

Uusia ja kehittyviä riskejä koskeva eurooppalainen kyselytutkimus yrityksille

Tiivistelmä

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (Bilbao-virasto) teettämän Euroopan laajuisen yritystutkimuksen tarkoituksena on auttaa työpaikkoja tehostamaan toimiaan työterveys- ja työturvallisuusasioissa työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Se tarjoaa päättäjille kansainvälisesti vertailukelpoisia tietoja, jotka ovat tärkeitä uusien toimintalinjojen suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Sisällys

Taustaa	1
Keskeiset tulokset	1
Työterveyden ja työturvallisuuden hallinta	3
Psykososiaaliset riskit ja niiden hallinta	7
Esteet ja edistäjät	9
Työntekijöiden osallistuminen	12
Tutkimusmenetelmä	15

Taustaa

Puitedirektiivi 89/391/ETY ja sen nojalla annetut direktiivit muodostavat EU:n lainsäädännöllisen viitekehyksen, jonka tavoitteena on varmistaa työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden hyvä taso työpaikoilla. Säännösten täytäntöönpanossa on kuitenkin eroja maiden välillä, ja niiden soveltaminen käytännössä vaihtelee toimialan, työntekijäryhmän ja yrityksen koon mukaan. "Kehittyvien" riskien, kuten stressin, työpaikoilla ilmenevän väkivallan ja häirinnän, yleistymisen aiheuttaa päättäjille erityisiä haasteita tehokkaiden ennalta ehkäisevien toimenpiteiden suunnittelussa.

Bilbao-viraston yrityksillä teettämässä uusissa ja kehittyvissä riskejä koskevassa eurooppalaisessa kyselytutkimuksessa (ESENER) kysyttiin esimiehiltä ja työntekijöiden työterveys- ja turvallisuusvastaavilta, miten työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvien riskien hallinta on järjestetty heidän työpaikoillaan. Tutkimuksessa keskityttiin etenkin psykososiaalisiin riskeihin, kuten työhön liittyvään stressiin, väkivaltaan ja häirintään. Keväällä 2009 järjestettyihin haastatteluihin osallistui yhteensä 28 649 esimiestä ja 7 226 työterveys- ja työturvallisuusvastaavaa 31 maasta (EU-27 sekä Kroatia, Turkki, Sveitsi ja Norja).

Hallitusten ja työmarkkinaosapuolten tuella suunnitellun ESENER-tutkimuksen tavoitteena on avustaa työpaikkoja toimimaan tehokkaammin työterveyden ja työturvallisuuden haasteissa sekä tarjota päättäjille kansainvälisesti vertailukelpoisia tietoja, joista on hyötyä uusien toimintalinjojen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Johtamiskäytäntöjen ohella ESENER-tutkimuksessa selvitetään yksityiskohtaisesti, miten työntekijät osallistuvat työterveys- ja työturvallisuustoimintaan työpaikallaan, sillä juuri heidän osallistumisensa vaikuttaa merkittävästi ennalta ehkäisevien toimenpiteiden toteuttamisen onnistumiseen.

Keskeiset tulokset

Työympäristöt, työkäytännöt ja tuotantoprosessit muuttuvat jatkuvasti, kun yhteiskuntamme kehittyvän teknologian ja muuttuvien taloudellisten ja sosiaalisten olojen seurauksena. Uudet työtilanteet aiheuttavat uusia ja kehittyviä riskejä ja haasteita. Ne edellyttävät sellaisia poliittisia, hallinnollisia ja teknisiä lähestymistapoja, joilla varmistetaan työterveyden ja työturvallisuuden korkea taso työpaikalla.

ESENER-tutkimuksen ⁽¹⁾ tulosten mukaan eurooppalaiset yritykset käyttävät edustukselliseen osallistumiseen (politiikkaan tai toimintatapoihin) perustuvia toimia sekä yleisten työterveys- ja työturvallisuusasioiden että psykososiaalisten riskien käsittelyssä. Näiden lisäksi käytetään kuitenkin myös välittömiä (ad hoc) toimia, erityisesti psykososiaalisten riskien käsittelyssä.

(¹) ESENER-tutkimus ei koske alle 10 työntekijän yrityksiä, eikä siinä ole huomioitu maa-, metsä- ja kalataloutta (NACE A), kotitalouksia (NACE T) ja kansainvälisiä organisaatioita (NACE U).

- Edustuksellinen osallistuminen työterveys- ja työturvallisuusasioissa on yleisintä suurissa yrityksissä, ja eniten niitä käytetään Irlannissa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Alankomaissa sekä Pohjoismaissa ja vähiten Etelä-Euroopan maissa, uusissa jäsenvaltioissa ja ehdokasmaissa. Tämä voi johtua siitä, että työterveys- ja työturvallisuusasioiden käsittelyä koskevat tietoisuus, tietämys ja käytännöt ovat erilaisia.
- Yritykset, jotka eivät ole kehittäneet mitään työterveys- ja työturvallisuusasioita koskevaa menettelytapaa tai jotka eivät toteuta riskinarviointeja tai vastaavia toimenpiteitä ⁽²⁾, mainitsevat tärkeimmäksi syyksi sen, ettei se ole niistä tarpeellista tai että niiltä puuttuu tarvittava asiantuntemus. Menettelytapojen ja arviointien puuttuminen näyttää olevan yleisintä pienissä yrityksissä ja joissakin tietyissä maissa. Mielenkiintoista kyllä, lainsäädännön monimutkaisuutta ei pidetä merkittävänä esteenä työterveys- ja työturvallisuusasioita koskevien menettelytapojen käytölle.
- Riskinarviointeihin tai vastaaviin toimenpiteisiin ryhdytään todennäköisimmin niissä yrityksissä, joissa on työterveys- ja turvallisuusvastaava / työsuojeluhenkilöstöä samoin kuin suurissa yrityksissä sekä kaikkein vaarallisimmilla toimialoilla. Työntekijöiden edustus näyttää olevan tärkeä TTT-ongelmiin puuttumista edistävä tekijä.
- Yli kolmasosa kyselyyn vastanneista yrityksistä – etenkin kaikkein pienimmistä yrityksistä – teettää riskinarvioinnit ulkopuolisilla palveluntuottajilla. Maiden välillä on kuitenkin merkittäviä eroja, sillä Tanskassa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Ruotsissa ja Virossa ulkoistaminen on erittäin harvinaista jopa pienemmissä yrityksissä.
- Noin 40 prosentissa yrityksistä TTT-kysymykset otetaan säännöllisesti esille ylimmän johdon kokouksissa, ja suurimmassa osassa (75 %) yrityksistä linjajohdon osallistuminen työterveys- ja työturvallisuusasioiden hallintaan oli erittäin tai melko yleistä. Tämä on varsin lupaavaa, sillä linjajohdon osallistuminen on keskeinen tekijä hyvien TTT-käytäntöjen täytäntöönpanossa.
- Eurooppalaiset yritykset mainitsivat tärkeimpinä työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvinä huolenaiheina tapaturmat, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (TULES) ja työhön liittyvän stressin. Väkivalta ja erityisesti työpaikkakiusaaminen ja häirintä näyttävät olevan merkittävä huolenaihe melko suurelle määrälle yrityksiä.
- Psykososiaalisten riskien hallinta on tavallisinta terveydenhoito- ja sosiaalipalvelujen aloilla sekä suurissa yrityksissä. Etelä-Euroopan maat ovat Espanjaa lukuun ottamatta vähemmän tietoisia psykososiaalisista riskeistä ja ryhtyvät muita epätodennäköisemmin toimiin niiden hallitsemiseksi.
- Muodollisempien menettelyjen noudattaminen psykososiaalisten riskien hallinnassa näyttää olevan laajalle levinnyttä ainoastaan muutamissa maissa, kuten Irlannissa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Alankomaissa ja Pohjoismaissa, samoin kuin suurissa yrityksissä, julkisella sektorilla sekä rahoituspalvelujen, koulutuksen sekä terveydenhoito- ja sosiaalipalvelujen aloilla.
- Yritykset käsittelevät psykososiaalisia riskejä tavallisesti tarjoamalla valmennusta ja tekemällä muutoksia työjärjestelyihin. Kuitenkin vain noin puolet kyselyyn vastanneista ilmoitti kertovansa työntekijöille psykososiaalisista riskeistä ja niiden vaikutuksesta terveyteen ja turvallisuuteen.
- Lakisääteisten veloitteiden täyttäminen ja työntekijöiltä tulevat pyynnöt näyttivät olevan tärkeimmät yleisiin työterveys- ja työturvallisuuskysymyksiin ja erityisesti psykososiaalisiin riskeihin puuttumista edistävät tekijät.
- Tärkeimmät esteet psykososiaalisten riskien vähentämiselle yrityksissä olivat ongelman kokeminen arkaluonteiseksi, tiedonpuute ja riittämättömät resurssit.
- Esimiehet pitävät työntekijöiden osallistumista yhtenä keskeisistä menestystekijöistä sekä yleisen työterveyden ja -turvallisuuden että erityisesti psykososiaalisten riskien hallinnassa, joten työmarkkinaosapuolilla on edel-

⁽²⁾ Huomattakoon, että ESENER-tutkimuksessa on kyse lähinnä työpistetakastuksista eikä varsinaisista riskinarvioinneista, jotka ovat muodollisempia.

leen ratkaiseva osuus tehokkaiden toimenpiteiden toteuttamisessa.

Työterveyden ja työturvallisuuden hallinta

Työterveys ja -turvallisuusasiat (TTT) muodostavat monitieteisen kentän, jolla pyritään työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin suojeluun työpaikalla. Yhä monimutkaisemmat työskentelyprosessit ja muutokset työoloissa ja näistä seuraavat uudet ja muuttuvat riskit edellyttävät uudenlaisen systemaattisen lähestymistavan omaksumista työterveys- ja työturvallisuuskysymyksiin. Tarvitaan järkeviä ja järjestelmällisiä ratkaisuja, jotka antavat työnantajalle mahdollisuuden ottaa työterveys- ja työturvallisuusperiaatteet huomioon kaikessa toiminnassa kaikilla tasoilla ja muuttaa ne asianmukaisiksi toimenpiteiksi.

