

Kati Kärkkäinen

Suomalaista työelämää turvaamassa

Työsuojelua koskevan käsitteistön muutokset 1970–2010

Maisterintutkielma

Suomen historia

Historian ja etnologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2021

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Historian ja etnologian laitos
Tekijä Kati Maria Johanna Kärkkäinen	
Työn nimi Suomalaista työelämää turvaamassa – Työsuojelua koskevan käsitteistön muutokset 1970–2010	
Oppiaine Suomen historia	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika 10.5.2021	Sivumäärä 128
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työsuojelu käsitteenä rakentui vielä 1970-luvun alussa vahvasti fyysisten terveysriskien torjunnan ympärille. Käsitteen sisällöt ja määritelmät laajentuivat kuitenkin nopeasti seuranneiden vuosikymmenten aikana toteutettujen työsuojelu-uudistusten myötä. Työsuojelun määritelmään ja käytännön toimintaan sisällytettiin sosiaalinen ja psyykkinen näkökulma, mikä merkitsi samalla suojelutoiminnan lähtökohtien ja tavoitteiden huomattavaa moninaistumista.</p> <p>Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkitaan työsuojelun käsitteistössä ja käytänteissä tapahtuneita muutoksia valtakunnallisella tasolla vuosien 1970–2010 välillä. Lisäksi tutkielman tavoitteena on tarkastella työsuojelun merkityksiä työntekijä- ja työnantajapuolten näkökulmista, sekä ajoittaa työhyvinvoinnin käsitteen ilmaantumisen työsuojelun sanastoon. Käytetty aikarajaus määräytyi ensisijaisesti lähdeaineiston saatavuuden ja julkaisuajankohtien perusteella.</p> <p>Tutkielman lähdeaineistona käytän 1970- ja 1980-lukujen osalta tutkimuslaitosten ja viranomaistahojen, kuten Työterveyslaitoksen ja Työsuojeluhallituksen tuottamia tutkimusraportteja. 1990- ja 2000-lukuja käsittelevään aineistoon taas sisältyvät sosiaali- ja terveysministeriön raporttijulkaisut, kuten vuoden 1998 työsuojelustrategia seurantaraportteineen. Raporttien pohjalta on mahdollista tarkastella työsuojelun kannalta keskeisiä aihealueita eri vuosikymmenten osalta ja havainnoida niissä käytettyä käsitteistöä aiheen tiimoilta. Lisäksi tutkimuskohteena ovat raporteissa käydyt diskurssit esimerkiksi työmarkkinaosapuolten välillä.</p> <p>Työsuojelun käsitteistössä tapahtuneet muutokset ilmensivät työelämässä eri aikoina painottuneita terveysriskejä ja ongelmakohtia. Toisaalta käsitteistön kehitys oli usein etupainotteista käytännön työelämään verrattaessa, jolloin työsuojelu-uudistukset tulivat näkyviksi käytetyissä käsitteissä aiemmin kuin työpaikoilla. Työsuojelun tavoitteet laajentuivat jokaisen tutkitun vuosikymmenen aikana, ja 2000-luvulle tultaessa suojelutoiminnalla pyrittiin turvaamaan fyysisen terveyden lisäksi työntekijöiden henkinen hyvinvointi kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvoinnista tuli työsuojelutoiminnan lähtökohta ja tärkein tavoite.</p>	
Asiasanat työsuojelu, työhyvinvointi, työterveyshuolto, työturvallisuus, työsuojeluorganisaatio, työkykyä ylläpitävä toiminta, työolot, psyykkinen työsuojelu, käsitehistoria	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

Sisällys

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimusaihe ja taustoitus.....	1
1.2	Aikaisempi tutkimus.....	11
1.3	Tutkimuksen aikarajaukset ja kysymyksenasettelu	15
1.4	Lähdeaineisto	17
1.5	Metodit.....	22
1.6	Tutkimusetiikka.....	27
2	TYÖSUOJELUN ASEMAN VAHVISTUMINEN 1970-LUVULLA.....	29
2.1	Kun työympäristöstä tulee riski.....	29
2.2	Työsuojelu vakiinnuttaa asemansa työpaikoilla	39
2.3	Työsuojelun muuttuvat voimasuhteet.....	47
3	TYÖSUOJELUN UUDET PAINOTUKSET 1980-LUVULLA.....	50
3.1	Suojelu yhdistyy tuottavuuteen.....	50
3.2	Työsuojelun psykologinen käänne	59
3.3	Ennakoiva työsuojelu	65
4	TYÖSUOJELUN HAASTEET 1990-LUVULLA	69
4.1	Lamasta laatukeskeiseen työsuojeluun.....	69
4.2	Työkyky - tärkein voimavara	77
4.3	Työsuojelun ideaalit ja todellisuus	84
5	TYÖSUOJELUN MODERNIT TAVOITTEET 2000-LUVULLA	87
5.1	Psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi työssä	87
5.2	Tavoitteena työhyvinvointi	96
5.3	Epävarma työelämä	102
6	PÄÄTÄNTÖ.....	106
	LÄHDELUETTELO	115
	LIITTEET.....	126

1. Johdanto

1.1 Tutkimusaihe ja taustoitus

Tutkin pro gradukseni suomalaisessa työsuojelussa tapahtuneita kehityskulkuja vuosien 1970–2010 välillä. Tutkin erityisesti työsuojeluun liittyvän käsitteistön sisällöllisiä muutoksia. Työväestöön kohdistunut kansanterveystyö käynnistyi Suomessa erinäisten vaikeuksien saattelemana jo 1900-luvun alussa. Kansanterveystyön varhaisvaiheiden olennainen osa-alue oli valistus, jonka avulla pyrittiin lisäämään työväen terveystietoisuutta esimerkiksi heille suunnattujen lehtien välityksellä. Vastaanotto tarjotulle valistukselle ei kuitenkaan usein ollut toivottunlainen, sillä terveysvalistuksen hyödyllisyyteen suhtauduttiin työväen keskuudessa epäilevästi.¹

Kansanterveystyöhön saatiin 1900-luvun alun vuosikymmeninä lisää painoarvoa luomalla terveyttä edistävästä toiminnasta mielikuva kaikkien yhteisenä kansallisena ponnistuksena. Esimerkiksi tuberkuloosin torjunnassa hyödynnettiin vahvasti mielipidevaikuttamisen keinoja tuomalla esiin tuberkuloosin vastaisen työn yhteisöjä hyödyttävät pyrkimykset, kuten hyvän terveydentilan takaaminen kansalaisille ja sen myötä työkyvyn säilyminen.² Terveyteen kohdistuva valistustyö oli kuitenkin ensisijaisesti ylhäältä alaspäin suuntautuvaa toimintaa, jossa valistuksen kohteena olevaan kansaan suhtauduttiin lääkärin taholta lähinnä holhoavasti. Tiedetyt sairaudet, kuten tuberkuloosi ja sukupuolitaudit nähtiin köyhissä ja huonoissa oloissa elämisen seurauksina.³ Työväen terveyden edistäminen sisältyikin osana laajempaan *sosiaalihygienian tieteenalaan*, jonka keskeinen oppi oli sosiaaliluokan huomioiminen olennaiseksi osaksi yksittäisen kansalaisen terveydenhoitoa. Työväkeen kohdistuva sosiaalihygienia eriytyi kuitenkin jo tieteenalan varhaisvaiheessa omaksi alakseen ja käsitteekseen, *työväensuojeluksi*.⁴

Huomionarvoista työväensuojelun käsitteen osalta on, että se on sisällöltään huomattavasti laajempi, kuin myöhempi *työsuojelu*. Työväensuojelulla voitiin tarkoittaa varsinaisen työntekijän suojelun ohella esimerkiksi palkkatyöhön kohdistuvaa valtiotason sääntelyä tai sosiaalivakuutusta.⁵ 1900-luvun alun työväensuojelun ja kansanterveystyön toimintamalleissa oli kuitenkin muutamiakin yhteisiä piirteitä. Suomessa oli jo vuoden 1889 työsuojelulain pohjalta perustettu ammatintarkastajan toimi, johon sisältyi keskeisenä osana myös työntekijöille annettava

¹ Harjula 2015, 53.

² Kuusi 2003, 54–55.

³ Harjula 2015, 36.

⁴ Harjula 2015, 55–56.

⁵ Kettunen 1994b, 13.

tutkimustietoon pohjautuva terveystietoisuus, sekä toisaalta työntekijöiden omien ajatuksien huomioiminen terveyttä edistävien toimien pohjaksi.⁶ Ammatintarkastajat vaikuttivat ammattiryhmänä myös oleellisesti uudenlaisten työsuojelun oppien tuomisessa Suomeen 1900-luvun ensimmäisinä vuosikymmeninä. Esimerkkinä uudenaikaisesta työsuojelutoiminnan kehitystä ohjanneista suuntauksista oli erityisesti Yhdysvalloista 1920-luvulla omaksuttu Safety First -ohjelma. Sen periaatteena oli kansanterveysvalistuksellekin ominaiseen tapaan näkemys, jonka mukaan työpaikkojen turvallisuuden lähtökohtana oli opastaa työntekijäporrasta havainnoimaan omaa elämäntapaansa mahdollisten riskien ennakoinnin näkökulmasta.⁷ Terveystietoisuudelta suojaautuminen oli näin ollen vahvasti työntekijän omalla vastuulla.

Työsuojelu käsitteenä tarkoitti siis vielä vuosisadan vaihteessa ensisijaisesti työntekijöille annettavaa turvallisuusvalistusta, jolloin työpaikan turvallisuuden parantamisen tärkeänä edellytyksenä pidettiin työntekijöiden omaa riskitietoisuutta. 1900-luvun alun vuosikymmenille oli ominaista työnantajien suhtautuminen työntekijöihin lähinnä arvoasteikossa alemmina toimijoina, joita ei tarvinnut kohdata tasa-arvoisina yhteistyökumppaneina. Työntekijöitä kohdeltiinkin työnantajien puolelta usein holhoavalla asenteella, mikä osaltaan selittää tuolloisen työsuojelun vahvasti valistukseen pohjaavaa luonnetta.⁸ Työntekijäpuolta ei siis pidetty tasavertaisena kumppanina, mutta keskeinen vastuu työturvallisuudesta jäi kuitenkin työntekijöiden omille harteille. Ihmisten oman toiminnan vaikutusten vahva korostaminen terveystietoisuuden torjunnassa 1920- ja 1930-luvuilla sitoutui laajemmassa kontekstissa poliittisiin tavoitteisiin aktiivisesta kansalaisuudesta, mikä edellytti yksittäisten kansalaisten itsenäistä toimintaa kansakunnan terveyden edistämiseksi⁹. Yksilöiden vastuuta korostava painotus yhteiskunnallisessa keskustelussa vahvistui erityisesti sisällissodan jälkeisenä aikana. Sota muutti sosiaalihygieniaan pohjautuneen näkemyksen, jonka mukaan elinoloilla oli erityisen suuri merkitys terveystietoisuuden muodostumisessa. Nyt suurimmaksi riskiksi kansanterveyden kannalta nähtiin yksittäisten toimijoiden, eli kansalaisten oma toiminta terveytensä suhteen.¹⁰

Kansalaisuuden käsite Suomessa tuona aikana oli kuitenkin kaikkea muuta kuin yksiselitteinen tai edes oikeudenmukainen. Poliittisista syistä kansalaisuuden ulkopuolelle oli esimerkiksi konnaisuudessaan rajautunut sisällissodan punainen osapuoli, sillä heidät nähtiin pettureina,

⁶ Kettunen 1999, 241–242.

⁷ Kettunen 1994a, 40.

⁸ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 217.

⁹ Kuusi 2003, 56.

¹⁰ Harjula 2007, 38.

joille kuuluivat vain rajoitetut kansalaisoikeudet ammatin ja elinkeinon harjoittamisen osalta. Kansalaisuuden ulkopuolelle voitiin sulkea myös lääketieteellisin perustein, sillä kyseisinä vuosikymmeninä lääketieteessä vaikuttaneen rotuhygieenisen ideologian mukaan perimältään ”huonolaatuisiksi” määritellyt ihmiset, kuten rikoksen tekijät ja mielenterveysongelmista kärsivät eivät olleet täysivaltaisiksi kansalaisiksi sopivia.¹¹ Rotuhygieenisten perusteluiden pohjalta osalta kansasta voitiin esimerkiksi evätä keskeisiä kansalaisoikeuksia, kuten äänioikeus vaaleissa¹². Kansalaisuuden käsitteen voima suomalaisten terveystalouden kehityksessä oli pitkään vahva, sillä julkista terveydenhuoltoa rakennettiin peräti 1960-luvulle saakka käsitteen ympärille. Oikeutta terveyteen määriteltiin kansaan kuulumisen perusteella samalla tavoin, kuin oikeutta ammatin ja elinkeinon harjoittamiseen.¹³ Näin ollen yksittäisen ihmisen yhteiskunnallinen asema perustui hyvin vahvasti kansalaisuuden käsitteen tulkintaan.

Parantunut ymmärrys esimerkiksi ammattitautien syntymekanismeista ja vaikutuksista työntekoon johti jo toisen maailmansodan jälkeen vuonna 1945 Työterveyslaitoksen perustamiseen. Työolojen kehittämisen osalta Työterveyslaitoksen perustaminen oli merkittävä uudistus, sillä ammattitautien ja työtapaturmien ennalta ehkäisyyn tähtäävien toimien taustalle saatiin sekä työnantajien että ammattiyhdistysliikkeiden tuki, vaikka osapuolten motiivit aiheen tiimoilta olivatkin erilaiset.¹⁴ Tutkimustiedon lisääntyneeseen tarpeeseen vaikuttikin 1940-luvulla työelämässä yleistynyt tayloristinen ajattelu, jota pidettiin vastauksena teollisuuden kasvaneisiin tehokkuusvaatimuksiin.¹⁵ Työhön liittyvällä tutkimuksella ja rationalisoinnilla pyrittiin saavuttamaan parempi työteho sekä lisäämään tuottavuutta¹⁶. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen toimesta tehtiin jo 1950-luvulla ”ergonomiatutkimusta”, jonka avulla pyrittiin vähentämään työntekijän työtehtävissä kohtaamia haittatekijöitä. Ergonomisen lähestymistavan avulla pyrittiin valitsemaan tehtäviin parhaiten sopivat työntekijät ja sen jälkeen huolehtimaan, että työnteossa olivat käytössä täsmällisimmät työskentelymenetelmät, välineistö ja tieto. Tutkimusten avulla selvitettiin esimerkiksi vuorotyöhön liittyviä haittatekijöitä sekä liikenneturvallisuuteen vaikuttavia jaksamistekijöitä erilaisten selvitysten ja väsymystutkimusten avulla.¹⁷

¹¹ Harjula 2015, 118–119.

¹² Mattila 2003, 110. Esimerkiksi Suomessa vuonna 1906 säädetty yleinen äänioikeus jätti ulkopuolelle rotuhygieenisestä näkökulmasta ”soveltumattomat” ihmiset.

¹³ Helén & Jauho 2003, 28.

¹⁴ Kettunen 1999, 247.

¹⁵ Kettunen 1994b, 102.

¹⁶ Michelsen 2001, 127.

¹⁷ Väänänen 1995, 79.

1950-luvulla työprosessia valvomaan koulutettiin työntutkijoita, ja työntekijöiden yksilöllisiä ominaispiirteitä tarkasteltiin psykologisesta näkökulmasta esimerkiksi Työterveyslaitoksen toimesta. Työehdoista sopimista helpottamaan luotiin kollektiiviset työehtosopimukset, mikä mahdollisti työntekijäpuolelle aiempaa vahvemmat neuvotteluasemat suhteessa työnantajaan.¹⁸ Myös turvallisuustoiminta suomalaisilla työmailla vaati kipeästi uudistuksia. Työtapa-
turmien oli havaittu lisääntyneen sotien jälkeisellä ajanjaksolla, minkä nähtiin johtuvan yhtäältä työntekijöiden sopeutumisongelmista ja toisaalta raskaan teollisuuden uudenaikaisista ja haastavammista työtehtävistä.¹⁹ 1950-luvulta alkaen työntekijöiden terveydentila nousi merkittäväksi huolenaiheeksi myös työsuojelun ja työterveyshuollon lakien valmisteluissa. Työssä tapahtuneiden tapaturmien määrät olivat joillakin aloilla jopa vähentyneet, mutta tilanne ei kuitenkaan ollut yhtä hyvä suurella osalla suomalaisista työpaikoista. Suurimmat terveysriskit koskivat miesvaltaisia teollisuudenaloja, joille fyysisesti rasittava ja vaarallinenkin ruumiillinen työ oli ominaista.²⁰

Suomen elinkeinorakenne mullistui 1900-luvun jälkipuoliskolla, jolloin maa siirtyi maataloutta painottaneesta työllisyysrakenteesta kohti palkkatyöhön perustuvaa modernia työelämää.²¹ Suomi teollistui nopeasti 1950-luvulta alkaen, ja jo 1960-luvulle tultaessa teollisuustyöntekijöiden lukumäärä käsitti yli 300 000 henkeä.²² Näin ollen teollisuuden asema työllistäjänä oli merkittävä. Teollinen tuotanto ja sen myötä työllisyys kasvoivat Suomessa nopeasti sotien jälkeisinä vuosikymmeninä johtuen yhtäältä sotakorvausten maksamisesta ja toisaalta yhteiskunnan kokonaisvaltaisesta jälleenrakentamisesta²³. Huomionarvoista työoloihin liittyvässä keskustelussa oli, että parempia työolosuhteita vaativat työntekijäjärjestöjen ohella aktiivisesti myös työnantajajärjestöt²⁴. Osaltaan työnantajajärjestöjen ja valtion kiinnostusta työolojen parantamiseen selittivät työtapa-
turmien aiheuttamat taloudelliset tappiot. Kansantaloudellisesta näkökulmasta tapaturmassa vammautunut työntekijä päätyi pysyvästi yhteiskunnan tuettavaksi työkykynsä menetettyään. Samalla tapaturmavakuutuksiin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin tarvittavat kulut haluttiin kerätä työnantajilta, mikä merkitsi kasvavia kustannuksia myös

¹⁸ Kettunen 1999, 249.

¹⁹ Kettunen 1994b, 373–374. Sodan jälkeisinä vuosina työntekijöillä oli usein sopeutumisongelmia työelämään siirtyessä. Nämä ongelmat ilmenivät näkyvimmin esimerkiksi työmaalla tapahtuva juopotteluna, mikä herätti runsaasti julkista keskustelua.

²⁰ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 204–205.

²¹ Väänänen & Turtiainen 2014, 18.

²² Rahikainen 2008, 22–23.

²³ Koivuniemi 2018, 222.

²⁴ Rahkonen, Laaksonen, Lallukka & Lahelma 2011, 22.

työpaikoille.²⁵ Työllisyyden ja samalla tuottavuuden ylläpito oli siis monilta osin keskeistä sekä yhteiskunnallisella että yritystaloudellisella tasolla.

Sekä työnantajapuolen että ammattiyhdistysliikkeiden yhdistymistä samojen työturvallisuutta edustavien toimintalinjojen ja ohjelmien taakse voidaan pitää tärkeänä saavutuksena erityisesti poliittisen kentän vasemmiston osalta. Vasemmistolaisen työpolitiikan keskeiseksi tavoitteeksi 1960- ja 1970-luvuilla muodostui erityisesti työsuojelun uudistaminen kokonaisvaltaisella tavalla. Uudistusten tavoitteina olivat ennaltaehkäiseväksi tarkoitetut työturvallisuuden toimintamallit, joiden pohjalta työsuojelu ei ainoastaan puuttuisi jo olemassa oleviin ja tunnettuihin työelämän ja työympäristöjen ongelmiin, vaan tutkimustietoa hyödyntämällä voitaisiin tuoda esille myös aiemmin liian vähälle huomiolle jääneitä työelämän ongelma-kohtia.²⁶ Työsuojelutoiminnan laajentumisen taustalla vaikutti kuitenkin myös laajempi terveystalouden painotuksessa 1960-luvulla tapahtunut muutos. Terveyspalveluita kohdennettiin nyt tartuntatautiin ohella entistä voimakkaammin kroonisten sairauksien torjuntaan. Vaikka kansan kokonaisvaltainen hyvinvointi ja elintaso olivat parantuneet, olivat kaupunkeihin muutto ja työympäristöjen koneistuminen tuoneet mukanaan uusia fyysiseen ja henkiseen terveyteen kohdistuvia haittatekijöitä.²⁷ Työvoiman terveyden turvaamiseksi tuli siis suunnata lisää resursseja.

Tämän havainnon myötä ei ollutkaan yllättävää, että työntekijöiden terveydentilaan alettiin kiinnittää aiempaa tarkempaa huomiota työsuojelun osalta. Työsuojelutoiminnan luonne muuttui Suomessa aiempaa kokonaisvaltaisemmin eri ammattiryhmiä koskevaksi 1970-luvulla, kun vuonna 1973 perustettiin sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toiminut uusi hallinnollinen toimielin, työsuojeluhallitus. Työsuojeluhallitus velvoitti sekä ammattiyhdistysliikkeet että työnantajapuolen toimimaan työturvallisuutta edistävillä tavoilla. Työsuojelutoiminta laajeni, ja käsitti nyt perinteisten teollisuuden alojen lisäksi julkishallinnon alaisuuteen kuuluvat alat, joihin sisältyivät kokonaisuudessaan valtion, kuntien sekä kuntayhtymien työntekijät.²⁸ Lisäksi työterveyshuollon perustaminen työpaikoille mahdollistui vuonna 1970, kun Suomen Työnantajain Keskusliitto (STK) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK) neuvottelivat

²⁵ Bergholm 2014, 177.

²⁶ Kettunen 1999, 254.

²⁷ Harjula 2007, 104–105.

²⁸ Waris 1980, 135.

tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun²⁹ yhteydessä myös työpaikkaterveydenhuollon järjestämiseen liittyvästä keskusjärjestösopimuksesta³⁰.

Työsuojelun voidaankin katsoa tässä vaiheessa ulottuneen jo hyvin monipuolisesti eri toimialojen piiriin. Vielä 1950- ja 1970-lukujen välisellä ajanjaksolla työsuojelutoiminta oli käsittänyt ensisijaisesti lähinnä miesvaltaiset raskaan teollisuuden alat. Teollisuudessa työsuojelun ensisijaisena tehtävänä oli ollut reagoida kerrallaan yksittäisiin työntekijöiden terveyttä uhkaaviin tekijöihin kehittämällä torjuntatoimia todettuihin riskeihin siinä vaiheessa, kun riskit olivat jo konkretisoituneet esimerkiksi tapaturmien muodossa.³¹ Syynä erityisesti miesten sairastuvuuteen ja työkyvyn menetykseen eivät kuitenkaan olleet ainoastaan työtapaturmat ja työympäristön vaaratekijät. Miehet hakeutuivat lähtökohtaisesti terveydenhuollon palveluiden pariin liian myöhään, jolloin terveysongelmat olivat jo aiheuttaneet ”työkunnon” menettämisen. Keskeisenä syynä terveyspalveluiden välttelyyn oli niiden kalleus, sillä julkisista varoista keskeinen osuus oli mennyt aikanaan sairaalalaitoksen rakentamiseen ja ylläpitoon.³² Näin ollen uudistusta vaativat työsuojelun lisäksi myös työntekijöiden terveyspalvelut.

1970-luvun uudistusten keskeisimpiä seurauksia olikin työsuojelutoiminnan käsitteellisen määritelmän laajentuminen, jolloin suojelutoiminnan tehtäväksi muodostui työturvallisuuteen liittyviin aiempaa monialaisempiin haasteisiin vastaaminen. Fyysisen terveyden lisäksi työsuojelutoiminnan tuli huomioida entistä perusteellisemmin myös työhön liittyvien riskien sosiaaliset ja henkiset ulottuvuudet.³³ Työsuojelun kohteiden moninaistuminen liittyikin laajempiin suomalaisessa terveyspolitiikassa 1970-luvulla tapahtuneisiin edistysaskeliin. Terveys käsitteenä laajentui huomattavasti, jolloin myös kansan terveydentilaa ryhdyttiin tarkastelemaan monipuolisemmista näkökulmista. Koettua terveydentilaa voitiin nyt arvioida esimerkiksi työkyvyttömyyden tai maksettujen sairauspäivärahojen perusteella.³⁴ Kansalaisten terveyteen kohdistettiin myös uudenlaista seurantaa ja tutkimusta, joiden tavoitteena ei ollut enää ainoastaan valvoa tiettyjen ”riskiryhmiin” luokiteltujen yksilöiden ja ryhmien terveyttä. Sen sijaan tutkimuksissa kerättiin tietoa siitä, millaisia mahdollisia riskitekijöitä kansalaisten terveyteen

²⁹ Tulopoliittisilla kokonaisratkaisuilla ja keskusjärjestöjen runkosopimuksilla ohjattiin palkka- ja hintatasojen, valtion talouden, maataloustulon ja sosiaalipolitiikan kehitystä. Kts. Mansner 1990, 289.

³⁰ Bergholm 2014, 185.

³¹ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 220.

³² Väänänen 1995, 128.

³³ Kettunen 1994a, 53.

³⁴ Harjula 2007, 110.

kohdistui yksilö- ja ryhmätasolla.³⁵ Työsuojelun uudistukset noudattelivat siis hyvin pitkälti terveyspolitiikassa samoihin aikoihin toteutettuja kehittämistoimia.

1980-luvulla Suomessa kuitenkin koettiin lisääntyvää uudistumistarvetta sekä taloudellisella että yhteiskunnallisella tasolla. Modernisaatiopyrkimysten ohjaamina lähdettiin toteuttamaan kattavaa rakenneuudistusta, jonka vaikutukset ulottuivat talouden lisäksi laajamittaisesti myös työelämään.³⁶ Harri Holkerin johtaman hallituksen tavoitteeksi muodostuivat esimerkiksi inflaation hidastaminen ja markan arvon pitäminen vakaana. Toimilla pyrittiin ”hallittuun rakennemuutokseen”, jossa päämäärätietoisien talouspolitiikan avulla voitiin tukea kasvussa olevien ja tärkeiksi katsottujen alojen kehittämistä.³⁷ Rakenneuudistus ja kokonaisvaltainen elintason parantuminen mahdollistivatkin monia myönteisiä kehityssuuntauksia 1980-luvulla. Ihmiset saattoivat siirtyä eläkkeelle nuorempina, vaikka työn kuormittavuus olikin kokonaisvaltaisesti vähentynyt. Samanaikaisesti työajat lyhenivät ja myös terveydenhoidon taso parani.³⁸ Toista maailmansotaa seuranneet vuosikymmenet olivatkin lähes kaikissa teollistuneissa länsimaissa vakaan kasvun aikaa, minkä johdosta myös työllisyyden taso pysyi korkeana³⁹. Näkymät sekä taloudessa että työelämässä olivat siis monin tavoin myönteiset.

Talouspoliittisiin uudistuksiin lukeutui 1980-luvulla myös joustavuuden, sopeutumiskyvyn ja toiminnan monipuolisuuden lisääminen tuotantoelämässä⁴⁰. Joustavalla tuotannolla tarkoitettiin uudenlaista tuotantomallia, jossa pieniäkin tuotantoeriä voitiin valmistaa kustannustehokkaasti ja nopeasti. Joustavaan tuotantoon siirtyminen merkitsi uudenlaisten työn organisointitapojen käyttöönottoa työyhteisöissä. Jokainen työvaihe toteutettiin sille erikseen omistetussa verstaassa ja tuotteet pyrittiin saamaan suoraan jakeluun ilman, että ne pääsivät kertymään varastoihin.⁴¹ Myös työntekijöiltä odotettiin joustavuutta ja entistä vahvempaa sitoutumista työtehtäviin. Heiltä odotettiin aktiivista osallistumista työhönsä liittyviin asioihin, ja lisäksi heidän vastuullaan oli oman kilpailukykyensä ylläpitäminen kilpailua vahvasti painottavissa työyhteisöissä.⁴² Työntekijästä tuli myös työsuojelun osalta yhä vahvemmin aktiivinen toimija, joka ei

³⁵ Helén & Jauho 2003, 27–28.

³⁶ Julkunen 2001, 57–58.

³⁷ Outinen 2015, 195. Pääministeripuolue kokoomuksen lisäksi hallituksessa olivat mukana Suomen Sosiaalidemokraattinen Puolue (SDP), Suomen ruotsalainen kansanpuolue (RKP) sekä Suomen Maaseudun Puolue (SMP).

³⁸ Hannikainen 2018, 263.

³⁹ Kasvio 1994, 14.

⁴⁰ Outinen 2015, 196.

⁴¹ Kasvio 1994, 26 & 28.

⁴² Kettunen 1999, 257.

enää ollut ainoastaan suojelutoimien kohteena. Työntekijän tuli myös ottaa yhä enemmän vastuuta työssään, ja varsinaisten työtehtävien hoitamisen lisäksi osallistua työnsä kehittämiseen ja markkinointiin.⁴³ Työntekijän rooli työpaikalla muuttui siis merkittävästi sekä työsuojelun että työnteon osalta.

Samanaikaisesti yksi 1980-luvun käännteentekevimpänä kehityssuuntauksia suomalaisen työsuojelun osalta oli työn henkisen eli psykologisen aspektin sisällyttäminen osaksi työsuojelua. Työn vaikutus työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin ja toisaalta työntekijöiden terveysongelmiin ja sairauksiin oli voitu todentaa lääketieteellisessä tutkimuksessa jo aiemmin, mihin pohjaten työssä koetun hyvinvoinnin psykologinen ulottuvuus oli osaltaan uudenlainen ja syvällisempi ulottuvuus työsuojelussa⁴⁴. Heikki Wariksen mukaan työsuojelu työntekijöiden terveyttä turvaavana toimintana ei koskaan ole noudatellut kehitysvaiheissaan mitään ennalta määriteltyä suuntaa, vaan eri aikoina painopisteet ovat vaihdelleet sen mukaan, mitkä työssä koettuun hyvinvointiin liittyvät ongelmat ovat olleet kaikista ajankohtaisimpia⁴⁵. Psykologisen terveyden painotuksen lisääntyminen työsuojelussa juuri 1980-luvulta alkaen on siis osaltaan ilmentänyt kokonaisvaltaisempaa painopisteen muutosta työsuojelutoimien kohdentumisessa. Työntekijöiden terveyden osalta oli havaittu mielenterveysongelmien kasvu hyvinvointia heikentävänä tekijänä, ja mielenterveyden häiriöt olivat myös kansanterveyden näkökulmasta tarkasteltuna kolmanneksi merkittävin terveysongelma.⁴⁶ Näin ollen henkisen terveyden merkitys työsuojelun kohteena kasvoi, ja vaati uudenlaisia toimia.

Yksi suurimmista suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän käännekohdista tapahtui 1990-luvulla, kun valtion talous ajautui lamaan, joka poikkesi keskeisiltä osin luonteeltaan esimerkiksi 1930-luvulla koetusta lähes maailmanlaajuisesta talouskriisistä⁴⁷. 1930-luvun lamasta käytettiin Suomessa usein nimitystä *pulakausi*, ja tämän varhaisemman lamakauden vaikutukset kohdistuivat ensisijaisesti kaupunkien työväestöön⁴⁸. Yhteistä molemmille lamakausille olikin niiden ilmeneminen ensisijaisesti finanssikriiseinä⁴⁹. Suomessa 1990-luvun laman taustalla vaikuttaneina syinä on pidetty tärkeimpien taloudellisten rakennemuutosten lykkääntymistä, sillä

⁴³ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 219.

⁴⁴ Elo & Leppänen 1987, 168.

⁴⁵ Waris 1980, 113.

⁴⁶ Olkinuora 1987, 145–146.

⁴⁷ Kiander 2002, 47.

⁴⁸ Parikka 1994, 230–231. Pahiten 1930-luvun pulakaudesta kärsivät sekalaisia töitä ja ulkotöitä tehneet työntekijät sekä toisaalta rakennustyöntekijät, jotka olivat vahvasti edustettuina juuri kaupungeissa johtuen lamaa edeltäneestä rakennustyövoiman kysynnän kasvusta.

⁴⁹ Kiander 2002, 47–48.

1980-luvulla Suomen taloudellista kehitystä ohjasivat globaaliin kehityssuuntaukseen verrattaessa hyvin erilaiset näkymät. Yrity maailma ja talouspolitiikka jatkuivat monilta osin koko vuosikymmenen nationalistisina ja kotimaisiin markkinoihin keskittyvinä siitäkkin huolimatta, että useissa muissa valtioissa talouksia oli ryhdytty globalisaation myötä avaamaan. Yhtäältä vallitsevan järjestelmän muuttaminen olisi ollut nopeassa aikataulussa haasteellista tai jopa mahdotonta. Toisaalta suomalainen lainsäädäntö ei mahdollistanut tarvittavia muutoksia, ja ammattiyhdistysliikkeet vastustivat voimakkaasti markkinoiden joustavuuden lisäämistä.⁵⁰ Mittavien taloudellisten uudistusten käynnistyminen Suomessa oli rakenteellisesti hidasta ja vaikeaa, mikä vaikutti omalta osaltaan lamaan johtaneen taloudellisen tilanteen muodostumiseen.

Finanssikriisi iski kokonaisvaltaisesti ja kipeästi Suomessa juuri työmarkkinoihin, sillä vuosikymmenen aikana kokonaisvaltaisen työttömien määrän voimakkaan lisääntymisen ohella pitkäaikaistyöttömien lukumäärä oli kasvanut käsittämään lähes neljännesmiljoonan. Pitkäaikaistyöttömyyden kasvusta muodostui nopeasti vaikeasti ratkaistava ongelma, sillä talouden jo elpessä 1990-luvun loppua kohti oli yli kaksi vuotta työttömänä olleiden lukumäärä edelleen korkea ja tilanne vaikutti paranevan hitaasti.⁵¹ Perinteisten suhdanneherkkien alojen lisäksi työttömyys lisääntyi nyt nopeasti myös toimihenkilöiden keskuudessa. Koulutus ei enää automaattisesti taannut työllisyyttä, ja hyvinvointivaltio kriisiytyi kokonaisvaltaisesti etuuksien ja palveluiden leikkausten myötä.⁵² Leikkaukset kohdistuivat yhteiskunnan tärkeisiin turvajärjestelmiin, kuten terveydenhoitoon ja sairausvakuutuksiin liittyviin kustannuksiin. Samalla verotus kiristyi länsimaisella tasolla tarkasteltuna merkittävästi, sillä korkea työttömyyden aste kasvatti kustannuksia leikkauksista huolimatta.⁵³ Lama myös ajoi kulminaatiopisteeseen jo 1980-luvulla alkaneita kehityskulkuja työelämässä, sillä 1990-luvun alussa henkiseen terveyteen kohdistuvat työsuojelulliset toimet ulkoistettiin monilta osin työpaikkojen itsenäisesti toteutettavaksi sen sijaan, että toimet olisivat olleet yhden toimialueesta vastaavan valvovan tahon alaisuudessa. Toiminnan ulkoistamisen taustalla vaikutti vahvasti säästöjen vuoksi toteutettu Työsuojeluhallituksen lakkauttaminen 1990-luvun alussa.⁵⁴

⁵⁰ Vähätalo 1998, 27–28.

