määrälliset tarkastustavoitteet on voitu toteuttaa piirihallinnon toimintaa kehittämällä eli tuottavuutta parantamalla. Tulohajaus ja valvontatietojärjestelmän uudistaminen parantaa puolestaan valvonnan kohdistamista. Millään tietojärjestelmällä ei kuitenkaan voida korvata työpaikatarkastusta.

Työsuojeluvalvonnan tuloksellisuus perustuu kolmeen päätekijään:

- valvontaresurssien riittävään määrään ja niiden tehokkaaseen käyttöön
- valvonnan suuntaamiseen työolojen kehittymisen kannalta oikeisiin kohteisiin sekä
- asiantuntevaan ohjaukseen, neuvontaan ja tarvittaessa työnantajan velvoittamiseen työolojen kehittymisen kannalta olennaisiin asioihin.

Työsuojelupiirien toimintaa on tehostettu kokonaisvaltaisesti useamman vuoden ajan hallinnollisilla järjestelyillä ja suuntaamalla voimavaroja kustannustehokkaasti työelämän keskeisiin ongelmiin. Valvonnan vaikuttavuutta on parannettu mm. suuntaamalla valvontaresursseja ongelmallisille toimialoille, toimintaprosesseja tehostamisella sekä lisäämällä viranomais- ja sidosryhmäyhteistyötä. Työsuojeluhallinnon omilla kehittämistoimenpiteillä, kuten työn alla olevalla valvontatietojärjestelmän kehittämisellä, parannetaan valvonnan ja toimenpiteiden tuottavuutta, jolloin valvontatoimenpiteitä voidaan kohdentaa useampiin ongelmallisiin työpaikkoihin.

Työsuojeluhallinnon työtapoja ja tukitoimintoja kehittämällä voidaan saavuttaa joidenkin henkilötövuosien tuottavuustavoitteet mainitulla ajanjaksolla, mutta ei valtioneuvoston selonteossa ehdotettua tai sitä suuruusluokkaa olevaa tavoitetta, joka merkitsisi noin 20 % vähennystä piirihallinnon kokonaisvoimavaroista ja yli 25 % vähennystä nykyisistä valvontatyön henkilöresursseista.

Liite 4. Tilastokeskuksen koulutustasoindeksi

KOULUTUSASTE	KOULUTUSTASOINDEKSI
alempi perusaste	1
ylempi perusaste	2
keskiaste	3,5
alin korkea-aste	5
alempi korkeakouluaste	6
ylempi korkeakouluaste	7
tutkijakoulutusaste (liseniaatti tai tohtori)	8
tuntematon	1,5

Koulutustasoindeksi lasketaan kertomalla eri koulutusasteen omaavien henkilöiden lukumäärät koulutusastetta vastaavalla koulutustasoindeksillä ja laskemalla näin saadut tulot yhteen eli (alemman perusasteen omaavien henkilöiden lkm x 1)

+ (ylemman perusasteen omaavien henkilöiden lkm x 2)

+ (keskiasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 3,5)

+ (alimman korkea-asteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 5)

+ (alemman korkeakouluasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 6)

+ (ylemman korkeakouluasteen koulutuksen omaavien henkilöiden lkm x 7)

+ (tutkijakoulutusasteen omaavien henkilöiden lkm x 8)

+ (henkilöiden, joiden koulutusaste on tuntematon, lkm x 1,5).

Lopuksi tulojen summa jaetaan henkilöiden kokonaislukumäärällä, joka on em. eri koulutusasteiden omaavien henkilöiden lukumäärien summa.

Lähde: Tilastokeskus

Liite 5. Työsuojelupiirien tarkastajat koulutusaloitain vuosina 2003–2005

Työsuojelupiirien tarkastajat koulutusaloitain (vuoden 2005 osalta 27.6.2005 tilanne)
mukana ei ole pelkästään yleissivistävän tutkinnon suorittaneita tarkastajia*

	Naiset						Miehet						Kaikki						
	Ikm		%		Ikm		%		Ikm		%		Ikm		%				
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	
Koulutusala																			
Kasvatustieteellinen	2	2	3	2,8	2,5	3,4	1	1	1	0,5	0,5	0,5	3	3	4	1,1	1,0	1,3	
Vuosi muutos		0	1		-0,3	0,9		0	0		0,0	0,0		0	1		-0,1	0,3	
Humanistinen ja taide	0	0	2	0,0	0,0	2,3	2	2	1	0,9	0,9	0,5	2	2	3	0,7	0,7	1,0	
Vuosi muutos		0	2		0,0	2,3		0	-1		0,0	-0,4		0	1		0,0	0,3	
Kaupallinen ja yhteiskuntatiet.	22	22	22	30,6	27,5	25,0	8	4	8	3,8	1,9	3,8	30	26	30	10,5	8,9	10,1	
Vuosi muutos		0	0		-3,1	2,5		-4	4		-1,9	1,9		-4	4		-1,6	1,2	
Luonnontieteellinen	3	2	3	4,2	2,5	3,4	4	4	4	1,9	1,9	1,9	7	6	7	2,5	2,1	2,4	
Vuosi muutos		-1	1		-1,7	0,9		0	0		0,0	0,0		-1	1		-0,4	0,3	
Teknillinen	27	33	36	37,5	41,2	40,9	184	185	181	86,4	87,7	86,6	211	218	217	74,0	74,9	73,1	
Vuosi muutos		6	3		3,7	-0,3		1	4		1,3	-1,1		7	-1		0,9	-1,8	
Maa- ja metsätalous	2	2	2	2,8	2,5	2,3	9	9	9	4,2	4,3	4,3	11	11	11	3,9	3,8	3,7	
Vuosi muutos		0	0		-0,3	-0,2		0	0		0,1	0,0		0	0		-0,1	0,1	
Terveys- ja sosiaaliala	11	14	14	15,3	17,5	15,9	0	0	0	0,0	0,0	0,0	11	14	14	3,9	4,8	4,7	
Vuosi muutos		3	0		2,2	-1,6		0	0		0,0	0,0		3	0		0,9	-0,1	
Palveluala	4	4	4	5,6	5,0	4,5	5	6	5	2,3	2,8	2,4	9	10	9	3,2	3,4	3,0	
Vuosi muutos		0	0		-0,6	-0,5		1	-1		0,5	-0,4		1	-1		0,2	-0,4	
Muu tai tuntematon tutkinto*	1	1	2	1,4	1,2	2,3	0	0	0	0,0	0,0	0,0	1	1	2	0,4	0,3	0,7	
Vuosi muutos		0	1		-0,2	1,1		0	0		0,0	0,0		0	1		-0,1	0,4	
Kaikki	72	80	88				213	211	209				285	291	297				