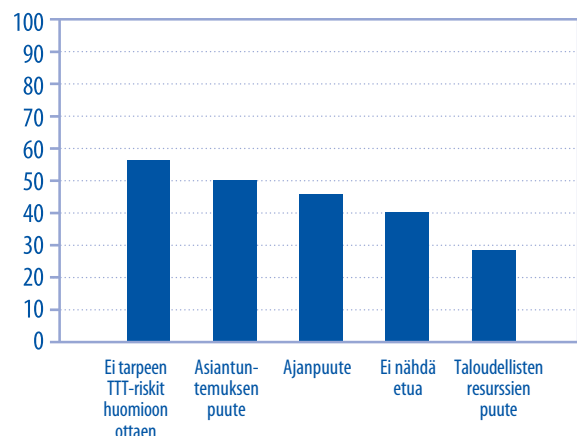
Yleisen työterveyden ja työturvallisuuden hallinta yrityksessä

- Suurin osa (76 %) yrityksistä ilmoitti, että niillä on käytössä dokumentoitu työterveys- ja työturvallisuusasioita koskeva politiikka, vakiintunut johtamisjärjestelmä tai toimintasuunnitelma. Yleisintä tämä oli suurten yritysten ryhmässä. Maittain tarkasteltuna tällaisia yrityksiä oli eniten Yhdistyneessä kuningaskunnassa (98 %), Espanjassa (97 %) ja Irlannissa (96 %) ja vähiten Kreikassa (38 %), Turkissa (38 %) ja Luxemburgissa (46 %).
- Dokumentoitua politiikkaa noudattavista yrityksistä 33 prosentille tällaisella menettelytavalla oli paljon vaikutusta ja 52 prosentille jonkin verran vaikutusta työterveyteen ja -turvallisuuteen työpaikalla. Suurten yritysten ryhmässä nämä osuudet olivat vielä korkeammat. Tämä saattaa kertoa siitä, että suurilla yrityksillä on enemmän resursseja tällaisen politiikan tehokkaaseen soveltamiseen tai että ne käyttävät muita enemmän muodollisia menettelyjä.
- Yleisimmäksi syyksi tällaisen politiikan puuttumiselle ilmoitettiin, ettei se ”yrityksen terveys- ja työturvallisuusriskit huomioon ottaen ole tarpeellista” (54 % yrityksistä) (kuvio 1). Tavallisimmin tämän

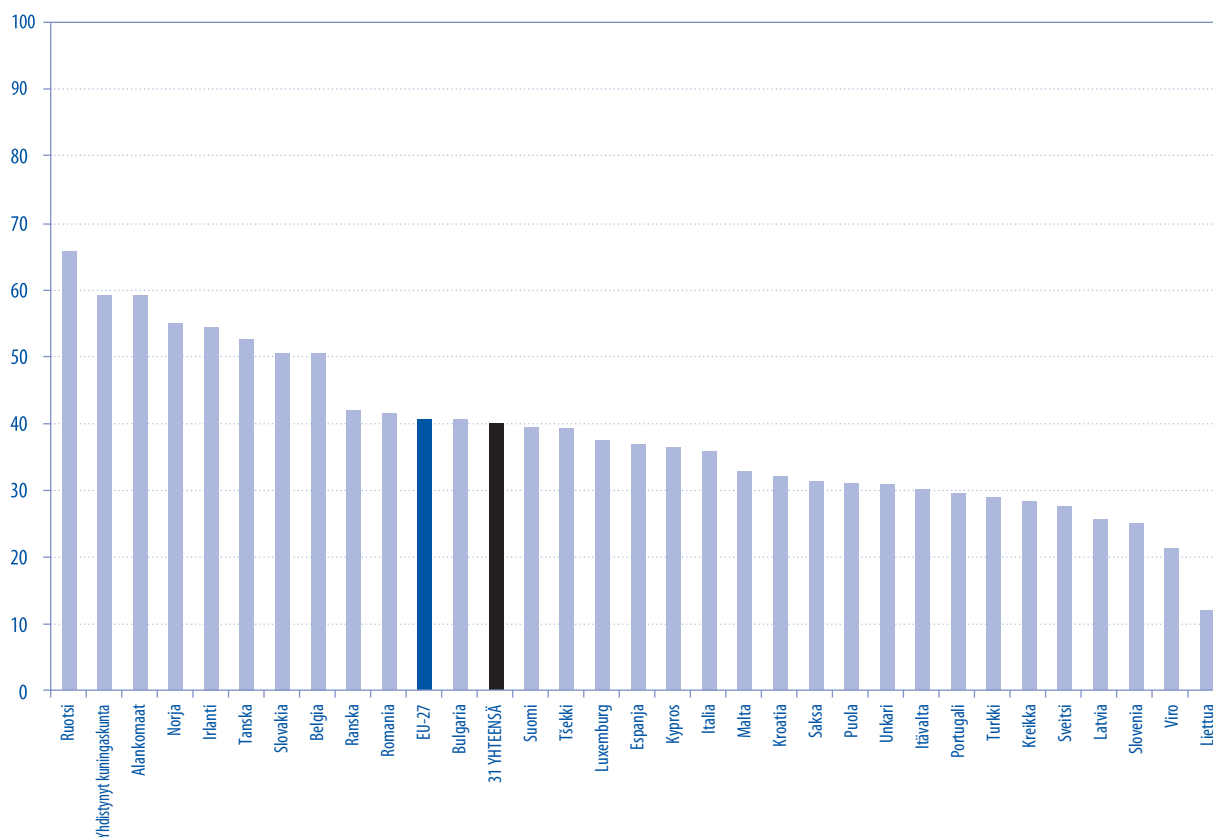
syyn mainitsivat rahoituspalvelujen alalla toimivat yritykset (69 %) ja pienyritykset. Tämä saattaa johtua siitä, ettei riskejä todellisuudessa ole tai pk-yritykset eivät ole niistä yhtä tietoisia kuin muut. Maittain tarkasteltuna tämä syy ilmoitettiin useimmin Tšekistä (71 %) ja Puolasta (70 %).

- Toiseksi yleisin syy oli, ettei yrityksellä ole ”riittävästi asiantuntemusta” kehittää tällaisia menettelytapoja (51 %). Tämä syy mainittiin useimmin Saksassa (65 %) ja Ranskassa (60 %). Tämänkin on merkittävä havainto, joka viittaa siihen, että jopa EU:n vanhimmissa jäsenvaltioissa toimivilta yrityksiltä saattaa puuttua työterveys- ja työturvallisuusasioihin liittyvien menettelytapojen ja järjestelmien käytön edellyttämä asiantuntemus.
- Johdon osallistumista työterveyden ja -turvallisuuden hallintaan pidetään keskeisenä tekijänä TTT-ongelmiin kohdistettujen toimien toteuttamisessa. ESENER-tutkimuksessa osallistumista selvitettiin sekä ylemmän johdon että linjajohdon tasolla.
- Kyselyyn osallistuneista yrityksistä vain noin 40 prosenttia ilmoittaa käsittelevänsä TTT-kysymyksiä ”säännöllisesti” **ylemmän johdon** kokouksissa, ja tämä osuus kasvaa, mitä suuremmasta yrityksestä on kyse. Maittain tarkas-

Kuvio 1: Syyt dokumentoidun politiikan johtamisjärjestelmän tai toimintasuunnitelman puuttumiselle (% yrityksistä, EU-27)



Perusjoukko: yritykset, joilla ei ole dokumentoitua menettelytapaa, johtamisjärjestelmää tai toimintasuunnitelmaa

Kuvio 2: Säännöllisesti TTT-kysymyksiä ylemmän johdon kokouksissa käsittelevät yritykset maittain (% yrityksistä)

Perusjoukko: kaikki yritykset

teltuna tällaisia yrityksiä oli eniten Ruotsissa (66 %), Yhdistyneessä kuningaskunnassa (60 %) ja Alankomaissa (60 %) ja vähiten Liettuassa (14 %) ja Virossa (22 %) (kuvio 2).

- Noin 15 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei TTT-kysymyksiä oteta käytännössä koskaan esille ylemmän johdon kokouksissa.
- **Linjajohdon** sitoutumista pidetään keskeisenä menestystekijänä TTT:n hallinnassa. Onkin lupaavaa, että suurin osa yrityksistä (75 %) ilmoittaa sen osallistumisen olevan yleistä tai erittäin yleistä. Korkeimmat osallistumisasteet ilmoitettiin Italiasta (92 %) ja Alankomaista (90 %).
- Yleisimpiä 27 EU-maassa käytettyjä TTT-palvelujen tarjoajia olivat turvallisuusasiantuntijat

(71 %) ja työterveyslääkärit (69 %). Suurissa yrityksissä käytettiin muita useammin kaikenlaisia TTT-palveluja.

- Joissakin maissa, kuten Suomessa, yritykset käyttävät monien eri alojen TTT-asiantuntijoita, kun taas toisissa maissa (esimerkiksi Kreikassa) asiantuntijoiden kirjo on paljon suppeampi. Näihin tuloksiin voi olla moniakin syitä, kuten tiedonpuute, riittämätön priorisointi tai se, ettei sopivia asiantuntijoita ole saatavilla (taulukko 1).
- Terveystieteiden- ja sosiaalialan yritykset (37 %) sekä koulutusalan yritykset (33 %) ilmoittivat muita useammin käyttävänsä ”psykologeja”, mihin saattaa olla selityksenä se, että näillä aloilla tietoisuus ja raportointi psykososiaalisista riskeistä on tyypillisesti muita laajempaa.