⁵¹ Vähätalo 1998, 51.

⁵² Hannikainen 2018, 263–264.

⁵³ Vähätalo 1998, 164.

⁵⁴ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 218.

Työsuojelun kehitystä taas ohjasivat 1990-luvulta alkaen lisääntyvissä määrin erilaiset standardit ja laatuajattelu⁵⁵. Laadullinen näkökulma korostui myös johtamisessa, sillä sen avulla uskottiin voitavan yhdistää laadukkuus ja tuottavuus entistä tehokkaammin. Laatuajattelulla tavoiteltiin myös säästöjä, ja esimerkiksi laatujohtamisesta yritettiin muovata patenttiratkaisua kaikkiin yhteiskunnallisiin ongelmiin.⁵⁶ Sosiaalipoliittisia leikkauksia jouduttiin kuitenkin tekemään, ja kohteeksi valikoituivat monilta osin heikoimmassa yhteiskunnallisessa asemassa olevat ryhmät. Säästötoimenpiteitä kohdennettiin merkittävästi esimerkiksi mielenterveyspalveluihin.⁵⁷ Toteutetut säästötoimet osuivatkin monin tavoin vaikeaan ajanjaksoon, sillä yhä useampi työntekijä koki työnteon henkisesti raskaaksi kasvaneiden laatu- ja tehokkuusvaatimusten vuoksi.⁵⁸ Työntekijöiden jaksamisongelmat siis yleistyivät työelämässä samaan aikaan, kun työnteko muuttui yhä vaativammaksi. Samanaikaisesti leikattiin mielenterveyspalveluista, joiden tarve oli kasvamassa.

1990-luvulla käynnistynyt työssä jaksamiseen liittyvien ongelmien lisääntyminen ei kääntynyt 2000-luvulle tultaessa toivotulla tavalla laskusuuntaan. Henkilöstön koulutukseen ja ammattitaidon kehittämiseen tähtäävät ohjelmat eivät olleet johtaneet työssä koetun kiireen ja sen mukanaan tuomien kuormituksen tunteiden vähenemiseen työpaikoilla. Stressistä oli muotoutunut työsuojelutoiminnalle uusi ja kasvava ongelma, jonka ratkaiseminen oli haastavaa. Stressin juurisyyt olivat henkilöittäin suuresti vaihtelevia, ja sen hoitoon ei ollut olemassa yhtä selkeää täsmäratkaisua.⁵⁹ Stressin haitalliset vaikutukset eivät kuitenkaan rajautuneet ainoastaan mielenterveyden oireiluun, vaan pitkittynyt stressi oli voitu yhdistää myös fyysisen terveyden riskitekijäksi esimerkiksi sydän- ja verisuonitautien osalta⁶⁰. Työsuojelun kehityksessä 2000-luvulle tultaessa painottuivatkin entistä tärkeämpinä työsuojelun velvollisuudet tukea kokonaisvaltaisesti työolojen sekä työelämän laadun parantamista tavalla, joka mahdollisti työssä koetun hyvinvoinnin lisääntymisen työpaikoilla sekä työntekijä- että työnantajatasolla.⁶¹

Tutkimuksessani käsittelen suomalaisen työsuojelun käsitteellisiä ja toiminnallisia muutoksia aikarajaukseni puitteissa. Alustava premissi tutkimukseni osalta perustuu osittain Heikki

⁵⁵ Lahtinen & Moisio 1998, 14. Käsittelen tässä viitattavaa Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston raporttiaineistoa tarkemmin myöhemmissä luvuissa.

⁵⁶ Yliaska 2014, 431–432.

⁵⁷ Vähätalo 1998, 160.

⁵⁸ Pohjola 1996, 123.

⁵⁹ Lindström 2002, 16–17.

⁶⁰ Virtanen & Sinokki 2014, 193.

⁶¹ Sosiaali- ja terveysministeriö 1998, 19–20. Käsittelen tässä viitattavaa Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojelustrategian raporttiaineistoa tarkemmin myöhemmissä luvuissa.

Wariksen esittämään näkemykseen, jonka mukaan työsuojelutoimia vaativat työelämän ongelmakohdat ovat eri aikoina ilmentäneet näille ajoille ominaisia ongelmia ja haasteita. En kuitenkaan perusta tutkimustani yksinomaan tälle oletukselle. Sen sijaan tavoitteenani on havainnoida kokonaisvaltaisemmin työsuojelun käsitteellisessä sisällössä ja toiminnan painopisteissä tapahtuneita muutoksia, ja huomioida työsuojelun luonne myös ongelmia ja turvallisuusriskejä ennaltaehkäisevänä toimintana. Tarkastelen työsuojelua sekä työnantaja- että työntekijäpuolen näkökulmista ja tarkoitukseni on selvittää, miten työsuojelutoiminnan käsitteen määritelmälliset muutokset ovat vaikuttaneet toiminnan muotoihin ja painotuksiin työyhteisöissä. Työsuojelun käsitteen lisäksi tutkin myös siihen läheisesti liittyvää työhyvinvoinnin käsitettä vertailemalla tutkittavien käsitteiden välillä mahdollisesti ilmeneviä eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä.

1.2 Aikaisempi tutkimus

Suomalaisen työelämän tieteellistä tutkimusta on tehty jo pitkään ja se yleistyi erityisesti 1920- ja 1930-luvuilla. Tuolloin keskeisiä tutkimuskohteita olivat esimerkiksi työpaikoilla tapahtuneiden tapaturmien torjunta ja työntekijöiden kouluttaminen työtapaturmien ehkäisemiseksi. Tutkimuksessa korostui ensisijaisesti lääketieteellisen asiantuntemuksen rooli työelämän kehittämässä.⁶² 1900-luvun alkupuolen työntutkimus siis painottui vahvasti työympäristön riskien torjuntaan sisällyttämällä työntekijät käytännössä yhdeksi työympäristön osa-alueeksi. Yhteiskuntatieteisiin pohjaava työelämä tutkimus vauhdittui Suomessa erityisesti 1970-luvulta alkaen, kun esimerkiksi työttömyyttä ryhdyttiin tutkimaan työministeriön aloitteesta. Käynnistetyillä tutkimushankkeilla pyrittiin havainnoimaan työn menetystä ilmiönä mahdollisimman monipuolisista näkökulmista. Tutkimuskohteina olivat esimerkiksi työttömyyden vaikutukset yksilötasolla ja yhteiskunnallisella tasolla. Tutkimussuuntauksen katsotaan vakiintuneen viimeistään 1980-luvulla, jolloin työelämästä tehty yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen määrä jatkui tasaisena ja kasvusuuntaisena.⁶³

Työhön painottuvassa historian tutkimuksessa usein tutkittuja aihealueita 1900- ja 2000-luvuilla ovat olleet esimerkiksi työn merkitykset elinkeinona, sillä työnteon muodoissa ja elinkeinorakenteessa tapahtuneet muutokset ovat olennaisesti vaikuttaneet myös historian tutkimuksen keskeisimpiin tutkimusalueisiin: yhteiskuntien kehityskulkuihin ja ihmisten

⁶² Kettunen 1994a, 49–50.

⁶³ Melin 2007, 20.

toimintaan⁶⁴. 1900-luvun puolivälin jälkeisellä ajanjaksolla työhön liittyvä tutkimus on laajentunut tarkastelemaan myös työntekijöitä. Esimerkiksi työväkeen kohdistuva tutkimus yleistyi voimakkaasti 1960- ja 1970-luvuilla, kun työväen poliittinen liikehdintä vahvistui näkyvästi useissa Länsi-Euroopan maissa, Suomi mukaan lukien. Työväen elämäntavasta muodostui kokonaisvaltainen kiinnostuksenkohde, ja tehdyssä tutkimuksessa haluttiin tuoda monipuolisesti esille eri alojen työntekijöiden näkökulmia työhönsä liittyen.⁶⁵ 2000-luvulle tultaessa työelämä ilmiöineen on kohonnut yhdeksi kiinnostavimmista tutkimusaiheista Suomessa. Suosiota selittää varmasti osaltaan työelämän monimuotoisuus aihepiirinä, sillä työhön liittyvät teemat sitoutuvat monin tavoin osaksi myös muita yhteiskunnallisesti keskeisiä instituutioita, kuten politiikkaa ja talouselämää.⁶⁶

Historiantutkimuksen alalta työelämää on tutkinut runsaasti esimerkiksi poliittisen historian professori Pauli Kettunen, jonka tutkimusaiheissa ovat korostuneet erityisesti suomalaista työsuojelua ja työväkeä käsittelevät aihealueet. Kettusen tutkimuksia hyödynnän erityisesti aiheeni taustoituksessa, sillä hänen tutkimuksensa ajoittuvat pääosin 1900-luvun alun vuosikymmeniin sivuten toisinaan myös 1960- ja 70-lukuja. Kettusen teoksista *Suojelu, suoritus, subjekti: työsuojelu teollistuvan Suomen yhteiskunnallisissa ajattelu- ja toimintatavoissa* vuodelta 1994 on oman tutkimusaiheeni taustoituksen osalta keskeinen, sillä teos käsittelee kattavasti Suomen teollisuuden varhaisvaiheiden työsuojelun edistysaskelia ja kehitysvaiheita 1900-luvulla. Vaikka tutkimuksen aikarajauksen alkuvaihe ajoittuu vasta 1970-luvulle, on Kettusen tutkimus monin tavoin tärkeä suomalaisen työsuojelun varhaisvaiheiden muotoutumisen kuvaajana. Jotta voidaan ymmärtää työsuojelun käsitettä 1970-luvulla, on keskeistä tuntea käsitteen varhaisen muotoutumisen taustalla vaikuttaneet yhteiskunnalliset kehityskulut mahdollisimman huolellisesti, ja juuri tämän tavoitteen osalta olen käyttänyt Kettusen tutkimusta tutkimusaiheeni taustoitukseen.

Kettusen artikkeleista olen hyödyntänyt tutkimuksessa myös vuonna 1994 julkaistua *Työ ja riski*, jossa Kettunen tarkastelee työntekijän asemaa työpaikalla työsuojelun näkökulmasta. Artikkelissa käsitellään erityisesti työn rationalisoinnin vaikutuksia työlle annettuihin merkityksiin, sekä työntekijän tapoja hallita elämäänsä työn ja vapaa-ajan ristipaineissa. Artikkelin tutkimusnäkökulma on hyvin mielenkiintoinen, sillä siinä käsitellään kattavasti esimerkiksi

⁶⁴ Haapala & Peltola 2018, 171.

⁶⁵ Rahikainen 2008, 13 & 20.

⁶⁶ Melin 2007 17.

työsuojelutoimiin olennaisesti jo 1900-luvun alusta alkaen sisältynyt käsite *riski*, joka on toiminut määritelmällisesti työelämässä kohdattavien vaarojen ja terveyshaittojen potentiaalia ilmaisevana tekijänä. Artikkelissa myös käsitellään suomalaisen työsuojelun kahtiajakoisia varhaisvaiheita toisaalta työntekijöiden oikeuksia turvaavana järjestelmänä, ja toisaalta taas työnantajien ”paternalistista” valtaa työntekijöiden valvonnan kautta mahdollistavana järjestelmänä. Artikkelin pohjalta on näin ollen ollut mahdollista tarkastella juuri työsuojelun muotoutumista instituutiona sekä työsuojelun vaihtelevia rooleja työntekijä- ja työnantajapuolen näkökulmista. Myös Kettusen artikkeli *Työsuojelun tieto ja valta (1999)* on näkökulmaltaan ollut tärkeä. Siinä Kettunen käsittelee kattavasti työelämässä kohdattujen riskitilanteiden vaikutusta työntekijöihin. Lisäksi artikkelissa tarkastellaan keskeisenä aihealueena työsuojeluun liittyvän tiedon tarjoamia vaikutusmahdollisuuksia työympäristöjen ja työntekijöiden toimintaan.⁶⁷ Artikkelissa käydään läpi useita työsuojelun osalta tärkeitä instituutioita ja toimijoita, kuten ammatintarkastajien työnkuvaa. Lisäksi siinä käsitellään ammattilääketieteen kehityksen vaikutusta työsuojelun painopisteisiin ja ymmärrykseen työolojen ja terveyden välisistä yhteyksistä. Artikkelin teemat tukevat vahvasti myös omaa näkökulmaani, sillä lähdeaineiston valinnoissa on ollut keskeisenä kriteerinä juuri aineistojen luonne tieteellistä tutkimustietoa tarjoavina julkaisuina. Tutkimukseni tavoitteiden puitteissa onkin aiemman tutkimuksen tarkastelussa ollut tärkeää perehtyä niihin mahdollisuuksiin, joita työsuojeluun liittyvä tieto mahdollistaa esimerkiksi työnantajan toiminnan ja työsuojelun kokonaisvaltaisen kehittämisen kannalta.

Suomalaisen työelämän suurten muutosten tarkastelussa olennainen tutkimusta taustoittava teos on ollut vanhemman tutkijan Antti Kasvion *Uusi työn yhteiskunta: Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet (1994)*. Kasvion tutkimuksessa käydään läpi monipuolisesti 1990-luvun laman vaikutuksia talouteen, työhön ja yhteiskuntaan havainnoiden elinkeinorakenteessa, työhön suhtautumisessa ja työpolitiikassa tapahtuneita kehityskulkuja. Teos käsittelee myös työsuojelua, mutta tärkein anti tutkimukseni kannalta ovat juuri yhteiskunnassa tapahtuneet kokonaisvaltaiset muutokset, joiden vaikutukset ovat ulottuneet myös työsuojeluun. Kasvio tarkastelee lisäksi sekä työntekijöiden että työnjohdon asemia eri aikoina, mikä on mahdollistanut työelämän kehitysvaiheiden arvioinnin useista näkökulmista.

⁶⁷ Pauli Kettusen artikkeleissa työsuojeluun liittyen on usein temaattista limittyneisyyttä mutta jokainen artikkeli käsittelee kuitenkin keskeisimpien tutkimusongelmien osalta omia erillisiä tutkimusalueitaan.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn käsitteistöä ja määritelmiä taas on tutkinut kattavasti psykiatri Tarja Nummelin tutkimuksessaan *Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna* (2008). Siinä havainnoidaan monipuolisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä tapoja, joilla nämä tekijät heijastuvat työntekijän työkykyyn ja koko työyhteisön toimintaan. Lisäksi tutkimus tarkastelee lukuisia henkisen työsuojelun haasteita, kuten työstressiä- ja uupumusta sekä työntekijä- että organisaatiotasolla. Teoksen avulla on ollut mahdollista tarkastella psyykkisen työsuojelun keskeisiä osa-alueita 2000-luvulla, ja havainnoida työsuojelun ja työhyvinvoinnin käsitteiden käyttötapoja ja sisällöllisiä määritelmiä. Myös esimiehen toimintamahdollisuuksia painottava näkökulma on ollut hyvää vastapainoa usein työntekijöiden tulokulmaa painottaville tutkimuksille.

Työsuojelun käsitettä tarkastelevan aiemman tutkimuksen osalta olen hyödyntänyt psykologi Sirrku Kivistön, tutkija Jussi Turtiaisen ja tutkimusprofessori Ari Väänäsen artikkelia *Suojelusta hyvinvointiin: työntekijyyden ja työympäristön rajojen muutos työturvallisuuden lainvalmistelussa* (2014). Siinä kirjoittajat tarkastelevat vuosina 1950–2000 työsuojelussa ja työoloissa tapahtuneita muutoksia lainsäädännön näkökulmasta. Keskiössä ovat erityisesti lakien ja säädösten vaikutukset työympäristöihin ja toisaalta työntekijöiden asemaan työelämässä. Artikkelissa käsitellään varsinaisten lakien lisäksi kattavasti lakien säätämistä edeltäneitä olosuhteita suomalaisilla työpaikoilla, sekä lakien vaikutuksia työelämän kehittämiseen työsuojelun näkökulmasta. Lainsäädäntöprosessien tarkastelun avulla on mahdollista hahmottaa työsuojelun aseman virallistumisen keskeisiä vaiheita, ja artikkelissa tutkitut komiteamietinnöt ovat myös osaltaan avanneet laillisista uudistuksista käytyä keskustelua työnantaja- ja työntekijätoimijoiden välillä. Nämä keskustelut ovat auttaneet ymmärtämään molempien työelämän osapuolten motiiveja ja lähtökohtia työsuojeluun.

Työsuojelun kehitystä ja keskeisiä uudistuksia suomalaisessa työelämässä 1970-luvulla on tutkinut erikoistutkija Tapio Bergholm artikkelissaan *SAK ja Työsuojelu-uudistukset 1970-luvulla* (2014). Siinä tarkastellaan kattavasti työsuojelussa toteutettuja uudistuksia, jotka lujittivat työsuojelun asemaa suomalaisilla työpaikoilla. Lisäksi artikkeli tarkastelee tapoja, joilla työnantaja- ja ammattijärjestöt neuvottelivat työsuojelun kehityksen suunnista ja toteutustavoista. Vaikka SAK:n rooli tutkimuksessa on keskeinen, tuodaan siinä esille myös monipuolisesti työnantajien edustajien näkökulma suojelutoiminnan uudistuksiin. Näin ollen myös Bergholmin artikkeli on mahdollistanut työnantaja- ja työntekijäpuolen näkökulmien vertailun työsuojelun käsitteen tutkimuksessa.

Työhyvinvoinnin käsitettä taas ovat tutkineet professori Petri Virtanen ja dosentti Marjo Sinokki teoksessaan *Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt* (2014). Tutkimuksessa on selvitetty työhyvinvoinnin käsitteellisiä määritelmiä erityisesti hyvinvoinnin käsitteen näkökulmasta. Lisäksi keskeisiä tutkimuskohteita ovat olleet tekijät, jotka vaikuttavat työssä koettuun hyvinvointiin sekä tavat, joilla työnantajat ovat soveltaneet työhyvinvointia edistäviä toimia ja ohjelmia työpaikoilla. Teos on ensimmäinen suomen kielellä tehty tutkimus työhyvinvoinnin muutoksista suomalaisessa johtamisajattelussa tapahtuneiden uudistusten myötä 1900-luvun aikana. Tutkimukseni pohjautuu näiltä osin eri lähtökohdille työhyvinvoinnin käsitteen tarkastelussa, sillä sen tavoitteena on hahmottaa työhyvinvoinnin käsitteen käytön yleistymisen ajankohta tutkitun lähdeaineiston perusteella. Virtasen ja Sinokin tutkimuksessa keskeistä onkin työn ja hyvinvoinnin käsitteiden välillä tapahtunut käsitteiden sulautuminen, joka tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman myös työhyvinvoinnin käsitteen ajoittamisen tarkasteluun.

1.3 Tutkimuksen aikarajaukset ja kysymyksenasettelu

Tutkimukseni aikarajaus alkaa vuodesta 1970 ja päättyy vuoteen 2010. Se perustuu osaltaan käyttämäni lähdeaineiston saatavuuteen, sillä 1970-luvulta alkaen on olemassa säännöllisesti julkaistuja raporttimuotoisia julkaisuja työsuojeluun liittyen. Tutkimusaineiston lisääntyminen kyseisellä vuosikymmenellä liittyy tuolloin suomalaisessa työelämässä vaikuttaneeseen kehitykseen, jonka johdosta työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin kiinnitettiin aiempaa kokonaisvaltaisemmin huomiota. Työssä viihtymisestä ja yksilöllisistä kokemuksista tuli erityisesti ammattiliittojen edistämisenä uudenlaisia työn kehittämisen osa-alueita, joiden avulla työelämää pyrittiin uudistamaan ja korjaamaan siinä ilmenneitä ongelmakohtia.⁶⁸ 1970-luvulta alkaen raportit muodostavat vain harvoin yhtenäisiä kronologisesti järjestäytyneitä sarjoja. Ne ovat kuitenkin tieteelliseen tutkimustietoon pohjaavaa materiaalia, jota haluan hyödyntää tutkimuksen ensisijaisena lähdeaineistona. 1970-luvun raportit ovat pääsääntöisesti yksittäisiä, usein teollisuuden ja terveydenhuollon aloihin painottuvia katsauksia, mutta vuosikymmeneltä on olemassa myös joitakin laajempia ja useita eri ammattialoja käsitteleviä julkaisuja. Olen valinnut lähdeaineistokseni erityisesti laajoja ja monipuolisesti eri aloja käsittäviä raporttijulkaisuja,

⁶⁸ Väänänen & Turtiainen 2014, 266–267.

jotta aineiston pohjalta olisi mahdollista tutkia työsuojelun käsitteen käyttötapoja kokonaisvaltaisesti painottamatta tutkimusta liikaa yksittäisiin aloihin.

1980-luvulla erilaisten raporttien ja katsausten määrä lisääntyy. Samalla työsuojelua käsittelevissä aihepiireissä huomioidaan yhä keskeisemmässä roolissa myös psyykkisen terveyden ylläpito osana työsuojelutoimintaa ja työsuojelun käsitettä. 1980-luvulla työelämän kehittämistä vauhdittikin aiempaa laajempi tiedon määrä työn vaikutuksista työntekijöiden henkiseen terveyteen⁶⁹. Suurin osa aineistoista on kuitenkin edelleen ensisijaisesti yksittäisiä ammattialoja tarkastelevia, ja tutkimuskohteiden osalta kattavampia raporttiaineistoja on lähinnä muutamia. 1990-luvulle taas sijoittuu tutkimukseni kannalta käännekohtana toimiva lama, jota edeltäneeseen ja seuranneeseen aikaan peilaan suomalaisen työsuojelun käsitteellisessä sisällössä sekä käytännön sovelluksissa tapahtuneita muutoksia. Päätän aikarajaukseni vuoteen 2011, sillä katon yli kymmenen vuoden mittaisen seurantajakson tuovan riittävässä määrin esille lamavuosia seuranneita kehityskulkuja työsuojelun käsitteistön osalta. Aikarajaukseni loppuosassa lähdeaineistona käytettävä raporttisarja päättyy myös vuoteen 2010, mikä tekee kyseisestä vuodesta aikarajauksen loogisen päätepisteen.

Aikarajaukseni kattaa siis neljän vuosikymmenen mittaisen ajanjakson ja tutkimusalueena on suomalainen työsuojelu kokonaisuudessaan. Suomen käsittävä tutkimusalue on aluerajauksena laaja mutta vahvasti perusteltu, sillä tiiviimpi alueellinen rajausta ei olisi suurella todennäköisyydellä yhtä toimiva tutkimuskohteiden näkökulmasta arvioituna. Suppeampaa aluerajauksena olisi myös ongelmallista määritellä, sillä tuolloin täytyisi kyetä osoittamaan ne alueet Suomessa, joiden osalta työsuojelun käsitteen tutkimus olisi jollakin tavoin keskeisempää kuin muiden vastaavien alueiden. Kun tutkimusaiheena ovat työsuojelun käsitteessä tapahtuneet muutokset sekä työhyvinvoinnin käsitteen ilmaantuminen osaksi työsuojelun käsitettä, on mahdollisimman laaja ajallinen ja alueellinen rajausta tutkimustulosten saavuttamisen näkökulmasta kaikin puolin toimivin ratkaisu.

Tutkimukseni kysymyksenasettelu voidaan kiteyttää neljään keskeiseen kysymykseen:

- Millaisia muutoksia työsuojelun käsitteistössä on tapahtunut Suomessa aikavälillä 1970–2010 ja milloin työhyvinvointi käsitteenä ilmenee tutkimusaineistossa ensimmäisen kerran?

⁶⁹ Lindström 2002, 28.

- Miten työsuojelun käsite ja työsuojelutoiminnan painopisteet ovat tuona ajanjaksona muuttuneet?
- Mitä työsuojelu käsitteenä on eri aikoina tarkoittanut työnantajille ja työntekijöille?
- Millainen vaikutus 1990-luvun lamalla on ollut työsuojeluun kokonaisuudessaan?

1.4 Lähdeaineisto

Käytän ensisijaisina lähdeaineistoina erityisesti Työterveyslaitoksen sekä sosiaali- ja terveysministeriön työsuojelua käsitteleviä raportteja ja muistioita. Lisäksi aineistoihin sisältyvät yksittäiset Työsuojeluhallituksen ja Tampereen teknillisen korkeakoulun raportit.⁷⁰ Aikarajauksen alussa aineistot ovat painettuja, kun taas tuoreimmat aineistot 1990-luvulta alkaen ovat enimmäkseen sähköisessä muodossa. Valitsin lähdeaineistoksi juuri kyseisten viranomaistahojen ja tutkimuslaitosten tuottamat raporttiaineistot, sillä niissä tarkastellaan suomalaisen työsuojelun kehitystä laaja-alaisesti. Työsuojelutoimintaa tai siihen liittyviä ilmiöitä monipuolisista näkökulmista käsitteleviä aineistoja tutkimalla on mahdollista seurata työsuojelun käsitteistön muutoksia ja painotuksia eri vuosikymmeninä.

Käsittemuutosten pohjalta on myös mahdollista havainnoida työsuojelussa kulloisenakin aikana keskeisenä pidettyjä terveyden ja turvallisuuden osa-alueita. Huomionarvoista tutkimieni aineistojen osalta on, että tutkimuksen alkuvaiheen raportit ovat luonteeltaan useammin yksittäisiä julkaisuja, kun taas myöhemmän vaiheen raporttimuistiot ovat sarjoittaisia. Syynä tähän on raporttien hajanaisempi julkaisutapa verrattaessa myöhemmin julkaistuihin aineistoihin, sillä julkaisuajankohdaltaan varhaisemmat raportit ja selvitykset usein käsittelevät tiiviimpiä aihekokonaisuuksia kuin myöhemmin julkaistut. Kuten Eija Riikonen on todennut raportissaan *Työnteon turvallisuus: Yritystason ja yksilötason tekijöiden yhteys työpaikkatapaturmiin*, käynnistyi esimerkiksi työtaturmia käsittelevä tutkimus Suomessa vasta 1970-luvun aikana. Tuolloin ilmestyi lukuisia yksittäisiä toimialoja ja ammatteja käsitteleviä selvityksiä, mutta laajoja yleisen tason tutkimuksia vain muutamia.⁷¹ Olen valinnut lähdeaineistoksi mahdollisimman kattavia raporttijulkaisuja, joissa tarkastellaan useita eri ammattialoja tai koko Suomea

⁷⁰ Tarkemmat yksityiskohdat raporttien käsittelemistä tutkimuksista ja hankkeista kts. liite.

⁷¹ Riikonen 1986, 2.

koskevia työsuojelulinjauksia. Käsittelen seuraavassa osassa kaikki käyttämäni raporttiaineistot kronologisessa järjestyksessä.

Varhaisin käyttämäni aineistoista on Työterveyslaitoksen raportti *Työntekijöiden mielipiteet työpaikkojen terveydellisistä oloista*. Raporttiaineisto on julkaistu vuonna 1973 ja kuuluu Työterveyslaitoksen tutkimuksia -julkaisusarjaan. Raportin ovat kirjoittaneet epidemiologian dosentti Riitta-Sisko Koskela, lääketieteen professori Sven Hernberg ja erikoislääkäri Esko Hussi. Raportti on toteutettu Työterveyslaitoksen ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n yhteistyönä, ja se käsittelee raportin julkaisuvuonna toteutetun työssä koettuun hyvinvointiin liittyvän kyselytutkimuksen tuloksia⁷². Kyselytutkimuksessa on selvitetty monipuolisesti työntekijöiden mielipiteitä ja kokemuksia liittyen työssä koettuun jaksamiseen esimerkiksi työympäristön, työaikojen ja henkisen terveydentilan osalta. Raportti on lähdeaineistona tärkeä tutkimukselleni, sillä siinä kartoitetaan hyvin kattavasti työssä koetun hyvinvoinnin eri osa-alueita työntekijöiden omien kokemusten pohjalta. Lisäksi raportin tutkimus on ensimmäisiä Suomessa toteutettuja työoloja käsitteleviä kyselytutkimuksia, mikä osaltaan mahdollistaa työsuojelun käsitteen arvioinnin työntekijöiden omien mielipiteiden pohjalta.

Aikarajauksen ensimmäisen vuosikymmenen osalta käytössäni on myös Työterveyslaitoksen katsausraportti *Psykykinen työsuojelu – Haittatekijä- ja toimialakohtainen katsaus* vuodelta 1979. Katsauksen ovat laatineet tutkimusprofessori Raija Kalimo, dosentti Kaisa Kauppinen-Toropainen ja professori Kari Lindström. Katsaus käsittelee hyvin monipuolisesti työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin vaikuttavia haittatekijöitä ja niiden seurauksia, kuten poissaolojen määriä, työkyvyttömyyttä, psyykkisiä ja psykosomaattisia sairauksia, työtehtävien ja työtahdin vaikutusta koettuun jaksamiseen työssä sekä työympäristön ihmissuhteiden vaikutusta työntekijän hyvinvointiin. Lisäksi katsauksessa käsitellään mielenterveystyön merkitystä työelämässä, painopisteinä mielenterveystyön kokonaisvaltaisten toimintaedellytysten parantaminen ja henkisen terveyden rooli suomalaisessa työsuojelussa⁷³. Katsaus on tärkeä työsuojelun käsitteeseen keskittyvälle tutkimukselleni, sillä koottua mielenterveystyön ja työsuojelun väliseen suhteeseen liittyvää tutkimusaineistoa on ollut aiemmin saatavilla ainoastaan ruotsinkielisenä.

⁷² Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 1.

⁷³ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 11–12.

Lähdeaineistoihin sisältyy 1980-luvun osalta Työsuojeluhallituksen raportti *Työnteon turvallisuus: yritystason ja yksilötason tekijöiden yhteys työpaikkatapaturmiin*. Vuonna 1986 julkaistun raportin on kirjoittanut tutkija Eila Riikonen, ja sen käsittelemässä tutkimuksessa tarkastellaan työtapaturmiin joutumisen todennäköisyyteen vaikuttavia tekijöitä yksilö- ja yritystasolla. Tapaturmariskiä ennustavia muuttujia on havainnoitu valmiiden tilastoaineistojen pohjalta osoittamalla tilasto- ja monimuuttujamenetelmien avulla erilaisten työntekijäryhmien ja riskitekijöiden välisiä yhteyksiä. Valitsin raportin osaksi tutkimuksessa käytettäviä lähdeaineistoja, sillä siinä on havainnoitu yksityiskohtaisesti työturvallisuuteen vaikuttavia osa-alueita yksilö- ja organisaatiotason lisäksi myös yhteiskunnallisella tasolla⁷⁴. Raportti poikkeaa näin ollen muista lähinnä työpaikka- ja ammattialakohtaisista aineistoista. Lisäksi raportti edustaa työsuojelun kannalta merkityksellistä suomalaista virastotason toimijaa Työsuojeluhallitusta, mikä tekee raportissa käytetyn kielen ja käsitteistön tutkimuksen kannalta erityisen mielenkiintoiseksi.

Tampere on ollut työsuojelun osalta tärkeä osaamisen keskus 1970-luvulta alkaen, kun ensin Työsuojeluhallitus aloitti toimintansa kaupungissa vuonna 1973 hallituksen päätöksellä⁷⁵. Työntutkimusta keskittyi Tampereelle myös 1980-luvun lopulla, jolloin kaupungin yliopiston yhteyteen perustettiin Työelämän tutkimuskeskus⁷⁶. Raporttiaineistoihin sisältyy myös Tampereen teknillisen korkeakoulun konetekniikan osaston vuonna 1988 julkaisema raportti *Työturvallisuustoiminta viidellä toimialalla*. Raportin ovat kirjoittaneet erikoistutkija Teuvo Uusitalo, turvallisuusinsinööri Jukka Lepistö ja professori Markku Mattila. Siinä on tarkasteltu monipuolisesti työsuojelutoiminnan tilaa suomalaisessa teollisuudessa 1980-luvulla, ja havainnoitu samalla työsuojelutoimien vaikuttavuutta ja kehitysmahdollisuuksia. Raportissa on määriteltä työturvallisuustoiminnan keskeiset tavoitteet, ja selvitetty saavutettujen tutkimustulosten pohjalta tavoitteiden toteutumista usean eri teollisuuden alan näkökulmasta. Raportin tutkimus on toteutettu kyselytutkimuksina sekä yrityskohtaisina työturvallisuustoiminta-analyyseina. Kyselytutkimus on kohdennettu työpaikkojen työsuojelupäälliköille ja toimihenkilöiden sekä työntekijöiden työsuojeluvaltuutetuille, joiden rooli työsuojelutoiminnan toteutuksessa ja valvonnassa on ollut ensisijainen.⁷⁷ Juuri työsuojeluhenkilöstöön kohdistuva tutkimusnäkökulma on ollut ensisijainen peruste raportin sisällyttämiselle osaksi lähdeaineistoa. Kun

⁷⁴ Riikonen 1986, 10.

⁷⁵ Bergholm 2014, 195.

⁷⁶ Rahkonen, Laaksonen, Lallukka & Lahelma 2011, 28.

⁷⁷ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 7.

merkittävä osa kyselytutkimuksista on kohdistettu 1970- ja 1980-luvuilla työntekijöille, tarjoaa raportti mahdollisuuden tarkastella työsuojelutehtäviä hoitaneiden tahojen näkemyksiä suojelutoiminnan tilasta ja toimivuudesta työpaikoilla.

Julkaisuajankohdaltaan aikarajauksen keskivaiheille sijoittuvien aineistojen joukkoon sisältyy vuonna 1998 julkaistu sosiaali- ja terveysministeriön⁷⁸ Työsuojeluosaston toimeksiantona toteutettu raportti *Laatu, turvallisuus ja ympäristöjohtaminen*. Raportin kirjoittajina ovat toimineet diplomi-insinöörit Kari Lahtinen ja Jussi Moisio, ja se sisältää katsauksen työsuojelun laatujärjestelmien kehittämisen lähtökohtiin ja käytännön toteutuksiin Suomessa. Raportin käsittelemä tutkimus pohjautuu Työsuojeluhallinnon 1990-luvun alussa käynnistämään työsuojelutoiminnan kehityksen seurantaan, jonka tavoitteena on ollut kartoittaa laatujärjestelmien omaksumista ja soveltamista työympäristöissä. Järjestelmien käyttöönoton tavoitteena on ollut yhdistää työn kokonaisvaltainen laadunhallinta osaksi työterveyden ja työympäristöjen turvallisuuden edistämistä⁷⁹. Sisällytän raportin osaksi lähdeaineistoa, sillä se kuvaa työsuojelun kehityksen kannalta uudenlaista ajanjaksoa, jolloin työssä koettua hyvinvointia ja mahdollisia työympäristön riskitilanteita pyrittiin havainnoimaan valmiiksi standardoitujen laadunvalvontajärjestelmien avulla. Näin ollen raportti tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman työsuojelun käsitteen kehitykseen 1990-luvulla.