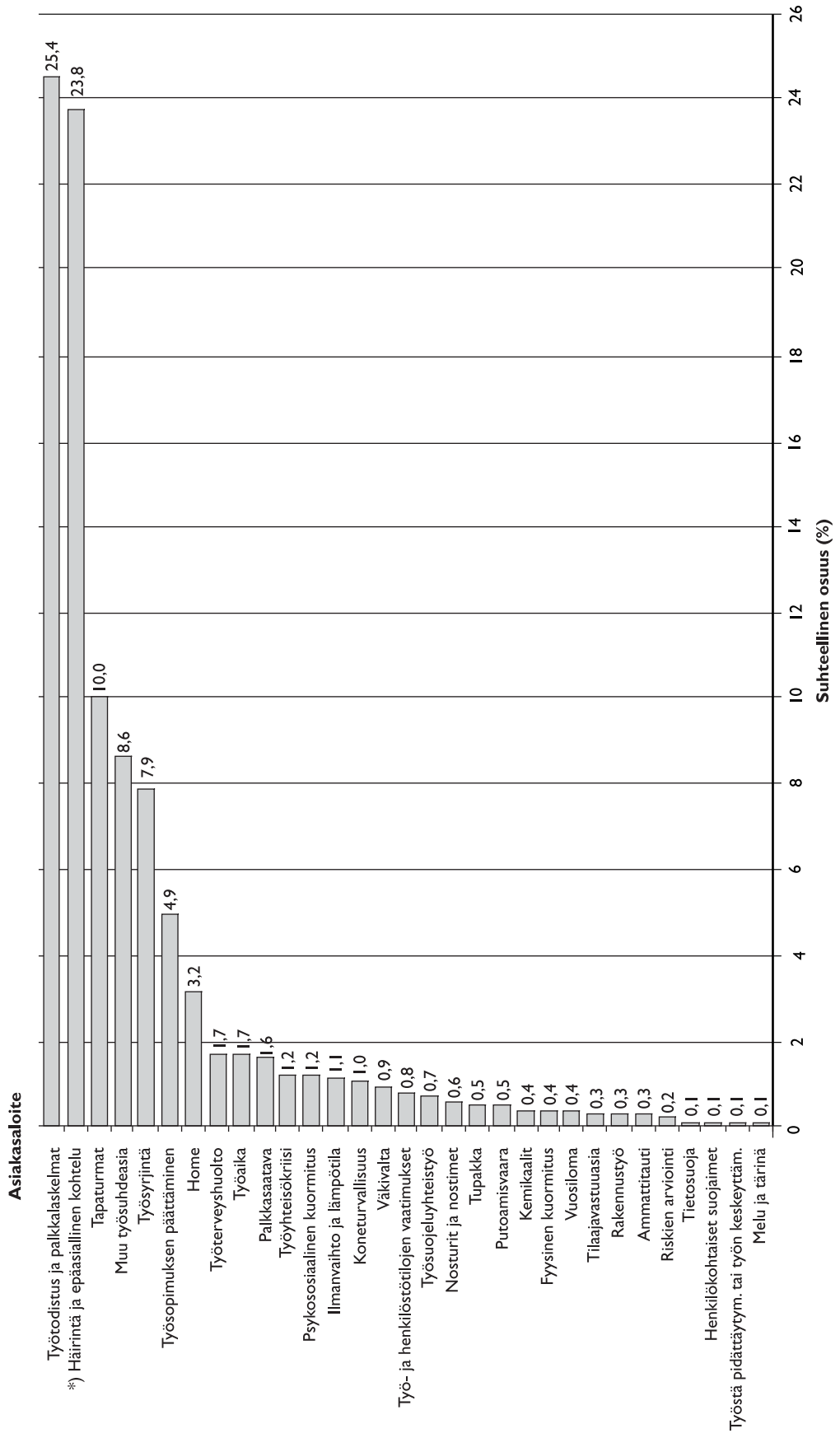
*Pelkästään yleissivistävän tutkinnon suorittaneita tarkastajia oli hallinnossa vuosina 2003–2005 noin 9 % tarkastajista