Taulukko 1: Eri maiden yritysten käyttämät terveys- ja turvallisuuspalvelut: suurimmat ja pienimmät osuudet (% yrityksistä)

Asiantuntija (%-osuus, EU-27:n keskiarvo)	Maa	
	Suuri	Pieni
Turvallisuusasiantuntija (71 %)	Italia (93 %)	Tanska (15 %)
	Slovakia (87 %)	Viro (21 %)
	Latvia (87 %)	Turkki (23 %)
	Suomi (97 %)	Tanska (13 %)
Työterveyslääkäri (69 %)	Unkari (97 %)	Sveitsi (13 %)
	Belgia (94 %)	Liettua (15 %)
	Italia (86 %)	Turkki (19 %)
Yleinen työterveys- ja työturvallisuusasiantuntija (62 %)	Espanja (82 %)	Ranska (20 %)
	Unkari (80 %)	Kreikka (24 %)
	Suomi (77 %)	Kreikka (7 %)
	Ruotsi (68 %)	Unkari (8 %)
Ergonomia-asiantuntija (28 %)	Espanja (59 %)	Itävalta (11 %)
	Ruotsi (65 %)	Kreikka (4 %)
	Suomi (52 %)	Liettua (5 %)
Psykologi (16 %)	Tanska (48 %)	Turkki (6 %)

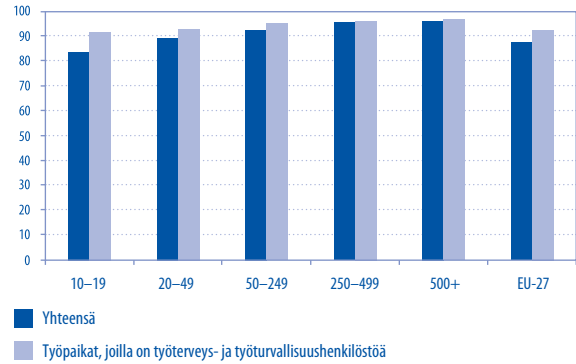
Perusjoukko: kaikki yritykset

Riskinarviointi tai vastaava toimenpide

Yksi ESENER-tutkimuksessa selvitetystä tärkeistä TTT-kysymyksistä oli se, tarkastetaanko työpaikkojen työterveys- ja työturvallisuustilanne säännöllisesti riskinarvioinnin tai muun vastaavan toimenpiteen yhteydessä ⁽³⁾.

- Suurin osa EU-27:n yrityksistä (87 %) tekee tällaisia tilannetarkistuksia osana riskinarviointia tai vastaavaa toimenpidettä. Osuus on hieman suurempi niiden yritysten piirissä, joissa on työterveys- ja turvallisuusvastaava. Tämä myönteinen havainto pitää sisällään kirjavia työpaikkakohtaisia toimenpiteitä, joita saatetaan noudattaa etenkin pienemmissä yrityksissä (kuvio 3).
- Riskinarviointeja tai muita vastaavia toimenpiteitä toteuttavia yrityksiä oli eniten Italiassa (99 %), Yhdistyneessä kuningaskunnassa (97 %) ja Espanjassa (95 %). Toimialoitain tarkasteltuna näiden yritysten osuus oli suurin – yli 90 prosenttia – kaikkein vaarallisimmilla aloilla,

Kuvio 3: Työntekijöiden lukumäärä yrityksissä, joissa työterveys- ja työturvallisuustilanne tarkistetaan säännöllisesti osana riskinarviointia tai vastaavaa toimenpidettä, yrityksen koon mukaan jaoteltuna (% yrityksistä, EU-27)

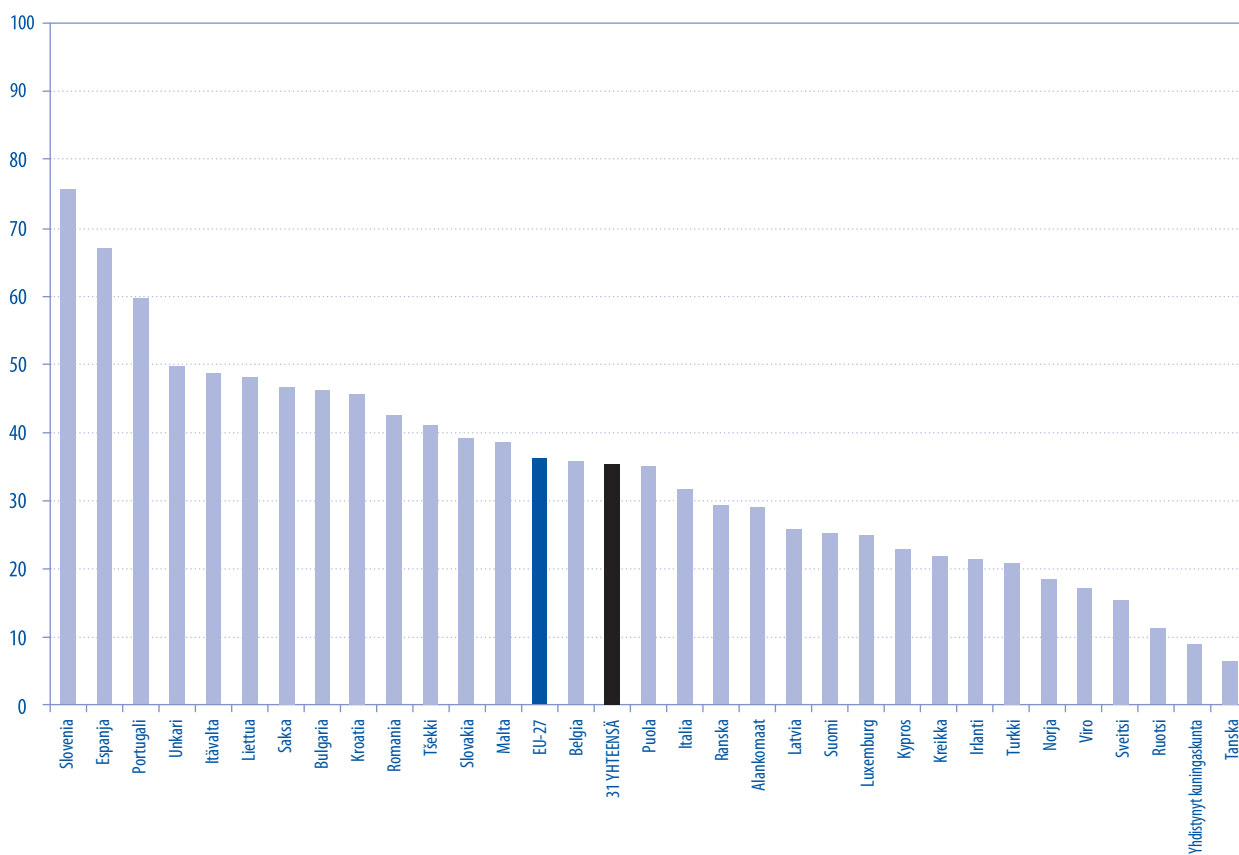


Perusjoukko: kaikki yritykset

kuten kaivostoiminnassa (99 %), teollisuudessa (91 %) ja rakennusalalla (91 %), mikä oli odotettavissakin.

- Noin 36 prosenttia EU:n yrityksistä ilmoitti teettävänsä riskinarvioinnit ulkopuolisilla palveluntuottajilla, mutta osuus vaihtelee merkittävästi maittain (kuvio 4).
- Mitä pienempi yritys on, sitä todennäköisemmin se yleensä teettää riskinarvioinnin ulkopuolisilla palveluntuottajilla. Joissakin maissa (esimerkiksi Tanskassa) ulkoistaminen on kuitenkin enemmän poikkeus kuin sääntö, jopa kaikkein pienimmissä kyselyyn osallistuneissa yrityksissä.
- Nämä maiden väliset erot voivat johtua TTT-palvelujen järjestämisestä kansallisella tasolla tai maiden noudattamista ulkoistamiskäytännöistä, mutta on huomattava, että ulkoistamista esiintyy myös niissä yrityksissä, joissa johdon sitoutuminen TTT:hen on vähäistä.
- Yrityksistä 83 prosenttia ilmoittaa tekevänsä tarkastuksia säännöllisin väliajoin. Suuremmissa yrityksissä tarkastuksia tehdään muita todennäköisemmin "työntekijöiden pyynnöstä". Tähän

⁽³⁾ On huomattava, että ESENER-tutkimuksessa on kyse lähinnä työpistetarkastuksista eikä varsinaisista riskinarvioinneista, jotka ovat muodollisempia.

Kuvio 4: Ulkoisilla palveluntoimittajilla tavallisesti teetetyt riskinarvioinnit tai työpaikatarkastukset maittain (% yrityksistä)

Perusjoukko: yritykset, joissa tehdään säännöllisesti työpisteiden terveys- ja turvallisuustarkastuksia

voi olla syynä se, että työsuojeluhenkilöstön käyttö on yleisempää suurissa yrityksissä.

- Yleisimpiä tarkastuksissa käsiteltäviä asioita ovat "työvälineet ja työympäristö" (96 %) sekä "työn organisointi" (75 %), kun taas työolojen seurannassa keskityttiin "työvälineisiin ja työympäristöön" (84 %), "koulutuksen tarjoamiseen" (80 %) ja "työn organisointiin" (63 %). Mielenkiintoista on, että vaikka ilmoitetuissa toimissa keskityttiin yleensä perinteisempiin työvälineisiin, työympäristöä ja koulutusta koskeviin kysymyksiin, merkittävä määrä yrityksistä ilmoitti käsittelevänsä tarkastuksissa myös työn organisointiin liittyviä asioita.

