



87
FI

FACTS

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto

ISSN 1681-2174

Työvoiman moninaisuus ja riskinarviointi: varmistetaan, että kaikki työntekijät otetaan huomioon Yhteenveto viraston raportista

Johdanto

Työntekijöihin kohdistuvat riskit vaihtelevat, ja tietyillä työntekijäryhmillä riski on tavallista suurempi (tai heihin kohdistuu erityisvaatimuksia). Kun sanomme, että työntekijöihin kohdistuu "erityisiä" riskejä tai "tavallista suurempia riskejä", tarkoitamme, että työntekijöihin kohdistuu erityisiä riskejä heidän ikänsä, alkuperänsä, sukupuolensa, fyysisen kuntonsa tai heidän asemansa vuoksi yrityksessä. Tällaiset henkilöt saattavat olla muita alttiimpia tietyille riskeille, ja heihin kohdistuu erityisvaatimuksia työpaikalla.

Terveys- ja turvallisuuslainsäädännössä (!) edellytetään, että työnantajat suorittavat riskinarviointeja, ja korostetaan tarvetta "sopeuttaa työtä yksilöllisesti", työnantajan velvollisuutta "pitää hallussaan arviointia turvallisuus- ja terveysvaaroista työssä, mukaan lukien vaarat, jotka kohdistuvat erityisille vaaroille altistuviin työntekijäryhmiin", ja että "erityisen alttiita riskiryhmiä on suojeltava erityisesti heitä uhkaavilta vaaroilta".

Moninaisuus ja moninaisuusjohtaminen työpaikalla ovat nykyään tärkeitä kysymyksiä työturvallisuuden ja työterveyden alalla. Moninaisuutta on kuitenkin harvoin tutkittu riskinarvioinnin näkökulmasta. Käytännön riskinarvioinnin välineet, joissa otetaan huomioon erityiset riskit, esimerkiksi vammaisten, siirtotyöläisten, vanhempien työntekijöiden, naisten ja tilapäistyöntekijöiden riskit, ovat yhä harvinaisia. On toiveita siitä, että lisätutkimus ja -kehitys johtavat siihen, että ohjemateriaalia on enemmän saatavilla tulevaisuudessa.

Raportin tavoite

Viraston laatimassa raportissa korostetaan tarvetta toteuttaa kattava riskinarviointi sekä ottaa huomioon työvoiman moninaisuus riskien arvioinnissa ja johtamisessa. Tämän raportin päätaavoite on kuvata, miksi ja miten riskinarviointi voi kattaa koko työvoiman ja miksi ja miten se pitäisi tehdä niin, sekä lisätä tietoisuutta kaikkiin työntekijöihin kohdistuvien riskien arvioinnin tärkeydestä niiden keskuudessa, jotka vastaavat työterveys- ja työturvallisuuskysymyksistä ja joihin työterveys- ja työturvallisuuskysymykset vaikuttavat – työnantajat, työntekijät, työsuojeluvaltuutetut sekä työturvallisuus- ja työterveysalan käytännön toimijat.

(!) Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12 päivänä kesäkuuta 1989 annettu neuvoston direktiivi 89/391/ETY.



Raportin ensimmäisessä osassa esitetään työturvallisuuden ja työterveyteen liittyviä keskeisiä kysymyksiä kuuden työntekijäryhmän osalta, joilla on tavallista suurempi riski: siirtotyöläiset, vammaiset työntekijät, nuoret ja vanhat työntekijät, naiset (sukupuolikysymykset) ja tilapäistyöntekijät. Kunkin jakson lopussa on linkkejä, joista saa lisätietoja ja käytännön ohjeita tai riskinarvioinnissa käytettäviä välineitä.

Raportissa keskitytään tämän jälkeen eri työntekijäryhmiin kohdistuvien riskien ehkäisyyn. Siinä esitetään kuvauksia käytännön toimenpiteistä työpaikoilla tai alakohtaisella tasolla sekä niiden taustoja, mukaan lukien kohderyhmät, sekä tulosten, sivuvaikutusten, menestystekijöiden ja ongelmien tunnistamis- ja arviointitapoja.