Lähde: Työsuojelupiirien palvelukeskus

Liite 6. Asiakasaloitteinen valvonta Uudenmaan työsuojelupiirissä vuonna 2008

TOIMENPITEITÄ EDELLYTTÄNEET YHTEYDENOTOT TYYPEITTÄIN

*) Häirinnän osalta merkitty kaikki yhteydenotot, vaikka asia olisi aiheuttanut toimenpiteitä



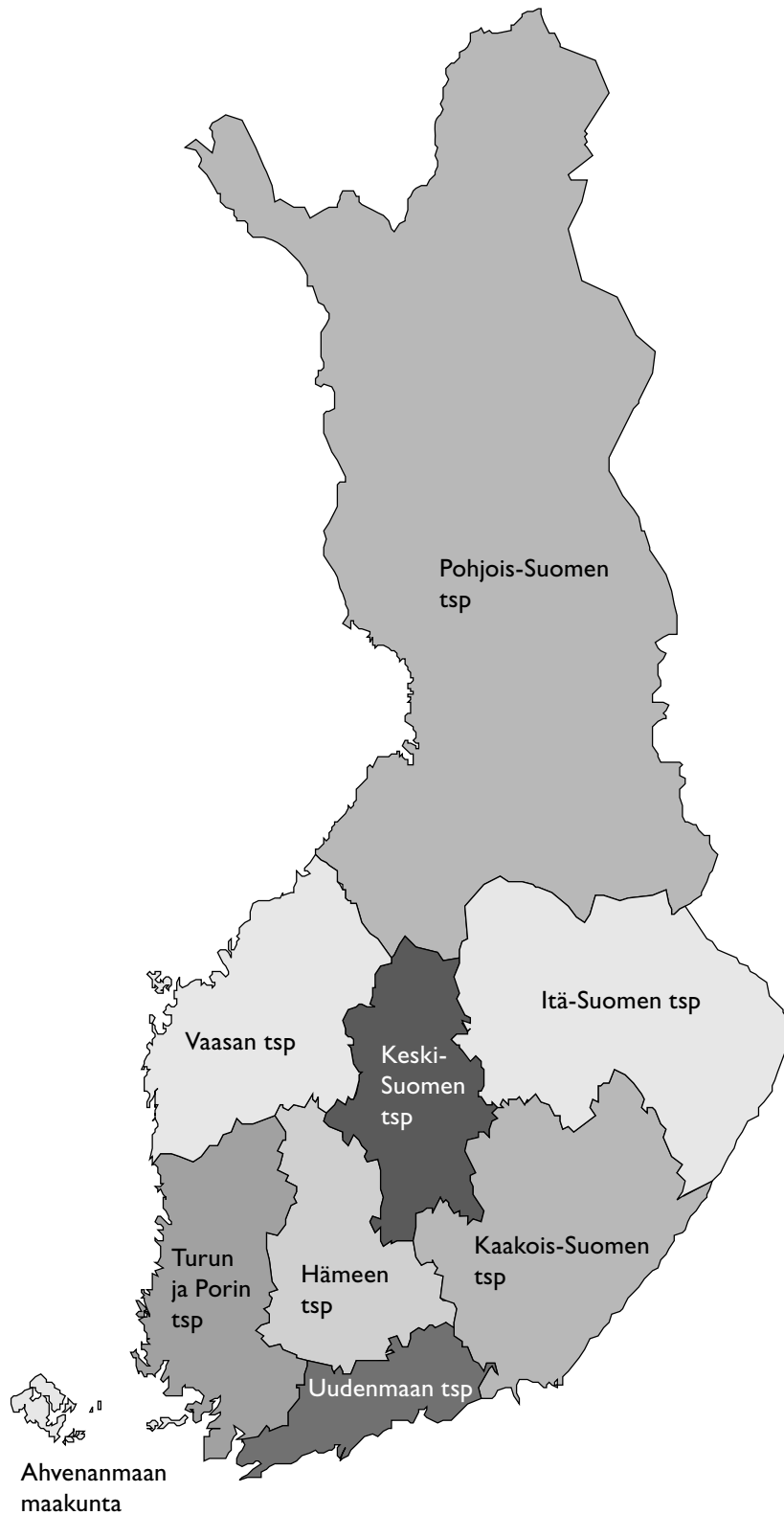
Liite 7. Työsuojelupiirien valvonnan kohteena olevat toimialat painoalueittain runkosopimuskaudella 2008–2011

Työsuojelupiirien valvonnan kohteena olevat toimialat painoalueittain	
Työn ja työolojen aiheuttama haitallinen kuormitus	
Asiakasväkivallan uhan hallinta	<p>Toimialat</p> <p>(52) Vähittäiskauppa (55) Majoitus ja ravitsemistoiminta (60) Maaliikenne (70) Kiinteistöalan palvelut (746) Etsivä- vartiointi- ja turvallisuuspalvelut (7523) Oikeustoimi ja vankeinhoito (7524) Poliisi ja rajavartio (753) Pakollinen sosiaalivakuutus (801) Peruskoulu (802) Lukiot ja ammatillinen koulutus (85) Terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut</p>
Käsin tehtävät nostot ja siirrot	<p>Toimialat</p> <p>(15) Elintarvikkeiden ja juomien valmistus (20) Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus (27) Metallien jalostus (28) Metallituotteiden valmistus (29) Koneiden ja laitteiden valmistus (45) Rakentaminen (52) Vähittäiskauppa (55) Majoitus ja ravitsemistoiminta (60) Maaliikenne (61) Vesiliikenne (63) Liikennettä palveleva toiminta (lastinkäsittely) (70) Kiinteistöalan palvelut (85) Terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut</p>
Toistotyö	<p>Toimialat</p> <p>(17) Tekstiilien valmistus (18) Vaatteiden valmistus (27) Metallien jalostus (28) Metallituotteiden valmistus (29) Koneiden ja laitteiden valmistus (20) Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus (15) Elintarvikkeiden ja juomien valmistus (52) Vähittäiskauppa</p>