- Yrityksistä 12 prosenttia ei tarkasta säännöllisesti työterveys- ja työturvallisuustilannetta. Yleisin syy

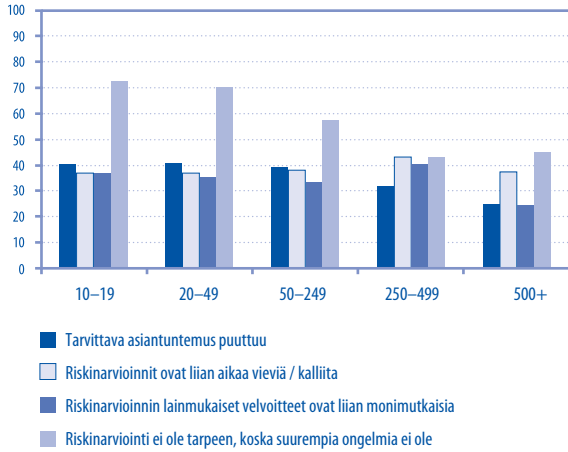
tähän oli se, ettei tarkastuksia "pidetä tarpeellisina, koska yrityksellä ei ole merkittäviä ongelmia" (71 %). Maittain tarkasteltuna tämä syy mainittiin useimmin Tšekissä (95 %) ja Tanskassa (92 %) ja keskimääräistä harvemmin Espanjassa (50 %) ja Kreikassa (52 %). Tämä oli tavallisin pienten yritysten ilmoittama syy, ja voidaan kysyä, esiintyykö pienissä yrityksissä muita epätodennäköisemmin merkittäviä ongelmia tai ovatko ne vain muita vähemmän tietoisia TTT-kysymyksistä (kuvio 5).

- Vain 37 prosenttia vastaajista ilmoittaa tarkastusten puuttumisen syyksi "liian monimutkaiset lakisääteiset velvoitteet".

Terveys- ja turvallisuusriskit

- Eurooppalaisten yritysten johtohenkilöt pitivät eniten huolta aiheuttavana ongelmana tapa-

Kuvio 5: Syyt säännöllisten tarkastusten puuttumiseen yritysten koon mukaan jaoteltuna (% yrityksistä, EU-27)



Perusjoukko: yritykset, joissa ei tehdä säännöllisesti työpisteiden terveys- ja turvallisuustarkastuksia

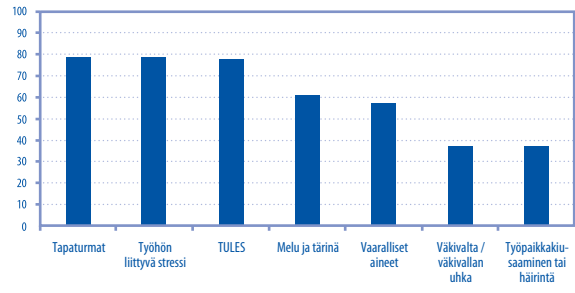
turmia (80 %, suuri tai jonkinlainen huolenaihe) ja sen jälkeen työhön liittyvää stressiä (79 %) ja tuki- ja liikuntaelinsairauksia (78 %) (kuvio 6). Lähes 40 prosenttia vastaajista ilmoitti väkivallan tai väkivallan uhan sekä työpaikkakiusaamisen ja häirinnän suureksi tai jonkinlaiseksi huolenaiheeksi. Näiden vastausten osuus oli suurin terveydenhoito- ja sosiaalipalvelujen sekä koulutuksen aloilla (taulukko 2).

- Pienet yritykset ilmoittavat muita todennäköisemmin, ettei niillä ole **lainkaan** sellaisia riskejä, joita pidettäisiin suurina tai jonkinlaisina huolenaiheina. Tämä voi johtua siitä, ettei näissä yrityksissä todellisuudessa ole mitään riskejä tai etteivät ne yksinkertaisesti ole yhtä tietoisia riskeistä kuin muut.

Psykososiaaliset riskit ja niiden hallinta

Työelämässä käynnissä olevat merkittävät muutokset synnyttävät uusia psykososiaalisia riskejä. Nämä työn suunnitteluun, organisointiin ja johtamiseen sekä työn taloudellisiin ja sosiaalisiin taustatekijöihin liittyvät riskit lisäävät stressiä ja voivat johtaa vakaviin henkisiin ja fyysisiin terveysongelmiin.

Kuvio 6: Jonkinasteisena tai suurena huolenaiheena pidetyt ongelmat (% yrityksistä, EU-27)



Perusjoukko: kaikki yritykset

Taulukko 2: Terveys- ja turvallisuusongelmat sekä toimialat, joilla niitä pidettiin yleisimmin jonkinlaisina tai suurina huolenaiheina (% yrityksistä, EU-27)

Ongelmat (%-osuus, EU-27:n keskiarvo)	Toimiala
Tapaturmat (80 %)	Rakentaminen (90 %)
	Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto (87 %)
Työhön liittyvä stressi (79 %)	Terveydenhoito- ja sosiaalipalvelut (91 %)
	Koulutus (84 %)
TULES (78 %)	Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto (87 %)
	Terveydenhoito- ja sosiaalipalvelut (86 %)
Melu ja värinä (61 %)	Kaivostoiminta ja louhinta (84 %)
	Rakentaminen (82 %)
Vaaralliset aineet (58 %)	Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto (75 %)
	Kaivostoiminta ja louhinta (73 %)
Väkivalta tai väkivallan uhka (37 %)	Terveydenhoito- ja sosiaalipalvelut (57 %)
	Koulutus (51 %)
Työpaikkakiusaaminen tai häirintä (37 %)	Terveydenhoito- ja sosiaalipalvelut (47 %)
	Koulutus (47 %)

Perusjoukko: kaikki yritykset

- Psykososiaalisia riskejä edistävästä tekijöistä esimiehille eniten huolta aiheuttavat "ajan vähyys" (52 %) ja "vaikeiden asiakkaiden, potilaiden jne. käsittely" (50 %) (kuvio 7). "Ajan vähyys" ilmoitettiin useimmin huolenaiheeksi suurissa yrityksissä ja kiinteistöalalla (61 %) sekä Pohjoismaissa (Ruotsissa 80 %) ja harvimminkin Italiassa (31 %), Unkarissa (37 %) ja Latviassa (41 %).

Kuvio 7: Esimiesten useimmin nimeämät työn psykososiaalisia riskejä lisäävät tekijät (% yrityksistä, EU-27)

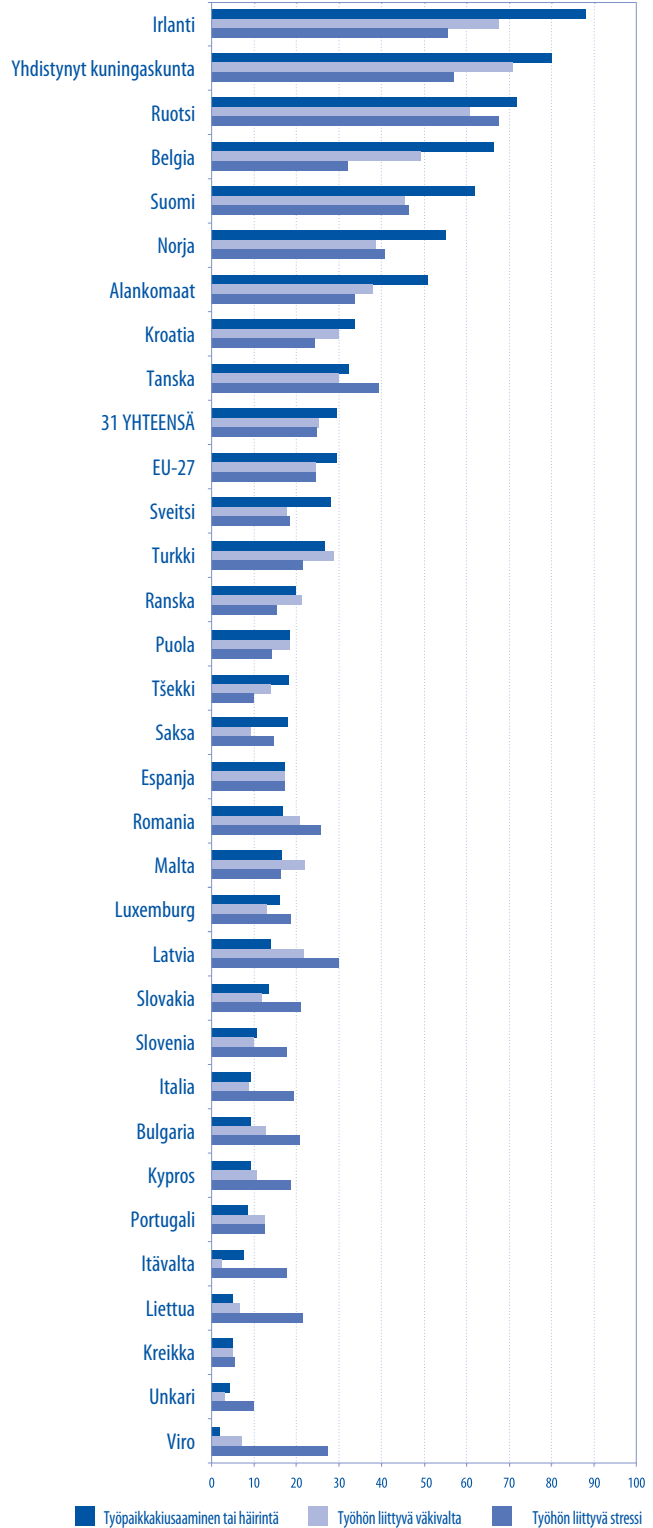


Perusjoukko: kaikki yritykset

Psykososiaalisten riskien hallinta

- ESENER-tutkimuksessa tarkastellaan psykososiaalisten riskien hallintaa kahdesta näkökulmasta: a) onko yrityksessä käytössä menettelyjä työhön liittyvän stressin, väkivallan ja työpaikkakiusaamisen käsittelemiseksi edustuksellista tietä ja b) onko yrityksessä ryhdytty toimenpiteisiin joidenkin tiettyjen psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi.
- Alle kolmasosa EU-27:n yrityksistä ilmoitti, että niillä on käytössä **menettelyjä** työpaikkakiusaamisen tai häirinnän (30 %), työhön liittyvän väkivallan (26 %) tai stressin (26 %) käsittelemiseksi. Yleisimpiä nämä menettelyt olivat suurissa yrityksissä.
- Yhteisesti sovittuja menettelyjä oli laajalti käytössä vain muutamissa maissa; yleisimpiä ne olivat Irlannissa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Pohjoismaissa ja Belgiassa (kuvio 8). Toimialoittain tarkasteltuna menettelyjen esiintyminen oli tavallisinta terveydenhoito- ja sosiaalipalvelujen, koulutuksen sekä rahoituspalvelujen aloilla. Tulokset voivat liittyä kyseisillä aloilla tehtävän työn luonteeseen,

Kuvio 8: Psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi käynnistetyt menettelyt maittain jaoteltuina (% yrityksistä)



Perusjoukko: kaikki yritykset

vallitsevaan tietoisuuteen ja siihen, miten psykososiaalisia riskejä on tapana käsitellä kyseisissä maissa.