Työsuojelutoiminnan henkistä terveyttä käsittelevää osa-aluetta tutkin myös sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2009 julkaistun raportin *Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1997–2008* pohjalta. Raportti on toteutettu STM:n sekä Työterveyslaitoksen välisenä yhteistyöhankkeena, ja tutkimuksen tavoitteena on ollut tarkastella suomalaisten työoloissa tapahtuneita muutoksia. Raportin tarkastelujaksot rajautuvat vuosien 1997, 2003 ja 2008 välille, sillä raportin keskeisenä aineistona on käytetty kyseisiin vuosiin ajoittuvia Tilastokeskuksen työolotutkimuksia. Tutkittavaksi valittujen ajanjaksojen osalta tarkastellaan työsuojelutoimintaan liittyen työssä koettua hyvinvointia sekä työolojen vaikutuksia työntekijöiden henkiseen terveydentilaan.⁸⁰ Raportin ovat kirjoittaneet tutkija Kaisa Eskola, professori Pekka Huuhtanen ja tutkija Irja Kandolin. Työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen terveyteen vaikuttavien työolotekijöiden lisäksi raportissa käsitellään myös työsuojelun toimivuutta vuosien 2003 ja 2008

⁷⁸ Käytän viitteissä sosiaali- ja terveysministeriöstä jatkossa lyhennettä STM toiston välttämiseksi.

⁷⁹ Lahtinen & Moisio 1998, 5.

⁸⁰ Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, 11. Käytän viitteissä Sosiaali- ja terveysministeriöstä jatkossa lyhennettä STM toiston välttämiseksi.

välisellä ajanjaksolla. Erityisesti työsuojelua käsittelevä osio on oman käsitteisiin pohjautuvan tutkimuskysymyksenasetteluni osalta keskeinen aihealue, ja samalla mahdollisuus arvioida psykososiaalisten tekijöiden merkitystä työsuojelun käsitteen alaisuudessa.⁸¹ Raportti myös täydentää aihepiiriltään aineistoon sisältyvää Työterveyslaitoksen vuoden 1979 katsausraporttia psyykkiseen työsuojeluun liittyen.

Tutkimuksen aikarajauksen viimeisen vuosikymmenen osalta keskeisin tutkittava lähdeaineisto on STM:n raporttijulkaisusarja, joka sisältää kokonaisuudessaan neljä eri raporttia liittyen vuonna 1998 asetettuun sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työsuojelustrategiaan. Ensimmäinen vuonna 1998 julkaistu raportti sisältää kuvauksen strategiasta muistioineen, ja seuraavat neljä raporttia vuosilta 2001, 2004, 1998–2007 sekä 2010 taas ovat seurantaraportteja alkuperäisen työsuojelustrategian toteutumisesta. Raportit käsittelevät työsuojelutoiminnan muotoutumista Suomessa, ja ne sisältävät runsaasti työsuojeluun liittyvän käsitteistön määrittelyä. Lisäksi niissä esitetään määritelmät toimista ja aihealueista, jotka on raporttien käsittelemällä ajanjaksolla sisällytetty osaksi suomalaista työsuojelutoimintaa. STM:llä on ollut hallinnollisella tasolla keskeinen rooli työpaikoilla tapahtuvan työsuojelutoiminnan organisoinnissa ja valvonnassa, jolloin vuoden 1998 työsuojelustrategia on työsuojelun käsitteellisen sisällön ja määritelmien osalta tutkimukseni tärkeimpiä aineistoja.⁸² Vaikka strategiaa on varmasti työpaikka- ja alakohtaisesti noudatettu eri tavoin, antaa se kuitenkin selkeät suuntaviivat työsuojelun kehityksestä ja työsuojelutoiminnan painopisteistä Suomessa.

Lähdeaineistovalinnoissani painotan tutkimusraportteja ja muistioita, sillä monitieteisiin näkökulmiin pohjautuva tutkimustieto on ollut olennainen osa suomalaista työsuojelua jo 1940-luvulta alkaen, ensin ammattitautien tutkimuslaitoksen perustamisen ja myöhemmin myös Työterveyslaitoksen perustamisen myötä⁸³. Työolojen kehittämisen ja työsuojelun toiminnan painopisteitä määritettäessä tutkimustieto on välttämätöntä, sillä työelämän terveyteen vaikuttavia haittatekijöitä on mahdollista torjua parhaiten sellaisilla kehittämisohjelmilla, jotka tähtäävät ongelmakohtien juurisyiden hoitamiseen. Lisäksi hyvin toteutettu ja kohdistettu työsuojelutoiminta on kautta aikojen palvellut yritysten ja työnantajien tarpeita esimerkiksi tuottavuuden osalta, tosin pitäen kuitenkin tavoitteena työsuojelun roolia ensisijaisesti inhimillistä

⁸¹ STM 2009, 77. Raportista puuttuvat tiedot aikaväliltä 1997–2003 alkaen työsuojelun toimivuutta käsittelevästä osiosta, sillä raportin aineistoina olleissa työolotutkimuksissa ei kyseisellä aikavälillä kysytty kohortilta työsuojelun toimivuudesta myöhempien tutkimusten tapaan.

⁸² STM 1998, 7.

⁸³ Kettunen 1994a, 50.

hyvinvointia tuottavana toimintana.⁸⁴ Työelämän ilmiöt ovat luonteeltaan kokonaisvaltainen tutkimusaihe, jonka yhteiskunnallinen merkitys on pysyvä ja aina ajankohtainen⁸⁵. Näin ollen paras tapa tutkia myös työsuojelun käsitteellistä kokonaisuutta on tarkastella sitä samalla tavoin kuin aiempinakin vuosikymmeninä – monipuolisen ja monitieteisen tutkimustiedon pohjalta. Käytän alkuperäisaineistona toimiviin raportteihin viitattaessa kursivoituja viitteitä, jotta ne erottuisivat muista lähdeaineistona toimivista raporttiaineistoista.

1.5 Metodit

Tutkimuksen kompositio eli kokonaisrakenne koostuu vuosikymmenen mittaisia ajanjaksoja käsittelevistä luvuista, joiden teemat kuvastavat jokaiselle kymmenen vuoden jaksolle leimallisia työsuojelun kehityskulkuja ja ilmiöitä. Jokaisen luvun ja alaluvun aihepiirit ovat valikoituneet sen pohjalta, mitä alkuperäisaineistoissa ja tutkimuskirjallisuudessa on eri aikoina tutkittu ja käsitelty työsuojelun saralla eniten. Vaikka jokainen luku on oma erillinen kokonaisuutensa, muodostavat luvut silti kronologisesti ja temaattisesti etenevän komposition, jossa yksityiskohdat eivät ole toistensa kanssa ristiriidassa⁸⁶. Jokainen luku pohjustaa seuraavaa, jolloin tutkimusaiheen tarkastelu ei katkeile tai muodosta ajallisia epäjohtomukaisuuksia. Pasi Saarimäen mukaan komposition osalta on huomionarvoista, että tutkimus ei perustu yksittäisten käsitteiden ja niiden määritelmien havainnointiin, ja tätä samaa komposition periaatetta noudatan tutkimuksessani. Tarkoituksena on tarkastella kattavasti työsuojelun aihealueeseen sisältyvää käsitteistöä, ja muodostaa sitä kautta kokonaiskuvia työsuojelun kehitysvaiheista eri vuosikymmenten aikana.⁸⁷ Luvuissa tarkasteltava käsitteistö on valittu perustuen siihen, kuinka hyvin ne kuvaavat jokaisella tutkimusjaksolla esiintyneitä ilmiöitä ja muutoksia. Valinnoissa onkin tärkeää huomioida myös se, mitkä käsitteet jäävät tarkastelusta pois, ja millaisen viestin niiden pois jääminen osaltaan välittää tutkimuksessa esitetyistä kuvauksista ja tulkinnoista.⁸⁸ Tutkittavien käsitteiden valinta on siis tehtävä huolellisesti ja tutkimuksen tavoite mielessä pitäen.

Koska tutkimus perustuu lähdeaineiston osalta raportti- ja muistioaineistojen tarkasteluun, ovat käytetyt aineiston analyysimenetelmät kvalitatiivisia. Laadullinen lähestymistapa on toimivin

⁸⁴ Seppälä & Frilander 1987, 184–185.

⁸⁵ Melin 2007, 17.

⁸⁶ Kalela 2000, 163.

⁸⁷ Saarimäki 2010, 4.

⁸⁸ Kalela 2000, 211.

valinta myös kokonaisvaltaisen tutkimusaiheen kannalta, sillä tarkastelun kohteena lähdeaineistossa ovat eri tahojen (työnantajat ja työntekijät, työsuojeluhenkilöstö, viranomaiset) välinen vuorovaikutus työsuojelutoiminnassa. Lisäksi tutkimus pohjautuu vahvasti kielen tarkasteluun käsitteiden käyttötapojen ja määritelmien havainnoimisen kautta.⁸⁹ Tärkein käyttämäni laadullisista analyysimenetelmistä onkin käsiteanalyysi, jonka avulla tarkastelen työsuojelun käsitteen sisältöjä ja määritelmiä eri aikoina. Lisäksi käytän käsiteanalyysia työsuojelun määritelmien ja merkitysten vertailuun tutkimani ajanjakson alkuvaiheiden ja myöhempien vaiheiden välillä. Historiantutkimuksen näkökulmasta oma tutkimukseni sisältyy metodisilta lähtökohdiltaan siis käsitehistoriantutkimukseen, joka on tutkimuspainotuksiltaan oma tieteenalansa. Käsitehistoriallisen tutkimuksen lähtökohtana on useimmiten tilanne, jossa tutkittavan käsitteen merkityksestä on olemassa jo jonkinlainen käsitys⁹⁰. Myös omassa tutkimuksessani voin asettaa työsuojelun käsitteen sisältöihin tietynlaisia odotuksia esimerkiksi siihen liittyen, mitä työsuojelu tarkoittaa ja missä yhteyksissä sitä käytetään käsitteenä.

Kielen tarkasteluun perustuvat uudet historiantutkimuksen lähestymistavat, mukaan lukien käsitehistoria, ovat kohdistaneet tutkimuksen huomion yhteiskuntaluokista ja sosioekonomisista rakenteista myös menneisyyden toimijoiden käyttämään kieleen ja sen konstruointiin. Tärkeintä käytetyn kielen osalta onkin ollut ymmärtää sen vaikutus tapoihin, joilla yksilö rakentaa, välittää ja artikuloi poliittisesta ja kulttuurillisesta ympäristöstään tekemiään havaintoja.⁹¹ Koska työsuojelu käsitteenä on myös oman tutkimusjaksoni aikana käynyt läpi erilaisia kehitysvaiheita eri aikoina vaihdelleiden yhteiskunnallisten ja poliittisten painotusten johdosta, on työsuojelun ja siihen liittyvien oheiskäsitteiden analyysissa pyrittävä mahdollisimman täsmällisiin sisällöllisiin tulkintoihin. Koska esitetty tulkinta ei ikinä ole täysin varmaa tietoa käsitteen oletetusta alkuperäisestä määritelmästä tai käyttötarkoituksesta, tulee tietynlaiseen tulkintaan päättymisen taustalla vaikuttaneet syyt perustella huolellisesti.⁹²

Vaikka tunnetuista käsitteistä on useimmiten olemassa jo valmiita oletuksia niiden sisällön osalta, on käsitehistoriaan perustuvan tutkimuksen tavoitteena täsmentää ja laajentaa näitä valmiita käsityksiä tarkastelemalla käsitteeseen liittyviä käytänteitä sen sijaan, että käsiteelle yritettäisiin ehdottomasti löytää yksiselitteinen ja tyhjentävä määritelmä.⁹³ Käsitehistorian

⁸⁹ Puusa & Juuti 2020, 77.

⁹⁰ Nivala 2012, 227.

⁹¹ Leonhard 2011, 245–246.

⁹² Saari 2006, 20.

⁹³ Nivala 2012, 227.

keskeiset painotukset ovatkin käsitteiden kehittymisen, muuttumisen ja mahdollisen katoamisen tarkastelussa⁹⁴. Käsitteiden käytössä on sekä yksilökohtaisia että kulttuurillisia eroavaisuuksia, ja niiden määrittelyyn vaikuttavat lisäksi kielelliset ja alueelliset tekijät. Yksi käsite voi merkitä useita eri asioita, tai vaihtoehtoisesti samaa käsitettä voidaan käyttää useissa eri asiayhteyksissä. Jälkimmäisessä tapauksessa onkin tärkeää kyetä määrittelemään, ovatko kyseessä kuitenkin sisällöllisesti eriävät käsitteet vai yksi ja sama käsite, joka toistuu eri tilanteissa.⁹⁵

Poliittisessa ja yhteiskunnallisessa kielessä voidaan useimmiten havaita jatkumoa, vaikka kielenkäytön olosuhteet vaihtelisivat eri aikoina. Yhtäältä käsitteen muodostavat sanat ja ilmaisut voivatkin muuttua huomattavasti lyhyessä ajassa, tai toisaalta säilyä monilta osin muuttumattomina pitkiäkin aikoja.⁹⁶ Käsitteitä tutkittaessa onkin tärkeää huomioida niissä tapahtuneiden muutosten laatua. Katosiko käsite, vai muuttuivatko sen muoto ja käyttötavat? Käsitteet ja termit ovatkin vaihdelleet eri aikoina myös työsuojelun osalta, ja pelkästään 1960-luvulla on ollut tavallista jakaa työsuojelun käsite *työturvallisuussuojeluun* ja *työtapaturmasuojeluun*, jotka ovat käsitteinä hyvin samankaltaisilta vaikuttavia, mutta niihin liittyy keskeisiä sisällöllisiä eroavaisuuksia⁹⁷. Käsitteiden luonteeseen tutkimuskohteena liittyvä keskeinen haaste sisältyy juuri erilaisten käsitteen sisältöihin vaikuttavien muuttujien lukumäärään⁹⁸. Jotta käsitteen sisältöä voi todella määritellä, tulee kyetä tunnistamaan ne tekijät, jotka vaikuttavat sen käyttötapojen taustalla.

Käsitteiden analysoinnin osalta onkin ensiarvoisen tärkeää havainnoida kielen vaikutusta tutkittavissa aineistoissa, sillä tutkimuksessa tehdyt kielelliset valinnat sisältävät aina jälkiä tekstin kirjoittaneen tutkijan omasta henkilökohtaisesta ajatusmaailmasta ja arvotuksista. Näin ollen kaikista objektiivisimmiltakin vaikuttaviin teksteihin tulee suhtautua sopivalla kriittisyydellä pitämättä niitä täysin neutraaleina aineistoina.⁹⁹ Käsitteiden käyttö onkin monin tavoin keskeinen inhimillisen toiminnan osa-alue. *Käsitteistämällä* asioita ihminen jäsentää ympäröivää todellisuutta.¹⁰⁰ Käsitteet ovat myös monin tavoin tärkeä osa historian tutkimuksen teoreettista perustaa, sillä menneisyyden tapahtumien havainnointi käsitteiden kautta on itsessään tapa

⁹⁴ Kuukkanen 2017, 114.

⁹⁵ Nivala & Rantala 2012, 238.

⁹⁶ Richter 1995, 9.

⁹⁷ Waris 1980, 126.

⁹⁸ Nivala & Rantala 2012, 240.

⁹⁹ Kalela 2000, 89.

¹⁰⁰ Kettunen 2006, 222.

teoretisoida historiantutkimusta. Kun esimerkiksi menneitä tapahtumia ja ajanjaksoja nimetään käsitteillä, luodaan samalla havainnollisia kehyksiä, joihin tapahtumia ja ajanjaksoja voidaan sijoittaa. Tapahtumien ja ajanjaksojen saamien nimityksien pohjalta on myös mahdollista havainnoida mielle yhtymiä ja olettamia, joita niihin on eri aikoina liitetty.¹⁰¹ Näin ollen käsitteiden ja historiantutkimuksen välinen suhde on monin tavoin merkityksellinen.

Tutkimukseni tavoitteena ei ole vain tarkastella työsuojelun käsitteen eri määritelmien käyttöä raportti- ja muistioaineistoissa, vaan havainnoida myös tilanteita ja asiayhteyksiä, joissa käsite esiintyy. Näin lähdeaineistoista on mahdollista osoittaa niitä käännekohtia, joissa käsite on käynyt läpi esimerkiksi sisällöllisiä muutoksia.¹⁰² Käsitteiden tarkasteluun pohjaavan historiantutkimuksen osalta on erityisen keskeistä hahmottaa ajan merkitys käsitteiden sisältöihin ja määritelmiin, sillä esimerkiksi kirjoitusasultaan samanlaisena säilynyt käsite on suurella todennäköisyydellä tarkoittanut hyvin erilaisia asioita eri aikoina. Näin ollen esimerkiksi työsuojelun käsitteen tutkimuksen eri vaiheissa on keskeistä säilyttää ymmärrys siitä, mitä tutkittava käsite on milloinkin merkinnyt ja välttää käsitteen pohjalta helposti syntyviä vuosikymmenten rajat ylittäviä yleistyksiä.¹⁰³ Tämä on tärkeä aspekti tutkimuksessani erityisesti aikarajauksen laajuuden osalta, sillä samoilta kuulostavia käsitteitä esiintyy aineistoissa useita, jolloin niiden merkitysten ja sisältöjen täsmällinen havainnointi on avain käsitteissä tapahtuvien muutosten ajoittamiseen ja havaitsemiseen.

Käsiteanalyysin lisäksi hyödynnän tutkimuksessa sisällönanalyysia, joka kvalitatiivisena menetelmänä perustuu monilta osin samoille periaatteille kuin käsiteanalyysi. Sisällönanalyysi on suunnattu erilaisten asiakirja-aineistojen sisällön järjestelmälliseen tutkimukseen, jolloin tavoitteena on muodostaa aineiston tekstiä analysoimalla mahdollisimman tarkka yleiskäsitys tekstin keskeisimmästä sisällöstä.¹⁰⁴ Tarkastelen tutkimukseni lähdeaineistoina erilaisia raportti- ja muistioaineistoja, ja sisällönanalyysia hyödyntämällä voin tavoittaa toisinaan hyvin laajoista aineistoista keskeisimmät työsuojelun käsitteen sisällölliset merkitykset, sekä työsuojelutoiminnan tärkeimmät tavoitteet ja uudistukset. Sisällönanalyysi on tutkittavan aineiston osalta näin ollen monin tavoin toimiva, ja samalla käsiteanalyysia hyvin täydentävä analyysimenetelmä.

¹⁰¹ Yliaska 2018, 153.

¹⁰² Nivala & Rantala 2012, 224.

¹⁰³ Siltala 2018, 64–65.

¹⁰⁴ Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.

Kvalitatiivisille aineiston analyysimenetelmille onkin ominaista niiden osittainen limittyminen toisiinsa. Kvalitatiiviset menetelmät myös mahdollistavat yhdistettynä tehokkaan aineiston sisällön analysoinnin, sillä niitä käytetään tavallisestikin useita samanaikaisesti niiden toisiaan täydentävän luonteen vuoksi.¹⁰⁵ Sisällönanalyysin kahdesta teoretisointitavasta hyödynnän omassa tutkimuksessani deduktiivista eli teorialähtöistä analyysia. Kyseinen analyysimenetelmä voi pohjautua esimerkiksi jo olemassa olevien käsitteiden pohjalta tehtäviin ”analyysirunkoihin”, mikä mahdollistaa tutkijalle keskeisten käsitteiden erittelyn tekstiaineistoista. Sen jälkeen vähemmän tärkeänä pidetyt käsitteet voidaan jakaa omiksi luokitteluikseen niitä kuitenkaan kokonaan analyysista pois jättämättä.¹⁰⁶ Näin ollen deduktiivinen analyysimenetelmä mahdollistaa tutkittavien käsitteiden priorisoinnin, mikä on erityisesti laajan tutkimusaineiston osalta käytännöllistä.

Hyödynnän tutkimuksessa myös diskurssianalyysin menetelmiä erityisesti verrattessani työsuojelun käsitteellisiä merkityksiä työnantajien ja työntekijöiden näkökulmasta. Diskurssianalyysin keskeisenä lähtökohtana on tarkastella tutkimuksen kohteena olevien toimijoiden tapoja tehdä asioista ymmärrettäviä kieltä käyttämällä. Analyysissä erilaisille ilmiöille ja tapahtumille ei suoraan pyritä osoittamaan syitä ja perusteluja, vaan siinä keskitytään havainnoimaan tutkimuskohteiden tapoja kuvailla näitä ilmiöitä ja löytää niiden tapahtumiselle syitä.¹⁰⁷ Tähän tarkoitukseen soveltuu hyvin esimerkiksi Jari Eskolan ja Juha Suorannan kuvaama *ideologiakriittinen* tutkimuksellinen näkökulma. Ideologiakriittisessä diskurssianalyysissä tutkituista teksteistä arvioidaan niihin sisältyviä merkityksiä, jotka ilmentävät esimerkiksi yhteiskunnissa eri aikoina vallitsevia voimasuhteiden muutoksia.¹⁰⁸ Näkökulma on erityisen mielenkiintoinen lähdeaineistojen analyysimenetelmänä, sillä myös työsuojelutoiminnan osalta on oletettavaa, että painotukset esimerkiksi yhteiskunnallisten toimijoiden osalta ovat tutkimusjaksoni aikana vaihdelleet. Työelämän valtasuhteiden tarkastelu on myös niitä työelämäntutkimuksen osa-alueita, jotka ovat jääneet aiemmassa työelämäntutkimuksessa usein vähemmälle huomiolle¹⁰⁹. Näin ollen työsuojelua ja työoloja käsittelevässä tutkimuksessa on varmasti hedelmällistä yrittää myös havainnoida työelämän eri toimijoiden välistä dynamiikkaa, sillä työsuojelutoiminta on kokonaisuudessaan ollut työnantajan- ja työntekijäpuolen välillä muodoltaan erilaista.

¹⁰⁵ Eskola & Suoranta 2008, 161.

¹⁰⁶ Tuomi & Sarajärvi 2018, 127–128.

¹⁰⁷ Suoninen 2016, 231–232.

¹⁰⁸ Eskola & Suoranta 2008, 201.

¹⁰⁹ Melin 2007, 26.

Koska aikarajaukseni käsittää 40 vuoden mittaisen ajanjakson, on tutkimuksessani mahdollista hyödyntää myös pitkän aikavälin historian tutkimuksen metodeja ja teorioita. Erityisesti nykyhetkestä ajallisesti etäisten ja pitkien tutkimusajanjaksojen haasteena on usein ollut korostunut anakronismien riski, sillä myös käsitteitä tutkittaessa on huomioitava niissä tapahtuneet muutokset esimerkiksi tutkittavien käsitteiden käyttötarkoitusten ja määritelmien osalta. Pitkähkön aikarajaukseni etuna onkin sen sijoittuminen lähihistoriaan, jolloin tutkimukseni alkuvaiheen ja myöhemmän vaiheen kulttuurilliset erot esimerkiksi käytetyn kielen osalta ovat oletettavasti hieman vähäisempiä.¹¹⁰ Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työsuojelun käsitettä voitaisiin tässäkin tapauksessa käsitellä samansisältöisenä koko tutkittavan ajanjakson osalta. Pitkän aikavälin historian tutkimuksessa on professori Juho Saaren mukaan myös tarpeellista kiinnittää huomiota siihen, miten tutkimuskohteeseen liittyvät tapahtumaketjut *rakenteistuvat* eli johtavat muutoksen tapahtumiseen ajan kuluessa. Tapahtumaketjuja tulee voida havainnoida pitkällä aikavälillä ja niiden tulee myös vaikuttaa laajemmin esimerkiksi yhteiskunnan ja politiikan kehitykseen.¹¹¹ Näin ollen työsuojelu käsitteineen soveltuu pitkän aikavälin historian tutkimuksen kohteeksi erinomaisesti johtuen sen keskeisestä roolista suomalaisen työelämän instituutiona.

1.6 Tutkimusetiikka

Tutkimuksessa käyttämäni lähdeaineistoon ei sisälly suoranaisia tutkimuseettisiä ongelmia, sillä kaikki käytetyt raportit ja katsaukset ovat julkisesti saatavilla joko Valtioneuvoston yhteisestä julkaisuarkistosta *Valtosta* tai vaihtoehtoisesti kokoelmakeskuksista. Käyttämässäni raportti- ja muistioaineistoissa noin puolesta raportin kirjoittaneet asiantuntijat ja tutkijat esiintyvät nimettyinä, mikä varmasti käytänteenä perustuu osaltaan raporttien ja muistioiden luonteeseen esimerkiksi Työterveyslaitoksen ja sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiantoina. Aineistoistani STM:n työsuojelustrategia seurantaraportteineen ovat asiakirjoja, joissa taas ei mainita kirjoittajia nimeltä. Näin ollen käytän esimerkiksi viittauksissa tutkijoiden nimiä niiden aineistojen osalta, joiden kohdalla se on mahdollista, ja muussa tapauksessa viitataan raportin tuottaneeseen viranomais- tai asiantuntijatahoon yleisellä tasolla. Tutkijan toiminnan osalta tutkimusta tehdessä korostuukin tapauskohtainen vastuu siitä, että nimeltä mainittavia

¹¹⁰ Saari 2006, 20.

¹¹¹ Saari 2006, 22.

henkilöitä kohdellaan tutkimuksessa oikeudenmukaisesti aineistojen julkisesta luonteesta huolimatta¹¹².

Historiantutkimuksen viitekehyksessä eettisesti keskeisimpiä tavoitteita tutkimukseni osalta on vastata tutkimusaiheeni koskevan tiedon tarpeeseen tavalla, joka kuitenkin myös problematisoi valittua tutkimusaihetta sen sijaan, että pyrkisi ainoastaan vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin.¹¹³ Laadullisen tutkimuksen näkökulman mukaan tutkimusaiheen valinta itsessään on aina lähtökohtaisesti tutkimuseettinen valinta, sillä valinnan taustalla vaikuttavat tutkijan omalle tieteenalalle tyypilliset lähtökohdat esimerkiksi tutkimuksessa painotettavien arvojen ja tavoitteiden osalta¹¹⁴. Historiantutkimuksen eettinen näkökulma on keskeistä huomioida myös tieteenalan luonteen osalta, sillä historiantutkimus ei kohdistu suoranaisesti menneisiin tapahtumiin, vaan käsityksiin ja tulkintoihin, joita tapahtumista on tehty jo aiemmin toisten tutkijoiden toimesta. Tutkimuksessani tämä on erityisen huomionarvoinen näkökulma lähdeaineiston tarkastelun osalta, sillä aineiston sisältöä tulkitessa on aina keskeistä tiedostaa tahot, jotka aineistot ovat tuottaneet ja huomioida heidän vaikutuksensa aineistojen sisältöihin ja lähestymistapoihin.¹¹⁵ Tässä tapauksessa tutkin lähdeaineistoista ensisijaisesti Työterveyslaitoksen, sosiaali- ja terveysministeriön sekä muiden raporttien ja muistioiden tuottamiseen osallistuneiden tahojen näkemyksiä ja tulkintoja työsuojelusta käytettyjen käsitteiden näkökulmasta.

Tutkimukseni keskeisenä eettisenä ohjenuorana on tutkimusaiheen kannalta täsmällisten tutkimustulosten saavuttaminen tavalla, joka samalla tekee oikeutta myös tutkimuskohteena oleville tahoille¹¹⁶. Historiantutkimuksen kohteena ovat aina tavalla tai toisella ihmiset ja heidän toimintansa, ja sama pätee myös tähän tutkimukseen. On tärkeää muistaa, että tutkimuksessa ei havainnoida ainoastaan tutkittavien asiakirjojen kieltä ja niissä käytettyjä käsitteitä, vaan samalla arvioidaan asiantuntijoiden ja viranomaisten tekemiä arvovalintoja, jotka ovat osaltaan vaikuttaneet raportti- ja katsausaineistojen sisältöihin. Tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden motiiveja ja ajattelutapoja on kaikin tavoin olennaista ymmärtää, jotta tutkimustulosten välittämä viesti on perusteltu ja oikeudenmukainen.¹¹⁷ Koska tarkastelen työssäni erilaisten

¹¹² Koskivirta & Lidman 2017, 18.

¹¹³ Kalela 2000, 62.

¹¹⁴ Tuomi & Sarajärvi 2018, 154.

¹¹⁵ Kalela 2002b, 180.

¹¹⁶ Kalela 2000, 243.

¹¹⁷ Kalela 2002b, 182–183.

viranomaistahojen sekä työmarkkinaosapuolten toimintaa, tulee tutkimuksessa huomioida *moninäänisyyden* toteutuminen tutkimuskohteiden osalta. Käytännössä tämä tarkoittaa työsuojelun kehityksen tarkastelua monipuolisesti kaikkien tutkittavien tahojen näkökulmista, ja työsuojeluun liittyvien aiempien käsitysten ja näkökulmien arviointia ja tarpeen vaatiessa haastamista.¹¹⁸

Lisäksi tutkimustulosten osalta tulee tiedostaa, että ne ovat aina tutkijan omia tulkintoja, eivät absoluuttisia totuuksia¹¹⁹. Tällä tavoin tehty tutkimus vastaa sille asetettuihin eettisiin tavoitteisiin ja vaatimuksiin sekä tutkijan että tutkimuskohteiden toimintaa arvioitaessa. Koska tutkimus perustuu käsitteiden tarkasteluun, on eettisyyden takaamiseksi myös varmistettava, että tutkittavan kielen ja käsitteistön sisältö ja merkitykset avautuvat riittävän huolellisesti myös yleisölle. Mikäli tämä osa-alue jää puutteelliseksi, vaikuttaa se heikentävästi tutkimuksen kokonaisvaltaisen sanoman välittymiseen.¹²⁰ Näin ollen tutkittavia käsitteitä ja termejä ei pidä käsitellä automaattisesti yleistietona, vaan pyrkiä avaamaan niiden sisällöt ja määritelmät tyhjentävästi. Koska käsitteet ovat ajan mittaan muuttuneet, on niiden täsmällisten merkitysten tarkastelu ja avaaminen tekstissä erityisen tärkeää.

2. Työsuojelun aseman vahvistuminen 1970-luvulla

2.1 Kun työympäristöstä tulee riski

Työsuojelu käsitteenä assosioitui 1950-luvulla vielä monin tavoin tiiviisti teollisen työn muodostamiin terveysriskeihin. Erilaiset tehdasympäristöt olivat työpaikkoja, joissa riskintorjunta ei laajamittaisesti kyennyt torjumaan työssä tapahtuvia tapaturmia ja pahimmillaan kuolemantapauksia¹²¹. Kiinnostus työikäisten terveyteen heräsi vähitellen 1970-luvun aikana, kun erityisesti 40–60-vuotiaiden miesten terveydentilan havaittiin olevan yleisesti heikko.¹²² Huonosta terveydentilasta huolimatta iältään 30–59-vuotiaiden miesten kuolleisuus oli kuitenkin lähtenyt hitaaseen laskuun 1960-luvulta alkaen, mihin keskeisimmin oli vaikuttanut sydän- ja syöpäsairauksien väheneminen parantuneiden hoitomenetelmien ansiosta.¹²³ Osaltaan 1960-luvulla

¹¹⁸ Frigren 2017, 57.

¹¹⁹ Koskivirta & Lidman 2017, 25.

¹²⁰ Kalela 2002a, 184.

¹²¹ Lääkintöhallitus 1980, 4.

¹²² Harjula 2007, 122.

¹²³ Lääkintöhallitus 1980, 5.

käynnistyneeseen työikäisten miesten kuolleisuuden vähenemiseen olivat todennäköisesti vaikuttaneet myös työpaikkojen parannellut työsuojelutoimet, sillä jo 1950-luvulla oli tunnistettu tehdastyön aiheuttamat merkittävät haitat työntekijöiden terveydelle. Esimerkiksi työympäristön pöly ja myrkylliset yhdisteet olivat merkittäviä riskitekijöitä, joihin pyrittiin puuttamaan tarjoamalla työntekijöille käyttöön tarvittavia suojaimia ja toisaalta huolehtimalla työympäristön tehokkaasta ilmanvaihdosta.¹²⁴

Työterveyslaitoksen (TTL) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) vuonna 1970 teettämän työpaikkojen terveydellisiä olosuhteita kartoittaneen kyselytutkimuksen tuloksista ilmenikin, että vielä 1970-luvun alussakin työntekijät raportoivat työympäristöstä¹²⁵ saaduiksi sairauksiksi esimerkiksi keuhkokatarrin tai muut tarkemmin määrittelemättömät keuhkosairaudet. Niihin siis sairastuttiin työpaikoilla edelleen suojaustoimista huolimatta. Huomionarvoista tosin oli, että keuhkosairaustapauksien kokonaismäärä oli tutkimuksessa raportoiduista työperäisinä pidetyistä sairauksista vähäisin, mikä osoittaa niiden torjuntaan kohdistettujen suojatoimien tuottaneen ainakin jossain määrin tulosta.¹²⁶

Tulosta selittävät osaltaan myös työmailla käyttöön otetut uudenlaiset kemikaalit, joiden haitat terveydelle ilmenivät vasta pitkiä aikoja tapahtunutta altistumista myöhemmin. Erityisesti asbesti oli keskeinen työpaikkojen terveyshaitta, jonka aiheuttamat syöpäsairaudet puhkesivat vasta jopa vuosikymmenten kuluttua altistumisesta.¹²⁷ Kemiallisten yhdisteiden muodostamat terveyshaitat voitiinkin jakaa kahteen tyyppiin, välittömiin ja välillisiin. Välittömässä riskitilanteessa kemialliset yhdisteet päätyivät suoraan työntekijän elimistöön. Välillisessä riskitilanteessa kemialliset yhdisteet taas aiheuttivat vaaran, joka ei suoraan liittynyt yhdisteiden haitallisiin ominaisuuksiin. Tällaisia tilanteita saattoivat olla yhdisteistä aiheutuneet palot, räjähdykset ja korroosiovammat.¹²⁸ Näin ollen kemialliset yhdisteet saattoivat vaikuttaa terveyteen nopeasti tai viiveellä. Asbestin kaltaisten kemiallisten terveyshaittojen arvioiminen työntekijöiden terveysriskinä olikin varmasti haastavaa ja vaikutti osaltaan tutkimustuloksiin, sillä osa kyselyyn vastanneista ja pitkäaikaisesti altistuneista työntekijöistä sairastui vasta vuosien kuluttua. Kemiallisista yhdisteistä aiheutuneet reaktiot käynnistyivätkin elimistössä usein vasta jälkikäteen. Kemialliset yhdisteet reagoivat elimistön omien yhdisteiden kanssa, jolloin ne

¹²⁴ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 195.