<p>Turvallisuuden hallinta tapaturmavaarallisilla toimialoilla</p>	<p>Toimialat</p> <ul style="list-style-type: none"> (15) Elintarvikkeiden ja juomien valmistus (17) Tekstiilien valmistus (20) Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus (21) Massan, paperin ja paperituotteiden valmistus (24) Kemikaalien, kemiallisten tuotteiden ja tekokuitujen valmistus (25) Kumi- ja muovituotteiden valmistus (26) Lasin ja lasituotteiden valmistus (27) Metallien jalostus (28) Metallituotteiden valmistus (29) Koneiden ja laitteiden valmistus (35) Muu kulkuneuvojen valmistus (40) Sähkö- kaasu ja lämpöhuolto (45) Rakentaminen (60) Maaliikenne (631) Lastinkäsittely ja varastointi (70) Kiinteistöalan palvelut (63212) Tieliikenteen terminaalitoiminta (747) Siivous (9002) Jätehuolto
--	---

Lähde: Työsuojelupiirien tulostavoitteet 2008–2011, Työsuojelupiirien tulossopimus-työryhmän muistio, Sosiaali- ja terveysministeriö

Liite 8. Työsuojelupiirien maantieteelliset rajat vuonna 2008



Lähde: Työsuojeluosasto, Sosiaali- ja terveysministeriö

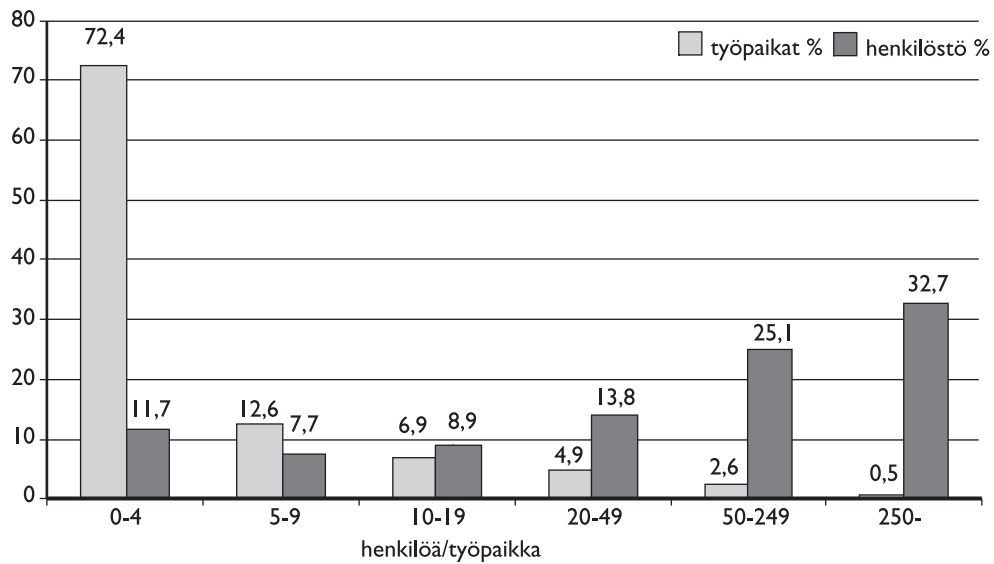
Liite 9. Työsuojeluvalvonta numeroina

Työpaikkatarkastukset	1998	2000	2002	2004	2006	2007
Tarkastusten lukumäärä	26 415	24 533	23 393	17 016	17 514	19 771
Tarkastettujen valvontakohteiden lukumäärä	19 984	16 704	15 634	11 207	12 082	13 485
Tarkastuksiin käytetty aika yhteensä tuntia	60 594	54 312	55 772	43 594	38 969	41 629
Yhteen tarkastukseen käytetty aika keskim. tuntia	2,3	2,2	2,4	2,6	2,2	2,1
Pakkokeinot						
Pakkokeinojen lukumäärä	72	69	45	44	111	280
Piirin vahvistamat käyttökiellot	50	29	16	19	20	34
Piirin vahvistamatta jättämät käyttökiellot	2	6	6	8	4	5
Velvoittavat päätökset	22	40	29	27	80	146
Ilmoitukset ja lausunnot						
Ilmoitukset poliisille/syyttäjille	117	191	136	225	339	330
Lausunnot poliisille/syyttäjille	201	179	183	354	408	599
Lausunnot työtaturmista	189	266	249	*	*	*
Palvelukysyntä						
Asiakkaiden yhteydenotot	132 633	137 289	130 650	109 860	102 087	96 122
- työsuhdeasiat	82 647	78 443	71 720	59 461	56 658	56 094
- työoloasiat	41 684	36 923	38 310	38 820	38 938	35 040
- muu palvelukysyntä	8 302	21 923	20 620	11 579	6 261	5 061
Tarkastukset pyynnöstä	9 517	9 077	8 542	4 206	3 695	3 717
Ennakkovalvontalausunnot	1 432	1 299	1 151	591	389	311
Asiakasaloitteisia koulutustilaisuuksia	1 090	1 032	1 098	609	532	448
Asiakasaloitteinen koulutus, koulutettavatunnit	86 854	78 715	106 495	45 512	53 115	64 199
Työtaturmien ja ammattitautien tutkinta						
Tutkitut työtaturmat	699	832	632	624	782	797
Tutkitut ammattitaudit	58	99	84	57	35	46
Työsuojelupiirien lupahallinto						
Asbestivaltuutukset	39	21	28	31	23	37
Työaikaan liittyvät poikkeusluvat	17	25	22	159	186	190

* sisältyvät ko. vuosina poliisille ja syyttäjille annettuihin lausuntoihin

Lähde: Työsuojeluhallinnon toimintakertomukset, Sosiaali- ja terveysministeriö.