- Toteutetuista **toimenpiteistä** yleisimmiksi ilmoitettiin "koulutuksen tarjoaminen" (58 %) ja "muutokset työn organisoinnissa" (40 %) (kuvio 9). Prosenttiosuudet ovat korkeimmat suurissa yrityksissä, ja terveydenhoito- ja sosiaalialan yrityksistä ilmoitettiin muita aloja korkeampia lukuja kaikissa toimenpideryhmissä.

- Työn psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi toteutetuista toimenpiteistä raportoitiin useimmin Irlannista, Yhdistyneestä kuningaskunnasta, Pohjoismaista ja Alankomaista. Pienissä yrityksissä, Etelä-Euroopan maissa ja tehdasteollisuuden alalla toteutetaan muita vähemmän psykososiaalisia toimenpiteitä.

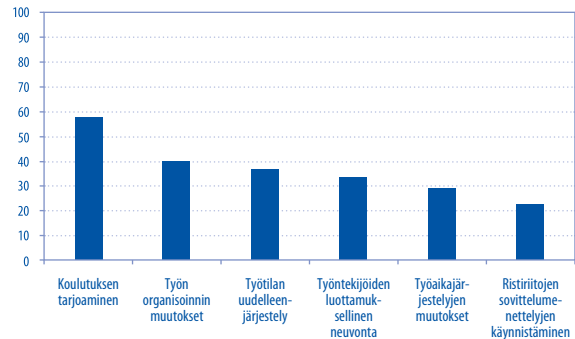
- Noin 53 prosenttia yrityksistä ilmoitti kertovansa työntekijöille psykososiaalisista riskeistä ja niiden vaikutuksista terveyteen ja turvallisuuteen, ja 69 prosenttia yrityksistä tiedottaa työntekijöille, mihin he voivat ottaa yhteyttä työhön liittyvissä psykososiaalisissa ongelmassa. Kummassakin tapauksessa tiedottaminen oli yleisempää suurissa yrityksissä.

- Toimialoittain tarkasteltuna psykososiaalisista riskeistä ja niiden työterveys- ja työturvallisuusvaikutuksista tiedottaminen oli yleisintä kaivostoiminnan ja louhinnan (71 %) sekä terveydenhoito- ja sosiaalipalvelujen alalla (69 %). Tiedottaminen palveluista, joihin työntekijöiden kannattaa ottaa yhteyttä työhön liittyvissä psykososiaalisissa ongelmassa, oli tavallisinta terveydenhoito- ja sosiaalipalvelujen (83 %) ja koulutuksen aloilla (73 %) (kuvio 10).

Edistäjän ja esteet

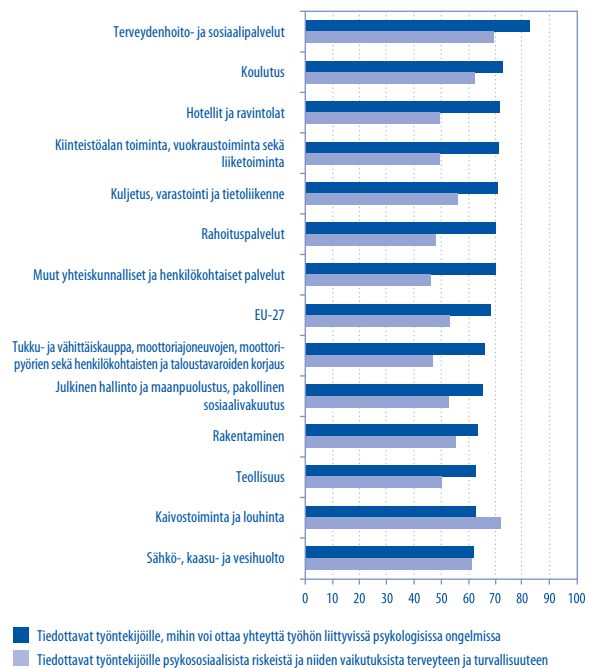
Siihen, miten paljon – tai vähän – yritykset ovat valmiita panostamaan työterveyden ja työturvallisuuden sekä psykososiaalisten riskien hallintaan, vaikuttavat monet eri tekijät, kuten lakien ja asetusten noudattaminen, järkevyyden, yritykselle koi-

Kuvio 9: Psykososiaalisten riskien käsittelyyn käytetyt toimenpiteet (% yrityksistä, EU-27)



Perusjoukko: kaikki yritykset

Kuvio 10: Psykososiaalisista riskeistä tiedottaminen työntekijöille toimialoittain (% yrityksistä, EU-27)



Perusjoukko: kaikki yritykset

tuvat edut tai kustannukset sekä sen noudattamat arvot ja normit. Näiden lisäksi on olemassa joitakin vielä merkittävämpiä TTT:n ja psykososiaalisten riskien hallintaa edistäviä tekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi riskien tiedostaminen ja priorisointi, johdon sitoutuminen ja työntekijöiden osallistuminen.

Työterveyden ja työturvallisuuden hallinta – edistäjät

- Yleisimmäksi syyksi terveys- ja turvallisuusongelmiin puuttumiselle ilmoitetaan ”lakisääteisten velvoitteiden täyttäminen”, jonka 27 EU-maassa mainitsee 90 prosenttia johdon edustajista (taulukko 3). Yrityksen koon tai toimialan mukaiset erot eivät ole merkitseviä.
- Toiseksi yleisin syy on ”työntekijöiltä tai näiden edustajilta tulevat pyynnöt” (76 %). Tämän syyn osuus on pienin hotelli- ja ravintola-alalla (71 %) ja suurin kaivostoiminnan ja louhinnan alalla (87 %).
- Myös ”asiakkailta tulevat vaatimukset tai huoli organisaation maineesta” (67 %) ovat merkitävä työterveyden ja työturvallisuuden hallintaa edistävä syy yrityksissä; hotelli- ja ravintola-alalla sen ilmoitti syyksi 77 prosenttia mutta julkishallinnossa vain 53 prosenttia johdon edustajista.

Taulukko 3: Syyt terveys- ja turvallisuusongelmiin puuttumiseen yrityksessä (kyseistä syytä ”merkittävänä” pitävien yritysten %-osuus)

Syy (%-osuus, EU-27:n keskiarvo)	Maa	
	Suuri	Pieni
Lakisääteisen velvoitteen täyttäminen (90 %)	Unkari (97 %)	Kreikka (70 %)
	Romania (96 %)	Kypros (73 %)
	Suomi (96 %)	Latvia (74 %)
Työntekijöiltä tai näiden edustajilta tulevat pyynnöt (76 %)	Suomi (96 %)	Kroatia (23 %)
	Romania (91 %)	Bulgaria (54 %)
	Tanska (90 %)	Slovenia (55 %)
Asiakkaiden vaatimukset tai huoli organisaation maineesta (67 %)	Turkki (89 %)	Kroatia (12 %)
	Portugali (83 %)	Slovenia (40 %)
	Romania (83 %)	Itävalta (46 %)
Henkilöstöstä kiinni pitäminen ja poissaolojen hallinta (59 %)	Suomi (93 %)	Kroatia (10 %)
	Norja (91 %)	Italia (33 %)
	Alankomaat (87 %)	Puola (37 %)
Työsuojeluviranomaisilta tuleva paine (57 %)	Saksa (80 %)	Kroatia (16 %)
	Turkki (73 %)	Itävalta (25 %)
	Romania (68 %)	Bulgaria (28 %)
Talouteen tai tuottoon liittyvät syyt (52 %)	Turkki (87 %)	Kroatia (15 %)
	Romania (83 %)	Italia (35 %)
	Portugali (78 %)	Luxemburg (38 %)

Perusjoukko: kaikki yritykset

Työterveyden ja työturvallisuuden hallinta – esteet

- Noin 36 prosenttia 27 EU-maan yrityksistä ilmoittaa tärkeimmäksi esteeksi työpaikan terveys- ja turvallisuusongelmiin puuttumiselle ”resurssien (ajan, henkilöstön tai rahan) puutteen” (taulukko 4). Julkishallinnon organisaatioissa tämä osuus on 51 prosenttia. Maittain tarkasteltuna tämän esteen merkitys on suurin Romaniassa (74 % yrityksistä), Portugalissa (61 %) ja Latviassa (60 %) ja pienin Itävallassa (19 %), Suomessa (21 %) ja Alankomaissa (22 %).
- Toiseksi yleisin tekijä on ”tietoisuuden puute” (26 %), jolla on Romaniassa (69 %), Portugalissa (61 %) ja Kyproksella (51 %) erittäin suuri mutta Tanskassa (6 %), Kroatiaassa (8 %) ja Slovakiassa (8 %) vain vähäinen merkitys. ”Asiantuntemuksen puutetta” pidetään merkittävänä esteenä 24 prosentissa yrityksistä, mutta sen merkitys vaihtelee laajasti Slovenian, Kroatian ja Slovakian 5 prosentista Portugalin 57:ään, Turkin 55:een ja Romanian 54 prosenttiin.
- Toimialakohtaisten tulosten mukaan 31 prosenttia kyselyyn vastanneista rakennusalan yrityksistä pitää ”tietoisuuden puutetta” tärkeänä ongelmana, kun vastaava osuus rahoituspalvelujen alalla on 17 prosenttia. ”Asiantuntemuksen puutteen” ilmoittaa esteeksi 28 prosenttia julkishallinnon organisaatioista, kun vastaava osuus rahoituspalvelujen alalla on 14 prosenttia.