¹²⁵ Tarkemmat tiedot raportissa tutkituista aihealueista kts. liite.

¹²⁶ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 11.

¹²⁷ Bergholm 2014, 190.

¹²⁸ Sundquist 1978, 5.

muuttuivat yhteisvaikutusten johdosta uudennlaisiksi aineiksi. Näin alkuperäisistä yhdisteistä saattoi ajan myötä muodostua elimistössä myrkyllisempiä, kuin mitä ne altistumisen hetkellä olivat.¹²⁹

Keuhkotauteja selkeästi yleisimpiä työperäisiä sairauksia TTL:n ja SAK:n raportin mukaan olivatkin 1970-luvun alussa selkä- tai nivelviat, joita raportoi peräti 30 prosenttia kaikista tutkimukseen vastanneista. Seuraavaksi eniten raportoituja sairauksia olivat ihotaudit ja kuuloviat, joita molempia raportoi noin 10 prosenttia vastaajista.¹³⁰ Työperäiset sairaudet olivat kokonaisuudessaan edelleen siis varsin yleisiä, ja keskeisin muutos 1970-luvulle tultaessa olikin tapahtunut lähinnä työntekijöillä ilmenneissä tautityypeissä. Lisäksi TTL:n ja SAK:n tutkimus kohdistui raskaan työn aloihin, mikä johti selkä- ja nivelvikojen suureen esiintyvyyteen tuloksissa. Huomionarvoista kuitenkin on, että tuki- ja liikuntaelinten sairaudet olivat myös kansallisella tasolla toiseksi suurin suomalaisilla tavattu sairausryhmä¹³¹. Näin ollen työikäisen väestön terveysongelmat heijastelivat myös kansanterveyden kokonaisvaltaista tilaa.

Ammattitautien ja altistumisista aiheutuneiden sairastumisten lisäksi tapaturmat olivat kiusallinen ongelma suomalaisessa työelämässä. Ne olivat keskeinen haitta myös työnantajille, sillä ne aiheuttivat säännöllisiä katkoksia työntekoon ja pahimmillaan lamauttivat koko työyhteisön toimintaa.¹³² TTL:n ja SAK:n tutkimustulokset kuitenkin osoittivat, että työnantajat eivät työntekijöiden mielestä kohdistaneet useinkaan riittävästi resursseja työtapaturmien torjuntaan: vain hieman yli 40 % vastanneista työntekijöistä piti työnantajien suhtautumista työtapaturmien ja ammattitautien torjuntaan lähtökohtaisesti myönteisenä.¹³³ Suomalaisen yhteiskunnan teollistuminen eteni nopeasti, minkä uskottiin myös lisäävän tarvetta työsuojelutoiminnalle. Tilanne muodostikin uudennlaisia haasteita sekä työsuojeluviranomaisille, työnantajille että työntekijöille. Yksi haasteita liittyi osaltaan työnantajien työsuojeluun liittyvään suhtautumiseen. Työsuojelun tehostaminen oli sekä työnantaja- että työntekijäpuolen yhteinen tavoite ensisijaisesti silloin, kun suojelutoiminta mahdollisti työntajille kustannusten säästöjä.¹³⁴

Tapaturmien vaikutuksista työelämään oltiinkin monilta osin erimielisiä työntekijä- ja työnantajapuolen välillä. Tutkija Tapio Bergholmin mukaan työväen lehdistö toi 1970-luvulla esille

¹²⁹ Sundquist 1978, 10.

¹³⁰ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 11.

¹³¹ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 12.

¹³² Bergholm 2014, 178.

¹³³ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 24.

¹³⁴ Sundquist 1978, 4-5.

vahvasti väitettä, jonka mukaan työpäiviä menetettiin enemmän työtapaturmien kuin lakkojen vuoksi¹³⁵. Sen sijaan työnantajapuoli taas näki tutkija Markku Mansnerin mukaan suurena ongelma-kohtana juuri lakot ja niiden aiheuttamat taloudelliset tappiot ja pysähdykset tuotantoon. Lakkojen osalta tuotiin vahvasti esille niiden merkittävät kansantaloudelliset seuraukset, mutta syitä lakkojen taustalla ei tarkasteltu kovinkaan syvällisesti. Keskeisimpänä lakkoilun syynä pidettiin lähes aina palkkoja, ja muut lakkoilun taustalla ilmenneet syyt nähtiin vain tapana piilottaa todellinen palkkoihin liittyvä motiivi.¹³⁶ 1970-luvulla tehdyt tutkimukset työpaikkojen oloista tosin antavat syyn uskoa, että työtaisteluja motivoivat painokkaasti muutkin perusteet kuin tavoitteet korkeammasta palkkauksesta.

Esimerkiksi työsuojeluinsinööri Erkki Sundquist totesi kemiallisia ja fyysisiä haittatekijöitä käsittelevässä tutkimuksessaan, että 1970-luvulla käytössä olleen tiedon pohjalta pidettiin todennäköisenä, että keskeinen osa kansan terveysongelmien syistä liittyi suoraan tai ainakin epäsuoraan työhön ja työolosuhteisiin. Työnteon olosuhteiden kehittäminen turvallisemmiksi ja terveellisemmiksi oli hänen mukaansa ensiarvoisen tärkeää työntekijän terveyden kannalta, ja jokaisena vuonna Suomessa menetettiin noin seitsemän tai kahdeksan miljoonaa työpäivää työtapaturmien ja ammattitautien johdosta.¹³⁷ Myös Tilastokeskuksen vuonna 1977 suorittaman ensimmäisen *Työsuojelutiedustelun* tulosten pohjalta oli todettavissa, että tapaturmariski oli erityisesti tietyillä ammattialoilla varsin yleinen. Esimerkiksi metsätalouden työntekijöistä peräti viidennes oli ilmoittanut kyselyssä, että tapatumavaara aiheutti ”työssä haittaavaa rasitusta” erittäin paljon. Myös teollisuuden alalla tapaturmaan joutumisen riskistä johtuvaa rasitusta ilmoitti kokeneensa jossain määrin peräti 40 prosenttia palkansaajista.¹³⁸ Tapaturmat siis aiheuttivat suuren määrän menetettyä työaika-a vuodessa ja kuormittivat työntekijöitä.

Myös tulkinnat työsuojelun käsitteestä ja sen määritelmistä olivat usein monin paikoin eriävät työntekijöiden ja työnantajien välillä. Työnantajien tulkinnan mukaan työpaikkojen muodostamien terveysriskien tuli olla selkeitä vaaroja terveydelle ja objektiivisesti todettavissa. Työntekijät taas halusivat sisällyttää työsuojeluun henkilökohtaisemman näkökulman korostaen työntekijän omaa kokemusmaailmaa työstä koetuista riskeistä. Subjektiivisuuden

¹³⁵ Bergholm 2014, 188.

¹³⁶ Mansner 1990, 164.

¹³⁷ Sundquist 1978, 4.

¹³⁸ Tilastokeskus, *Työolosuhdetiedustelu 1977*, 30. Tarkat prosentit teollisuuden alan työntekijöiden kokemasta tapaturmavaaran aiheuttamasta rasituksesta olivat seuraavat: melko vähän rasitusta koki 8 prosenttia, jossain määrin 16 prosenttia, melko paljon 10 prosenttia ja erittäin paljon 6 prosenttia.

painottaminen riskien havainnoinnissa liittyi osaltaan työntekijäpuolen pyrkimyksiin lisätä vaikutusvaltaansa työsuojeluun liittyvissä asioissa ja päätöksenteossa.¹³⁹ 1970-luvulla olikin tyyppillistä, että ammattiliitot asettivat työnantajille paineita työehtojen muuttamiseksi viime kädessä lakkoilemalla. Esimerkiksi metalliteollisuus oli ala, joka kävi vuosikymmenen aikana lukuisia työtaisteluita lakkojen muodossa. Lakkoilulla saavutettiin myös usein tuloksia, sillä esimerkiksi telakoiden pula ammattitaitoisista työntekijöistä loi työnantajapuolelle paineita suostua lopulta liittojen esittämiin vaatimuksiin töiden jatkumisen mahdollistamiseksi.¹⁴⁰

TTL:n ja SAK:n raportissa olikin havaittavissa selkeä työsuojelun kohteessa 1970-luvun aikana tapahtunut muutos. Huomio suojelutoimien kohdentamisessa keskittyi nyt vahvasti työympäristöön, kun 1900-luvun alussa kohteena olivat ensisijaisesti työntekijät. Työympäristöä käsiteltiin tutkimuksessa *koettuna terveyden vaaratekijänä*, eli työympäristö miellettiin ainakin käytetyssä retoriikassa suoraksi riskiksi työntekijöiden terveydelle. Käytettyihin sanavalintoihin tässä tapauksessa todennäköisesti vaikuttivat myös tutkimuksen toteuttaneiden tahojen kielelliset valinnat, sillä tutkimus käytännössä kohdistettiin työntekijöille ammattiliittojen keskusjärjestön toimesta.¹⁴¹ Kiistatonta kuitenkin oli, että työntekijöiden asema työsuojelun käsitteellisessä määritelmässä oli muuttunut merkittävästi. Työntekijöistä tuli toiminnan kohteiden sijaan aktiivisia toimijoita, jotka kauppasivat työpanostaan työnantajille. Lisäksi työsuojeluun liitettiin edunvalvonnallinen näkemys, jonka mukaan työsuojelu oli tietynlaista välittävää toimintaa työntekijän ja työpaikan välillä. Käytännössä tämä merkitsi, että työsuojelutoimien lähitökohtaisena tavoitteena oli kyetä sovittamaan toimivasti työntekijöiden tarpeet ja työpaikkojen tuotannolliset tarpeet suhteessa toisiinsa.¹⁴² Molemmat tarpeet olivat painoarvoltaan siis yhtä tärkeitä, eikä niitä sopinut sivuuttaa.

TTL:n ja SAK:n raportin työympäristön haittatekijöitä kartoittaneessa osiossa korostuivat merkittävänä tekijöinä veto, huono ergonomia ja melu, jotka olivat koetuista haitoista yleisimmät. Keskitasolle haittojen aiheuttajina sijoittuivat esimerkiksi valaistus, kivipöly ja kosteus, kun taas vähiten haitallisia terveysvaikutuksia oli koettu kemiallisten aineiden, liuottimien ja metallipölyn osalta.¹⁴³ Työympäristöjen turvallisuuden parantamisessa oli siis tulosten perusteella turvallisuustoiminnan avulla ehditty vaikuttaa perinteisiin työpaikkojen terveysongelmiin,

¹³⁹ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 216.

¹⁴⁰ Mansner 1990, 170.

¹⁴¹ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 7.

¹⁴² Kettunen 1994b, 417.

¹⁴³ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 7.

kuten pölyyn ja vaarallisten yhdisteiden käsittelyyn. Tästä syystä terveydentilaa heikentävinä tekijöinä korostuivat nyt enenevässä määrin työssä koettuun mukavuuteen, ergonomiaan ja viihtyvyyteen vaikuttaneet tekijät. Toisaalta esimerkiksi välittömän huonon ergonomian vaikutukset terveyteen oli mahdollista havaita nopeammin kuin altistumisista pitkällä aikavälillä kehittyneet terveyshaitat, mikä osaltaan vaikutti tuloksiin.¹⁴⁴ Tällöin viihtyisyyden ja ergonomian merkitys saattoi ylikorostua muihin terveyshaittoihin nähden.

TTL:n ja SAK:n raportista oli havaittavissa myös viitteitä 1970-luvun loppua kohti yleistyneestä työsuojelun käsitteen psykososiaalisesta kehityssuuntauksesta, joka painotti työpaikkojen pitkäaikaisesti huonojen olosuhteiden vaikutuksia työntekijöillä esiintyvien terveysongelmien syntymiseen ja yleistymiseen. Työterveyslaitoksen toimeksiantona toteutetun psyykkisiä haittatekijöitä käsittelevän katsausraportin mukaan uutta suuntauksessa oli erityisesti näkemys, jonka mukaan työolosuhteet olivat vain yksi osatekijä työssä koetun hyvinvoinnin taustalla. Yhtä tärkeitä tekijöitä olivat esimerkiksi työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne ja tapa reagoida muuttuviin elämäntilanteisiin.¹⁴⁵ Työsuojelun käsitteen alaisuuteen sisällytetyt terveysriskit olivat näin ollen alkaneet laajentua fyysisten terveysongelmien ulkopuolelle jo vuosikymmenen alussa. On kuitenkin otettava huomioon, että mielenterveyteen liittyvien terveyshaittojen havainnointi työsuojelussa oli ennen 1980-lukua luonteeltaan epävirallista toimintaa. Vielä 1970-luvun aikana mielenterveyttä ei saatu lisättyä lailliseksi osaksi työsuojelua tai työterveyshuoltoa¹⁴⁶. TTL:n raportin mukaan työsuojelun psyykkistä näkökulmaa kuitenkin edisti aktiivisesti esimerkiksi Työsuojeluhallitus, jonka tavoitteena oli tuottaa tutkimustietoa työntekijöiden henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin kohdistuvista työn haittatekijöistä. Työsuojeluhallituksen tavoitteena oli kehittää psyykkisestä työsuojelusta käytävää keskustelua asiantuntevampaan suuntaan, sillä henkiseen terveyteen liittyvien haittatekijöiden yleisyydestä, ilmenemistavoista ja torjuntakeinoista ei ollut tarjolla tarpeeksi tietoa.¹⁴⁷ Työhön liittyvistä henkisen terveyden haitoista oltiin tietoisia, mutta niiden asema säilyi epävirallisena työpaikoilla ja lainsäädännössä. TTL:n raportin mukaan työympäristön ja työsuojelun tarkastelun psykososiaalinen näkökulma oli 1970-luvun lopulla vähittäin saavuttamassa jalansijaa Suomen ja muiden maiden virallisissa työsuojeluorganisaatioissa¹⁴⁸.

¹⁴⁴ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 8.

¹⁴⁵ Kalimo, Kauppinen Toropainen & Lindström 1979, 11.

¹⁴⁶ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 207.

¹⁴⁷ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, ESIPUHE.

¹⁴⁸ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 2.

Työsuojelutoimintaan sisällytettiin 1970-luvun kuluessa työelämän kohdistuneiden muutuneiden haasteiden johdosta uusina osa-alueina ja käsitteinä *sosiaalinen ja psyykkinen näkökulma*. Työterveyslaitoksen toimeksiantona toteutetussa psyykkisiä haittatekijöitä käsittelevässä katsausraportissa taustoitettiin erillisen henkiseen terveyteen kohdistuvan työsuojelun tarvetta osoittamalla perinteisen työsuojelun puutteita psyykkistä näkökulmaa koskien. Työsuojelua oli suunniteltu vielä aiempina vuosikymmeninä ensisijaisesti työntekijöiden fyysistä terveyttä silmällä pitäen, ja terveysongelmia oli hoidettu lähinnä perinteisen lääketieteen keinoin.¹⁴⁹ Sosiaalisen ja psyykkisen terveyden huomioivan osa-alueen ilmaantuminen työsuojeluun heijasteli Pauli Kettusen mukaan *työsuojelunäkökulman* vahvistumista työntekijöiden olosuhteiden turvaamisessa. Työsuojelunäkökulmalla tarkoitettiin tässä tapauksessa aiempaa monitahoisempien riskien omaksumista työsuojelutoimien kohteeksi.¹⁵⁰ Osaltaan työsuojelun laajentaminen psykologisen terveyden osa-alueille oli kuitenkin välttämätön kehitys tilanteessa, jossa ammattirakenne muuttui merkittävästi ja yhä useampi työntekijä siirtyi tehdastyöstä tietotyöhön. Kun lisäksi työelämän vaatimukset työntekijöiden tieto- ja taitotason osalta lisääntyivät, muuttivat työssä koetut kuormitustekijätkin muotoaan vaatien uudenlaisia torjunta- ja hoitokeinoja.¹⁵¹

Työsuojelun psyykkistä näkökulmaa ei vielä TTL:n ja SAK:n raportissa käsitelty virallisesti kyseisen käsitteen kautta, mutta työympäristössä koettua hyvinvointia kuitenkin arvioitiin myös psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kautta. *Työviihtyvyys* oli kyselytutkimuksessa oma erillinen osa-alueensa, jonka pohjalta havainnoitiin työntekijöiden keskimääräistä viihtyvyyttä työpaikoillaan.¹⁵² Lisäksi työviihtyvyyttä tarkastelleen osion nimi oli *erinäisiä psykososiaalisia tekijöitä*, eli psykososiaalinen käsitteenä esiintyi tutkimuksessa jo lyhyesti. Tämän raportin osion tutkimustulokset olivat kokonaisuudessaan yllättävät, sillä yli 80 % vastanneista viihtyi työssään erittäin hyvin, mikä tutkimustuloksena ei käynyt yksiin vallitsevan yhteiskunnallisen työdiskurssin kanssa.¹⁵³ Työ sairastutti työntekijöitä monin tavoin, mutta samaan aikaan työssä kuitenkin viihdyttiin hyvin terveyshaitoista huolimatta.

Koettuun työssä viihtyvyyteen oli raportin mukaan vaikuttanut yhtenä tekijänä yrityksen koko. Pienemmissä yrityksissä viihdyttiin työssä hieman paremmin kuin suurissa. Lisäksi raportissa

¹⁴⁹ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 9.

¹⁵⁰ Kettunen 1994a, 53.

¹⁵¹ Lindström 1987, 15.

¹⁵² Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 20.

¹⁵³ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 25.

esitettiin arvio, jonka mukaan työntekijät eivät kokeneet työympäristön terveyshaittoja merkittäväksi viihtyvyyttä alentavaksi tekijäksi.¹⁵⁴ Esimerkiksi tutkija Maria Vanha-Similä oli havainnut Forssan tehdasyhteisön vapaa-ajan viettotapoja käsittelevässä tutkimuksessaan, että työntekijöiden jaksamista ja työmotivaatiota voitiin tukea erilaisilla vapaa-ajan harrastusmahdollisuuksilla, jotka olivat toisinaan suoraan työnantajan järjestämiä. Koska elämä tehdastyöläisillä rakentui monin tavoin työn ympärille, oli rentouttavaan vapaa-ajan toimintaan luontevaa osallistua työpaikan välityksellä.¹⁵⁵ Raskaan tehdastyön vastapainoksi tarjottiin siis työnantajien toimesta toisinaan mahdollisuuksia viettää aikaa työyhteisön kanssa yhteisten tapahtumien ja harrasteiden välityksellä.

Osaltaan tulosta selitti todennäköisesti TTL:n psyykkisen työsuojelun katsausraportissa tehty havainto liittyen kyselytutkimusten muotoiluun. Mitä laveampia ja yleisluontoisempia tutkimusten kysymykset olivat, sitä korkeampi viihtyvyyssprosentti työhön suhtautumisesta saatiin. Kun kysymyksiä yksilöitiin ja tehtiin henkilökohtaisemmiksi, syntyi vastauksiin enemmän hajontaa koetun viihtyvyyden tasoissa.¹⁵⁶ Koska TTL:n ja SAK:n kyselymuotoinen tutkimus oli ensimmäinen laatuaan Suomessa toteutettujen työterveysalan tutkimusten osalta, oli kysymysten suoraviivaisella muotoilulla varmasti vaikutusta saatuihin tuloksiin. Tärkeää on myös tehdä erottelu tutkimuksessa käytetyn käsitteistön osalta. Vaikka *työviihtyisyyttä* käsiteltiin psykososiaalisena tekijänä, ei työviihtyisyyden käsitteellä ollut TTL:n psyykkisen työsuojelun katsauksen mukaan tekemistä mielenterveyteen viittaavan *psyykkisen hyvinvoinnin* käsitteen kanssa. Työviihtyisyydellä tarkoitettiin ensisijaisesti työntekijän subjektiivista kokemusta työstä, ja sen pohjalta arvioitiin esimerkiksi sitä, miten työntekijän työhön kohdistamat odotukset toteutuivat.¹⁵⁷ TTL:n ja SAK:n tutkimuksessa viihtyisyydellä viitattiin esimerkiksi työntekijöiden kokemuksiin työn mielenkiintoisuudesta¹⁵⁸, jolloin työviihtyvyyttä tarkasteltaessa ei havainnoitu suoranaisesti henkistä terveydentilaa.

Psyykkinen näkökulma kuitenkin lisäsi monilta osin täysin uuden ulottuvuuden työsuojelun käsitteeseen, sillä nyt työntekijöiden terveyden turvaamisessa haluttiin huomioida tarkemmin henkisen terveydentilan ohella juuri työympäristössä koettu viihtyvyys. Työssä koettua viihtyisyyttä havainnoitiin TTL:n ja SAK:n tutkimuksessa työn mielenkiintoisuuden lisäksi

¹⁵⁴ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 25–26.

¹⁵⁵ Vanha-Similä 2014, 243.

¹⁵⁶ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 15.

¹⁵⁷ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 13.

¹⁵⁸ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 26.

tarkastelemalla työaikojen vaikutuksia koettuihin *vaikeuksiin* ja *etuuksiin*, toisin sanoen haittoihin ja hyötyihin. Vaikeuksia ja etuuksia arvioitiin esimerkiksi vertaamalla, miten työajat vaikuttivat työntekijöiden hermostuneisuuteen, koettuun väsymykseen tai vapaa-aikaan.¹⁵⁹ Vaikka työympäristö nähtiin keskeiseksi terveyden riskitekijäksi, otettiin tutkimuksessa tiettyiltä osin huomioon myös työn vaikutukset työntekijöiden henkilökohtaiseen elämään ja kodin piiriin. Sosiaalisen ja psyykkisen näkökulman sisällyttäminen työsuojelun käsitteen alle oli selkeä merkki työntekijöiden terveyden turvaamiseen koskevien tavoitteiden laajenemisesta, sillä uudet osa-alueet edellyttivät työsuojelulta huomattavasti aiempaa moniulotteisempiin haasteisiin vastaamista¹⁶⁰. TTL:n raportissa psyykkisen työsuojelun tarvetta perusteltiin kuitenkin painottaen vahvasti työelämän käytännön tarpeita. Raportin mukaan esimerkiksi vanhenemisen tai invaliditeetin vuoksi työkykynsä osittaisesti menettäneet ”työrajoitteiset” tarvitsivat mielenterveystyöntekijän tukea voidakseen päästä takaisin työelämään. Lisäksi mielenterveyspalveluita tarvittiin invaliditeettiin liittyneiden akuuttien psyykkisten ongelmien hoidossa. Mielenterveystyöntekijällä oli toisaalta keskeinen rooli myös työntekijän aloittaessa uutta työtettä. Työn alkaessa oli arvioitava työntekijän soveltuvuus tehtävään, sekä tämän mahdollisuudet suoriutua uudessa työssä.¹⁶¹

Vaikka työsuojelun vähittäinen laajeneminen koskemaan psyykkistä terveyttä osaltaan mahdollisti kokonaisvaltaisemman työntekijän suojelun, siihen sisältyi myös keskeinen heikkous. Kari Lindströmin mukaan 1970-luvulla työympäristön vaikutus oli korostunut työsuojelun kohteena jopa siinä määrin, että työympäristö nähtiin lähes yksiselitteisenä vaikuttajana työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin. Tämä näkemys oli työssä koetun hyvinvoinnin psykologisessa tutkimuksessa niin yleispätevässä asemassa, että yksilölliset erot työntekijöiden kokemusten välillä jäivät vaille riittävää huomiota.¹⁶² Lisäksi psyykkisen työsuojelun asemaa ei saatu vahvistettua lainsäädäntöön vielä 1970-luvun alussa johtuen ensisijaisesti sekä työntekijöiden että osaltaan varmasti työnantajienkin skeptisestä suhtautumisesta psyykkisen työsuojelun lähestymistapoihin. Psyykkinen työsuojelu tähtäsi ainoastaan työntekijöiden sopeutumiseen, mikä aiheutti epäilyksiä työpaikoilla.¹⁶³ TTL:n raportin mukaan työpaikoilla tarvittiinkin huomattavasti enemmän koulutusta ja tiedotusta henkiseen terveyteen vaikuttavista tekijöistä

¹⁵⁹ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 29–30.

¹⁶⁰ Kettunen 1999, 256.

¹⁶¹ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 86.

¹⁶² Lindström 1987, 14.

¹⁶³ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 207.

ja mielenterveyshäiriöistä, sillä mielenterveyden sairauksiin liittyen ilmeni runsaasti ennakkoletuksia ja vääriä käsityksiä. Tiedotusta tarvitsivatkin raportin mukaan koko työpaikkojen henkilöstö työnantajista työntekijöihin ja työnjohtoon.¹⁶⁴ Kun työnantajapuoli oli vastustanut vielä samalla vuosikymmenellä työterveyshuollon kehittämistä työpaikoille, on helppo ymmärtää, miksei myöskään uudenlainen henkisen terveyden puolelle ulottuva ja epämääräisesti määritelty terveydenhoidon ala herättänyt suurta innostusta.

1980-lukua edeltänyt psyykinen työsuojelu olikin luonteeltaan ensisijaisesti toiminnan hahmottelua ennen lainsäädännön tuomaa virallista asemaa. Psyykkisen työsuojelun käsitteen suuntaviivat hahmottuivat kuitenkin jo aiemmin, jolloin toiminnan tavoitteeksi muodostui erityisesti ennaltaehkäisevä suojelutoiminta. Psyykinen työsuojelu haluttiin myös toimintaa kehittävässä suunnitelmassa kohdentaa koskemaan laajemmin sekä työympäristöä että työntekijöitä, mikä laajentaisi aiempaa vahvasti työympäristön vaikutuksiin sidottua näkökulmaa.¹⁶⁵ Psyykkisen työsuojelutoiminnan kohteena korostui kuitenkin edelleen voimakkaasti työssä koettu viihtyvyys, mikä satoi sen samalla työympäristön vaikutusta painottaneeseen työsuojelunäkemykseen. Sen sijaan TTL:n psyykkisten haittatekijöiden katsausraportissa viihtyvyys koostui useista työympäristöön liittyvistä tekijöistä, joista yksi keskeisimpiä oli työntekijöiden välinen keskinäinen kanssakäyminen. Vastuu hyvästä työilmapiiristä kuului kokonaisuudessaan yhteisesti sekä työntekijöille että työnjohdolle. Työntekijöitä pyrittiin työsuojelun pohjalta esimerkiksi ”kehittämään” oikeanlaiseen toimintaan, mikä heijasteli jälleen työsuojelun asemaa myös valistavana ja kasvattavana suojelutyönä.¹⁶⁶ Vaikka työsuojelun fokus säilyi osaltaan työympäristössä, laajeni työympäristö käsittämään työlaitteiden aiheuttamien vaarojen lisäksi työpaikan ilmapiirin ja ihmissuhteet.

Suurin rooli työntekijöiden psyykkisen hyvinvoinnin edistämässä olikin TTL:n raportin mukaan lopulta työnjohdon toiminnalla sekä työpaikan kokonaisvaltaisella ilmapiirillä. Henkilöstön koulutus nähtiin edelleen keskeisenä osana työsuojelua, mutta velvoittavin vastuu työympäristön henkistä hyvinvointia edistävästä viihtyvyydestä oli kuitenkin raportin mukaan työnjohdolla. Raportissa ilmaistiin hyvin suoraviivaisesti, että oli monin tavoin työnjohdon toiminnasta ja vahvuudesta kiinni, millaiseksi työilmapiiri muodostui.¹⁶⁷ Työnjohdon vastuun selkeä

¹⁶⁴ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 87.

¹⁶⁵ Lindström 1987, 17.

¹⁶⁶ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 7.

¹⁶⁷ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 7.

korostaminen 1970-luvun lopun tutkimuksessa heijastelikin osaltaan työnjohdon aseman vahvistumista työmarkkinoilla¹⁶⁸. Toisaalta raportissa korostettiin vahvasti myös työsuojelutoiminnan kokonaisvaltaista kehittämistä vastaamaan uudistuvan työelämän asettamia tarpeita. Esimerkiksi työn organisointitavat ja työn sisältöön liittyvät tekijät olivat osa-alueita, joihin vaikuttamalla voitiin oleellisesti parantaa työpaikkojen olosuhteita psyykkisen hyvinvoinnin osalta.¹⁶⁹

On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että työnjohdon mahdollisuudet psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseen työpaikoilla olivat vastuusta huolimatta parhaimmillaankin rajalliset. TTL:n raportissa osoitettiin, että työympäristön lisäksi työntekijän hyvinvointiin vaikuttivat merkittävästi myös yksityiselämään kuuluvat tekijät, joista osaan edes työntekijä itse ei toiminnallaan voinut vaikuttaa. Esimerkiksi terveelliset elämäntavat olivat osa-alue, johon työntekijä saattoi omilla valinnoillaan vaikuttaa, kun taas kokonaisvaltaisesti vaikean elämäntilanteen nopea korjaaminen olisi ollut monin tavoin täysin mahdotonta.¹⁷⁰ Työnantaja saattoi näin ollen vaikuttaa lähinnä työpaikoilla ilmenneisiin ja työntekoon vaikuttaneisiin terveysongelmiin. Lisäksi työsuojelun toteutuksessa korostettiin 1970-luvulla *työpaikkademokratiaa* ja työntekijöiden sekä työnantajien välistä yhteistyötä, jolloin osittainen vastuu työsuojelutoimien onnistumisesta kuului aina myös työntekijöille.¹⁷¹

2.2 Työsuojelu vakiinnuttaa asemansa työpaikoilla

Työntekijöiden terveydenhuollosta muodostui 1960-luvulle tultaessa merkittävä yhteiskunnallinen ja poliittinen keskustelunaihe, kun työväen havaittiin jääneen ennaltaehkäisevän kansanterveystyön osalta unohtuiksi. Myös mahdollisuudet toimivaan työterveyshuoltoon vaihtelivat työpaikkakohtaisesti paljon. Parhaimmat edellytykset työterveyspalveluiden tarjoamiseen oli suurilla yrityksillä, kun taas pienistä yrityksistä työterveyshuolto usein puuttui vielä kokonaan.¹⁷² Kehitys kohti institutionaalisia hyvinvointivaltion malleja oli käynnistynyt lukuisissa maissa Suomi mukaan lukien 1960- ja 1970-luvuilla, ja tällä kehityksellä oli erityisen keskeinen vaikutus julkisen terveydenhuollon ja kansanterveyttä edistävän toiminnan

¹⁶⁸ Kettunen 1999, 257.

¹⁶⁹ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 3.

¹⁷⁰ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 11.

¹⁷¹ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 217.

¹⁷² Harjula 2015, 299.

yhtenäistymisessä.¹⁷³ Työsuojelu olikin 1970-luvun alussa vasta kehittyvässä Suomessa. Työsuojeluun liittyvän hallinto- ja valvontaorganisaation uudistaminen oli käynnistynyt, ja työpaikoille suunniteltiin esimerkiksi työsuojelupäälliköiden- ja valtuutettujen nimittämistä. Lisäksi uudistuksiin sisältyi erillisten työsuojelutoimikuntien toiminnan käynnistäminen. Työsuojeluun liittyvälle tiedolle oli siis kasvavaa tarvetta työelämässä.¹⁷⁴

Juuri 1970-luvulla tapahtui lopulta myös kaivattu käänne työsuojeluun liittyvän työterveyshuollon aseman vakiinnuttamisessa suomalaisilla työpaikoilla, kun työterveyshuolto lopultakin lakisääteistettiin ja samalla turvattiin myös työsuojelutoiminnan säätely hallinnon ja valvonnan osalta¹⁷⁵. Työpaikan tarjoamat terveyspalvelut tulivat nyt määritelmälliseksi osaksi myös työsuojelun käsitettä. Uudistus oli merkittävä, sillä työnantajapuoli oli vielä 1970-luvulla yleisesti linjannut, että terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät palvelut kuuluivat kansanterveyden alan piiriin, jolloin niiden paikka ei ollut taloudellista toimintaa ensisijaisesti painottavilla työpaikoilla.¹⁷⁶ Työterveyspalveluiden uudistamista kuitenkin valmisteltiin aktiivisesti jo 1970-luvun alussa, mikä ilmenee esimerkiksi TTL:n ja SAK:n kyselytutkimuksen lomakkeista. Kyselyn ensimmäisellä lomakesivulla ilmaistiin selkeästi, että tutkimuksen tavoitteena oli kerätä tietoa työntekijöiden työoloihin liittyvistä mielipiteistä tulevan työpaikkaterveydenhuollon suunnittelua varten.¹⁷⁷

Suomessa työntekijöiden terveyteen vaikuttaviin olosuhteisiin kohdistettu valvonta työpaikoilla oli muihin maihin verrattaessa erityispiirre. Valvontaa toteutettiin jo 1800-luvun lopulla, ennen kuin virallista lainsäädäntöä asiaan liittyen oli olemassakaan. Tuolloin valvonnan muotoina olivat useimmiten erilaiset kansalaisiin kohdistetut terveysneuvonta- ja opastustoimenpiteet.¹⁷⁸ Kansanterveys ja siihen liittyvät uudistukset olivat keskeinen yhteiskunnallinen aihepiiri erityisesti 1960-luvulta alkaen, ja näiden uudistuspyrkimysten pohjalta esimerkiksi sairaalahoidon toimintaa haluttiin ulottaa myös sairauksia ja tapaturmia ennalta ehkäisevän avohoidon suuntaan. Ruotsissa oli samoihin aikoihin perustettu työsuojeluun liittyviä asioita hoitamaan erillinen työsuojeluhallitus, jonka tehtävänä oli toisaalta johtaa sekä edistää

¹⁷³ Saari 2005, 27; Helén & Jauho 2003, 24.

¹⁷⁴ Sundquist 1978, 3.

¹⁷⁵ Kettunen 1999, 254.

¹⁷⁶ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 210.

¹⁷⁷ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, raportin liitteenä oleva malli alkuperäisestä vuonna 1970 teetetystä kyselytutkimuksesta.

¹⁷⁸ Ylikoski 1986, 33.

työturvallisuutta työpaikoilla.¹⁷⁹ Suomessa laki työsuojeluhallituksen perustamisesta meni läpi eduskunnassa hieman myöhemmin vuonna 1972, mikä oli keskeinen käänne erityisesti työsuojeluun liittyneiden säädösten valvonnan tehostamiseksi.¹⁸⁰ Työsuojelu alkoi näin ollen Suomessa irtautua vähitellen kansanterveystyön alaisuudesta.