Liite 10. Valvontakohteiden jakautuminen henkilöstön lukumäärän mukaan vuonna 2008



Lähde: Työsuojeluhallinnon valvontatietojärjestelmä

Liite I I. Työsuojeluhenkilörekisteri vuodelta 2008
(31.12.2008)

Työsuojeluhenkilörekisterin tiedot 2008	LKM
Työsuojelupäälliköt	11 883
Työntekijöiden työsuojeluvaltuutetut	8 934
Työntekijöiden työsuojeluvaramuutetut	12 783
Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetut	3 528
Toimihenkilöiden työsuojeluvaramuutetut	4 838
Työsuojelutoimikunnan jäsen, työnantaja	6 093
Työsuojelutoimikunnan jäsen, työntekijä	9 398
Työsuojelutoimikunnan jäsen, toimihenkilö	4 125
Työsuojelutoimikunnan sihteeri	385
Työsuojeluasiamiehet	7 274
työsuojelupari	1 869
Työsuojeluasiantuntija	685
Työterveyslääkärit	617
Työterveyshoitajat	1 251
Muut työterveyshuollon asiantuntijat	251
Yhteensä	73 750

Lähde: Työturvallisuuskeskus

Liite 12. Työturvallisuuskeskuksen koulutustilastointia vuodelta 2008

Koulutukseen vuonna 2008 osallistujat					
Toimiala	%	Organisaation koko	%	Tehtävä	%
Julkinen ala	45	Yli 100 henkilöä	67	Työsuojelupäällikkö	16
Teollisuus	27	51 - 99 henkilöä	13	Työsuojeluvaltuutettu	39
Yksityiset palvelualat	24	Alle 59 henkilöä	20	Työsuojeluvara valtuutettu	12
Muut	4			Muu työsuojelutehtävä	14
				Työterveyshuollon edustaja	6
				Ei työsuojelutehtävää	13
	100		100		100

Lähde: Työturvallisuuskeskus

Liite 13. Aluehallinnon uudistamishankkeen väliraportin 19/2008 työsuojeluhallintoa koskeva liite

Työsuojelun ohjausmalli kootussa aluehallintoviranomaisessa

Tässä kuvattu ohjausmalli lähtee siitä, että työsuojelun aluehallinnolle (työsuojelupiireille) tehdään aluehallintoviraston muusta ohjausjärjestelmästä poikkeava ratkaisu, joka merkitsee työsuojelun valvonnan huomattavaa itsenäisyyttä suhteessa aluehallintovirastoon ja aluehallintoviraston ohjauksen koordinoinnista vastaavaan ministeriöön.

Työsuojelun toimintayksikkö saa aluehallintovirastolta viraston toimintamenoista rahoitettuna toimitilat sekä tavanomaiset virastopalvelut. Työsuojelun toimintayksikön henkilöstön palkkaukset sekä sen ydintehtäviin liittyvät muut menot maksetaan työsuojelun hallinnon toimintamäärärahasta, joka talousarviossa on sosiaali- ja terveysministeriön pääluokassa.

Kahden aluehallintoviranomaisen malli

Kahden aluehallintoviranomaisen mallissa alueilla on kaksi monialaista valtion aluehallintoviranomaista.

Toinen viranomainen (viranomainen 1) huolehtii alueiden kehittämistä tukevien tehtävien hoitamisesta, yhteistyökumppaninaan pääasiassa aluekehittämisestä vastaava maakunnan liitto ja viranomaisen alaiset valtion paikallishallintoviranomaiset. Viranomaisen yleisenä tehtävänä on alueiden kehittymisen edellytysten vahvistaminen.

Toinen viranomainen (viranomainen 2) huolehtii alueiden lakisääteisten palvelujen toteuttamisen valvonnasta, lupakäytäntöjen yhdenmukaisuudesta, yleisestä turvallisuudesta ja oikeusturvasta. Ohjauksen ja valvonnan kohteena ovat pääasiassa kunnat ja palvelukuntayhtymät sekä valtion paikallishallinto. Viranomaisen tehtävänä on alueiden ja kansalaisten yhdenvertaisuuden turvaaminen.

Viranomaisen 1 ohjausta koordinoi työ- ja elinkeinoministeriö. Viranomaisen 2 ohjausta koordinoi valtiovarainministeriö.

Työsuojelu kuuluisi viranomaiseen 2.

Strateginen ohjaus

Aluehallintoviraston strategisen ohjauksen perusasiakirjat ovat aluehallinnon strategia-asiakirja ja siitä johdetut virastokohtaiset strategiset tulossopimukset. Aluehallinnon strateginen asiakirja laaditaan hallituskaudeksi ja sitä tarkistetaan tarvittaessa yksityiskohdiltaan vuosittain.