Taulukko 4: Suurimmat ongelmat terveys- ja turvallisuusasioiden käsittelyssä (% yrityksistä, EU-27)

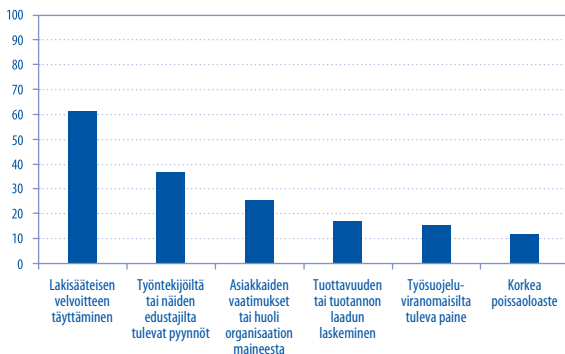
Tekijä	% yrityksistä, EU-27
Resurssien, kuten ajan, henkilöstön tai rahan, puute	36 %
Tietoisuuden puute	26 %
Asiantuntemuksen puute	24 %
Toimipaikan kulttuuri	24 %
Asian arkaluonteisuus	23 %
Teknisen tuen tai opastuksen puute	21 %

Perusjoukko: kaikki yritykset

Psykososiaaliset riskit – edistäjät

- Terveyttä ja turvallisuutta koskevia menettelytapoja raportoivissa yrityksissä suurin syy psykososiaalisten riskien käsittelyyn on "lakisääteisen velvoitteen täyttäminen" (63 % vastaajista 27 EU-maassa) ja verraten harvoin "työntekijöiltä tai näiden edustajilta tulevat pyynnöt" (36 %) (kuvio 11).
- "Lakisääteisen velvoitteen täyttäminen" mainittiin useimmin Espanjassa (85 %), Irlannissa (78 %) ja Bulgariassa (77 %) ja harvimminkin Kreikassa (30 %), Slovakiassa (33 %) ja Kyproksella (35 %).
- "Työntekijöiltä tai näiden edustajilta tulevat pyynnöt" ovat suurissa yrityksissä yleisempi psykososiaalisten riskien hallintaan kannustava tekijä kuin pienissä. Maiden välillä on merkittäviä eroja, sillä tämän tekijän mainitsevien yritysten osuus on suurin Suomessa (63 %), Ruotsissa (59 %) ja Tanskassa (58 %) ja pienin Italiassa (20 %), Sloveniassa (20 %) ja Kroatian (23 %). Tulokset voivat johtua eroista työmarkkinasuhteista, etenkin yritysten avoimuudesta työntekijöiltä (tai heidän edustajiltaan) tuleville pyynnöille.
- Toimialoittain tarkasteltuna "työntekijöiltä tai näiden edustajilta tulevat pyynnöt" on terveydenhoito- ja sosiaalipalvelujen alalla yleisin

Kuvio 11: Syyt psykososiaalisten riskien käsittelyyn (% yrityksistä, EU-27)



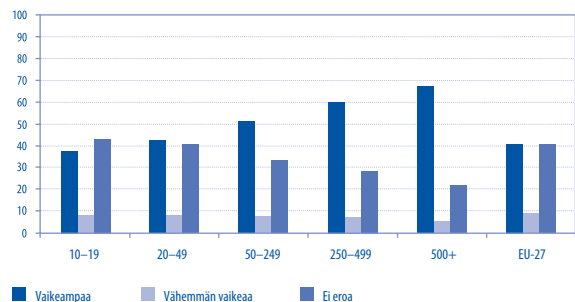
Perusjoukko: yritykset, joilla on käytössä menettelyjä ja käytäntöjä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi

psykososiaalisiin riskeihin puuttumista vauhdittava tekijä (49 %), mutta rakennusalalla sen mainitsee vain 29 prosenttia yrityksistä.

Psykososiaaliset riskit – esteet

- Johdon edustajista 42 prosenttia pitää psykososiaalisten riskien käsittelyä vaikeampana kuin muiden terveys- ja turvallisuusongelmien käsittelyä. Vastoin odotuksia suuret yritykset ilmoittavat tällaisista vaikeuksista useammin kuin pienet (kuvio 12).
- Tärkeimmät tekijät, jotka tekevät psykososiaalisiin riskeihin puuttumisen erityisen vaikeaksi, ovat "asian arkaluonteisuus", "tietoisuuden puute", "resurssien (ajan, henkilöstön tai rahan) puute" ja "koulutuksen puute". "Asian arkaluonteisuus" samoin kuin "yrityksen kulttuuri" koetaan ongelmaksi suurissa yrityksissä useammin kuin muissa (taulukko 5).
- Näistä tekijöistä "asian arkaluonteisuus" oli yleisin Turkissa (76 %) ja Tanskassa (68 %) mutta selvästi harvinaisempi Itävallassa (18 %), Unkarissa (21 %) ja Slovakiassa (22 %). "Tietoisuuden puutteen" osuus oli erityisen suuri Turkissa (75 %), Virossa (64 %) ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa (61 %).
- Tavallisin Turkissa (80 %), Portugalissa (65 %) ja Liettuaissa (63 %) ilmoitettu este oli "resurssien

Kuvio 12: Psykososiaalisten riskien käsittelyn muita terveys- ja turvallisuusongelmia vaikeammaksi kokevat yritykset koon mukaan jaoteltuna (% yrityksistä, EU-27)



Perusjoukko: kaikki yritykset

Taulukko 5: Tekijät, jotka tekevät psykososiaalisiin riskeihin puuttumisen erityisen vaikeaksi (% yrityksistä, EU-27)

Tekijä	% yrityksistä, EU-27
Asian arkaluonteisuus	53 %
Tietoisuuden puute	50 %
Resurssien, kuten ajan, henkilöstön tai rahan, puute	49 %
Koulutuksen ja/tai asiantuntemuksen puute	49 %
Teknisen tuen tai opastuksen puute	33 %
Toimipaikan kulttuuri	30 %

Perusjoukko: yritykset, joiden mukaan psykososiaalisiin riskeihin on vaikeampaa puuttua kuin muihin terveys- ja turvallisuuskysymyksiin

puute”, joka oli hieman harvinaisempi Alankomaissa (34 %), Itävallassa (35 %) ja Italiassa (38 %).

- Toimialoittain tarkasteltuna ”resurssien puute” koettiin koulutusalaalla tärkeimmäksi esteeksi psykososiaalisten riskien käsittelylle (61 %), kun tämä osuus rahoituspalvelujen alalla oli 41 prosenttia. Rahoituspalvelujen alalla toimivista yrityksistä 61 prosenttia mainitsi esteeksi ”tietoisuuden puutteen”, mutta terveydenhoito- ja sosiaalipalvelujen alalla vastaavasti vain 40 prosenttia. ”Koulutuksen tai asiantuntemuksen puutetta” piti esteenä 65 prosenttia rahoituspalvelujen alalla toimivista ja 39 prosenttia terveydenhoito- ja sosiaalialalla toimivista yrityksistä.
- 27 EU-maan yrityksistä keskimäärin 38 prosenttia on käyttänyt ulkopuolisista lähteistä saatavaa tietoa tai tukea psykososiaalisten riskien käsittelyyn työpaikalla. Suuret yritykset (64 % yrityksistä, joissa on yli 500 työntekijää) olivat tässä aktiivisempia kuin pienet (32 % yrityksistä, joissa on 10–19 työntekijää).
- Itävallan (21 %), Viron (21 %) ja Kreikan (23 %) yritykset turvautuvat ulkopuolisiin lähteisiin harvemmin kuin Espanjan (68 %), Ruotsin (59 %) ja Slovenian (58 %) yritykset (kuvio 13). Toimialoittain tarkasteltuna ulkoisista lähteistä saatavaa tietoa tai tukea käytetään eniten terveydenhoito- ja sosiaalipalvelujen alalla (53 %)

ja vähiten teollisuuden (33 %) ja rakentamisen aloilla (33 %).