Myös käytetyn käsitteistön osalta otettiin 1970-luvulla etäisyyttä aiempiin vuosikymmeniin, mikä ilmeni Suomessa työsuojelun käsitteen omaksumisena työelämää turvaavien toimien kuvaajaksi. Varhaisempi käsite, työväki, jäi vähittäin pois käytöstä työntekijöiden suojelemisesta puhuttaessa, sillä sen ei katsottu kuvaavan työsuojelun kohteena olevia ryhmiä enää riittävän täsmällisesti.¹⁸¹ Työsuojelun käsitteen ilmaantumisen voi havaita selkeästi raporteissa käytetystä kielestä, sillä 1973 julkaistu SAK:n ja TTL:n raportti sisälsi vain lyhyen maininnan työsuojelun käsitteestä. Useimmiten työntekijöiden turvaamiseen viitattiin raportissa lavelalla ”työterveys- ja turvallisuuspalvelut”-ilmaisulla¹⁸². Sen sijaan TTL:n 1979 julkaistussa psyykkisen työsuojelun katsausraportissa työsuojelu oli jo yleisesti käytössä oleva käsite, joka erotettiin muista työpaikkojen terveyspalveluista¹⁸³.

Kiinnostus työterveyshuollon toteutumista kohtaan heijastui vahvasti jo vuosikymmenen alussa toteutetuista tutkimuksista, sillä esimerkiksi TTL:n ja SAK:n raportissa tarkasteltiin työympäristöjen terveydellisten häiritsevien tekijöiden lisäksi erilaisten työpaikkojen terveys- ja turvallisuuspalveluiden tavoitettavuutta työntekijöiden näkökulmasta. Kyselyn tulosten pohjalta oli haluttu hahmotella kokonaiskuvaa palveluiden yleisestä saatavuudesta työpaikoilla, koska palveluiden käytöllä ja työpaikkojen terveys- ja turvallisuusolosuhteiden tason välillä oli havaittu selkeä syy-yhteys jo aiemmissa tutkimuksissa. 1970-luvun alun työterveyshuollon palvelut koostuivat vielä tyypillisesti kolmen eri ammattilaisen vastaanotoista: lääkärin, terveysisärien ja turvallisuusinsinöörin¹⁸⁴. Insinöörit kuuluivat tiiviisti terveys- ja turvallisuuspalveluiden henkilöstöön, sillä työmarkkinajärjestöt ja toisaalta Lääkintöhallitus pitivät heidän

¹⁷⁹ Noro 1979, 201.

¹⁸⁰ Bergholm 2014, 194.

¹⁸¹ Kettunen 1999, 256. Työväki-käsitteen häivyttäminen käytetystä kielestä ja sen korvaaminen työsuojelulla koettiin 1970-luvulla tärkeäksi kahdesta syystä. Ensimmäiseksi työsuojelutoimien nähtiin turvaavan myös muita ihmisryhmiä työntekijöiden lisäksi, mikä teki työväestä käsitteenä liian leimallisen ja suppean. Toiseksi työsuojelu käsitteenä mahdollisti työelämän ja työntekijöiden tutkimisen erillään niihin liitetyistä yhteiskunnallisista sidonnaisuuksista, mikä loi mielikuvan työsuojelutoiminnan puolueettomasta luonteesta.

¹⁸² Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 19 & 68.

¹⁸³ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 8–9.

¹⁸⁴ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 19.

tarjoamaansa tietotaitoa tärkeänä työympäristöjen turvallisuuden varmistamiseksi¹⁸⁵. Työterveyspalvelut kohdistettiin siis sekä suoraan työntekijöiden terveydenhoitoon että työympäristön olosuhteiden parantamiseen.

Insinöörin sisällyttäminen edelleen yhdeksi työterveyspalveluiden ammattilaiseksi ilmensi yhtiöltä työsuojelun ja työterveyden käsitteistössä tapahtuneen muutoksen hitautta, sillä työsuojelutoiminta ja terveyspalvelut keskittyivät erityisesti 1970-luvun alussa vielä hyvin keskiteyttyihin fyysisiin terveysongelmiin ja teollisuusympäristöihin. Henkiset terveyshaitat, kuten stressi, olivat tosin jo tuolloin lyhyesti esillä esimerkiksi SAK:n sosiaalipoliittisessa ohjelmassa.¹⁸⁶ Osaltaan työterveys- ja turvallisuuspalveluiden henkilöstö ilmensi myös työpaikkojen terveyspalveluiden kirjavuutta, sillä lain velvoittaman työterveyshuollon järjestämisestä ei ollut vielä työpaikoilla, saati lainsäädännön tasolla päästy yhteisymmärrykseen. Suuria ongelmakohtia olivat esimerkiksi päätökset siitä, järjestääkö tarvittavat työterveyspalvelut julkinen vai yksityinen palveluntarjoaja, ja miten työterveyshuoltoon oikeutetut henkilöt lopulta tultaisiin määrittämään.¹⁸⁷ Työsuojelutoiminnan järjestymisessä ilmenneistä vaihteluista kertoivat osaltaan myös ammattiryhmät, joilla oli TTL:n ja SAK:n raportin mukaan parhaat mahdollisuudet saada lääkärikontakti työterveyshuollossaan. Sellaisia olivat rautatieläiset, veturimiehet ja mielenterveyshoitajat. Myös terveyssisaren puoleen useimmiten pääsivät kääntymään teollisuuden alan työntekijät sekä terveydenhuollon ammattilaiset, kuten mielenterveyshoitajat.¹⁸⁸ Vaikutti siltä, että vaihtelu työterveyshuollon palveluiden laadussa ja saatavuudessa oli työpaikka- sekä alakohtaista.

Huomionarvoista myös on, että SAK:n panos työsuojelutoiminnan kehittämiseen oli suhteellisen vähäistä aina 1970-luvulle saakka, mikä johtui oleellisesti järjestön eurooppalaisittainkin vähäisistä käytettävissä olevista varoista. Lisäksi järjestön toimintaa haittasivat pitkään jatkuneet erimielisyydet, jotka hidastivat samalla toiminnan tehokasta organisoitumista.¹⁸⁹ SAK joutui kuitenkin terästytymään toiminnassaan muiden ammattiliittojen ohella nopeasti, sillä työhön liittyvien tapaturmien ja ammattitautien määrän lisääntyminen vaati kiireellisiä toimia

¹⁸⁵ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 207–208.

¹⁸⁶ Bergholm 2014, 189–190. Sosiaalipoliittinen ohjelma sisältyi yhteen SAK:n 1971 edustajakokousta varten julkaisemista tavoiteasiakirjoista. Sosiaalipoliittisen ohjelman keskeisiä aihepiirejä olivat työturvallisuuteen- ja terveyteen liittyvät kohdat, joihin sisältyivät esimerkiksi vuosilomien, työpaikkaruokailun ja kuntoliikunnan järjestäminen työpaikoilla.

¹⁸⁷ Harjula 2015, 302.

¹⁸⁸ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 19.

¹⁸⁹ Bergholm 2014, 179.

työsuojelutoiminnan- ja valvonnan tehostamiseksi työpaikoilla.¹⁹⁰ Työterveyshuollon perustamiseen johtanut työsuojelutoiminnan kehittäminen oli Suomessa kuten muissakin maissa pitkä prosessi, jonka onnistumisen yhtenä tärkeänä edellytyksenä oli työmarkkinajärjestöjen keskinäinen yhteistyö sekä toisaalta valtion tuki. Työterveyshuollon mahdollistuminen ja toteutuminen työpaikoilla vaati kuitenkin lisäksi terveydenhuoltoviranomaisten panosta työpaikkojen terveydenhuoltojärjestelmien koordinoituun ohjaukseen ja kehittämiseen.¹⁹¹

Kuvaavaa on, että TTL:n ja SAK:n raportissa työterveyshuolto ei esiintynyt vielä kovinkaan usein omana käsitteenä, vaan raportissa käytettiin yleisesti ilmaisua työterveys- ja turvallisuuspalvelut, millä viitattiin aiemmin mainittujen työsuojelutoimien lisäksi myös työntekijöiden terveyspalveluihin.¹⁹² Työterveyshuollon käsite mainittiin raportissa vain lyhyesti tutkimustuloksia esittelevässä osiossa, jossa käsite lähinnä sulautui osaksi työterveys- ja turvallisuuspalveluita. Kyselytutkimuksen tuloksia pidettiinkin raportissa painokkaana perusteena toimivan työterveyshuollon järjestämiseksi kaikille työpaikoille, vaikka tarkempia ”työterveysalan tutkimuksia” haluttiin kohdistaa ensisijaisesti aloille, jotka olivat raportoineet tutkimuksessa eniten koettuja terveyshaittoja.¹⁹³ Sen sijaan TTL:n psyykkistä työsuojelua kartoittavassa raportissa työterveyshuolto kuului jo avainkäsitteisiin, ja sen asema oli selkeästi vakiintunut raportissa käytetyssä kielessä¹⁹⁴.

Työsuojelun ja työterveyshuollon uudistuspaineita lisäsi yhteiskunnassa vallinnut radikaali henki. Työsuojelun uudistamisen taustalla vaikuttivat kuitenkin erityisesti ammattiyhdistysliikkeiden selkeän poliittiset motiivit, sillä työntekijöiden aseman ja oikeuksien vahvistaminen työelämässä nähtiin mahdollisuudeksi horjuttaa työpaikkojen valtasuhteita ja uudistaa ne perusteellisesti.¹⁹⁵ Lisäksi länsimaisten teollisuusmaiden ongelmaksi muodostui tilanne, jossa työelämän olosuhteet eivät parantuneet samaa tahtia kokonaisvaltaisen elintason kanssa. Huonoja työoloja eivät vastustaneet ainoastaan nuorison muodostamat näkyvästi protestoineet opiskelijaliikkeet, vaan mukaan kritiikkiin liittyivät myös vanhemmat sukupolvet.¹⁹⁶ Paineita ensisijaisesti työelämää säätelevien lakien suunnitteluun loi myös vuoden 1972 kansanterveyslain rajallisuus lain kohteena olleiden palveluiden osalta. Kansanterveyslaki kohdistui

¹⁹⁰ Bergholm 2014, 188.

¹⁹¹ Ylikoski 1986, 38.

¹⁹² Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 19.

¹⁹³ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 71.

¹⁹⁴ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 6.

¹⁹⁵ Kettunen 1994b, 416.

¹⁹⁶ Kasvio 2014, 51.

ainoastaan julkisiin terveystalouksiin, mikä rajasi sen toimivallan ulkopuolelle suuren määrän tärkeitä kansan terveydentilaan ja hyvinvointiin vaikuttaneita osa-alueita, mukaan lukien työ- ja elinympäristön.¹⁹⁷

Vuonna 1973 säädettiin keskeinen työsuojelun yhteistoimintaa ja valvontaa säätänyt laki. Sen pohjalta työpaikoille nimitettiin työsuojelua toteuttamaan toimikunnat, joissa työnantaja edusti työsuojelupäällikkö ja työntekijöitä työsuojeluvallatutettu.¹⁹⁸ Lain keskeisenä antina nähtiin sen työnantajien ja työntekijöiden järjestöille mahdollistama toiminnan vapaus, jonka pohjalta järjestöt saattoivat tehdä päätökset yhteistoiminnan toteutumistavoista ja käytännöistä hyvin pitkälti keskenään.¹⁹⁹ Lisäksi lain 16. pykälä otti voimakkaasti kantaa työantajan velvollisuuteen huolehtia työpaikan mahdollisten vaaratekijöiden havainnoinnista ja poistamisesta. Mikäli työpaikalle tehdyssä tarkastuksessa havaittiin työntekijän hengen ja terveyden vaaraan asettavia tekijöitä, tuli työnantajan tehdä tarvittavat toimet vaarojen ja riskien torjumiseksi. Jos työnantaja ei näin toiminut, voitiin työnteko työpaikalla jopa keskeyttää väliaikaisesti.²⁰⁰ Laki jatkoi siis osaltaan jo aiemmin käynnistynyttä työnantajan ja työntekijän yhteistyötä painottaen työsuojelun käsitteen tulkintaa. Lisäksi laki teki mahdolliseksi työympäristön muodostamien terveysvaikutusten havainnoinnin tavalla, johon kansanterveyslaki ei taipunut.

Työympäristön merkitystä työntekijöiden terveyteen ryhdyttiinkin kartoittamaan entistä aktiivisemmin myös tutkimuksen kautta. Yhtenä esimerkkinä työterveyshuollon aseman vahvistamisen tarvetta puoltaneista tutkimuksista voidaan pitää TTL:n ja SAK:n työpaikoilla koettuja terveyden häiritseviä kartoittanutta tutkimusta²⁰¹. Työterveyskomitea jätti lisäksi 1974 valtioneuvostolle uuden työsuojelulain muotoilua koskevan ehdotuksen, jonka lähtökohtana oli laajentaa lain perustavoitteita koskemaan työympäristön turvallisuuden ja terveellisuuden lisäksi myös työssä koettua viihtyisyyttä. Myös tämän ehdotuksen taustalla vaikuttivat osaltaan pyrkimykset tuoda työympäristö osaksi työsuojelua, sillä työympäristö ja siellä koettu viihtyisyys liitettiin vahvasti toisiinsa.²⁰² Työympäristön pois jääminen kansanterveyslaista oli

¹⁹⁷ Harjula 2007, 113.

¹⁹⁸ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 214.

¹⁹⁹ Bergholm 2014, 196.

²⁰⁰ Laki työsuojelun valvonnasta, 131/1973, 16§.

²⁰¹ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 1.

²⁰² Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 2. *Viihtyisyyden lisääminen perustavoitteisiin oli merkittävä laajennus erityisesti työsuojelun psykososiaalisen lähestymistavan osalta, sillä viihtyisyyttä säätelevään lain osioon voitiin sisällyttää myös työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden havainnointi. Työterveyshuollon aseman virallistamisen lisäksi lainsäädännön uudistamisella oli keskeinen vaikutus työsuojelun psykososiaalisen näkökulman aseman kokonaisvaltaiseen vahvistamiseen.*

erityisen ongelmallista, sillä työympäristöjen muodostamat terveysuhat tunnustettiin vakaviksi jo 1970-luvun alussa ja niihin kohdistettiin myös kasvavissa määrin tutkimuksia. Myös TTL:n ja SAK:n raportin tulosten pohjalta työympäristön aiheuttamat terveyshaitat olivat esiintyvyydeltään varsin yleisiä ja moninaisia.²⁰³ Työpaikkojen terveydelliset olosuhteet kattavammin huomioivalle laille oli siis olemassa selkeä tarve.

Työterveyshuollon lainsäädännöllisen aseman vahvistamisessa suurimmiksi haasteiksi muodostuivat 1970-luvun kuluessa kysymykset siitä, minkä toimijan alaisuuteen työterveyshuolto lopulta sijoitettaisiin ja mihin lakiin kohta työterveyshuollon järjestämisestä sisältyisi. Työterveyshuoltolaki oli monien tahojen kannalta merkityksellinen, sillä lain hyväksyminen ja sen lopullinen muoto vaikuttivat oleellisesti esimerkiksi 1970-luvulla julkishallinnollisen aseman saaneen Työterveyslaitoksen toimintamahdollisuuksiin.²⁰⁴ Työterveyshuollon järjestämiseen liittyvät kysymykset aiheuttivat kitkaa myös työnantaja- ja työntekijäpuolten välille. Työntekijöiden näkökulmasta työterveyshuoltolain lopullinen muoto ja tulkinta sai erityisen painoarvon, sillä terveyspalveluiden turvaamisen lisäksi työterveyshuollon aseman vakiinnuttaminen edusti työpaikkojen demokratisoitumisen etenemistä. Työntekijäpuoli tavoitteli työterveyshuollon kautta asemansa vahvistamista esimerkiksi vahvemman osallistumisen ja valvonnan kautta, mikä taas herätti vastustusta työnantajapuolella.²⁰⁵

Myös Työterveyslaitoksella ja työsuojeluviranomaisilla olivat selkeästi eriävät näkemykset siitä, miten työterveyshuolto tuli käytännössä toteuttaa ja keiden viranomaistahojen vastuulla toteutus oli. TTL:n hallitus antoi oman esityksensä, jonka pohjalta työterveyshuolto haluttiin sisällyttää osaksi yleistä terveydenhuoltojärjestelmää, mutta sen toiminnan kohteena olisivat ainoastaan työntekijät. Työsuojeluviranomaiset taas halusivat työsuojelun omaksi erilliseksi vastuualueekseen, joka olisi samalla lainsäädännöllisesti irrallinen kansanterveyslaista. Lopulliseksi työterveyshuoltolaiksi päättyi kuitenkin STM:n tekemä molempien osapuolien ehdotuksia yhdistellyt kompromissiratkaisu, joka takasi myös Työterveyslaitokselle omat tehtävät ja vastuualueet työsuojelun järjestämisessä.²⁰⁶ Vuonna 1978 annetun lain seitsemäs pykälä määritteli työnantajille kolme mahdollisuutta tuottaa työterveyspalvelut. Työnantaja saattoi hankkia työterveyspalvelut kansanterveyslailla määritellyltä terveyskeskukselta, tuottaa palvelut

²⁰³ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 7.

²⁰⁴ Noro 1978, 208.

²⁰⁵ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 216–217.

²⁰⁶ Noro 1978, 208–209.

itsenäisesti tai yhdessä muiden työnantajien kanssa tai hankkia palvelut joltakin muulta palvelujen antamiseen oikeutetulta laitokselta tai henkilöltä²⁰⁷. Lain kymmenes pykälä taas velvoitti työsuojeluviranomaiset valvomaan, että työnantajat toteuttivat työpaikoilla lain määräämät työterveyshuollon palvelut²⁰⁸.

Työterveyshuollon asema kokonaisvaltaisen työsuojelun käsitteen osalta oli merkittävä, sillä se lukeutui yhdeksi työsuojelun voimakkaimmista keinoista saavuttaa toiminnalle asetetut tavoitteet, eli työntekijöiden hyvinvoinnin turvaaminen. Työterveyshuollon aseman teki erityisen vahvaksi sen kattavuus ja tehokkuus, sillä sen toiminnan kohteiksi lukeutuivat nyt lain nojalla kaikki suomalaiset työntekijät. Lisäksi työterveyshuollon toiminta oli lähtökohtaisesti selkeästi organisoitua ja sitä olivat toteuttamassa koulutetut monitieteiset asiantuntijat, mikä vahvisti työterveyspalveluiden asiantuntijapohjaa 1970-luvun alun työterveys- ja turvallisuuspalveluihin verrattaessa.²⁰⁹ Työterveyshuollon piiriin sisältyivät myös jo vuonna 1979 työsuojelun henkistä terveyttä edistävät toimialueet, sillä esimerkiksi TTL:n psyykkisen työsuojelun raportissa mainittiin työterveyshuollon rooli keskeiseksi työntekijöiden henkisen terveydentilan edistämiseksi mielenterveystoimistojen ohella²¹⁰. Huomionarvoista kuitenkin on, että työsuojelun käsitteen psyykkistä osa-aluetta ei yrityksistä huolimatta vahvistettu 1970-luvun aikana ammattitautilaissa tai työterveyshuoltolaissa²¹¹. Psyykkisen työsuojelun asema siis säilyi edelleen epävirallisena.

TTL:n raportista käykin ilmi, että työterveyshuollon psykologisiin terveysongelmiin keskittynyt toiminta oli vielä monin tavoin alkutekijöissään katsauksen julkaisuvuonna, mutta tietyillä paikkakunnilla esimerkiksi terveyskeskusten psykologit edistivät jo tuolloin aktiivisesti psyykkistä työsuojelutoimintaa työpaikoilla. Heidän vastuualueelleen työympäristöissä kuuluivat esimerkiksi työhöntulotarkastukset ja työpaikkakäynnit. Lisäksi työpaikoilla vierailleiden psykologien keskeiseksi työtehtäväksi katsottiin työntekijöiden tietoisuuden lisääminen psykologisiin ongelmiin liittyen erilaisten esitelmien avulla.²¹² Työntekijöiden henkistä terveyttä tutkittiin ja siihen liittyviä käytänteitä kehitettiin työpaikoilla ennen kuin virallisia säädöksiä tai velvoitusta asiaan oli annettu. Tärkeänä syynä psyykkisen työsuojelun varhaiselle edistämislle

²⁰⁷ Työterveyshuoltolaki 743/1978, 7§.

²⁰⁸ Työterveyshuoltolaki 743/1978, 10§.

²⁰⁹ Ylikoski & Rantanen 1986, 29.

²¹⁰ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 84.

²¹¹ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 206–207.

²¹² Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 84–85.

olivat työpaikoilla yleistyneet psykososiaaliset ongelmat, jotka ajoivat työyhteisöt hakemaan ongelmiin asianmukaista apua.²¹³

2.3 Työsuojelun muuttuvat voimasuhteet

Suomea johti vuosien 1966–1970 välillä vasemmiston enemmistöstä koostunut eduskunta, jonka kaudella käynnistettiin keskeiset työsuojelua ja työterveyshuoltoa uudistaneet hankkeet²¹⁴. 1970-lukua leimasi työelämän kehityksen näkökulmasta työntekijäpuolen aseman vahvistuminen työpaikoilla myös ammattiliittojen lisääntyneen vaikutusvallan myötä. Vallitseva tilanne mahdollisti esimerkiksi SAK:n toimivallan laajenemiselle hedelmällisen maaperän, sillä suomalaisten työpaikkojen työolot olivat useissa tapauksissa edelleen työntekijöiden terveyden jopa vakavasti vaarantavat.²¹⁵ Kuvaavaa oli, että SAK:n ja TTL:n raportissa terveydelisiä haittatekijöitä käsittelevässä osiossa vastaajat olivat kokeneet työssään vähintään ”suurta haittaa” kaikista esitetyistä haittatekijöistä, joihin sisältyivät esimerkiksi suoranaiset sairaudet kuten ihotaudit sekä työympäristön olosuhteisiin liittyvät tekijät, kuten melu ja värinä.²¹⁶ Toisaalta samanaikaisesti esimerkiksi Suomen Työnantajien Keskusliiton (STK) rivit rakoilivat erityisesti lisääntyneen lakkoilun vuoksi. Liittoon kuuluvat työnantajajärjestöt eivät läheskään aina onnistuneet säilyttämään yhtenäistä linjaa lakkotilanteessa, vaan ne sortuivat helposti tekemään omia erillisiä työehtosopimuksia paineen alaisina.²¹⁷ SAK:n vaikutusvallan vahvistumisen taustalla vaikutti näin ollen myös työnantajajärjestöjen kyvyttömyys kohdata lakot yhtenäisenä rintamana ja pitää kiinni aiemmin sovitusta linjasta työehtosopimusten suhteen.

Työsuojelutoimien ja työpaikkojen terveystalouden uudistamiselle oli tutkimustietoon perustuva kiistan tarve, mikä kasvatti ammattiliittojen ja SAK:n roolia työelämään liittyvissä uudistuksissa²¹⁸. Esimerkiksi TTL:n ja SAK:n kyselytutkimus oli työntekijöiden terveyttä tarkasteleva tutkimus, jonka tulosten pohjalta oli tarkoitus kohdentaa jatkotutkimuksia ammattialoille, joiden tilanne mahdollisesti vaati syvällisempää tarkastelua²¹⁹. Lisäksi 1970-luvun

²¹³ Lindström 2002, 27.

²¹⁴ Bergholm 2014, 185.

²¹⁵ Bergholm 2014, 190.

²¹⁶ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 7. Kyselytutkimuksen työympäristön haittatekijöitä koskevassa osiossa kartoitettiin yhteensä kolmentoista haittatekijän vaikutuksia vastaajien terveydentilaan. Nämä haittatekijät olivat veto, ergonomia, melu, lämpötila, ihottuma, valaistus, kiviöpöly, kosteus, värinä, hapot, metallipöly, muut kemialliset aineet ja liuottimet.

²¹⁷ Mansner 1990, 200.

²¹⁸ Bergholm 2014, 188.

²¹⁹ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 71.

työmarkkinoilla suosittiin tulopoliittisia ratkaisumalleja, jotka perustuivat nelikantaisiin neuvotteluihin työnantaja- ja työntekijäpuolen, valtion ja maataloustuottajien välillä. Työnantajat ja työntekijät olivat molemmat päättämässä esimerkiksi palkoista ja työehdoista yhteisissä neuvotteluissa, mikä osaltaan viestitti työntekijöiden vahvistunutta asemaa työmarkkinoilla.²²⁰ Työmarkkinoiden neuvotteluasemien kehityksessä näkyi siis sama kehityskulku kuin työsuojelun käsitteessä: työntekijät nähtiin useammin aktiivisina toimijoina kuin toiminnan kohteina. Vielä 1900-luvun alussa työpaikkojen turvallisuustoimintaa kehitettiin holhouksen näkökulmasta painottaen toiminnan kasvatuksellista lähestymistapaa työntekijöihin. 1970-luvulla kasvattava näkökulma säilyi edelleen keskeisenä osana työsuojelun käsitettä, mutta nyt siihen liitettiin uudenlaisia diskursiivisia lähestymistapoja. Työsuojelutoiminnan osapuolten tuli olla tasavertaisessa asemassa, ja keskinäisen viestinnän tuli tapahtua rationaalisesti perusteltujen argumenttien pohjalta.²²¹ Neuvottelu oli näin ollen avainsana sekä työmarkkinoiden menettelyissä että työsuojelutoimien toteutuksessa.

Työpaikkojen turvallisuudesta muodostui lisääntyneen yhteistyön myötä työntekijöiden ja työnantajien yhteinen vastuualue, jonka toteutumiseksi edellytettiin molempien sitoutumista työsuojelutoimintaan. Työmarkkinoiden osapuolilla oli toisaalta myös omat intressinsä työsuojelun roolin vahvistamisen taustalla. Työnantajien kannalta työsuojelu käsitteenä merkitsi työntekijöiden työkyvyn vaalimista tuotannon turvaamiseksi, kun taas työntekijöille tilanne näyttäytyi mahdollisuutena vaikuttaa jopa kapitalistisen järjestelmän vallitseviin asetelmiin.²²² Työssä koetun hyvinvoinnin osalta erityisesti työnantajan suhtautuminen työsuojeluun oli tärkeässä roolissa esimerkiksi TTL:n ja SAK:n raportissa, sillä työssä koettujen terveyshaittojen määrien ja työnantajan suhtautumisen välillä voitiin osoittaa korrelaatio. Mitä negatiivisemmin työnantaja suhtautui tiettyyn terveysongelmaan tai työsuojeluun kokonaisuudessaan, sitä herkemmin työntekijä saattoi esittää sairautensa työstä johtuvaksi.²²³

Työnantaja- ja työntekijäpuolen yhteistyöhön perustuva lähtökohta osoittautui työsuojelun toteutumisessa usein haastavaksi, sillä työnantajat eivät tyypillisesti pitäneet työntekijöitä

²²⁰ Outinen 2015, 38.

²²¹ Kettunen 1994b, 416.

²²² Bergholm 2014, 179.

²²³ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 20 & 22. Tutkimuksessa ilmennyt korrelaatio työnantajan suhtautumisen ja terveyshaittojen välillä ei ollut suinkaan yksiselitteinen, vaan sen taustalla vaikutti oletetusti useita eri tekijöitä. Huomionarvoista kuitenkin on, että raportissa tarjotut selitykset löysivät syyn useimmiten työnantajasta tai hänen toimistaan työpaikalla. Täysin työnantajasta riippumaton selitys tutkimustuloksella tarjottiin tuntemattomana "kolmantena tekijänä", jota ei raportissa määritelty syvällisemmin.

tasavertaisina kumppaneina jaloista yhteistoimintaa painottaneista työsuojelun opeista huolimatta. Työsuojeluasiat aiheuttivat selkeitä ristiriitoja osapuolten välille, sillä näkemykset yhteistyön toteutustavoista eivät olleet useinkaan yhteneväiset.²²⁴ 1970-luvulla yhdeksi kiistakapalaksi muodostui työterveyshuollon järjestäminen. Työterveyshuollon toteutusta suunniteltaessa ehdotettiin esimerkiksi päätösvallan luovuttamista kokonaan työntekijöille, mikä herätti työnantajissa voimakasta vastustusta ja murensi samalla mielikuvaa työsuojelusta työmarkkinaosapuolten välisenä yhteistyönä²²⁵. Toisaalta TTL:n ja SAK:n raportin tutkimustuloksissa työntekijöiden työympäristössä ja työssä kokemat haitat korostuivat vahvasti. Lisäksi työnantajien suhtautuminen työsuojelua kohtaan jätti runsaasti toivomisen varaa, sillä työnantajista ainoastaan alle puolet suhtautui työntekijöiden vastausten mukaan positiivisesti työsuojeluun ja peräti 10 % suhtautui siihen negatiivisesti²²⁶. Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen käytännön toiminta ei siis suoranaisesti ilmentänyt toimivaa konsensuskseen perustuvaa yhteistyötä.

Vuosi 1975 merkitsi keskeistä käännettä Suomen talous- ja työmarkkinatilanteelle. Pääministeripuolue SDP:n johtama vasemmistohallitus joutui tilanteeseen, jossa nousujohteinen talouskasvu oli vähittäin taittunut ja työttömien lukumäärät kasvoivat tasaisesti²²⁷. Nopean teollistumisen vaihe oli tullut maailmanlaajuisesti päätökseensä 1970-luvulle tultaessa ja taloudessa tapahtunut käänne oli selvästi havaittavissa myös Suomessa. Globaali öljykriisi kuritti samanaikaisesti kaikkia teollistuneita länsimaita katkaisten myös Suomen pitkään jatkuneen nousujohteisen työllisyyskehityksen.²²⁸ Samoihin aikoihin työnantajien vastustus työntekijöiden ehdoilla tehtyjä työsuojelu-uudistuksia kohtaan kasvoi jopa siinä määrin, että työnantajajärjestöt ryhtyivät järjestelmällisesti arvostelemaan kaikkia työsuojeluviranomaisten työpaikoille antamia ohjeistuksia ja velvoitteita. Työnantajien ja työntekijöiden välinen yhteistyö luhistui lopulta katkeriksi etujärjestöjen väliseksi ristiriidoiksi, mikä torppasi samalla myös uusien työsuojelulakien valmistelun.²²⁹ 1980-luvulle tultaessa voimasuhteet työsuojelun aihepiireihin liittyvissä neuvotteluissa muuttuivat lopulta ratkaisevasti, kun työnjohdon neuvotteluasema vuorostaan vahvistui. Työsuojelun tarpeellisuutta jouduttiin nyt perustelemaan yhä useammin

²²⁴ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 215–216.

²²⁵ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 216–217.

²²⁶ Koskela, Hernberg & Hussi 1973, 73.

²²⁷ Outinen 2015, 48

²²⁸ Koivuniemi 2018, 230.

²²⁹ Bergholm 2014, 202–203.

esimerkiksi tuottavuuden näkökulmasta, jotta suojelutoiminta työpaikoilla sai edelleen oikeuden jatkua.²³⁰

Työnjohdon aseman vahvistuminen Suomessa 1980-luvulle tultaessa noudatteli kansainvälistä kehitystä työelämän rakenteiden uudistumisen osalta. Massatuotannon aikakauteen siirryttäessä työnantajat asettivat työntekijöille uudenlaisia tehokkuus- ja tulosvaatimuksia, mikä taas loi työsuojelulle haasteita huolehtia työntekijöiden aseman turvaamisesta kovenevilla työmarkkinoilla.²³¹ Uuden tilanteen työsuojeluun tuomat muutokset heijastuivat myös TTL:n psykkinen työsuojelun katsauksessa käytetystä kielestä ja termistöstä. Työsuojelun käsitteen keskeisinä lähtökohtina esitettiin nyt esimerkiksi *tuotantotekniset ratkaisut* ja *työn organisointi*. Työssä koettuja haittoja taas arvioitiin tarkastelemalla ”työn järjestelyjä” ja ”työn sisällössä tapahtuneita muutoksia”.²³² Lisäksi työntekijän asema työsuojelun käsitteen osalta muuttui jälleen suuntaan, jossa työntekijä oli suojelutoiminnan tai kasvattavan opastustyön kohteena²³³. Työsuojelun käsitteellinen määritelmä näin ollen heijasteli joiltakin osin vallitsevia työelämän kehityskulkuja sekä päättävässä asemassa olevan työmarkkinaosapuolen arvomaailmoja.

3. Työsuojelun uudet painotukset 1980-luvulla

3.1 Suojelu yhdistyy tuottavuuteen

1980-luvulla työelämän neuvotteluasemat olivat siis vaihtuneet monilta osin työnantajälhtöiksi. Työhön liittyvistä uusista käsitteistä yhdeksi merkittävimmistä oli noussut sekä Suomessa että kansainvälisellä tasolla *joustavuus*.²³⁴ Joustavuudella viitattiin ensisijaisesti uudensuuntauksiin teollisuuden valmistusteknologioihin, joita omaksuttiin käyttöön Suomen ohella samanaikaisesti myös muissa Pohjoismaissa²³⁵. Joustavien teknologioiden käyttöönotto merkitsi samalla perustavanlaatuisia muutoksia teollisuuden aloille sekä Suomessa että muualla maailmassa. Uusia työpaikkoja syntyi tehtaille aiempaa huomattavasti vähemmän, ja samalla teollisen työn näkymät heikentyivät kokonaisvaltaisesti myös alueittain, mikä synnytti kuihtuvia teollisuusalueita Suomeen. Ilmiöistä käytettiin käsitettä *deindustrialisaatio*, jolla viitattiin

²³⁰ Kettunen 1999, 257.

²³¹ Kettunen 1994a, 53 & 55.

²³² Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 7. Työn järjestelyillä viitattiin työntekijän tapaan tehdä työtä, eli oliko työnteko pakkoehtoista vai itsemääräytyvää. Työn sisällössä tapahtuneita muutoksia taas tarkasteltiin havainnoimalla automaation vaikutuksia työnkuvaan ja oliko työ muodoltaan rutiinityötä vai vaativaa ammattityötä.

²³³ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 6–7.

²³⁴ Kettunen 1994b, 418.

²³⁵ Kasvio 2014, 75.

teollisuustuotantoon tehtyihin tehostamis- ja supistamistoimiin, sekä kannattamattomiksi katsottujen toimintojen alasajoon.²³⁶ Kehitys johti tilanteeseen, jossa talous edelleen kasvoi, mutta uusia työpaikkoja ei syntynyt enää samaan tahtiin²³⁷. Suomalaisessa työelämässä kasvatti samalla merkitystään uudenlainen tietotyö, joka ei suoranaisesti terminä viitannut kokonaiseen uuteen ammattialaan, vaan omaksuttuihin uusiin työnteon tapoihin²³⁸.