Strategia-asiakirja sisältää hallitusohjelmasta, hallituksen ohjelmaskusta, politiikkaohjelmista, muista poikkihallinnollisista ohjelmista ja maakuntaohjelmista sekä kansainvälisistä sopimuksista ja lainsäädännöstä johdettavat tavoitteet sekä niistä johtuvat resurssilin-

jaukset. Resurssilinjaukset puretaan virasto- ja toimialakohtaisiksi voimavara- ja tulokokoiksi, joissa on neljäksi vuodeksi osoitettu sidotut resurssit ja mahdollisesti sitomatta jäävä osuus. Asiakirjan valmistelusta vastaa valtiovarainministeriö siten, että valmisteluun osallistuvat kaikki ohjaavat ministeriöt. Asiakirja käsitellään yhteisessä neuvottelussa tavoitteena yksimielisyys.

Strategia-asiakirjaan työsuojelu sisällytettäisiin omana erillisenä osiona.

Koska työsuojelun toimintamäärärahat tulisivat pääosin omalta toimintamomentilta, työsuojelun osuus strategia-asiakirjassa rajoittuisi siihen, että ensinnäkin sen toiminnalliset painopisteet ja voimavarojen käyttö olisivat informaatiota muulle virastolle ja toiseksi strategia-asiakirjan liitetaulukosta voidaan todeta viraston yhteisten palvelujen osuus voimavaroista.

Sosiaali- ja terveysministeriö huolehtii siitä, että työsuojelua koskeva osio strategia-asiakirjassa valmistellaan yhteistyössä työmarkkinaosapuolien kanssa ja, että asia käsitellään työsuojeluneuvottelukunnassa.

Aluehallintoviraston strateginen tulossopimus

Jokaisen aluehallintoviraston kanssa tehdään strategisen tason tulossopimus, jonka sisältö johdetaan aluehallinnon strategia-asiakirjasta.

Aluehallintoviraston strateginen tulossopimus ei koske työsuojelua.

Toiminnallinen ohjaus

Työsuojelun varsinaiset toimintamenot ohjautuvat aluehallinnon sosiaali- ja terveysministeriön kautta. Työsuojelu saa aluehallintovirastolta toimitilat ja muut normaalit virastopalvelut. Nämä ylläpitomenot ovat valtion talousarviossa valtiovarainministeriön pääluokassa.

Sosiaali- ja terveysministeriö solmii työsuojelun valvontaa koskevat vuosittaiset tulossopimukset kunkin alueyksikön kanssa. Sopimusmenettely vastaa nykyistä menettelyä. Keskeinen tulossopimuksen sisältö on resurssit sekä strategiset ja toiminnalliset tulostavoitteet.

Johtaminen

Työsuojeluyksikön päällikön nimittää STM tai valtioneuvosto ministeriön esittelystä. Päällikkö nimittää muut työsuojeluyksikön virkamiehet.

Viraston päälliköllä on pidätysoikeus viraston yhteisissä asioissa. Koska työsuojelua koskeva päätöksenteko on järjestettävä riippumattomuuden varmistavalla tavalla, ei viraston päälliköllä olisi pidätysoikeutta työsuojelua koskeviin päätöksiin.

Liite 14. Työsuojeluviranomaisten valvoma tai osittain valvoma lainsäädäntö

Työsuojelun valvonta

- L työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006 (1334/2007)
- L työsuojeluhallinnosta 16/1993 (55/2006)
- A työsuojeluhallinnosta 176/1993 (481/2004)
- VNa työsuojelulautakunnista 480/2004
- VNa työsuojelupiireistä 1035/2003
- L työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 400/2004 (336/2007)
- A työsuojeluun liittyvien tarkastuslaitosten hyväksymisestä 18/2000
- VNp päätös viranomaisten yhteistoiminnasta räjähdysainetarkastusten suorittamisessa 280/1978
- STMa työsuojelun piirihallinnon maksullisista suoritteista 3/2009
- Työturvallisuuslaki ja sen nojalla annetut valtioneuvoston asetukset ja päätökset
- Työturvallisuuslaki 738/2002 (709/2008)
- VNa työpaikkojen turvallisuus- ja terveystaakimuksista 577/2003
- VNp työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden käytöstä 976/1994

Alakohtaiset säädökset

- VNp rakennustyön turvallisuudesta 629/1994 (404/2008)
 - TMp rakennustyötä veden alla tekevän sukeltajan pätevyydestä 674/1996 (127/2002 STMa)
 - TMp rakennustyömaiden henkilöstötiloista 977/1994
 - STMp työtelineiden ja putoamisen estävien suojarakenteiden käytöstä rakennustyössä 156/1998 (836/2006 STMa)
- VNa elementtirakentamisen työturvallisuudesta 578/2003
- VNa alusten lastauksen ja purkamisen työturvallisuudesta 633/2004 (405/2008)
- VNa puunkorjuutyön turvallisuudesta 749/2001
- VNp räjäytys- ja louhintatyön järjestysohjeista 410/1986 (123/2002)
- Työministeriön päätös räjäytys- ja louhintatyötä koskeviksi turvallisuusmääräyksiksi 495/1993
- Panostajalaki 219/2000
 - VNa panostajien pätevyyskirjoista 122/2002
 - STMa panostajan pätevyyskirjan myöntävästä viranomaisesta ja pätevyyskirjan saamiseksi vaadittavasta koulutuksesta 124/2002 (1013/2003)
 - STMa räjähdysaineen työmaavalmistuksen turvallisuudesta 125/2002