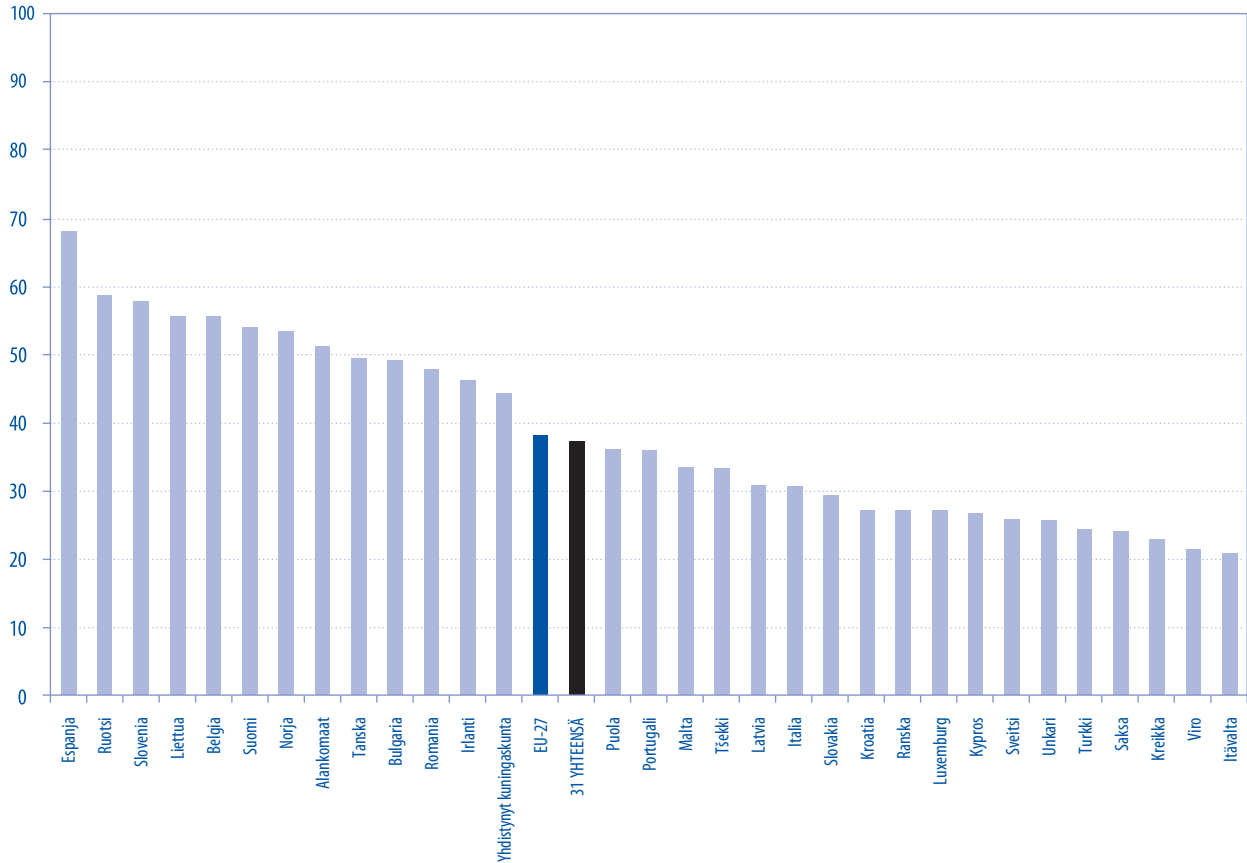
- Ulkopuolista tietoa tai tukea käyttäneistä yrityksistä 35 prosenttia ilmoitti tarvitsevänsä lisää tukea näissä asioissa; tuen tarve oli korostunein Kyproksella (64 %), Latviassa (59 %) ja Portugalissa (58 %) ja vähäisin Itävallassa (10 %), Alankomaissa (15 %) ja Sveitsissä (20 %). Toimialoittain tarkasteltuna lisätuen tarve on suurin koulutusalaalla (45 %) ja julkishallinnossa (45 %).
- Yrityksissä, jotka **eivät** olleet käyttäneet ulkopuolista tietoa tai tukea, 43 prosenttia johdon edustajista ilmoitti, että yritykselle olisi hyötyä tällaisesta tiedosta. Toimialoittain tarkasteltuna näiden yritysten osuus oli suurin julkishallinnon (61 %), terveydenhoito- ja sosiaalipalvelujen (58 %) ja koulutuksen aloilla (54 %), ja osallistujajamaista korkeimmat luvut ilmoitettiin Portugalista (73 %), Turkista (72 %) ja Romaniasta (71 %).
- Eniten tällaisesta tiedosta tai tuesta olisi vastaajien mielestä hyötyä ”siinä, miten ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä suunnitellaan ja toteutetaan” (91 %) ja sen jälkeen ”siinä, miten psykososiaaliset riskit otetaan huomioon riskinarvioinnissa” (83 %) sekä ”eritysongelmien käsittelyssä (väkivalta, häirintä tai stressi)” (77 %).

Työntekijöiden osallistuminen

ESENER-tutkimuksessa tehdään ero työntekijöiden välittömän osallistumisen ja YT-toimikunnan ja ammattiosaston edustajien välityksellä tapahtuvan osallistumisen välillä. Tämä ero on merkityksellinen, koska edustuksellisen ja välittömän osallistumisen laajuus ja se, missä määrin niitä säännellään, ovat erilaisia. Välitöntä tai ”suoraa” osallistumista voi esiintyä kaikentyyppisissä yrityksissä koosta tai toimialasta riippumatta. Sen sijaan edustuksellinen tai institutionaalinen osallistuminen edellyttää muodollista elintä, joka perustetaan kansallisen lainsäädännön ja sosiaalisten käytäntöjen mukaisesti; edustuksellinen osallistuminen on luonnollisesti läheisessä yhteydessä yrityksen kokoon.

Työntekijöiden laaja edustuksellinen osallistuminen yhdistettynä välittömään osallistumiseen (so-

Kuvio 13: Ulkopuolisista lähteistä saatavan tiedon tai tuen käyttö psykososiaalisten riskien käsittelyssä työpaikalla maittain (% yrityksistä)



Perusjoukko: kaikki yritykset

siaalinen vuoropuhelu) on yleensä tae työn hyvästä laadusta, yleisen työterveyden ja -turvallisuuden ja etenkin psykososiaalisten riskien hallinnan laatu mukaan luettuna.

teiden toteutukseen on yleisintä Romaniassa, Tanskassa ja Norjassa ja harvinaisinta Virossa, Unkarissa ja Luxemburgissa.

Kuuleminen

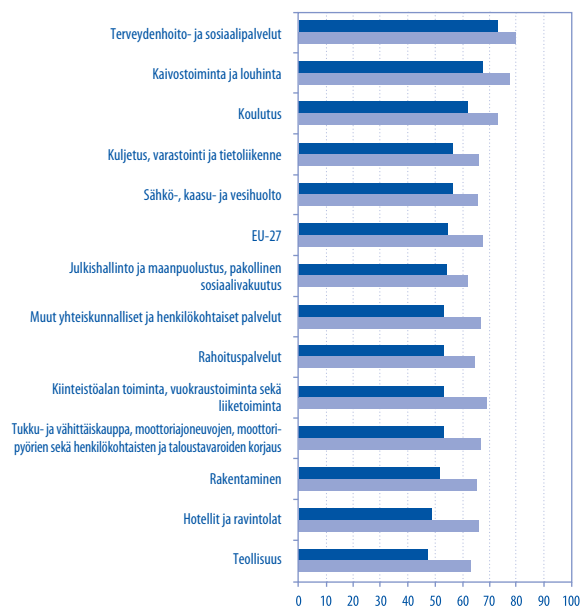
- Yrityksistä 54 prosenttia ilmoitti kuulevansa työntekijöitä psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi toteutetuista toimenpiteistä, ja 67 prosenttia ilmoitti kannustavansa työntekijöitään osallistumaan aktiivisesti toimenpiteiden toteutukseen ja arviointiin. Suurten yritysten ryhmässä nämä osuudet olivat vielä korkeammat.
- Työntekijöiden kuuleminen ja heidän aktiivinen kannustamisensa osallistumaan toimenpi-

- Toimialoitain tarkasteltuna työntekijöiden välitön osallistuminen on yleisintä terveydenhoito- ja sosiaalipalvelujen, kaivostoiminnan ja louhinnan sekä koulutuksen aloilla (kuvio 14).

Työntekijöiden edustuksellinen osallistuminen

- Työntekijöiden edustuksellisen osallistumisen osalta yli 40 prosenttia kyselyyn osallistuneista esimiehistä ilmoitti, että yrityksessä on joko YT-toimikunta tai ammattiosasto.

Kuvio 14: Työntekijöiden kuuleminen ja osallistuminen toimenpiteisiin psykososiaalisten riskien käsittelemiseksi toimialoittain jaoteltuna (% yrityksistä, EU-27)

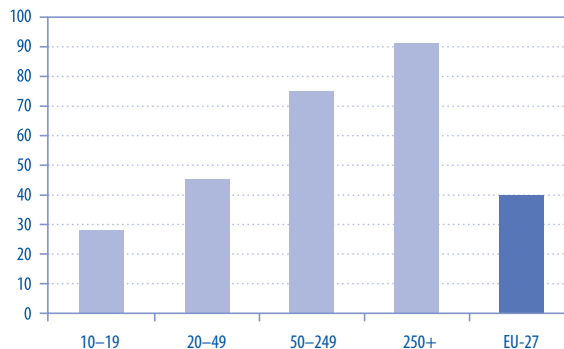


■ Työntekijöitä kuullaan psykososiaalisia riskejä koskevista toimenpiteistä
 ■ Työntekijöitä kannustetaan osallistumaan aktiivisesti psykososiaalisia riskejä koskevien toimenpiteiden toteutukseen ja arviointiin

Perusjoukko: yritykset, joilla on käytössä menettelyjä ja käytäntöjä psykososiaalisten riskien käsittelemiseen

- Työntekijöiden edustuksellinen osallistuminen on selvästikin sitä yleisempää, mitä suuremmasta yrityksestä on kysymys (kuvio 15).
- Toimialat, joilla työntekijöiden edustuksellinen osallistuminen (YT-toimikunta tai ammattiosasto) oli yleisintä, olivat sähkö-, kaasu- ja vesihuolto, julkishallinto ja koulutus.
- Yrityksiä, joissa työntekijöillä on jonkinlainen edustuksellinen osallistumisen mahdollisuus, oli eniten Pohjoismaissa ja vähiten Portugalissa, Kreikassa ja Tšekissä. YT-toimikunnat olivat yleisimpiä Tanskassa (61 % yrityksistä) ja sen jälkeen Espanjassa (58 %) ja Luxemburgissa (57 %). Ammattiosastoja toimi eniten Norjan (87 %), Ruotsin (73 %), Tanskan (65 %) ja Suomen (59 %) yrityksissä.

Kuvio 15: Työntekijöiden edustuksellinen osallistuminen yrityksen koon mukaan jaoteltuna: YT-toimikunta tai ammattiosasto (% yrityksistä, EU-27)



Perusjoukko: kaikki yritykset

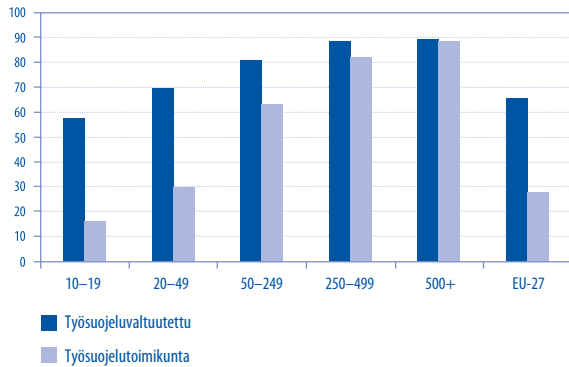
Huom. YT-toimikunta: kaikki muut maat paitsi Kypros, Malta ja Ruotsi.