Elinkeinorakenteessa tapahtuneen murroksen lisäksi työsuojelu oli käynyt läpi muutoksia erityisesti suojelutoiminnan painotusten ja päämäärien osalta. Kun vielä 1970-luvulla työsuojelun toteutusta ohjasi tavoite työntekijän tarpeiden sovittelusta suhteessa tuotantotavoitteisiin, määritti nyt työnantaja työympäristön toimintatavat omien tavoitteidensa ja lähtökohtiensa pohjalta.²³⁹ Esimerkiksi Tampereen teknillisen korkeakoulun (TTK) työturvallisuustoimintaa kartoittaneessa raportissa työsuojelusta käytettiin käsitettä *tuloksellinen työturvallisuustoiminta*, jolla viitattiin työsuojelutoimien tehokkuuteen työssä tapahtuvien tapaturmien ehkäisyssä. Näkemyksen mukaan työturvallisuustoiminnan onnistumiseen vaikuttivat työpaikoilla neljä keskeistä komponenttia: johtamiseen liittyvät tekijät, ihmisiin liittyvät tekijät, tekniikkaan liittyvät tekijät ja organisaatioon liittyvät tekijät.²⁴⁰ Työturvallisuuden toteutuminen edellytti siis työympäristön kaikkien osa-alueiden kokonaisvaltaista huomioimista, jolloin keskiössä eivät olleet enää ainoastaan työntekijä ja työympäristö. Lisäksi työturvallisuustoiminta miellettiin nyt osaksi tuotantoa, jolloin myös sen tuli olla muun yritystoiminnan ohella tavoitteellista ja tuottavuutta tukevaa²⁴¹.

Uusien työelämän kehityssuuntausten myötä työturvallisuuteen liittyvät toimet ja niiden toteutus työpaikoilla siirtyi ensisijaisesti työnjohtajien toteutettavaksi esimerkiksi erilaisina *turvallisuusjärjestelmien johtamisjärjestelminä*. Työnjohdolla oli nyt keskeinen vastuu työsuojelutoiminnan tavoitteiden asettamisessa, sekä toimien toteuttamisen mahdollistavien ohjelmien suunnittelutyössä. Lisäksi johdon tuli löytää toimivat johtamistavat, joiden avulla edistää työturvallisuustoiminnan toteutumista työpaikoilla.²⁴² Safety First -liikkeen pohjalta

²³⁶ Koivuniemi 2018, 230–231.

²³⁷ Kasvio 2014, 53.

²³⁸ Karisto 1987, 32. Kariston mukaan tietotyön tarkasta määrittelystä syntyi erimielisyyksiä tutkijoiden välillä 1980-luvulla. Koska tietotyö yleistyi työnteon muotona myös perinteisillä ammattialoilla, ei voitu puhua ensisijaisesti kokonaisesta uuden ”informaatioalan” syntymisestä, vaan pikemminkin tietotyön merkityksen kasvusta useilla aloilla.

²³⁹ Ylikoski & Rantanen 1986, 27.

²⁴⁰ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 4–5. Viitataan Tampereen teknilliseen korkeakouluun jatkossa lyhenteellä TTK välttääkseni ylimääräistä nimen toistoa.

²⁴¹ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 1 & 3.

²⁴² Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 1.

käynnistettiin Suomessa jo 1900-luvun alussa turvallisuustoimintaa työpaikoilla, mutta tavoitteena oli tuolloin ensisijaisesti työntekijä- ja työnantajapuolten yhteistyö toiminnan järjestämisessä. Tuolloinen työturvallisuutta edistävä toiminta oli hajanaista, ja työnantajat pyrkivät järjestämään sitä ensisijaisesti työntekijöiden itsenäisten kokoontumisten estämiseksi. Yhtäältä työnantajat pelkäsivät turvallisuustoiminnan levittävän kommunismia, ja toisaalta Suomen Ammattijärjestön valiokunta kehotti työntekijöitä olemaan osallistumatta työntajien järjestämiin turvallisuustoimikuntiin.²⁴³ 1980-luvulla käynnistynyt turvallisuustoiminta oli siis luonteeltaan hyvin erilaista, kuin 1900-luvun alun toiminta.

Työsuojeluhallituksen työnteon turvallisuutta kartoittavan raportin mukaan työturvallisuuden käsitteeseen liittyi läheisesti käsite *työolot*, joka toimi käytännössä työssä koetun turvallisuuden mittarina ja ilmentäjänä. Työolot käsitteenä määriteltiin raportissa kokonaisuudeksi, joka koostui työturvallisuuteen vaikuttaneista yhteiskunta-, organisaatio- ja yksilötason tekijöistä.²⁴⁴ Professori Matti Ylikosken mukaan työolot taas osaltaan sisältyivät osaksi työympäristön käsitettä, sillä työympäristöllä usein viitattiin laajempaan asiakokonaisuuteen kuin välittömään fyysiseen ympäristöön, jossa työtä tehtiin. Ylikosken määritelmässä työympäristö piti sisällään kaikki työntekoon liittyvät tekijät työvälineistä työpaikan- ja organisaation henkiseen ilmapiiriin, mikä osaltaan vastasi myös Työsuojeluhallituksen raportin näkemystä työolojen käsitteellisestä sisällöstä.²⁴⁵

Näin ollen työoloilla oli siis eräänlainen kaksoismerkitys työturvallisuutta- ja ympäristöä tarkoittavana käsitteenä. Kuitenkaan vielä esimerkiksi TTK:n raportissa työolot-käsitettä ei laajamittaisesti käytetty, vaan työsuojelutoimintaan ja työpaikkojen olosuhteisiin viitattiin ensisijaisesti käsitteillä työturvallisuustoiminta ja työturvallisuus. Työoloihin raportissa viitattiin toisinaan termillä *työolosuhteet*, johon sisältyivät esimerkiksi työpaikkojen työsuojelutarkastukset, tekninen turvallisuus ja työergonomian kartoitukset.²⁴⁶ Onkin todennäköistä, että työturvallisuutta pidettiin TTK:n raportissa kuvaavampana käsitteenä teollisuusympäristöjen työsuojelusta puhuttaessa. Työolojen käsitteellinen määrittely ei myöskään ollut vielä vakiintunut

²⁴³ Kettunen 1994b, 161–162.

²⁴⁴ Riikonen 1986, 20.

²⁴⁵ Ylikoski 1986, 16. Ylikosken kattava määritelmä työympäristöstä käsitti työvälineiden ja työpaikan henkisen ilmapiirin lisäksi esimerkiksi työpaikan sijainnin sekä työtilojen rakenteelliset tekijät, työntekijöiden työskentelytavat- ja menetelmät, työnjohdon roolin sekä työn organisointiin vaikuttavat tekijät.

²⁴⁶ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 49–50.

Työsuojeluhallituksen raportin perusteella, sillä käsitettä käytettiin hieman eri tavoin tutkimuskohteesta riippuen²⁴⁷.

1980-luvulle tultaessa työsuojelun käsite laajentui huomattavasti myös suojelun kohteiden määrittelyn osalta. Työsuojelun piti ulottua varsinaisen työpaikan lisäksi sen välittömään lähiympäristöön. Lisäksi työsuojelun kohteena olivat nyt kokonaisuudessaan kaikki työpaikkojen toiminnot aina tuotanto-organisaatioista alais- ja valvontayhteyksiin.²⁴⁸ Työsuojelutoiminnan toteutumisen valvonta oli tehostunut huomattavasti jo 1970-luvulla, kun työsuojelun valvontaa säädellyt laki oli astunut voimaan vuonna 1973. Laissa oli määritelty esimerkiksi työsuojelupäälliköiden ja työsuojeluvaltuutettujen valinnalle asetetut vaatimukset, sekä vahvistettu molempiin toimenkuviiin kuuluvien tehtävien sisältö. Lain yhdeksännen pykälän mukaan työnantajien tuli nimittää työsuojelupäälliköt, jotka vastasivat työntajien ja työntekijöiden työsuojeluun liittyvästä yhteistoiminnasta²⁴⁹. Lain kymmenennen pykälän mukaan työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua taas valitsivat työntekijät keskuudestaan. Myös työsuojeluvaltuutettujen tehtäviin kuului yhteistoiminnan edistäminen, ja samalla valtuutetut toimivat välittäjinä työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten välillä.²⁵⁰

Työsuojelupäälliköiden- ja valtuutettujen keskeinen rooli työpaikoilla heijastui myös TTK:n raportista. Kyselytutkimus viiden teollisuuden toimialan työturvallisuustoiminnan kartoittamiseksi osoitettiin suoraan työsuojelupäälliköille- ja valtuutetuille, sillä työpaikkatason työsuojeluhenkilöstöllä ajateltiin olevan eniten kokemusta ja tietoa työsuojelutoiminnan toteutumisesta työympäristöissä.²⁵¹ Esimerkiksi vielä 1970-luvun raporteissa kyselytutkimukset työsuojeluun ja työoloihin liittyen oli kohdistettu usein ensisijaisesti työntekijöille, joten tutkimusten suuntaaminen työsuojeluhenkilöstölle ilmensi osaltaan työsuojelun aseman professionalisoitumista. Toisaalta tutkimusten keskittäminen työntekijöihin oli osaltaan edustanut pyrkimyksiä parantaa työntekijöiden asemaa työsuojelun sisällön määrittelemisessä.²⁵² Esimerkiksi TTL:n ja SAK:n vuonna 1970 toteuttama kyselytutkimus perustui puhtaasti tavoitteelle perustella työterveyshuollon tarvetta tutkimustiedolla. Näin ollen työsuojeluhenkilöstölle

²⁴⁷ Riikonen 1986, 21.

²⁴⁸ Ylikoski & Rantanen 1986, 28.

²⁴⁹ Laki työsuojelun valvonnasta 131/1973, 9§.

²⁵⁰ Laki työsuojelun valvonnasta 131/1973, 10§.

²⁵¹ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 7.

²⁵² Väänänen 1995, 137.

kohdennetun tutkimuksen voi katsoa olleen luonteeltaan objektiivisempi, sillä nyt tutkimuskohteena olivat sekä työnantajien että työntekijöiden viralliset edustajat työsuojeluasioissa.

TTK:n raportissa tutkittujen viiden teollisuudenalan osalta työsuojeluhenkilöstö arvioi työnsuojelun kohdistuvan työsuojelukoulutuksen tarpeen suureksi peräti neljällä alalla²⁵³. Toisin sanoen työnsuojelun osaamisessa työsuojelutoiminnan suhteen ilmeni puutteellisuutta. Toisaalta työsuojeluorganisaatioiden toiminta 1980-luvulla oli osaltaan heikentänyt työsuojelun tarpeellisuuden ymmärrystä työpaikoilla. Työsuojeluun liittyvät asiat haluttiin organisaation toimesta sisällyttää osaksi tuotantoa, jolloin suojelutoimintaan liittyvät asiat myös ratkaistiin tuotannon asiantuntemukseen perustuen. Kun tuotanto havaitsi riskien syntyvän työpaikoilla osana normaalia päivittäistä työskentelyä, johti tämä toisinaan virallisen työsuojeluorganisaation hylkäämiseen. Nähtiin, että työsuojelun toteuttamisessa ei tarvittu erillistä alan asiantuntijaorganisaatiota, mikä muodostui usein merkittäväksi virheliikkeeksi riittävän työturvallisuuden tason toteutumisen kannalta.²⁵⁴ Työsuojelu siis näyttäytyi työpaikoilla alana, johon ei uskottu tarvittavan kohdennettua koulutusta tai asiantuntijuutta.

Asiantuntijatiedon puutteellisen hyödyntämiseen viittasivat myös TTK:n tutkimuksessa saavutetut tulokset aiheesta *kannustaminen turvalliseen työskentelyyn*. Vaarallisiin työskentelytapoihin puututtiin tutkituilla toimialoilla keskimäärin usein, sen sijaan turvallisena pidettyjen työskentelytapojen valintaan työntekijöitä ohjattiin huomattavasti harvemmin.²⁵⁵ Toisin sanoen riskitilanne ehti työssä usein jo muodostua, ennen kuin siihen vasta puututtiin. Työsuojeluhallituksen raportin mukaan työtapaturmille altistivatkin edelleen usein monilta osin samat tekijät, kuin 1970-luvulla. Tapaturmiin johtivat työssä tapahtuneet muutokset, fyysisesti raskas työ sekä toisaalta työpaikan savuisuus, kuumuus ja melu. Työntekijöistä itsestään johtuvia tapaturmille altistavia tekijöitä taas katsottiin olevan esimerkiksi alhainen peruskoulutuksen taso sekä viihtymättömyys työssä.²⁵⁶ Työsuojeluhallituksen raportissa todettiin, että palkansaajien keskuudessa ilmenevä tapaturmien runsaus ei ollut mainittavasti vähentynyt 1980-luvulla, vaikka elinkeinorakenteessa oli tapahtunut huomattavia muutoksia²⁵⁷. Työsuojelutoiminnalla

²⁵³ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 107. Raportissa tutkitut viisi alaa muodostuivat graafisesta ja kemian teollisuudesta, elintarvike-, konepaja- sekä tekstiili- ja vaateteollisuudesta.

²⁵⁴ Väänänen 1995, 223.

²⁵⁵ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 46.

²⁵⁶ Riikonen 1986, 105.

²⁵⁷ Riikonen 1986, 127.

ei siis voitu edelleenkään suojata työntekijöitä riittävän tehokkaasti, vaikka työsuojelun asema oli työpaikoilla vakiintunut selvästi 1970-luvun tilanteeseen verrattaessa.

Yhtäältä TTK:n ja Työsuojeluhallituksen tutkimusten tuloksissa on heijastunut myös 1980-luvun alun työmarkkinoilla tapahtunut kuohunta. Suomen Teollisuustoimihenkilöiden liiton (STL) ensimmäinen koko valtakunnan laajuinen lakko käynnistyi heti keväällä 1980, kun STK:n ja STL:n väliset työehtoneuvottelut olivat kariutuneet hieman aiemmin²⁵⁸. Tilanne teollisuuden aloilla oli kokonaisvaltaisesti epävakaa, sillä teollisuustuotannon väheneminen Suomessa oli johtanut massatyöttömyyteen ja taloudellisiin tappioihin. Erityisen pahasti kärsinyt ala oli TTK:n raportissa tarkasteltu vaate- ja tekstiiliteollisuus, ja työllisyys oli heikentynyt 1980-luvun alusta alkaen lisääntyvissä määrin myös konepajateollisuudessa.²⁵⁹

Kotimaisen teollisuuden kokema kurjistuminen ilmaistiin selkeästi myös Työsuojeluhallituksen raportissa. Raportin mukaan *kotimarkkinateollisuus* oli näivettynyt lähinnä *kilpailusektoria* tukevaksi teollisuuden osa-alueeksi, jonka tilaa kuvasivat enimmäkseen negatiiviset ilmiöt, kuten ammattien polarisaatio ja työn tehostumiseen liittyvä työvoiman väärinkäyttö. Lisäksi kotimarkkinateollisuudelle oli ominaista, että työntekijöiden terveydentilasta ja turvallisuuden tasosta ei huolehdittu samassa määrin kuin kilpailusektorilla.²⁶⁰ Erityisesti työpaikkojen työterveyshuollon suhteen pelättiin tilannetta, jossa työterveyden palveluita ryhdyttäisiin laiminlyömään aloilla, jotka olivat lähtökohtaisesti heikosti palkattuja ja kärsivät eniten lisääntyneestä työttömyydestä ja talouden koventuneesta kilpailuasetelmasta²⁶¹. Teollisuuden ongelmat heijastuivat näin ollen myös työsuojeluun.

Toisaalta 1980-luvulla vallitsi myös korostetun optimistinen näkemys, jonka mukaan kehitys kohti tietoyhteiskuntaa ja uudenlaisen teknologian käytön omaksuminen kohentaisi työoloja esimerkiksi tekemällä työstä sisällöllisesti mielekkäämpää²⁶². Deindustrialisaation vaikutukset

²⁵⁸ Mansner 1990, 419–420. STL lähti hakemaan vuoden 1980 työehtoneuvotteluissa seitsemän kohdan muodostamaa kokonaisuutta teollisuuden alan työehtojen parantamiseksi. Kokonaisuus sisälsi ehdotelmia palkankorotuksista, kokemusvuosien laskentaperusteista, toimihenkilöiden tehtävien luokitusjärjestelmästä, automaatioturvasta, sijaisuuskorvauksista, kuukauden pidentyksestä synnytyslomaan, sekä synnytyslomalta työhön palaavien työsuhteturvasta.

²⁵⁹ Koivuniemi 2018, 232.

²⁶⁰ Riikonen 1986, 25–26. *Työelämän tutkimukseen liittyi Riikosen mukaan 1980-luvulla olennaisesti näkemys tuotannon jakaantumisesta ominaisuuksiltaan eriäviin sektoreihin. Sektoreita oli kokonaisuudessaan kolme: kilpailusektori, kotimainen sektori ja suojattu perifeerinen sektori. Eri sektoreilla toimivien työpaikkojen välillä oli eroavaisuuksia esimerkiksi työolojen suhteen, jolloin kilpailusektorilla työolot olivat tyypillisesti parhaimmat, kun taas kotimaisella sektorilla ja suojatulla perifeerisellä sektorilla monin tavoin heikommat.*

²⁶¹ Väänänen 1995, 221–222.

²⁶² Karisto 1987, 33.

olivatkin monin tavoin myönteiset niiden teollisuuden toimintayksiköiden osalta, jotka olivat selvinneet sen tuomista muutoksista. Vaikka osa yksiköistä luhistui, toiset jatkoivat toimintaansa entistä tuottavammin, sillä lisääntynyt automatisaatio ja uusi teknologia lisäsivät merkittävästi tuotannon tehokkuutta.²⁶³ Tietotyön aikakaudella myös työntekijöiden osaamistaso muodostui työmarkkinoilla tärkeäksi valtiksi, jolloin osaavasta työvoimasta oltiin valmiita kilpailemaan²⁶⁴. Esimerkiksi Työsuojeluhallituksen raportissa oli havaittu, että hyvä peruskoulutus oli tärkeä suojaava tekijä myös yksittäisen työntekijän tapaturmaan joutumisen riskin kannalta²⁶⁵. Raportin tutkimuksessa *matalaan tapaturmasuhdehaaraan* sisältyi selkeästi otosryhmä, jolla oli keskimääräisesti parempi peruskoulutuksen taso kuin verrokkiryhmällä. Lisäksi kyseisestä alhaisen tapaturmariskin ryhmästä peräti 72 prosenttia oli toimenkuvaltaan toimihenkilöitä, kun taas 28 prosenttia edusti työntekijöitä. Tuloksen osalta on tosin huomiotava, että ryhmän tekemä työ oli myös sisällöltään vähemmän ruumiillisesti rasittavaa, mikä osaltaan vaikutti tapaturmaan joutumisen todennäköisyyteen.²⁶⁶ Toimihenkilöt siis olivat paremmassa turvassa tapaturmilta, sillä heidän työtehtävänsä eivät olleet yhtä fyysisesti raskaita ja kuormittavia.

TTK:n raportin osalta oli kiintoisa havainto, että lukuisten teollisuuden alojen huonontunut taloudellinen tilanne ei ollut suoraan heikentänyt työsuojelutoiminnan toteuttamista. Taloudellisista tappioista ja työllisyyden vähenemisestä kärsineistä aloista esimerkiksi konepajateollisuuden tilanne tapaturmien ehkäisyn osalta oli verrattain hyvä. Konepajateollisuuden olosuhteisiin nähden suotuisaa tulosta selitti raportin mukaan onnistuneesti organisoitu työturvallisuustarkastustoiminta, jonka pohjalta kerättyä informaatiota hyödynnettiin tehokkaasti työturvallisuuden parantamisessa.²⁶⁷ Myös tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa tapaturmien määrä oli vähäinen, mutta toisaalta työntekijät kärsivät enemmän toisenlaisista työnsä sisältöön liittyvistä haittatekijöistä ja kuormittavuudesta. Raportissa todettiinkin, että tapaturmien vähäisyys ei aina kertonut todenmukaisesti koko kuvaa työntekijöiden hyvinvoinnista.²⁶⁸ Näin ollen tapaturmat antoivat aina vain rajallisen käsityksen työpaikkojen kokonaisvaltaisesta työsuojelutilanteesta ja työntekijöiden olosuhteista.

²⁶³ Koivuniemi 2018, 231.

²⁶⁴ Virtanen & Sinokki 2014, 21.

²⁶⁵ Riikonen 2014, 74.

²⁶⁶ Riikonen 1986, 74 & 75.

²⁶⁷ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 76.

²⁶⁸ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 80.

Kuormitustekijä käsitteenä yleistyi työterveyshuollon sanastossa 1980-luvun aikana. Professori Petri Virtasen ja dosentti Marjo Sinokin määritelmän mukaan käsitteen käytössä oli tärkeää tehdä erottelu henkisen ja fyysisen kuormittumisen välillä. 1980-luvulla kuormittumiseksi määriteltiin edelleen lähinnä fyysiseen terveyteen ja työergonomiaan liittyneet tekijät.²⁶⁹ Fyysisiksi kuormitustekijöiksi taas määriteltiin työn haitalliset vaikutukset, jotka ilmenivät fysiologisina reaktioina kuten kivun tunteena, työsuorituksessa tapahtuvana virheenä tai elimistön toiminnassa ilmenevänä toiminnallisena häiriönä. Pahimmillaan kuormitustekijöiden aiheuttamat terveyshaitat saattoivat johtaa työperäisten sairauksien kehittymiseen tai jopa työkyvyn menetykseen²⁷⁰. Näin ollen työsuojelun näkökulmasta työssä kuormittumisen vaikutuksia terveyteen ei voinut vähätellä tai sivuuttaa tapaturmalukuja vähäisemmäksi työntekijöiden terveydentilan mittariksi.

Henkiseen terveyteen viittaava stressin käsite oli osaltaan uusi, sillä vielä 1900-luvun puolivälissä stressin syinä pidettiin yleisimmin fyysisen terveyden muutoksia.²⁷¹ Kuitenkin käsitteitä kuten *kuormitus* ja *kuormittuneisuus* käytettiin jo 1970-luvun lopulla myös henkisen kuormituksen kuvaajina. Esimerkiksi TTL:n psyykkisen työsuojelun katsauksen mukaan kuormitusta käytettiin osittain limittyneesti *stressin* käsitteen kanssa, jolloin sillä viitattiin nimenomaisesti työhön liittyviin henkisten voimavarojen käytön vaatimuksiin. Tällöin käsitettä tosin käytettiin usein muodossa *henkinen kuormitus*, jolla se erotettiin fyysisestä kuormituksesta. Stressin ja kuormituksen käsitteiden tärkein eroavaisuus taas oli, että stressi oli määritelmältään kuormitusta kattavampi. Mahdollisiksi stressin aiheuttajiksi voitiin sisällyttää työhön, ympäristöön ja kokonaisvaltaisiin elinolosuhteisiin liittyviä tekijöitä.²⁷² Henkinen kuormitus olikin käsitteenä vielä 1980-luvun raporteissa yleisempi, kuin stressi.

TTK:n raportista ilmeni kaksi keskeistä toimijaa, joiden rooli työsuojelutoiminnan onnistumisessa teollisuuden työpaikoilla oli erityisen keskeinen. Nämä toimijat olivat *linjaorganisaatio* ja *työsuojeluorganisaatio*, ja erityisesti linjaorganisaation merkitys työsuojelutoiminnan toteutumisessa oli raportin mukaan oleellinen.²⁷³ Linjaorganisaatiolla tarkoitettiin työn johtamisen

²⁶⁹ Virtanen & Sinokki 2014, 83.

²⁷⁰ Ylikoski 1986, 18.

²⁷¹ Kalimo 1986, 50–51.

²⁷² Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 13–14. Stressillä tarkoitettiin tilannetta, jossa yksilön kannalta merkitykselliset tarpeet, arvot, tavoitteet ja edellytykset olivat pysyvässä tai vahvassa ristiriidassa niiden vaatimusten ja mahdollisuuksien kanssa, mitkä yksilön kohtaamat olosuhteet hänelle asettivat. Stressi-käsitettä käytettiin esimerkiksi työhön liittyvästä ”laadullisesta tai määrällisestä yli- tai alikuormituksesta” puhuttaessa.

²⁷³ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 109.

mallia, jossa työnantaja hoiti työsuojelutoimintaan liittyvää vastuutaan ohjaamalla omaa toimivaltaansa linjaorganisaation esimiehille. Esimiesten vastuu työsuojelun toteutuksen osalta taas oli sidonnainen heidän työtehtäviinsä, ja niiden mukana tuleviin toimivaltuuksiin.²⁷⁴ Työsuojeluorganisaatiolla taas tarkoitettiin työpaikalla toimivaa työsuojeluhenkilöstöä. Organisaatioon kuuluivat esimerkiksi työsuojelupäälliköt, työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelutarkastajat.²⁷⁵ Työsuojeluorganisaatioon sisältyi myös työsuojelutoimikunta. Vuonna 1973 annetun työsuojelun valvontaa koskevan asetuksen 26 pykälän mukaan työpaikalle tuli perustaa työsuojelutoimikunta, jos henkilöstön lukumäärä toimihenkilöt mukaan lukien ylitti 20. Toimikuntia voitiin tarvittaessa perustaa useampia, ja niissä toimi sekä työnantajan että työntekijöiden edustajia.²⁷⁶

Linjaorganisaation keskeinen asema nousi esille myös Työsuojeluhallituksen raportissa, jossa samalla hahmoteltiin sen toimialuetta työsuojelun toteutuksessa. Koska työsuojelu haluttiin lisääntyvässä määrin kiinnittää osaksi tuotantojärjestelmää, kuului ensisijainen vastuu työsuojelunäkökulman sisällyttämisestä osaksi työoloihin liittyvää suunnittelua näin ollen linjaorganisaatiolle.²⁷⁷ TTK:n raportin tulosten pohjalta voidaan kuitenkin todeta, että käytännössä organisaatioiden asemat näyttivät toimivan työpaikoilla päinvastaisessa järjestyksessä. Vastuu työsuojeluun liittyvän toiminnan järjestämisestä kuului lähes yksinomaan työsuojeluorganisaatiolle siinä, missä linjaorganisaation toimintaan osallistumisen aste oli ollut kaikilla tutkituilla toimialoilla vain vähäistä. Linjaorganisaatio kyllä asetti ja käsitteli työsuojelutoiminnan tavoitteet, mutta niiden toteutumisen valvonta lankesi tavallisesti yksin työsuojeluorganisaation harteille.²⁷⁸ Organisaatioiden välinen yhteistyö ei aina sujunut saumattomasti, sillä työsuojeluorganisaation havaitsemat epäkohdat merkitsivät linjaorganisaatiolle lisää työtä korjausten ja muutosten muodossa. Linjaorganisaatioissa koettiin työsuojelu toisinaan lähinnä ylimääräisenä harminä, joka häiritsi tuotantoa.²⁷⁹ Näin ollen ensisijaisen vastuun jääminen työsuojeluorganisaatiolle ei ollut yllättävää.

Työsuojelutoiminnan onnistumisen kannalta keskeinen osa-alue oli myös työsuojeluhenkilöstön motivoituneisuus tehtäviinsä. TTK:n raportin mukaan työsuojeluhenkilöstö viihtyi

²⁷⁴ Työturvallisuuskeskus, 2021.

²⁷⁵ Väänänen 1995, 136.

²⁷⁶ Asetus työsuojelun valvonnasta 954/1973, 26§.

²⁷⁷ Riikonen 1986, 129.

²⁷⁸ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 39.

²⁷⁹ Väänänen 1995, 137.

työtehtävissään hyvin kaikilla tutkituilla teollisuuden toimialoilla. Kiinnostava havainto oli myös työsuojeluhenkilöstön kokemus siitä, että suojelutoiminnan kautta voitiin oikeasti saavuttaa jotain.²⁸⁰ Työsuojeluhenkilöstön motivaatio tehtäviään kohtaan oli siis kokonaisvaltaisesti hyvällä tasolla, mutta tämä ei selvästikään yksin riittänyt suojelutoiminnan toimivaan toteutukseen työpaikoilla. Työsuojeluhallituksen raportissa tuotiin esille työsuojelun toteutusvastuuseen liittyen ehdotelma, että yrityksiä tuli tukea myös yhteiskunnan tasolta työolojen kehittämisessä. Vastuu kehittämisestä kuului yksinomaan työpaikoille, jolloin yhteiskunta olisi voinut tukea niitä taloudellisesti työsuojeluun liittyvien tavoitteiden saavuttamiseksi. Tuen olisi kuitenkin ehdotuksen mukaan tullut olla luonteeltaan vastikkeellista.²⁸¹ Lisäksi vaikutti siltä, että taloudellista lisämotivaatiota työsuojelun toteutukseen tarvitsivat ensisijaisesti työnjohto ja linjaorganisaatio. Työsuojeluhenkilöstö viihtyi toimenkuvassaan jo valmiiksi hyvin, ja piti samalla tehtäväänsä merkityksellisenä.

3.2 Työsuojelun psykologinen käänne

Yksi 1980-luvun keskeisimpiä lainsäädännöllisiä uudistuksia työsuojelun saralla oli psykologisen työsuojelun aseman vahvistaminen. Työsuojelukomitean ehdotuksiin työturvallisuuslain uudistamisesta lisättiin kohta psykologisen terveyden turvaamisesta. Kohta sisältyi lakiehdotuksessa ennakoivaa työsuojelua käsittelevään osioon.²⁸² Lakiuudistus otettiin käyttöön tammi-kuussa 1987, ja maininta työntekijöiden henkisen terveyden turvaamisesta sijoitettiin lain työympäristöä ja työn suunnittelua säätelevään kokonaisuuteen²⁸³. Psykologisen työsuojelun aseman virallistuminen heijastui jo Työsuojeluhallituksen raportissa, jossa *työturvallisuuden* käsitteellä ei viitattu enää ainoastaan työn fyysisiin olosuhteisiin, joiden puitteissa työntekijä saattoi työskennellä ilman riskiä joutua tapaturmaan. Työturvallisuuden kokemukseen liitettiin myös tunne fyysisestä turvallisuudesta, eli työntekijän henkilökohtainen kokemus turvallisuuden tunteesta työympäristössä.²⁸⁴ Työntekijöiden kokemusmaailma työilmapiiriin liittyen nousikin kokonaisvaltaisesti tärkeäksi työsuojelupolitiikan aihepiiriksi 1980-luvun alussa. Kun työympäristön vaikutus työntekijöiden henkiseen terveyteen sai enemmän huomiota, jouduttiin

²⁸⁰ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 25.

²⁸¹ Riikonen 1986, 131.

²⁸² Lindström 1987, 26.

²⁸³ Työturvallisuuslaki 299/1958.

²⁸⁴ Riikonen 1986, 21–22.

laajentamaan aikaisempaa käsitystä työympäristön ja työsuojelun käsitteellisistä merkityksistä.²⁸⁵

Mielenterveysongelmien virallinen tunnustaminen osaksi työsuojelua oli monin tavoin merkittävä lakiuudistus, sillä 1980-luvulla peräti joka neljäs suomalainen oli todettu kärsivän jonkinlaisesta mielenterveyden häiriöstä. Vaikka häiriöt olivat useimmiten oirekuvaltaan ”lieviä”, kuten neurooseja²⁸⁶, oli sairastuvuuden suuri määrä kuitenkin merkittävä huolenaihe. Selkeästi yleisimpiä henkisen terveyden häiriöitä olivat erilaiset psykosomaattiset sairaudet²⁸⁷, jotka muodostivat noin puolet esimerkiksi teollisuuden ja kaupan alojen, toimistotyön ja palvelualojen sairastuvuudesta.²⁸⁸ Psykkisen terveyteen liittyvä oireilu oli työelämässä siis erittäin yleistä lukuisilla ammattialoilla. Tilanne ei kuitenkaan ollut täysin odottamaton, sillä uudenlaisen teknologian lisääntymisen tuomat haasteet työsuojeluun oli havaittu jo TTL:n psykkisen työsuojelun katsauksessa vuodelta 1979. Katsauksen mukaan esimerkiksi työn organisoimistavoissa ja sisällössä tapahtuneet muutokset saattoivat vaikuttaa työn psykososiaalisiin ominaisuuksiin eli siihen, miten työntekijä suhtautui työhön tai kuinka kuormittavaksi työ koettiin.²⁸⁹ Näin ollen muuttuvan työelämän uudennaisista haasteista työsuojelulle oltiin tietoisia jo ennen 1980-lukua.

Psykiatrian erikoislääkäri Martti Olkinuora käytti mielenterveyteen liittyvien aihealueiden painotuksen lisääntymisestä työolojen havainnoinnissa ja työterveyshuollossa ilmaisua *työelämän kvalitatiivinen muutos*. Ilmaisulla tarkoitettiin tilannetta, jossa työorganisaatio oli ymmärtänyt, kuinka suuri merkitys työntekijän motivoituneisuudella ja mahdollisuudella vaikuttaa luovasti omaan työntekoonsa oli koko organisaation toiminnalle.²⁹⁰ Työelämässä koettuun henkiseen pahoinvointiin kiinnitettiin vahvasti huomiota, jolloin työyhteisössä toteutettujen

²⁸⁵ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 201.

²⁸⁶ Neuroottisilla häiriöillä viitataan Terveyskirjaston lääketieteen sanaston mukaan psykkisiin häiriöihin, jotka eivät johdu elimellisistä syistä. Häiriöissä potilas yleensä säilyttää todellisuudentajunsa, mutta kärsii ”psykkisten ristiriitatilanteiden” aiheuttamista erilaisista oireista. Näitä oireita voivat olla esimerkiksi ahdistuneisuus, pakko-oireet tai masennus. Lisäksi voi ilmetä fyysisiä oireita, kuten toiminnallisia sydänhäiriöitä. Kts. Terveyskirjasto, neuroottinen häiriö.

²⁸⁷ Psykosomaattisilla sairauksilla tai tuntemuksilla tarkoitetaan fyysisiä oireita, joiden ihminen uskoo johtuvan fyysisestä sairaudesta. Tutkittaessa ei kuitenkaan löydy mitään selkeää fyysistä terveysongelmaa. Ihmiset ovat myös usein haluttomia hakeutumaan psykiatristen palveluiden pariin oireidensa vuoksi, sillä usko fyysiseen sairauteen on hyvin vahva. Kts. Terveyskirjasto & Niemi 1998.