Kaikki työntekijät huomioon ottavan riskinarvioinnin avainkysymykset

- Suhtaudutaan moninaisuutta koskeviin kysymyksiin vakavasti ja korostetaan myönteistä asialle omistautumista.
- Vältetään esittämisestä ennakkokäsityksiä vaaratekijöiden luonteesta ja niiden kohteena olevista työntekijöistä.
- Pidetään työvoiman moninaisuutta etuna (eikä ongelmana).
- Otetaan huomioon kaikki työntekijät, mukaan lukien siivoojat, vastaanottovirkailijat, kunnossapitotyöntekijät, tilapäistyöntekijät, osa-aikatyöntekijät jne.
- Sovitetaan työ ja ennalta ehkäisevät toimet työntekijöiden mukaan. Työn sovittaminen työntekijöiden mukaan on EU:n lainsäädännön keskeinen periaate.
- Harkitaan eri työntekijöiden tarpeita jo suunnitteluvaiheessa, sen sijaan että odotettaisiin vammaisen tai vanhemman työntekijän tai siirtotyöläisen palkkaamista, jonka jälkeen jouduttaisiin tekemään muutoksia.

- Yhdistetään työterveys- ja työturvallisuuskysymykset työpaikkojen tasa-arvotoimiin, myös tasa-arvosuunnitelmiin ja syrjimättömyyspolitiikkaan.
- Annetaan asianmukaista koulutusta ja tietoa työterveys- ja työturvallisuusriskeihin liittyvistä moninaisuuskysymyksistä riskinarvioijille, johtajille, päälliköille, työsuojeluvaltuutetuille jne.
- Annetaan asianmukaista työterveys- ja työturvallisuuskoulutusta jokaiselle työntekijälle; räätälöidään koulutusmateriaalia työntekijöiden tarpeisiin ja erityispiirteisiin sopivaksi.
- Kattavassa riskinarvioinnissa pitäisi omaksua osallistava lähestymistapa, jossa työntekijät ovat mukana ja jossa toiminta perustuu todellisia työtilanteita koskevaan tutkimukseen.
- Kattavan riskienhallinnan hyvien käytäntöjen esimerkeissä kuvataan ehkäiseviä toimenpiteitä (työn sopeuttaminen työntekijän mukaan, sopeutuminen tekniseen kehitykseen, asianmukaisten ohjeiden antaminen työntekijöille, erityiskoulutuksen antaminen jne.). Näiden toisiinsa liittyvien tekijöiden hyväksyminen on keskeinen menestystekijä.
- Muita suuremmissa vaarassa olevien työntekijäryhmien riskienhallinta, jossa poistetaan riskit ja käsitellään vaarat niiden alkulähteellä, hyödyttää kaikkia työntekijöitä (iästä, sukupuolesta, kansallisuudesta ja koosta riippumatta). Esimerkkejä toimista, jotka saattavat hyödyttää koko työvoimaa, ovat seuraavat:
 - Tehdään muutoksia tiloihin tai työasemiin (sopeutetaan vammaisten tai vanhojen työntekijöiden mukaan), esimerkiksi rampit, hissit, valokytkimet ja kirkasreuna-askelmat.
 - Otetaan käyttöön ergonomisia välineitä (joita voidaan mukauttaa kunkin työntekijän erityispiirteiden mukaan koosta ja ominaisuuksista riippumatta). Tämä tarkoittaa, että työn voi tehdä useampi työntekijä (naiset, vanhat työntekijät, lyhyet miehet jne.), vaikka fyysisen voiman käyttö olisikin vähempää.
 - Tarjotaan terveys- ja turvallisuustietoja helposti saatavassa muodossa (tarkoituksena on tehdä tiedoista helpommin ymmärrettäviä siirtotyöläisille).
 - Kehitetään menetelmiä ja strategioita erityisesti, jotta vanhemmat vuorotyöntekijät pysyisivät työssä; nämä strategiat hyödyttävät kaikkia työntekijöitä (iästä riippumatta) ja tekevät vuorotyöstä houkuttelevampaa uusille työntekijöille.
- Aina kun yritys tai organisaatio tekee muutoksia työpaikan fyysiseen ympäristöön tai hankkii uusia välineitä, on tärkeää varmistaa, että nämä muutokset tai hankinnat ovat sopivia kaikille työntekijöille.
- Jos yritys tai organisaatio ei pysty käsittelemään tiettyjen työntekijäryhmien riskejä, on tärkeää pyytää neuvoja, joita voivat antaa työturvallisuus- ja työterveyspalvelut ja -viranomaiset, terveysalan ammattilaiset, turvallisuuden ammattilaiset ja ergonomit, vammaisjärjestöt, siirtotyöläisten järjestöt jne.
- Kattavan riskinarvioinnin hyvien käytäntöjen esimerkit osoittavat, että ehkäisevien toimenpiteiden tehokkuuden varmistamiseksi on tärkeää saada mukaan toimijoita, joita asia