Koneet, laitteet ja suojaimet

Laki eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta 1016/2004 (45/2006)
VNp työssä käytettävien ajoneuvojen peruutushälyttimestä 847/1994
VNa työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta 403/2008
VNp henkilösuojaimista 1406/1993 (1209/1996)
VNp henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 1407/1993
VNp koneiden turvallisuudesta 1314/1994 (765/2000)
Valtioneuvoston asetus traktoreiden, niiden perävaunujen ja traktoreilla vedettävien vaihdettavissa olevien koneiden EY -tyyppihyväksynnästä 356/2005 (1051/2006)
VNa henkilökuljetukseen tarkoitetuista köysiratalaitteistoista 253/2002 (406/2008)
VNp työturvallisuuslain soveltamisesta pulttipistooleihin ja niiden tarkastukseen 862/1997 (1105/1999)
VNp henkilökuljetuksiin käytettävistä rakennushisseistä ja niiden tarkastuksesta 982/1980 (919/1988)
VNa laserlaitteista ja niiden tarkastuksesta 291/2008
VNp suurtaajuuslaitteista ja niiden tarkastuksesta 473/1985
VNp henkilönostoista nosturilla ja haarukkatrukilla 793/1999 (634/2004)

Melu, värinä ja ergonomia

VNa työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta 85/2006
VNa ulkona käytettävien laitteiden melupäästöistä 621/2001 (953/2006)
VNa työntekijöiden suojelemisesta värinästä aiheutuvilta vaaroilta 48/2005
Ympäristönsuojelulaki 86/2000 (22 §) (137/2006)
VNp näyttöpäätetyöstä 1405/1993
VNp käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä 1409/1993
Asbesti, kemikaalit ja vaaralliset aineet
Asbesti
VNp asbestityöstä 1380/1994 (318/2006)
TSHp hyväksyttävistä asbestipurkutyössä käytettävistä menetelmistä ja laitteista 231/1990 (176/1992)
TSHp asbestia sisältävien materiaalien, esineiden ja tuotteiden varoitusmerkinnöistä 929/1988
TSHp varautumisesta asbestityöhön aluksella 952/1989
VNp asbestityöstä annetun valtioneuvoston päätöksen soveltamisesta laivatyöhön 536/1988
VNa asbestia koskevista rajoituksista 975/2004 (643/2005)
Kemikaalit ja vaaralliset aineet
VNp lyijytyöstä 1154/1993
VNp vaarallisia aineita sisältävistä säiliöistä ja niiden merkinnöistä 421/1989
VNp työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta 922/1999
VNp eräitä terveydelle haittaa aiheuttavia kemikaaleja ja niitä sisältäviä tuotteita koskevista kielloista ja rajoituksista 489/1992 (428/1998)

VNp kadmiumia ja sen yhdisteitä sisältäviä tuotteita ja tarvikkeita koskevista kielloista ja rajoituksista 1415/1992

VNa kemiallisista tekijöistä työssä 715/2001

STMa haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista 795/2007

VNp työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta 1155/1993

STMp biologisten tekijöiden luokituksista 229/1998

Laki syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien rekisteristä 717/2001

VNa työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta 716/2000 (245/2002)

TMp syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista tekijöistä 838/1993 (1014/2003)

VNp perimälle, sikiölle ja lisääntymiselle työssä aiheutuvan vaaran torjunnasta 1043/1991

TMp perimälle, sikiölle ja lisääntymiselle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä 1044/1991

STMp sikiön kehitykselle ja raskaudelle vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja vaaran arvioimisesta 931/1991 (1155/1999)

VNa sementtiä ja sementtiä sisältäviä valmisteita koskevista rajoituksista 514/2004

VNp työturvallisuuslain soveltamisesta torjunta-aineen käsittelyyn ja levitykseen metsätyöissä 538/1989

VNp ympäristön tupakansavusta ja siihen liittyvän syöpävaaran torjunnasta työssä 1153/1999

STMa vaarallisen kemikaalin päällyksen turvasulkimesta ja näkövammaisille tarkoitettusta vaaratunnuksesta 430/2001

Kemikaalilaki 744/1989 (491/2008)

Kemikaaliasetus 675/1993 (514/2008)

L vaarallisten aineiden kuljetuksesta 719/1994 (557/2006)

VNa vaarallisten aineiden kuljetuksesta ja tilapäisestä säilytyksestä satama-alueella 251/2005

VNa syöpää aiheuttavia, perimää vaurioittavia ja lisääntymiselle vaarallisia aineita koskevista kielloista ja rajoituksista 623/2004 (549/2007)

STMa käyttöturvallisuustiedotteesta 1202/2001

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus kemikaaleja koskevien tietojen toimittamisesta 553/2008

STMa vaarallisten aineiden luettelosta 509/2005

STMa kemikaalien luokitusperusteista ja merkintöjen tekemisestä 807/2001 (655/2008)

STMa vaarallisiksi luokiteltujen kemikaalien määrätietojen toimittamisesta 1233/2000

L syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien rekisteristä 717/2001

Työsuhde

- Työsopimuslaki 55/2001 (707/2008)
- L ammatillisesta koulutuksesta (18 ja 19 §) 630/1998 (1072/2005)
- A ammatillisesta koulutuksesta (5 §) 811/1998 (603/2005)
- L kotitaloustyöntekijän työsuhteesta 951/1977 (73/2001)
- Leipomotyölaki (5 §) 302/1961 (683/1995)
- L lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999 (1198/2005)
- L tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1233/2006 (708/2008)
- L palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta 570/1961 (1460/2007)
- L yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 (511/2008)