²⁸⁸ Olkinuora & Ylikoski 1986, 318–319. Tarkat luvut eri alojen psykosomaattisten sairauksien esiintyvyydestä olivat seuraavat: teollisuus 45,6 prosenttia, kauppa 38,0 prosenttia, toimistotyö 51,9 prosenttia ja palvelualat 48,7 prosenttia.

²⁸⁹ Kalimo, Kauppinen-Toropainen & Lindström 1979, 3.

²⁹⁰ Olkinuora 1987, 142.

kehittämistoimenpiteiden tavoitteiksi hahmottui yhä useammin kokonaisvaltainen henkilöstön hyvinvoinnin ja terveydentilan tukeminen²⁹¹. Psykkisen terveyden rooli työntekijän hyvinvoinnin osa-alueena oli keskeinen myös Työsuojeluhallituksen raportin mukaan, sillä fyysisen kuormituksen lisäksi työhön liittyvän henkisen kuormituksen oli havaittu lisäävän merkittävästi työntekijän riskiä joutua tapaturmaan. Raportissa mainittiinkin yhdeksi työsuojelutoiminnan keskeisistä tavoitteista työn *optimikuormituksen* eli juuri työntekijälle sopivan kuormitustason saavuttaminen, minkä oli osaltaan havaittu ehkäisevän työtapaturmia.²⁹²

Työsuojeluhallituksen raportissa oli esimerkiksi tutkittu otosryhmää, johon kuului enimmäkseen teollista työtä tekeviä miehiä, jotka olivat asemaltaan työntekijöitä ja iältään suurimmilta osin alle 40-vuotiaita. Lisäksi kyseiseen otosryhmään kuuluvat tekivät ensisijaisesti raskasta fyysistä työtä. Ryhmää tutkittaessa oli havaittu, että tapaturmaan joutuneiden osuutta nostivat myös psyykkiset kuormitustekijät, joihin sisältyivät työssä koettu kiireisyys, tiukka aikataulu ja tapaturmien riski.²⁹³ Näin ollen psyykkisillä kuormitustekijöillä oli merkitystä tapaturmariskiinkin myös korostetun fyysisissä työtehtävissä. Tapaturmien ehkäisyyn kohdistetuissa työturvallisuustoimissa havainnoitiinkin monipuolisesti työntekijöiden sopivuutta työtehtävissään toimimiseen. *Psyykkistä työkykyä* arvioimalla voitiin esimerkiksi päätellä, oliko tietynlainen työ työntekijän hyvinvoinnin kannalta kehittävä vai kuormittavaa. Yksilökohtaisten tekijöiden merkitys olikin keskeinen psyykkisen työkyvyn kokonaisuutta arvioitaessa.²⁹⁴ Psyykkisten kuormitustekijöiden vaikutus työntekoon siis tunnistettiin selkeästi, ja lisäksi työntekijän pätevyyttä työtehtävien hoitoon arvioitiin myös psykologisten kriteerien pohjalta.

Kuormitustekijöiden lisäksi työympäristön ilmapiiri ja työyhteisö olivat nousseet merkittäviksi henkistä terveyttä tukeviksi osa-alueiksi. Olkinuoran mukaan mielenterveyden kannalta keskeinen tekijä työpaikalla oli erityisesti työyhteisö, joka ei painottanut ylenmääräisesti työntekijöiden välistä kovaa kilpailua. Hyvin toimivalta työyhteisöltä ei kuitenkaan odotettu pelkkää tasaisuutta ja mutkattomuutta, vaan yhteisössä saattoi olla välillä vaikeampiakin vaiheita. Tärkein asia kohdattujen vaikeuksien osalta olikin, millä tavoin työyhteisö osasi ne käsitellä ja

²⁹¹ Leppänen 2002, 39.

²⁹² Riikonen 1986, 129–130.

²⁹³ Riikonen 1986, 76. *Tarkemmat prosentuaaliset tiedot tutkitusta otosryhmästä olivat seuraavat: ryhmästä teollista työtä tekevien osuus oli 91 prosenttia, miespuolisten henkilöiden osuus 84 prosenttia, ja alle 40-vuotiaiden osuus 66 prosenttia. Lisäksi ryhmästä teki fyysisesti "melko raskaaksi" luokiteltua työtä 68 prosenttia, ja seisomatyötä teki peräti 76 prosenttia.*

²⁹⁴ Eskelinen 1987, 159.

ratkaista.²⁹⁵ Myös työsuojelun osalta ilmapiirillä oli merkitystä, sillä esimerkiksi TTK:n raportissa oli tarkasteltu työpaikoilla vallinnutta *työturvallisuusilmapiiriä* tutkituilla teollisuuden toimialoilla. Raportin tulosten mukaan sekä linjaorganisaatio että työntekijät suhtautuivat työsuojeluun myönteisesti, työntekijät hieman myönteisemmin. Myös työnjohdon kokonaisvaltainen suhtautuminen oli myötämielinen, tosin pieniä eroavaisuuksia oli havaittu toimialojen ja johtoportaan tasojen välillä.²⁹⁶ Työsuojeluun suhtauduttiin kuitenkin kokonaisuudessaan hyvin, ja ilmapiiri aiheen tiimoilta oli työpaikoilla yleisesti optimistinen.

Työsuojeluhallituksen raportin mukaan myös työhön liittyvät vaarat olivat tekijä, jolla oli suuri vaikutus erityisesti yksilöllisen tason työturvallisuuden kokemukseen. Jos vertaa organisaatio- ja yksilötason riskejä toisiinsa, oli yksittäisellä työntekijällä loppujen lopuksi paljon pelissä työelämän suhteen. Raportissa esimerkiksi todettiin, että yksilötason toimijalle mahdollisuus työskennellä turvallisesti oli tärkeä kysymys sekä hyvinvoinnin että elannon kannalta. Työn vaarallisuus vaikutti pahimmillaan kaikkiin koetun hyvinvoinnin osa-alueisiin: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen.²⁹⁷ Ohjeita turvalliseen työskentelyyn osana työsuojelutoimintaa oli tehty TTK:n raportin mukaan suurimmassa osassa tutkituista työpaikoista, ja aloista ajantasaisimmat ohjeistukset olivat elintarviketeollisuudessa, tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa sekä kemian teollisuudessa. Eniten informaatiota työpaikan vaaroista ja niiltä suojautumisesta sisältyi taas kemian teollisuuden ohjeistuksiin.²⁹⁸ Tämä ei ole yllättävää, sillä kemiallisten aineiden oli havaittu vaikuttavan fyysisen terveyden lisäksi monin tavoin myös henkiseen terveydentilaan. Esimerkiksi erilaisilla liuottimilla oli välittömiä ja pitkäkestoisia terveysvaikutuksia, jotka vaihtelivat lievistä humalan tunteesta ja pahoinvoinnista jopa vakaviin ja pitkäkestoisiin muistiongelmiiin ja mielialan vaihteluihin.²⁹⁹

Henkistä hyvinvointia tukeva työympäristö käsitti kuitenkin useita muitakin osa-alueita suorien riskitekijöiden torjunnan lisäksi. Esimerkiksi hyvä ergonomia oli mielenterveyttä

²⁹⁵ Olkinuora 1987, 149.

²⁹⁶ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 35. Raportissa oli havaittu työsuojeluun suhtautumisessa ilmenneinä eroavaisuuksina, että elintarviketeollisuudessa suhtautuminen oli myönteisintä ylimmällä johdolla. Sen sijaan Elintarviketeollisuudessa sekä tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa myönteisimmin suhtautuivat keski- ja työjohto.

²⁹⁷ Riikonen 1986, 31.

²⁹⁸ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 47–48. TTK:n kyselytutkimukseen vastanneista 68 prosenttia ilmoitti, että heidän työpaikoillaan jaettiin työntekijöille liittyviä ohjeita.

²⁹⁹ Hänninen 1987, 94–95. Kemiallisten aineiden psyykkiset vaikutukset jakautuivat lyhytaikaisten ja pitkäaikaisten vaikutusten lisäksi subjektiivisesti koettuihin ja testeillä vahvistettuihin haittoihin. Esimerkiksi liuottimelle altistunut työntekijä saattoi kokea olonsa pahoinvoivaksi, mutta testeissä aineen vaikutukset ilmentyivät esimerkiksi reaktionopeuden hidastumisena tai heikentyneenä motoriikkana.

työympäristössä tukeva tekijä, joka tuli huomioida varsinaisten työtilojen lisäksi myös työprosessien toteutuksessa. Ergonomiaan sisältyivät esimerkiksi työntekijöiden mahdollisuudet kommunikaatioon sekä työtilojen viihtyisyyteen vaikuttaneet tekijät, kuten valoisuus, ilmanvaihto ja jopa tiloissa käytetty sisustus.³⁰⁰ Työympäristöllä oli siis keskeinen vaikutus fyysisen hyvinvoinnin lisäksi myös henkiseen hyvinvointiin. Työsuojeluhallituksen raportin mukaan ergonomiaan olennaisesti liittynyt mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön myös lisäsi työntekijän vastuuta työstä, mikä saattoi toisinaan muodostua itsessään kuormitustekijäksi. Vaikka työn kehittämiseen ja muotoon vaikuttaminen olivat lähtökohtaisesti hyviä asioita ja tukivat henkistä hyvinvointia, edellytti niissä onnistuminen työntekijältä kykyä hallita riittävän hyvin omaa työskentelyään.³⁰¹ Työtehtävien hoidon lisäksi yksittäinen työntekijä joutui ottamaan yhä enemmän vastuuta itsestään myös laajemmin työelämässä. Vastuun lisääntymisen taustalla vaikuttivat työmarkkinoilla 1980-luvun aikana tapahtuneet muutokset, joiden vuoksi työntekijän kyky huolehtia itsestään ja omasta kilpailukyvystään kohosi keskeiseksi.³⁰² Työntekijöiden lisääntynyt itseohjautuvuus työtehtävissään ilmensi siis yhtäältä parantuneita vaikutusmahdollisuuksia omaan työntekoon, ja toisaalta työmarkkinoilla korostunutta kilpailun ja yksin pärjäämisen henkeä.

Psykologisen näkökulman aseman vahvistumista voidaan pitää monin tavoin merkittävänä muutoksena sekä työsuojelun käsitteessä että toimintakulttuurissa. Professorien Matti Ylikosken ja Jorma Rantasen mukaan työsuojelun keskeisenä toimintaa ohjaavana tavoitteena oli luoda työnteolle ympäristö, joka ei muodostanut vaaraa työntekijöiden terveydelle. Työympäristön tuli lisäksi mahdollistaa työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen tavalla, jossa työ ja työnteon tavat vastasivat työntekijän henkilökohtaisia tarpeita sekä fyysisesti, psyykkisesti että sosiaalisesti.³⁰³ Enää hyvän työympäristön vaatimukseksi ei riittänyt ainoastaan tapaturmien tehokas torjuminen, vaan huomioon tuli ottaa myös työympäristön sosiaalisuutta ja henkistä terveyttä tukevat aspektit. Psykkisen terveyden omaksuminen osaksi työsuojelua laajensi samalla olennaisesti työturvallisuuden parissa toimineiden asiantuntijoiden tarvetta. Varsinaisen työsuojeluhenkilöstön, kuten työsuojeluvaltuutettujen- ja päälliköiden

³⁰⁰ Olkinuora 1987, 152.

³⁰¹ Riikonen 1986, 130.

³⁰² Koistinen 2014, 284.

³⁰³ Ylikoski & Rantanen 1986, 26.

lisäksi työntekijöiden hyvinvoinnin parissa työskentelivät yhä enenevässä määrin myös psykologit ja lääkärit.³⁰⁴

Työsuojelun kehitys vaikutti siis monin tavoin optimistiselta. Suojelutoiminta kattoi entistä laajempia osa-alueita työntekijöiden hyvinvoinnissa, ja pyrki luomaan työpaikasta viihtyisän ympäristön työntekijöille. Kuitenkin työelämä tuotti edelleen runsaasti haasteita työntekijöiden jaksamiselle, ja tietotyön lisääntymisen myötä uutena ongelmana oli ilmennyt työelämän kasvaneiden vaatimusten ja työkyvyn välinen kasvava epäsuhta. Yhtäältä tilanne johtui Suomen työvoiman kokonaisvaltaisesta ikääntymisestä, mikä herätti pelkoja myös tulevasta työvoimapolusta sotien jälkeisten suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle.³⁰⁵ Myös Työsuojeluhallituksen raportti välitti monilta osin negatiivista viestiä työsuojelun tavoitteiden toteutumisesta erityisesti teollisuuden aloilla. Raportissa todettiin suoraan, että työtapaaturmat olivat edelleen suurin työperäisen terveystarpeen aiheuttaja työiässä olevan väestön osalta³⁰⁶. Työpaikka oli siis edelleen suurelle osalle työntekijöistä vaarallinen ympäristö.

Myös TTK:n raportin mukaan erityisesti työsuojelutoiminnan käytännön toteutus jätti toivomisen varaa, vaikka toimintaan suhtauduttiin työpaikoilla enimmäkseen myönteisesti, ja myös edellytykset toimivan työsuojelun järjestämiseen olivat olemassa. Ongelmaksi muodostui etenkin linjaorganisaation vähäinen osallistuminen työturvallisuuteen liittyvään toimintaan, mikä osaltaan vei koko työsuojelulta painoarvoa, sillä työnjohdon rooli työturvallisuustoiminnan menestymisen kannalta oli todettu erityisen tärkeäksi.³⁰⁷ Työnantajien asenteiden olikin havaittu olevan Suomessa kovemmat työntekijöitä kohtaan, kuin esimerkiksi naapurimaassa Ruotsissa. Syyksi tähän nähtiin molempiin työmarkkinoiden osapuoliin kohdistuneet paineet, joiden johdosta työnantajilta odotettiin tuloksellisuutta, kun taas työntekijöihin kohdistuivat työhön liittyvät kuormitus ja kiire.³⁰⁸ Postfordistisen aikakauden tuotantomallia kuvailtiin asetelmaksi, jossa jokainen organisaation osa-alue jousti tarvittaessa, ja samalla organisaatioon tuotiin kaiken aikaa uudenlaista osaamista ja informaatiota³⁰⁹. Kokonaisuutta tarkastellessa vaikutti kuitenkin siltä, että tuottavuuden vaatimukset ja tavoitteet useimmiten jyräsivät kehittävästä tutkimustyöstä ja uuden tiedon tuottamisen ja hyödyntämisen edellytykset.

³⁰⁴ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 201. Psykologien ja lääkäreiden erikoisalana työsuojelutoiminnassa oli *henkinen ergonomia*.

³⁰⁵ Väänänen 1995, 216–217.

³⁰⁶ Riikonen 1986, 5.

³⁰⁷ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 105–106.

³⁰⁸ Väänänen 1995, 222.

³⁰⁹ Michelsen 2001, 215–215.

3.3 Ennakoiva työsuojelu

Työsuojelukomitea oli vuoden 1983 mietinnössään tuonut esille *ennakoivan työsuojelun* käsitteen. Ennakoivalla työsuojelulla tarkoitettiin toimia, joilla voitiin vaikuttaa työn olosuhteisiin jo ennen työsuorituksen aloittamista. Käytännössä tämä tarkoitti hyvin kattavia valmistelevia toimia, joiden avulla voitiin varmistaa esimerkiksi työssä käytettävien laitteiden ja mahdollisten kemiallisten aineiden olevan riittävän turvallisia, ennen kuin ne luovutettiin työntekijöiden käyttöön.³¹⁰ Työsuojeluhallituksen raportin mukaan työn turvallisuuteen vaikuttivat useat tekijät, joista erityisen keskeisiä olivat työntekoa säätelevät normit sekä työhön kohdistuvan valvonnan teho. 1980-luvun normistot kohdentuivatkin osittain samoihin osa-alueisiin, kuin ennakoivan työsuojelun periaatteet: työpaikoilla käytettävän laitteiston turvallisuuteen sekä kemiallisten yhdisteiden käyttöön. Lisäksi normistolla vaikutettiin työympäristöön, työvoiman ohjeistukseen, työsuojelutoimintaan liittyvään yhteistoimintaan sekä työterveyshuoltoon.³¹¹ Ennakoivan työsuojelun käytännön toteutuksen kannalta yksi tärkeimmistä toimijoista oli kuitenkin työterveyshuolto. Esimerkiksi Ylikosken ja Rantasen mukaan ennakoivaa työsuojelutoimintaa voitiin toteuttaa kaikista tehokkaimmin, kun työterveyshuollon ja teknisen työsuojelun voimat yhdistettiin. Työterveyshuollon esimerkiksi hahmoteltiin toimivan eräänlaisena ”yhteysorganisaationa” työsuojelun ja henkilöstöhallinnon välillä. Ajatukset työterveyshuollon toimialueen laajentamisesta liittyivät laajemmin globaalien järjestöjen, kuten ILO:n ja WHO:n pyrkimyksiin painottaa työterveyshuollon monialaista- ja tieteistä toimintaa.³¹² Työympäristön riskitekijöiden torjunta edellytti siis terveyden ja teknologian yhteistyötä onnistuakseen.

Suomessa oli 1980-luvulla yleistynyt työelämässä *toimialarationalisoinnin* oppi, jonka toimintaperiaatteisiin liittyi olennaisesti jatkuva kehitys- ja tutkimustyö, mikä oli myös työsuojelutoiminnan edistämisen kannalta olennainen osa-alue.³¹³ Myös TTK:n raportin mukaan onnistuneen työsuojelutoiminnan taustalla vaikutti työpaikoilta kerätty tutkimustieto, jota hankittiin useimmiten työterveyshuollon työpaikoilla toteuttamien selvitysten sekä sisäisten työsuojelutarkastusten avulla. Tiedon keräämisen lisäksi oli ensiarvoisen tärkeää, että työoloista- ja

³¹⁰ Ylikoski & Rantanen 1986, 28.

³¹¹ Riikonen 1986, 30.

³¹² Ylikoski & Rantanen 1986, 29.

³¹³Michelsen 2001, 215. Toimialarationalisoinnilla tarkoitettiin mallia, jossa yritykset keskittivät huomionsa parhaiten hallitsemiinsa osaamisen alueisiin. Resurssit keskitettiin sen jälkeen tukemaan ensisijaisesti näitä alueita, ja kaikki ylimääräisenä pidetty toiminta karsittiin pois.

turvallisuudesta hankittua tietoa osattiin hyödyntää tehokkaasti toiminnan kehittämisessä.³¹⁴ Työsuojeluhallituskin korosti raportissaan työoloihin kohdistuvan tutkimuksen merkitystä, tosin hieman eri näkökulmasta kuin TTK:n raportissa.

Työsuojeluhallitus toi omassa raportissaan esille erityisesti yhteiskunnallisella tasolla toteutetun tutkimuksen tarpeen siinä, missä TTK:n raportti alleviivasi työpaikkatasolla tapahtuvan tarkastus- ja tutkimustoiminnan merkitystä. Työsuojeluhallituksen mukaan työolojen tarkastelu yhteiskunnallisesta näkökulmasta oli oleellista, sillä sitä kautta oli mahdollista hahmottaa kokonaisvaltaisesti esimerkiksi työnjaossa tapahtuneita kehityskulkuja sekä työvoiman rakenteellisia muutoksia, joilla oli vaikutusta tuotannon toteutustapoihin.³¹⁵ Kuvatuissa näkemyseroissa heijastuivat varmasti myös raporttien laatijoiden omat tulokulmat työsuojelun aihepiiriin. Työsuojeluhallitus edusti valtiollista virastoa, kun taas Tampereen teknillinen korkeakoulu oli teknillisen alan opetus- ja tutkimustoimintaan painottunut korkeakoulu. Yhteistä molemmille raporteille kuitenkin oli, että tutkimustietoa pidettiin työturvallisuuden- ja olojen kehittämisen kannalta keskeisenä. Kuitenkaan edes tekniset työturvallisuutta edistäneet järjestelmät eivät voineet täysin poistaa työn kannalta keskeisen muuttujan eli ihmisen vaikutusta työprosessiin. Sija inhimilliselle virheelle oli aina olemassa, ja sen tapahtumiselle otollisen maaperän loi työturvallisuuden ja työpaikan toimintojen hallinnan kasautuminen yhä useammin yhdelle ainoalle laajan työprosessin kulkua ohjaavalle henkilölle.³¹⁶

Keskeinen työsuojelutoiminnan tehokkuutta heikentänyt tekijä työpaikoilla olikin esimerkiksi TTK:n raportin mukaan työympäristöstä kerätyn tutkimustiedon vähäinen hyödyntäminen työturvallisuuden tavoitteiden asettamisessa ja turvallisuustoimintaan liittyvässä koulutuksessa. Työtapaturmien tapahtuessa niistä ei otettu riittävän hyvin opiksi, jotta vastaavanlaisia tapaturmia olisi jatkossa voitu torjua tehokkaammin.³¹⁷ Työsuojeluhallituksen raportissa teollinen työ lukeutui maa- ja metsätaloustyön ohella *korkeaan tapaturmasuhderyhmään*, eli kyseisten ammattialojen kohdalla työtapaturmaan joutuminen jossain vaiheessa työuraa oli erittäin todennäköistä³¹⁸. TTK:n raportin tulosten pohjalta myös ilmeni, että työnantajien suhtautuminen ja

³¹⁴ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 107.

³¹⁵ Riikonen 1986, 131.

³¹⁶ Väänänen 1995, 216. Teknologisen kehityksen myötä oli yleistä, että kokonaisen tietokoneellisesti ohjatun työprosessin edistymistä valvoi yksittäinen työntekijä. Tämä mahdollisti vuorokauden ympäri tapahtuvan toiminnan työpaikoilla, mutta samalla lisääntyivät riskit esimerkiksi mahdollisten ohjelmistovirheiden aiheuttamiin vaaratilanteisiin.

³¹⁷ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 109–110.

³¹⁸ Riikonen 1986, 70.

osallistuminen työsuojelutoimintaan työpaikoilla oli tutkittujen teollisuuden alojen suhteen useissa tapauksissa lähinnä nimellistä. Raportin mukaan työnjohto osallistui useimmin työsuojelutoimikunnan kokouksiin, kun taas varsinaiseen työsuojelukoulutukseen osallistuminen oli huomattavan vähäistä.³¹⁹ Johto siis käytännössä suhtautui suojelutoimintaan myönteisesti, mutta ei pyrkinyt aktiivisesti edistämään sen toteutumista työpaikoilla.

Johdon kiinnostus työsuojeluosaamisen päivittämiseen vaikutti näin ollen olevan usein jopa nuivaa. Sosiaalipolitiikan emeritusprofessori Pertti Koistinen on kuvannut Suomen 1980-luvun taloudellista toimintaa malliksi, jonka tavoitteena oli optimistisimman tarkastelutavan mukaan tehokkaan taloudenhoidon ja sosiaalisten uudistusten yhdistäminen³²⁰. Työpaikoilla näytti toteutuneen usein lähinnä taloudellisen toiminnan tehostaminen, jolloin työsuojelun kehittämiseen ei ymmärrettävästi panostettu samoissa määrin. Työsuojeluhallituksen raportin mukaan työtehtävien koneistuminen oli lisäksi luonut uudenlaisia työturvallisuusriskejä, jotka eivät aina kohdistuneet ensisijaisesti työtehtävää suorittaneeseen työntekijään. Uudenlaiset tuotantjärjestelmät eriyttivät työn suunnittelun ja työtehtävien toteutuksen toisistaan, jolloin tapahturmaan saattoikin joutua työprosessin suunnittelussa tapahtuneen virheen johdosta työtehtävän suorittaja, ei sen suunnittelija.³²¹ Uudenlainen työn ja työntekijän välinen suhde heijastui myös Ylikosken tekemästä työhön liittyvien käsitteiden määrittelystä. Hänen mukaansa *työn toteuttaja* saattoi olla yksi ihminen tai toisaalta kokonainen työryhmä- tai yhteisö.³²² Työnteko siis käytännössä kerrostui useiksi eri työpaikan eri tasoilla toteutettaviksi vaiheiksi. Tällöin myös työsuojelun oikeanlainen kohdentaminen muuttui haastavammaksi, kun saman työtehtävän suorittamiseen osallistuivat sekä työprosessin suunnittelija että työsuorituksen käytännössä toteuttava työntekijä.

Työterveyshuolto nähtiin kokonaisuudessaan yhtenä *ehkäisevän terveydenhuollon* osa-alueista. Työterveyshuollon tehtäväksi muodostui työssä syntyvien terveyshaittojen torjunta puuttamalla niihin kausiliteetteihin, jotka riskien muodostumisen taustalla vaikuttivat. Toiminnan

³¹⁹ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 42. Esimerkiksi tekstiili- ja vaatetusteollisuuden, konepajateollisuuden ja graafisen teollisuuden aloja edustaneista vastaajista peräti 38 prosenttia arvioi, että työnjohto ei osallistunut koskaan työsuojelukoulutukseen työpaikallaan.

³²⁰ Koistinen 2014, 284.

³²¹ Riikonen 1986, 25.

³²² Ylikoski 1986, 14. Ylikosken määritelmä sisälsi myös kuvaukset käsitteistä *työväline* ja *työn kohde*. Ylikosken mukaan työvälineitä saattoivat olla ”tiedolliset, taidolliset ja aineelliset valmiudet”, joilla työn toteuttaja kykeni vaikuttamaan työnsä kohteeseen. Työn kohteen Ylikoski taas määritteli prosessiksi, jossa tavoitteellisen toiminnan kautta pyritään muuttamaan ”aineellista kappaletta tai henkistä toimintaa”.

lähtökohtana oli *terveydellisen vaaran malli*, jonka pohjalta terveyshaittoja uskottiin muodostuvan aina, kun työympäristöön sisältyi jokin terveydelle haitallinen tekijä. Jos työntekijä ja vaaraa aiheuttava tekijä sijoittuivat jossain vaiheessa samaan tilaan, saattoi tämä tilanne mahdollistaa työstä johtuvan sairauden syntymisen.³²³ Työterveydenhuollossa korostettiin siis hyvin voimakasta vaaratilanteen ennaltaehkäisyä, jonka avulla pyrittiin hyvin pitkälle menevään riskitilanteiden ennakointiin. Myös TTK:n raportissa tapaturmia ennaltaehkäisevän työn parantaminen oli yksi annetuista toimenpide-ehdotuksista. Raportissa tehtiin esimerkiksi esitys, jonka mukaan työpaikkojen henkilöstöä tuli kouluttaa työsuojeluun liittyvän tarkastustoiminnan sekä tapaturmatutkiminnan toteuttamiseen. Lisäksi työpaikalla käytettävät tarkastus- ja tutkintamenetelmät tuli yhdenmukaistaa, jolloin niiden avulla saataisiin enemmän informaatiota tapaturmiin liittyen.³²⁴ Työsuojeluhallituksen raportti korosti samaten tapaturmien torjunnan keskeistä roolia työsuojelun ensisijaisena toiminnan kohteena. Lisäksi raportissa tuotiin jälleen esille yhteiskunnallisen tason arviointi- ja tutkimustyön tärkeys työelämässä toteutettavan työsuojelupolitiikan perustana.³²⁵

Ylikoski ja Rantanen toivatkin työterveyshuollon tavoitteiden osalta esiin mielenkiintoisen yksityiskohdan. Heidän mukaansa työterveyshuollon tuli luoda työympäristöstä paikka, jossa edes työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet eivät kohottaisi sairastumisen riskiä. Tavoite perusteltiin havainnollisesti syöpään sairastumiseen liittyvällä esimerkillä, jonka mukaan syöpää aiheuttaville terveyshaitoille altistuvista työntekijöistä sairastui lopulta aina vain osa. Nyt tavoitteena oli pyrkiä estämään kaikkien potentiaalinen sairastuminen.³²⁶ Tavoitteet vaikuttivat monelta osin mahtipontisilta esimerkiksi TTK:n raportin tuloksiin verrattaessa. TTK:n teettämä tutkimus nimittäin paljasti merkittäviä puutteita hyvin perustasolle kuuluviissa työsuojeluasioissa, kuten suojelutoiminnalle asetettavissa tavoitteissa. Tavoitteita asetettiin vain harvoin, ja silloinkin ne olivat muodoltaan hyvin yleisluontoisia, kuten ”turvallisuus”, ”terveellisyys” ja ”viihtyvyys”.³²⁷ Näin ollen kokonaisen sairaustyyppin täydellinen ehkäisy työympäristössä vaikutti hankkeelta, josta työpaikkojen arkinen todellisuus oli melkoisen kaukana.

³²³ Ylikoski & Rantanen 1986, 24.

³²⁴ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 110. *Henkilöstön kouluttamisella viitattiin tässä kohtaa mitä todennäköisimmin ensisijaisesti raportin kyselytutkimuksen kohderyhmän, eli työsuojeluvaltuutettujen- ja päälliköiden koulutukseen.*

³²⁵ Riikonen 1986, 128.

³²⁶ Ylikoski & Rantanen 1986, 24.

³²⁷ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 38.

Professori Pauli Kettusen mukaan joustavuuteen perustuva tuotantomalli muotoili työsuojelun prioriteetit uudenaikaiseen järjestykseen, jonka pohjalta toiminnan keskiöön asetettiin asiakas. Tällöin työelämän edut ja tarpeet hahmoteltiin työn tuotteen turvaamiseksi³²⁸. Raporttien tuosten pohjalta muodostuikin käsitys, että juuri tuottavuuslähtöinen suhtautuminen työsuojeluun aiheutti työturvallisuuden kannalta merkittäviä ongelmia 1980-luvun työpaikoilla. Esimerkiksi Työsuojeluhallituksen raportissa todettiin suoraan, että työsuojelutoiminnalle annettuihin tavoitteisiin pyrittiin työpaikoilla usein vasta siinä vaiheessa, kun työympäristön olosuhteiden muodostamat haitat alkoivat vaikuttaa negatiivisesti työn tuottavuuteen. Karuimmillaan tämä ilmeni tilanteena, jossa työpaikkojen riskeihin puututtiin kunnolla vasta silloin, kun niiden aiheuttamat kustannukset ylittivät työsuojelutoimintaan käytetyt kulut.³²⁹ Sama ilmiö oli havaittu myös TTK:n raportissa. Raportin mukaan työsuojelutoiminta saattoi olla tuloksellista vasta sitten, kun toiminnalle oli asetettu selkeät tavoitteet, joiden toteutumiseen myös pyrittiin aktiivisesti.³³⁰ Työsuojelutoiminta vaikutti siis olevan työnantajille usein lähinnä pakollinen paha, johon käytettiin resursseja niin vähän, kuin suinkin oli mahdollista. Työsuojelun osalta ei myöskään tyypillisesti noudatettu ennalta ehkäisevää lähestymistapaa, vaan suojelutoimiin ryhdyttiin vasta, kun oli jo liian myöhäistä.

4. Työsuojelun haasteet 1990-luvulla

4.1 Lamasta laatukeskeiseen työsuojeluun

Suomessa ja Pohjoismaissa 1980-lukua oli leimannut vahvasti uudenlaisten joustavuuteen perustuvien valmistusteknologioiden käyttöönotto³³¹. Joustavuusajattelulla oli edelleen luja jalansija suomalaisilla työmarkkinoilla 1990-luvulle tultaessa, mikä ilmeni erityisesti teollisuuden alan yritysten tuotannollisen toiminnan siirtämisenä yhä useammin ulkomaille. Suomen rajojen sisällä sama ajattelu näkyi ensisijaisesti valtiollisten liikelaitosten ja kunnallisten palveluiden lisääntyneenä yksityistämisenä. Sekä tuotannon ulkoistamisella että valtio- ja kuntatason yksityistämistoimilla tavoiteltiin yrityksille laajempia toimintamahdollisuuksia sekä parempaa kykyä tehdä tarvittaessa nopeitakin muutoksia toimintaan.³³² Yhtäältä toimet ilmensivät laajempaa 1980-luvun lopulla käynnistynyttä yhteiskunnan rakenteellista murrosta, jonka

³²⁸ Kettunen 1994b, 419.

³²⁹ Riikonen 1986, 129.

³³⁰ Uusitalo, Lepistö & Mattila 1988, 109.

³³¹ Kasvio 2014, 74.

³³² Michelsen 2001, 215.

tavoitteena oli purkaa liiallista byrokratiaa ja edesauttaa siirtymää kansainvälisen kilpailutalouden malliin³³³. 1980-luvun lopulta alkaen Suomen taloutta avattiin lisääntyvässä määrin, mikä aiheutti yrityksille huomattavia paineita mukautua kansainvälisten markkinoiden nopeasti muuttuviin vaatimuksiin³³⁴. Paineet työmarkkinoiden uudistumiselle tulivat siis sekä kotimaisilta että ulkomaisilta markkinoilta.

1990-luvun alussa Suomi ajautui suureen talouskriisiin. Huomionarvoista oli, että lähes kaikkien teollistuneiden länsimaiden taloudet ajautuivat taantumaan 1980- ja 1990-lukujen aikana, mutta ainoastaan Suomen ja Ruotsin kohdalla tilanteesta voitiin puhua todellisena talouden kriisinä.³³⁵ Suomen lamaan joutumisen taustalla vaikuttivatkin useat tekijät, kuten maassa toteutetut rakenteelliset uudistukset ja osaltaan myös idän markkinoiden seisahtuminen Neuvostoliiton hajottua³³⁶. Laman yhtenä näkyvimmistä yhteiskunnallisista seurauksista Suomessa oli suuri työnsä menettäneiden joukko, jonka uudelleentyöllistymistä ei odotetusti helpottanutkaan talouden vähittäinen elpyminen 1990-luvun kuluessa³³⁷. Poliittisen historian emeritusprofessori Jorma Kalelan mukaan työllisyystilanteen hitaan paranemisen syyt vaikuttivat piilevän yhteiskunnan tavassa suhtautua kasvaneeseen työttömien määrään. Hänen mukaansa yksi työpolitiikan merkittävistä ongelmista lama-ajan Suomessa oli työttömyyden näkeminen ensisijaisesti psykologisena ongelmakohtana, vaikka työttömyys oli ilmiönä vahvasti sidoksissa yhteiskunnan rakenteisiin ja toimintamalleihin. Työttömyyttä ei voitu korjata puuttamalla ainoastaan työttömäksi jääneiden ongelmiin yksilötasolla, vaan työttömät tuli ensin nähdä kokonaisena yhteiskunnallisena ryhmänä, jonka olot vaativat parantamista.³³⁸ Samankaltaisen havainnon työvoimapolitiikan painottamisen ongelmista oli tehnyt myös tutkija Kari Vähätalo. Hänen mukaansa esimerkiksi työvoima- ja sosiaalipalvelut kohdistivat parhaiten työllistymistä edistävät palvelunsa asiakkaisiin, joiden ennuste työllistymisen kannalta oli lähtökohtaisesti hyvä. Näin ollen heikoimmassa asemassa olevat työttömät jäivät helposti ilman riittävää tukea.³³⁹

Työnsä säilyttäneet kohtasivat sen sijaan päinvastaisia haasteita työelämässä. Erityisesti korkeasti koulutetuilla työntekijöillä työpäivien pituudet olivat 1990-luvulta alkaen venyneet yhä pidemmiksi. Tilanteeseen oli yhtäältä johtanut jo 1980-luvulla joustavuusajattelun myötä

³³³ Alasuutari 2006, 49 & 50.