suoraan koskee: työntekijät, työntekijöiden edustajat, työneuvostot, johto, työturvallisuuden ja työterveyden asiantuntijat, urakoitsijat tai alihankkijat jne.

Tapaustutkimus – Tuottava ikääntyminen – Vuorotyösuunnittelua koskeva uudistus Polyfeltissä (nyt TenCate) Itävallassa

Itävallassa sijaitsevan kemiallisen laitoksen johdolla ja työneuvostolla oli intensiiviseen vuorotyöhön, ikääntyvään työvoimaan ja alhaiseen eläkeikään liittyviä ongelmia. Osallistuvassa prosessissa laadittiin uusi vuorotyösuunnitelma työterveys- ja työturvallisuusasiantuntijoiden avulla. Tuloksena oli tilanne, jossa kaikki osapuolet hyötyivät. Työntekijöiden osalta keskeiset hyödyt olivat viikkotyötuntien ja yövuorojen väheneminen sekä työtaukojen piteneminen. Yritys puolestaan hyötyi korkeammasta tuottavuudesta, myöhäisemmästä eläkeiästä ja siitä, että yrityksen maine hyvänä työnantajana parani.

Tapaustutkimus – Vammaisten työntekijöiden työhön integroinnin edistäminen Fordilla Saksassa

Tämän hankkeen tarkoituksena oli integroida vammaiset työntekijät työhön ja palauttaa työntekijät tuotantoprosessiin pitkän sairausloman jälkeen. Yritys perusti johdon edustajien ja työntekijöiden kanssa työrajoitteisuuden käsittelyryhmän, suoritti riskinarvioinnin työkyvyn ja työn vaatimusten arviointivälineen (IMBA), yksilöllisen lääkehoidon ja yksilöllisten työkykytarkastusten avulla ja käytti arvioinnin tuloksia työpaikkasuunnitteluun. Ongelmia on käsitelty myös kyselyjen avulla. Tähän mennessä noin 500 työntekijää on palautettu tuotantoprosessiin. Hanke on voittanut useita palkintoja.

Mistä raportin saa?

Raportti on luettavissa kokonaisuudessaan englanninkielisenä viraston [www-sivustolla](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view) osoitteessa <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view>, josta sen voi ladata maksutta.

Tämä tiedote on saatavissa kaikilla EU:n kielillä seuraavassa osoitteessa: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view>

Lisätietoja

”Terveellinen työ – Yhteinen etu! Euroopan riskienarviointikampanja” on vuosina 2008–2009 aiheena Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) yli 30 maassa, mukaan lukien kaikki EU:n jäsenvaltiot, toteuttamassa kampanjassa. Tämä tiedote on laadittu kampanjan tueksi.

Sarjan muut tiedotteet ovat osoitteessa <http://osha.europa.eu/topics/riskassessment>, jossa on myös lisätietoa riskinarvioinnista.

Tätä tietolähdettä kehitetään ja päivitetään jatkuvasti. <http://hw.osha.europa.eu> on suora linkki eurooppalaiseen kampanjaan. Kampanjan toteutuksesta Suomessa löytyy tietoa osoitteesta <http://www.riskithaltuun.fi>

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPANJA

P. +34 944794360, f. +34 944794383

Sähköposti: information@osha.europa.eu