Ammattiosasto: kaikki muut maat paitsi Saksa, Itävalta ja Luxemburg.

Edustuksellinen osallistuminen työsuojelutoimintaan

- Työntekijöiden edustuksellisen osallistumisen osalta ESENER-tutkimuksessa kysyttiin, onko yrityksessä työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta. Työsuojeluhenkilöstöä oli 27 EU-maan yrityksissä huomattavasti enemmän (65 %) kuin työsuojelutoimikuntia (28 %). Kuten odottaa saattaa, näiden osuuksien ero oli pienempi suurten (250–500 työntekijän) yritysten ryhmässä, jossa osuudet olivat vastaavasti 87 ja 83 prosenttia (kuvio 16).
- Työsuojeluhenkilöstön määrällä oli selvä yhteys yrityksen kokoon, etenkin työsuojelutoimikuntien osalta, jotka olivat sitä yleisempiä, mitä suuremmasta yrityksestä oli kysymys.
- Toimialat, joilla työsuojeluhenkilöstöä useimmiten oli, olivat sähkö-, kaasu- ja vesihuolto, terveydenhoito- ja sosiaalipalvelut sekä rahoituspalvelut. Työsuojeluhenkilöstöä käyttävien yritysten osuus oli suurin sähkö-, kaasu- ja vesihuollon (75 %), terveydenhoito- ja sosiaalipalvelujen (75 %) sekä teollisuuden aloilla (68 %) ja pienin kaivostoiminnan ja louhinnan

Kuvio 16: Työsuojeluhenkilöstö yrityksen koon mukaan jaoteltuna: työsuojeluhenkilöstö ja työsuojelutoimikunta (% yrityksistä, EU-27)



Perusjoukko: kaikki yritykset

Huom. Työsuojeluvaltuutettu: kaikki muut maat paitsi Sveitsi.
Alankomaat: muu vastaava edustaja.

Työsuojelutoimikunta: kaikki muut maat paitsi Luxemburg ja Slovenia.

alalla (53 %) sekä hotelli- ja ravintola-alalla (55 %). Työsuojelutoimikunnat olivat yleisimpiä sähkö-, kaasu- ja vesihuollon (50 %), rahoituspalvelujen (35 %) ja koulutuksen aloilla (34 %).

- Maat, joissa työntekijöiden työsuojeluasian-tuntijoita oli yleisimmin, olivat Tanska, Norja, Bulgaria ja Irlanti. Työsuojeluvaltuutettujen käyttö yrityksissä oli yleisintä Italiassa (98 %), Norjassa (92 %) ja Tanskassa (89 %) ja harvinaisinta Kreikassa (14 %), Turkissa (19 %) ja Portugalissa (27 %). Yrityksiä, joissa oli työsuojelutoimikuntia, oli eniten Tanskassa (71 %), Bulgariassa (68 %) ja Virossa (48 %) ja vähiten Latviassa (3 %), Kreikassa (8 %) ja Unkarissa (10 %).

Tutkimusmenetelmä

- Haastatteluja tehtiin kevään 2009 aikana vähintään 10 työntekijän yrityksissä, jotka edustivat yksityisiä ja julkisia organisaatioita kaikilta toimialoilta, lukuun ottamatta maa-, metsä- ja kalataloutta (NACE A), kotitalouksia (NACE T) ja kansainvälisiä organisaatioita (NACE U).

- Tutkimukseen osallistui 31 maata: EU:n 27 jäsenvaltiota, kaksi ehdokasmaata (Kroatia ja Turkki) sekä kaksi Efta-maata (Norja ja Sveitsi).

- Tutkimusta varten haastateltiin yhteensä 28 649 esimiestä ja 7 226 työsuojeluhenkilöstön edustajaa. Haastatteluihin osallistui 350–1 500 yritystä kustakin maasta, joista vähiten Maltalta (ks. <http://www.esener.eu>). Työterveys- ja työturvallisuusasioista vastaaville edustajille tehtyjen haastattelujen lukumäärä ja osuus vaihtelevat merkittävästi maittain.

- Tiedot kerättiin tietokoneavusteisilla puhelinhaastatteluilta (CATI).

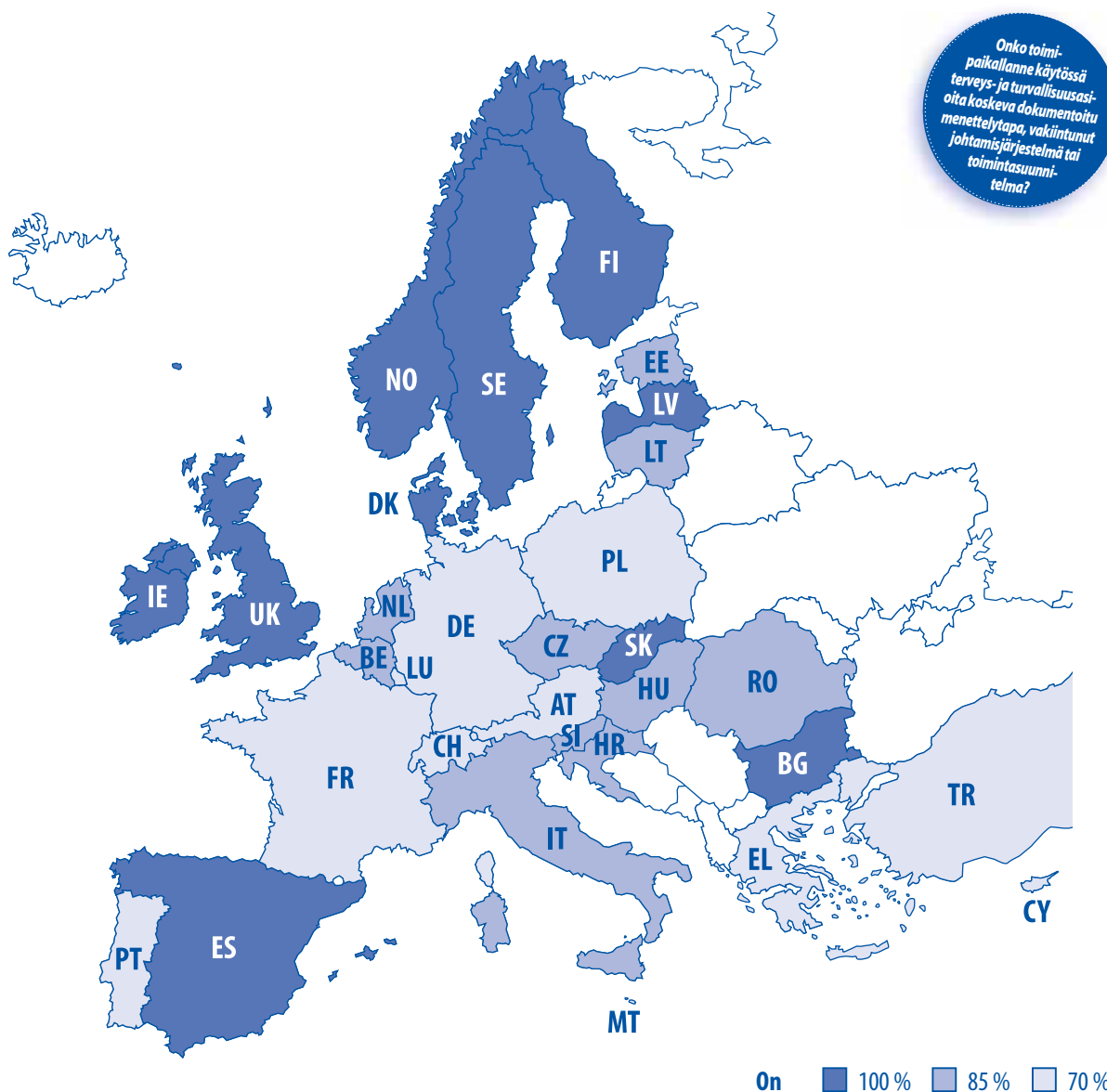
- Kenttätyöstä huolehti TNS Infratest Socialforschung.

- Tutkimuksessa käytettiin otantamenetelmänä epäsuhtaista otantaa, ja otoksia korjattiin myöhemmin painokertoimen avulla.

- Tavoitteena oli laatia tarvittavat laatuvaatimukset täyttäviä ja kansainvälisesti vertailukelpoisia otoksia. Työ on toteutettu yhteistyössä Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (Eurofound) kanssa.

- Tutkimusten suunnitteluun ja työterveys- ja työturvallisuusriskeihin (etenkin psykososiaalisiin riskeihin) erikoistuneista asiantuntijoista koostuva työryhmä laati kaksi kyselylomaketta (esimiesten lomake ja työntekijöiden edustajien lomake) yhdessä EU-OSHAn henkilöstön kanssa. Tutkimukseen antoi tärkeän panoksensa myös EU-OSHAn hallintoneuvoston ja puheenjohtajiston jäsenistä koostuva kolmikantainen neuvoo-antava työryhmä, joka avusti viraston sidosryhmille hyödyllisten kysymysten valinnassa.

- Lisätietoja ESENER-tutkimuksen metodologiasta on osoitteessa: <http://www.esener.eu>



Onko toimi-
paikallanne käytössä
terveys- ja turvallisuusasi-
oita koskeva dokumentoitu
menettelytapa, vakiintunut
johtamisjärjestelmä tai
toimintasuunnitelma?

Lisätietoja

Yksityiskohtaisemmat tulokset ovat saatavilla sivustolla <http://www.esener.eu>, ja ESENER-tietosarjaan voi kesäkuusta 2010 lähtien tutustua myös Essexin yliopiston tietoaarkistossa (UK Data Archive, UKDA), jonka osoite on <http://www.data-archive.ac.uk>

Vuoden 2010 kuluessa laaditaan lisää analyyseja, jotka julkaistaan vuonna 2011.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA)

Euroopan riskiseurantakeskus
Gran Via 33, 48009 Bilbao, ESPANJA/SPAIN
P. +34 944794360
Sähköposti: information@osha.europa.eu

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan. Printed in Belgium, 2010