Työaika

- Työaikalaki 605/1996 (164/2005)
- Laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä 388/1937
- Laki vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa 272/1944
- Valtioneuvoston päätös yötyötä tekeville työntekijälle järjestettävästä kuljetuksesta 21.11.1996/869
- Merityöaikalaki 296/1976 (941/2004)
- L työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 248/1982 (935/2002)
- Neuvoston asetus tieliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistamisesta (ETY) N:o 3820/85
- Opintovapaalaki 273/1979 (344/2007)
- Opintovapaa-asetus 864/1979 (478/1991)
- Vuorotteluvapaalaki 1305/2002 (1054/2008)

Vuosiloma

- Vuosilomalaki 162/2005 (1448/2007)
- Merimiesten vuosilomalaki 433/1984 (153/2001)

Nuoret

- L nuorista työntekijöistä 998/1993 (405/2004)
 - Tmp nuorille sopivista kevyistä töistä 1431/1993
 - STMa nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 302/2007
- VNa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006

Laivatyöturvallisuus

Merimieslaki 423/1978 (342/2007)

A merimiehen lääkärintarkastuksista 476/1980 (120/1999)

STMp lääkärin hyväksymisestä merimieslääkäriksi 1250/1997

STM:n ilmoitus merimiehen lääkärintarkastusohjeista 701/1998

STMp merimieheltä vaadittavasta näkö- ja kuulokyvystä 70/1985

VNp laivatyössä noudatettavista järjestysohjeista 418/1981 (1329/1995)

VNp työympäristöstä aluksessa 417/1981 (1328/1995)

VNa aluksessa käytettävistä suojeluvälineistä ja mittauslaitteista 825/2001

A laivaväen ruoanpidosta aluksissa 601/1985 (266/1997)

A laivaväen asuintiloista aluksella 518/1976 (267/1997)

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 (1054/2008)

VNp velvollisuudesta antaa tietoja työpaikan terveysvaaroista 210/1987

VNa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 1484/2001

VNa terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001 (831/2005)

VNa huumausainetestien tekemisestä 218/2005

VNa työntekijöiden työterveyskortista rakennustyössä 1176/2006

Muut

VNa räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta 576/2003

L toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi 693/1976 (700/2006)

A toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi 225/1977 (963/2006)

STMa ravintolan ja muun ravitsemisliikkeen tupakointitilasta 964/2006

Tapaturmavakuutuslaki 608/1948 (48/2006) (1 luku)

Ammattitautilaki 1343/1988 (1360/2007)

Ulkomaalaislaki 301/2004 (516/2008) Otteita

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004 (84/2009)

TMa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetun hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta 60/2007

Tieliikennelaki (87 a §, 6 a luku, 103 §, 105 a §) 267/1981 (1321/2006)

Tieliikenneasetus (1, 2 §:t) 182/1982 (856/2002)

A. ajoneuvon käytöstä tiellä (7, 7 a, 7 b §:t) 1257/1992 (1221/2007)

Rikoslaki, 47 luku 39/1889 (346/2007)

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SELVITYKSIÄ

ISSN 1236-2115 (painettu)

ISSN 1797-9897 (verkkojulkaisu)

- 2009: 1 Sikiön poikkeavuuksien seulonta. Seulonta-asetuksen täytäntöönpanoa tukevan asiantuntijaryhmän muistio. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2754-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2755-1 (PDF)
- 2 Selvitys EVO-pisteitä tuottaneista terveystieteellisistä julkaisuista vuosilta 2003-2005. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2756-8 (PDF)
- 3 Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. Mieli 2009 -työryhmän ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi.
ISBN 978-952-00-2767-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2768-1 (PDF)
- 4 Raskaan olevien päihdeongelmaisten naisten hoidon varmistaminen -työryhmän raportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2769-8 (PDF)
- 5 Yhtenäiset kiireettömän hoidon perusteet 2009.
ISBN 978-952-00-2770-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2771-1 (PDF)
- 6 Enhetliga grunder för icke-brådskande vård 2009.
ISBN 978-952-00-2772-8 (inh.)
ISBN 978-952-00-2773-5 (PDF)
- 7 Skenaarioita sosiaalimenoista. Terveiden edistämisen vaikutukset ja analyysimallin esittely.
ISBN 978-952-00-2774-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2775-9 (PDF)
- 8 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2009. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2776-6 (PDF)
- 9 Salme Kallinen-Kräkin . Kaste-ohjelman valtakunnallinen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2008-2011. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2777-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2778-0 (PDF)
- 10 Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotus sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeisistä linjauksista. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2779-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2780-3 (PDF)

- 2009: 11 Katja Uosukainen, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen.
Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset Suomessa 2008. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2781-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2782-7 (PDF)
- 12 Mikko Wennberg, Olli Oosi, Kaisa Alavuotunki, Sirpa Juutinen, Henrik Pekkala. Sosiaalialan kehittämishankkeen arviointi. Loppuraportti: Tulosten ja vaikutusten arviointi.
ISBN 978-952-00-2793-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2794-0 (PDF)
- 13 Selvitys ensihoidon ja sairaankuljetuksen kehittämisestä. Sairaankuljetuksen ja ensihoidon kehittämisen ohjausryhmän loppuraportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2795-7 (PDF)
- 14 Tuottava, tulokellinen ja laadukas työsuojeluvalvonta 2015. Työsuojeluhallinnon resurssiryhmän raportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2796-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2797-1 (PDF)