³³⁴ Vähätalo 1998, 27.

³³⁵ Kiander 2002, 47.

³³⁶ Siisiäinen, Kankainen & Luhtakallio 2014, 53.

³³⁷ Vähätalo 1998, 9.

³³⁸ Kalela 2002a, 374.

³³⁹ Vähätalo 1998, 101.

yleistynyt työaikoihin liittyvän sääntelyn purku, ja toisaalta työntekijöiden liian vähäinen määrä työpaikoilla.³⁴⁰ STM:n psykososiaalisten työolojen kehitystä käsittelevässä raportissa peräti 62 prosenttia palkansaajista oli ilmoittanut kokevansa työssään kiirettä vuonna 1997. Vastaajista 33 prosenttia taas oli ilmoittanut kiireen aiheuttavan ”erittäin paljon” tai ”melko paljon” räsitystä.³⁴¹ Vähätalo käyttikin työelämässä vallinneesta tilanteesta käsitettä *eurooppalainen työmarkkinoiden jakautumiskehitys*, jonka hän katsoi käynnistyneen myös Suomessa laman vaikutusten myötä. Ilmaisulla tarkoitettiin tilannetta, jossa varakkain osa kansasta menestyi yhä paremmin, kun taas jo valmiiksi heikommassa yhteiskunnallisessa asemassa olevan kansanosan asema heikentyi entisestään.³⁴² Työt siis kasautuivat yhä enemmän yksittäisille työntekijöille samalla, kun suuri määrä ihmisiä oli täysin vailla työtä. Työttömän palaamista työelämään vaikeutti oleellisesti työttömyyden pitkittyminen tai toistuminen. Lisäksi kaiken aikaa kohonneet vaatimukset ammattitaidon tasosta tekivät työhön paluusta entistäkin ongelmallisempaa kauan työttöminä olleille³⁴³.

Myös kokonaisvaltainen suhtautuminen työhön oli alkanut muuttua 1980–1990-lukujen aikana. Työpaikkaa vaihdettiin yhä useammin, ja työelämää ei enää hahmotettu yhtenäisenä urapolkuna, joka kestäisi jopa vuosikymmeniä saman työnantajan alaisuudessa.³⁴⁴ Sitoutumattomuus työelämään ei kuitenkaan ollut pelkästään työntekijän oma valinta, sillä rajusti lisääntyneen työttömyyden myötä työurista tuli kokonaisvaltaisesti katkonaisempia. Esimerkiksi nuoret sukupolvet ”kiinnittyivät” työmarkkinoille eri tavoin kuin vanhemmat, sillä nuoremmat ihmiset tottuivat työn vaihtuvuuteen jo heti työuransa alussa.³⁴⁵ Toisaalta muuttuneen työmarkkina-käyttäytymisen taustalla vaikutti myös laman myötä lisääntynyt epävarmuus. Suomalaisille oli ollut kautta aikojen ominaista vahva sitoumus työntekoon, jolloin töiden yhtäkkinen loppuminen oli usein merkittävä ja pelottavakin elämänmuutos. Pelko tunnetilana ei liittynyt aina suoraan töiden menettämiseen, vaan myös työelämässä edelleen mukana olevat kokivat yhtä lailla pelkoa mahdollisesta työttömyydestä.³⁴⁶

Laman vaikutukset kohdistuivatkin suoraan hyvinvointivaltion periaatteelliseen ytimeen, jonka mukaan jokaisella kansalaisella oli oikeus ja velvollisuus tehdä työtä. Suomalaisessa

³⁴⁰ Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 11–12.

³⁴¹ Eskola, Huuhtanen & Kandolin 2009, 22.

³⁴² Vähätalo 1998, 182.

³⁴³ Kalela 2002, 381.

³⁴⁴ Virtanen & Sinokki 2014, 20–21.

³⁴⁵ Pohjola 1996, 117–118.

³⁴⁶ Heiskanen 1996, 69.

yhteiskunnassa työllisyys oli nähty kauan sosiaalista koheesiota tuottavana rakenteena, joka kasvatti kansalaisia oikeaan suuntaan.³⁴⁷ Laajamittainen työttömyys ei kuitenkaan ollut täysin uusi ilmiö suomalaisessa työelämässä, sillä työvoiman suurempi tarjonta suhteessa vapaisiin työpaikkoihin oli ollut merkittävä ja säännöllisesti ilmennyt ongelma jo edellisten vuosikymmenten aikana. 1980-luvun aikana epäsuhta työtä etsivien ja tarjolla olevien työpaikkojen välillä oli vihdoin tasaantumassa, mutta lama käänsi kehityksen jälleen huonommaksi.³⁴⁸ Työllisyys oli siis edelleen keskeinen yhteiskunnallinen ja sosiaalinen arvo, mikä teki heikentyvästä työllisyystilanteesta monin tavoin vaikean.

Työttömyyden ja sen mukanaan tuoman epävarmuuden lisäksi lamalla oli selkeitä vaikutuksia työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen terveydentilaan. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen vuoden 1995 tutkimuksessa oli havainnoitu vuosien 1990–1993 välillä tapahtuneita muutoksia Turun ja Raision kaupunkien kunta-alan työntekijöiden hyvinvoinnissa. Tuloksista ilmeni, että vuonna 1993 peräti joka kolmas työntekijä oli kokenut ”psykkistä rasittuneisuutta³⁴⁹”. Tuki- ja liikuntaelinperäiset kivut olivat taas lisääntyneet erityisesti raskasta työtä tekevillä siinä määrin, että kipujen asteen oli ilmoittanut kovaksi peräti kolmannesosa tutkimukseen osallistuneista.³⁵⁰ Lisäksi STM:n psykososiaalisten työolojen kehitystä kartoittaneesta raportista kävi ilmi, että pelko töiden yhtäkkisestä loppumisesta säilyi vahvana aina vuoteen 1997 saakka, minkä jälkeen työntekijöiden kokemukset lomautusten ja irtisanomisten uhasta alkoivat vähentyä³⁵¹. Suomalainen työvoimapolitiikka olikin mittavien haasteiden edessä. Työelämältä vaadittiin yhtäältä lisääntynyttä joustavuutta, toisaalta tukitoimia sekä turvaverkostoja, jotka turvasivat työntekijän selustan työttömäksi jäädessä tai kansainvälistyvillä työmarkkinoilla pärjäämisessä.³⁵²

Laman vaikutukset eivät olleet jääneet kokematta myöskään työsuojelussa. Esimerkiksi julkisen sektorin talouteen kohdistuneet velkaantumista torjuvat toimenpiteet, sekä

³⁴⁷ Kettunen 2015, 222.

³⁴⁸ Kasvio 1994, 101.

³⁴⁹ Psykkisen kuormittuneisuuden käsitteellä viitattiin psykologi Mauno Niskasen mukaan hyvin pitkälti stressin kaltaisiin henkisen terveyden oireisiin. Psykkinen kuormittuneisuus ilmeni esimerkiksi kohonneena sydämensykkeenä ja verenpaineena, nopeutuneena hengityksenä ja ruoansulatuselimistön oireiluna. Kts. Niskanen 1998, 25.

³⁵⁰ Vahtera & Pentti 1995, 50. Työterveyslaitoksen toimeksiantona toteutetussa tutkimuksessa tarkasteltiin heikentyneen taloussuhdanteen ja 1990-luvun laman vaikutuksia Turun ja Raision kunta-alojen työoloihin. Tutkimuksen aineistona käytettiin molemmista kaupungeista kerättyjä kyselytutkimustuloksia, jotka kerättiin useiden eri hallinnonalojen vakinaisilta työntekijöiltä. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnettiin työnantajien ja työterveyshuollon rekistereitä.

³⁵¹ Eskola, Huuhtanen & Kandolin 2009, 17.

³⁵² Kasvio 1994, 106.

kokonaisvaltainen hallinnon yksinkertaistaminen olivat johtaneet Työsuojeluhallituksen lakkauttamiseen. Sen tehtävät siirtyivät tuoreeltaan perustetun työministeriön alaisuudessa toimivan osaston vastuulle.³⁵³ Monilta osin keskeisin rooli työsuojelutoiminnan kehittämisessä oli STM:n työsuojelustrategian mukaan nyt sosiaali- ja terveysministeriön hallinnon alaisuudessa toimineella *työsuojeluhallinnolla*.³⁵⁴ Sen tehtäviin kuului esimerkiksi erilaisten työkykyä edistävien hankkeiden käynnistäminen sekä niiden toteutumisen valvonta ja mahdollistaminen työpaikoilla³⁵⁵. STM:n työsuojeluosaston raportin mukaan työsuojeluun liittyvät uudistukset olivat kaikista huolimatta edenneet koko ajan, ja 1990-luvun alusta alkaen työntekijöiden turvaaminen sisällytettiin osaksi uudenlaisia työpaikkojen *laatujärjestelmiä*³⁵⁶. Vaikka laatujärjestelmiä omaksuttiin käyttöön Euroopassa erityisesti 1980-luvun lopulta alkaen, takautuivat järjestelmien peruseriaatteet raportin mukaan usein jo 1900-luvun alun vuosikymmeniin, ja massatuotannon varhaisiin kehitysvaiheisiin. Järjestelmät perustuivat sertifikaatteihin ja standardeihin, joiden tehtävänä oli alun perin varmistaa ensisijaisesti tuotteen laadukkuus sekä tuotantoprosessien yhdenmukaiset toimintamallit.³⁵⁷ 1980-luvun lopulla yleistyneet laatujärjestelmien ISO-standardit³⁵⁸ sen sijaan ohjeistivat organisaatioille, millä tavoin niiden toiminta tuli järjestää³⁵⁹. Uudemmat laatujärjestelmät ja niiden standardit siis pyrkivät varmistamaan koko työprosessin laadukkuuden, ei ainoastaan lopputuotteen laatua.

Laatujärjestelmiin sisältyvät ISO-standardit eivät lähtökohtaisesti sisältäneet suorina toimintaperiaatteita esimerkiksi työympäristöjen turvallisuuden kehittämiseen, vaan standardien hyödyntäminen työpaikoilla toi epäsuorina vaikutuksina parannuksia myös turvallisuuteen. Standardit perustuivat esimerkiksi mahdollisten ongelmatilanteiden ennakointiin ja työvoiman riittävän ammattitaidon varmistamiseen, jolloin niiden noudattaminen paransi myös työympäristöjen turvallisuutta.³⁶⁰ STM:n työsuojelustrategiassa todettiinkin, että *laatukeskeisyydestä* oli muotoutunut 1990-luvun alussa täydentävä vastakappale aiemmalle riskeihin pohjautuvalle työsuojelun näkökulmalle. Laatukeskeisessä näkökulmassa lähtökohtana olivat mahdollisten vaaratilanteiden ja haittatekijöiden torjunnan ja havainnoinnin sijaan työkyvyn turvaaminen ja

³⁵³ Kasvio 1994, 233. Julkisen talouden sopeuttamistoimenpiteiden osalta pohdittiin komiteoissa jopa työvoima- ja työsuojelupiirien yhdistämistä toisiinsa, jolloin myös näiden piirien omat erillisorganisaatiot olisivat lopettaneet toimintansa.

³⁵⁴ STM 1998, 7.

³⁵⁵ Parvi & Yrjänheikki 1995, 443.

³⁵⁶ Lahtinen & Moisio 1998, 5.

³⁵⁷ Lahtinen & Moisio 1998, 9.

³⁵⁸ Tarkempi kuvaus raportin käsittelemistä standardeista ja kriteeristöistä kts. liite.

³⁵⁹ Yliaska 2014, 436–437.

³⁶⁰ Lahtinen & Moisio 1998, 13–14.

kehittäminen. Näkökulman mukaan työsuojelulla olikin suora vaikutus sekä tuotannon laadukkuuteen että yksittäisen työntekijän velvollisuuteen oman työkykynsä ylläpidosta.³⁶¹ Näkökulman laajentumista voidaankin pitää keskeisenä työsuojelun käsitteen muutoksena, sillä riskeihin painottunut näkökulma oli ollut kauan ensisijainen osa suojelutoimintaa.

Kun riskiajattelu laajentui 1900-luvun vaihteessa käsittämään työntekijöiden työssään koettavat vaaratilanteet, syntyi Pauli Kettusen mukaan samalla uusi *sosiaalinen politiikka*. Työn vaaroja ryhdyttiin nyt sääntelemään valtion taholta.³⁶² Riskien torjunta ja ennaltaehkäisy olivat kuuluneet jo edellisellä vuosikymmenellä keskeisimpänä osana esimerkiksi hallituksen vuoden 1983 *valtakunnalliseen työympäristöohjelmaan*, jossa pyrittiin estämään riskitilanteiden syntyminen heti alkuunsa. Riskejä ehkäistiin vaikuttamalla esimerkiksi laitteiden käyttäjäystävällisyyteen ja suorittamalla työympäristössä kokoaikaista seuranta mahdollisten riskien havaitsemisen tehostamiseksi.³⁶³ Työelämässä tapahtuvaan riskien torjuntaan oli liittynyt alusta asti myös vahva taloudellinen näkökulma³⁶⁴, joka sisältyi olennaisena osana myös STM:n työsuojelustrategiaan. Laatu keskeiseen työsuojeluun kuuluivat erilaiset työtä ja työympäristön laatua havainnoivat selvitykset ja mittaukset, joiden tarkoituksena oli tuottaa tietoa toisaalta työpaikkojen oloista ja toisaalta yksittäisten työntekijöiden terveydentilasta. Laatu keskeisellä työsuojelulla haluttiinkin työntekijöiden hyvinvoinnin ohella vähentää työtapaturmien ja työperäisten sairauksien kansantaloudellisia vaikutuksia. Työsuojelussa käytettävien toimien osalta tuli jo lähtökohtaisesti varmistaa, että ne olivat varmasti taloudelliselta kannattavuudeltaan optimaalisia.³⁶⁵ Työsuojelutoiminnan tuli siis olla kustannustehokasta, mutta samalla torjua kansantaloudelle menoja aiheuttavat terveyshaitat.

Laatu keskeisen työsuojelunäkökulman lähtökohta, työntekijöiden työkyvyn ylläpito ja turvaaminen, todettiin työsuojelutoiminnan tärkeäksi kehittämiskohteeksi myös STM:n Työsuojeluosaston raportissa. Työsuojelun painotus siirtyi nyt vahvasti juuri henkilöstöön, sillä raportin mukaan nykyaikaisessa työelämässä pelkkä työympäristön ja käytössä olevan laitteiston uudistaminen ei enää ollut riittävä kehittämistoimenpide. Osaltaan henkilöstön vahva painotus johtui myös raportissa mainituista kasvussa olevista terveyshaitoista. Työssä uupumisesta oli muodostumassa vakava ongelma, jonka torjunnan kannalta perinteiset työympäristöön

³⁶¹ STM 1998, 10–11.

³⁶² Kettunen 1994a, 34–35.

³⁶³ Ylikoski & Rantanen 1986, 27.

³⁶⁴ Kettunen 1994a, 35.

³⁶⁵ STM 1998, 11.

kohdistuvat työsuojelutoimenpiteet yksin eivät olleet riittäviä.³⁶⁶ Työuupumus oli havaittu suoraksi työntekijöiden hyvinvointia uhkaavaksi terveysriskiksi myös STM:n psykososiaalisia työoloja selvittäneessä raportissa. Vuonna 1997 peräti 47 prosenttia palkansaajista oli kokenut ”vakavan työuupumuksen” suoraksi riskiksi, tai ainakin ajatellut sen olevan mahdollinen riski omalle terveydelleen³⁶⁷. Hyvistä työoloista olikin muodostumassa STM:n Työsuojeluosaston raportin mukaan yhä keskeisempi kilpailuvaltti yrityksille. Työpaikan valintaan ei enää vaikuttanut ainoastaan maksettavan palkan määrä, vaan yhä useampi työntekijä halusi työympäristöön, joka oli viihtyisä ja turvallinen.³⁶⁸ Näin ollen työsuojeluun panostaminen oli monin tavoin kannattava sijoitus työpaikalle.

Laatujärjestelmien ja laatukeskeisyyden omaksuminen Suomessa liittyi vahvasti Euroopassa 1990-luvulla vallinneeseen ”ISO-9000-buumiin”, jonka johdosta järjestelmiä otettiin maanosassa käyttöön eniten maailmassa³⁶⁹. Suomen liittyttyä Euroopan unioniin vuonna 1995 tulivat unionin yhteiset työsuojelulinjaukset kiinteäksi osaksi myös Suomen toimintamalleja, mikä todettiin selkeästi STM:n työsuojelustrategiassa. Sen mukaan tärkein osa työsuojeluun liittyvien asioiden hallinnoinnista kuului nyt Euroopan unionin vastuualueeseen. EU:n asettamat direktiivit säätelivät jäsenmaiden suojelutoimintaa, ja työsuojelun tärkeimmäksi yhteiseksi tavoitteeksi asetettiin mahdollisimman turvallisten työolojen takaaminen työntekijöille.³⁷⁰ Laadukkuuden vaatimus ulottui työympäristöjen lisäksi työnjohtoon, ja Suomessa *laatujohtaminen* omakuttiin erityisesti julkisella sektorilla johtamisen malliksi. Laatujohtamisen käyttöönoton uskottiin vähentävän tuhlauksia, ja mahdollistavan toiminnan *jatkuvan parantamisen*.³⁷¹ Jatkuva parantaminen olikin keskeinen toimintaperiaate laatu- ja turvallisuusjärjestelmissä, ja STM:n työsuojeluosaston raportissa tuotiin esille jatkuvan parantamisen lisäksi malli *itseään korjaavasta toimintaperiaatteesta*. Periaatteen mukaan ensin tuli selvittää käsillä olevaan toimintaan liittyvät mahdolliset riskit sekä toiminnan oletettavat kehityssuunnat. Kun nämä olivat selvillä, asetettiin toiminnan toteuttamiseksi huolellisesti suunnitellut tavoitteet ja toimiva strategia niiden saavuttamiseksi.³⁷²

³⁶⁶ Lahtinen & Moisio 1998, 53.

³⁶⁷ Eskola, Huuhtanen & Kandolin 2009, 44.

³⁶⁸ Lahtinen & Moisio 1998, 25.

³⁶⁹ Lahtinen & Moisio 1998, 9. ISO 9000-merkinnällä viitataan sekä kokonaiseen kyseistä nimeä kantavaan laatujärjestelmään, että siihen liittyviin yksittäisiin laatustandardeihin.

³⁷⁰ STM 1998, 12.

³⁷¹ Yliaska 2014, 430.

³⁷² Lahtinen & Moisio 1998, 20. Itseään korjaava toimintaperiaate koostui neljästä erillisestä vaiheesta: parantamisesta, suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista. Toimintaperiaatteen tuli toimiakseen olla

Myös STM:n työsuojelustrategiassa tavoitteet ja selkeä suunnitelma niiden toteuttamiseksi olivat avainasemassa. Strategian mukaan työsuojelutoiminnalla pyrittiin varmistamaan tapaturmien ja työperäisten sairauksien ehkäisy, ja turvaamaan työntekijöiden työkyvyn lisäksi heidän kokonaisvaltainen toimintakykynsä. Työsuojelun tuli ulottua kattavasti sekä fyysiseen että henkiseen terveyteen. Tavoitteiden toteutumiseen käytettäviin toimiin sisältyivät esimerkiksi työnantajan kohdistuneet velvoitteet työsuojelun toteuttamisessa, tehokas viranomaisvalvonta ja työsuojelutoiminnan tutkimus- ja asiantuntijatietoon perustuva kehittäminen.³⁷³ 1990-luvun työsuojelussa oli siis tehty parannuksia lukuisiin 1980-luvulla puutteellisiksi todettuihin osa-alueisiin, kuten tutkimustiedon vähäiseen hyödyntämiseen sekä suojelutoiminnan tavoitteellisuuden puuttumiseen. Tutkimustyö kohosi nyt monin tavoin merkittävään rooliin työelämän kehittämisessä, ja STM valtuutti työsuojelualan tutkimuslaitokset lisäämään tutkimustiedon hyödyntämismahdollisuuksia työpaikoilla. STM ilmaisi strategiassaan myös seuraavansa aktiivisesti varsinkin ministeriön toimeksiannon pohjalta toteutettujen hankkeiden tuloksellisuutta³⁷⁴. Työelämän ongelmakohtiin pureutuva tutkimus kohosikin erityisesti 1990-luvulla tärkeäksi valtion hyödyntämäksi keinoksi työpolitiikan toteuttamisessa³⁷⁵.

Laatujärjestelmiä siis sovellettiin alkuun ennen kaikkea tuotannon tehostamiseen, mutta 1990-luvulle tultaessa järjestelmiä hyödynnettiin myös työturvallisuuden saralla. STM:n työsuojelustrategiassa pohjustettiin syitä, joiden vuoksi laatujärjestelmät palvelivat työsuojelun sen hetkisiä tarpeita sekä terveyden että talouden näkökulmista. Raportin mukaan työsuojeluun oli liittynyt vahvan sosiaalisen painatuksen ohella aina taloudellinen aspekti, jonka vuoksi työsuojelun tavoitteita oli tullut havainnoida myös tuotannon turvaamisen kannalta. Tehokkaan tuotannon osalta hyvinvoivat työntekijät olivat ensiarvoisen tärkeä asia.³⁷⁶ Omat hankaluutensa työntekijöiden hyvinvoinnin turvaamiselle asettivat laman vaikutukset. Esimerkiksi Turun ja Raision kunta-alan työntekijöiden hyvinvointia kartoittaneessa tutkimuksessa oli havaittu laman vaikuttaneen kahtalaisesti myös työntekijöiden terveyteen ja jaksamiseen. Tutkimuksen mukaan työntekijän käytössä olevat *voimavarat* vaikuttivat oleellisesti siihen, kuinka hyvin tämä selvisi työssä tapahtuneista muutoksista. Jos työntekijän voimavarat olivat hyvällä tasolla, olivat laman työelämään tuomat haasteet hänelle vähemmän henkisesti ja fyysisesti rasittavia.

käytössä kokoaikaisesti, jolloin sitä ei tullut hyödyntää ainoastaan yksittäisten ongelmatilanteiden ratkaisuksi.

³⁷³ STM 1998, 7.

³⁷⁴ STM 1998, 9.

³⁷⁵ Kasvio 1994, 240.

³⁷⁶ STM 1998, 12.

Huonoilla voimavaroilla varustetun työntekijän kannalta tilanne taas oli päinvastainen.³⁷⁷ Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen paransi siis myös heidän edellytyksiään selvitä työelämän muutoksista ja rasituksista. STM:n työsuojelustrategiassa todettiin, että työntekijän työkyvyn ja motivaation ollessa hyvät, tuotti tämä hyvinvointia itsensä lisäksi työyhteisölle ja koko yhteiskunnalle³⁷⁸. Hyvinvointi ja tuottavuus olivat siis suoraan yhteydessä toisiinsa.

4.2 Työkyky – tärkein voimavara

1990-luvun mukanaan tuomat työmarkkinoiden muutokset eivät rajoittuneet Suomessa ainoastaan lamaan ja sen seurauksiin. Väestön vanheneminen oli johtanut tilanteeseen, jossa työntekijän työkyky ja sen ylläpito olivat muodostuneet uudelleen haasteeksi työelämässä.³⁷⁹ Työkyvyttömyyden vuoksi eläkkeelle jääneiden määrä oli laskenut 1990-luvulla, mutta kehityksen taustalla vaikutti toisaalta laman aiheuttama suurtyöttömyys. Työttömäksi jääminen tarjosi toisenlaisen väylän työelämästä poistumiseen niille työntekijöille, jotka olisivat normaali-tilanteessa todennäköisesti hakeutuneet työkyvyttömyyseläkkeelle. 2000-luvulle tultaessa työkyvyttömyyseläkkeiden määrät alkoivatkin jälleen kasvaa.³⁸⁰ STM:n työsuojelustrategiassa todettiin lisäksi, että työntekijät eläköityivät Suomessa jo keskimäärin 59-vuotiaana. Strategian mukaan syynä ilmiöön pidettiin psyykkisen ja fyysisen terveyden kannalta raskasta työtä. Näin varhain koittanut eläkeikä oli kuitenkin yhteiskunnallisesti ongelmallinen tilanne sosiaaliturvan pitkän aikavälin rahoittamista ajatellen.³⁸¹ Työntekijöiden terveys ei siis kestänyt työskentelemistä niin kauan, kuin olisi ollut tarpeellista.

Varhaisen eläköitymisen taustalla vaikutti vahvasti myös vuosikymmeniä kestänyt vanhuuseläkkeen ikärajan laskeminen. Varhaista eläkkeelle jäämistä olivat edesauttaneet esimerkiksi yleisesti heikko kansanterveyden tila, sekä sota-aikojen väestön terveydelle aiheuttamat raskaudet. Laman jälkeen kehitys eläkkeiden suhteen kääntyi päinvastaiseksi, jolloin esimerkiksi varhaiseläke-etuuksia ryhdyttiin lakkauttamaan työurien keston pidentämiseksi.³⁸² Työssä

³⁷⁷ Vahtera & Pentti 1995, 107. *Voimavarat*-käsitteellä viitattiin erityisesti psykososiaalisiin ja sosiaalisiin tekijöihin, joilla on myönteistä vaikutusta työntekijän terveyteen. Voimavaroja olivat esimerkiksi tunne oman työn hyvästä hallinnasta ja työyhteisöltä sekä esimieheltä tarvittaessa saatava tuki.

³⁷⁸ STM 1998, 10.

³⁷⁹ Rantanen 1995, 18–19.

³⁸⁰ Leinonen, Sirniö, Lahelma & Martikainen 2011, 32–33.

³⁸¹ STM 1998, 11.

³⁸² Hannikainen 2014, 229–230. Edellytykset vanhemmassa iässä työskentelyyn olivat muutoinkin parantuneet 1990-luvulle tultaessa. Työ ei enää useimmiten ollut yhtä fyysistä terveyttä

pärjäämisen haasteet tulivat ilmi myös STM:n psykososiaalisten työolojen kehitystä käsittelevästä raportista, jonka mukaan vuonna 1997 peräti 85 prosenttia 45-vuotiaista ja sitä vanhemmista työntekijöistä koki, että kuntoutus oli ”tarpeellinen” tai ”melko tarpeellinen” tapa pitää yllä työkykyä³⁸³. Työn aiheuttaman kuormituksen oli ylipäätään havaittu lisääntyneen Suomessa, mikä näkyi erityisesti työntekijöiden kiireen ja stressiperäisen oireilun lisääntymisenä. Samankaltaista kehitystä oli havaittu myös muiden EU-maiden, kuten Ruotsin ja Hollannin työelämässä. Syynä tilanteeseen nähtiin erityisesti työn asettamien vaatimusten kasvu.³⁸⁴

Myös STM:n Työsuojeluosaston raportin mukaan työntekijät olivat yhä useammin monenlaisien paineiden alaisina johtuen työelämän lisääntyneistä odotuksista tuottavuuden ja kilpailun osalta. Työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi työkykyä ylläpitävä toiminta olikin muodostunut yhä kiintoisammaksi vaihtoehdoksi työpaikoilla. Käytännössä tyky-toiminnan käsitteen alaisuuteen sisältyi työsuojelutoiminta kokonaisuudessaan.³⁸⁵ Tyky-toiminta oli STM:n lanseeraama järjestelmä, jonka lähtökohtana olivat työntekijöihin kohdennetut työkykyä edistävät ja parantavat toimintamallit. Tyky-toiminta ei kuitenkaan keskittynyt ainoastaan terveydentilan parantamiseen, vaan siinä huomioitiin myös laajemmat työkykyyn vaikuttavat tekijät. Niitä olivat esimerkiksi työntekijän henkilökohtaiset voimavarat, sekä hänen tekemäänsä työhön liittyvät ominaisuudet. Jos yhdelläkään näistä osa-alueista koettiin vaikeuksia, vaikuttivat ne suoraan työkykyyn.³⁸⁶ Työkykyä ylläpitävän toiminnan keskeiseksi tavoitteeksi muodostuikin työntekijän hyvinvoinnin tukeminen, jotta tämä kykenisi toimimaan työelämässä aina eläkeikään asti³⁸⁷. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa käsitteenä olivat siis monilta osin samat toimintaperiaatteet ja tavoitteet, kuin työsuojelussa.

Työkyvyn käsitteellä tarkoitettiin käytännössä työntekijän kykyä selvitä työtehtävistään. Hyvä työkyky ei kuitenkaan ollut pelkästään työntekijästä itsestään riippuvainen, vaan siihen vaikuttivat myös lukuisat muut asiat työympäristössä. Esimerkiksi työpaikan kokonaisvaltaisilla olosuhteilla ja työyhteisön sekä esimiehen asenteilla ja toiminnalla oli keskeinen merkitys työkyvyn säilymisen kannalta. Työympäristön lisäksi työntekijän henkilökohtaiseen elämään

kuormittavaa kuin aiempina vuosikymmeninä, ja kehittynyt terveydenhoito tuki osaltaan työelämässä pysymistä.

³⁸³ Eskola, HUUHTANEN & KANDOLIN 2009, 85.

³⁸⁴ Lindström 2002, 16.

³⁸⁵ Lahtinen & Moisio 1998, 15.

³⁸⁶ Niskanen 1998, 20.

³⁸⁷ Matikainen 1995, 47.

liittyvät tekijät kuten elämäntavat vaikuttivat kykyyn suoriutua työtehtävistä.³⁸⁸ Työkyky koostui siis useista työ- ja yksityiselämään liittyvistä osa-alueista. STM:n työsuojelustrategiassa todettiin, että yksilöllä oli keskeinen rooli oman työkykynsä säilyttämisessä ja edistämisessä, sillä työkykyyn vaikuttivat työn lisäksi vahvasti työelämän ulkopuoliset asiat, kuten yksilön perheolot ja vapaa-aika³⁸⁹. Koska työkyky ei ollut kokoaikaisesti samanlaisena säilyvä työntekijän ominaisuus, tuli sitä seurata ja arvioida riittävän usein. Tämän osa-alueen toteutumisessa työterveyshuollolla oli keskeinen rooli, sillä täsmällisintä tietoa työkyvyn tasosta saatiin kerättyä säännöllisin väliajoin toteutettujen työterveystarkastusten avulla.³⁹⁰

Työkykyä ylläpitävän toiminnan edistäminen Suomessa käynnistyi 1990-luvun alussa, jolloin työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat talous- ja tulopoliittisesta ratkaisusta. Ratkaisun yhteydessä ne antoivat suosituksen työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämisestä, minkä johdosta muutettiin alkuperäisiä työsuojelusopimuksia.³⁹¹ Vuodesta 1995 lähtien työkyvyn ylläpidosta tulikin tärkeä osa työterveyshuollon toimintaa, kun valtioneuvoston sekä STM:n työterveyshuoltolakiin tekemät täsmennykset tulivat voimaan³⁹². Esimerkiksi STM:n tekemässä täsmennyksessä lain kahdeksas pykälä velvoitti sisällyttämään työkykyä ylläpitävän toiminnan osaksi jokaista työympäristöön ja -yhteisöön kohdennettua tointa. Lisäksi toiminnan kohteeksi määriteltiin jokainen työterveyshuollon piiriin kuuluva työntekijä.³⁹³ Työterveyshuollon suuri rooli työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämisessä oli kuitenkin tietyiltä osin ongelmallinen, sillä työpaikkojen terveyspalveluiden tarjonnassa ilmeni edelleen suuria eroavaisuuksia. STM:n työsuojelustrategian mukaan esimerkiksi maatalousyrittäjistä vain 30 prosenttia oli työterveyshuollon piirissä. Parhain tilanne oli suurilla työpaikoilla, joilla työterveyshuolto käsitti parhaimmillaan koko työvoiman.³⁹⁴ Säännöllistä työkyvyn seuranta ei ollut tarjolla läheskään kaikille työntekijöille.

Kuten STM:n työsuojelustrategiassa todettiin, työkyvyn ylläpitämisessä merkittävin rooli oli kuitenkin työnjohdolla, ja sitä kautta työpaikalla vallitsevalla *turvallisuuskulttuurilla*. Sillä

³⁸⁸ Aro 1995, 95.

³⁸⁹ STM 1998, 13.

³⁹⁰ Aro 1995, 96.

³⁹¹ Parvi & Yrjänheikki 1995, 441.

³⁹² Virtanen & Sinokki 2014, 83.

³⁹³ Sosiaali- ja terveysministeriön päätös työnantajan velvollisuudeksi säädetyistä sekä yrittäjän ja muun omaa työtä tekevän työterveyshuollosta 1348/1994, 8§.

³⁹⁴ STM 1998, 16. Muut kuin maatalousyrittäjät luokiteltiin strategiassa kategoriaan "muut yrittäjät", ja heistä työterveyshuollon piiriin kuului vain 20 prosenttia. Pienemmillä työpaikoilla ja pätkätoita tarjoavilla aloilla työterveyshuollon palvelut taas kattoivat noin 70 prosenttia työntekijöistä.

tarkoitettiin työpaikan tapaa määritellä ja toteuttaa turvallisuustoimintaa. Turvallisuuskulttuuri ilmeni esimerkiksi positiivisina ilmiöinä, kuten koettuna tyytyväisyytenä työhön tai hyvänä asenteena turvallisuustoimintaa kohtaan. Negatiivisempia ilmenemistapoja taas olivat tapaturmat, ja työtilanteissa tapahtuva riskinotto.³⁹⁵ Myös STM:n Työsuojeluosaston raportissa työnjohdon merkityksen työpaikan turvallisuusjärjestelmien kehittämisessä todettiin olevan keskeinen. Johdon tuli kyetä esimerkiksi tunnistamaan työympäristöön liittyvät mahdolliset riskit sekä huolehtimaan monipuolisesti henkilöstön terveyteen ja pätevyyyteen liittyvistä osa-alueista.³⁹⁶ Työpaikan turvallisuuskulttuurin toteuttamiseen olikin STM:n työsuojelustrategian mukaan kaksi erilaista lähestymistapaa: *työ- tai vaaratekijäkeskeinen* ja *työntekijäkeskeinen*. Työ- tai vaaratekijäkeskeiselle näkökulmalle ominaista oli esimerkiksi mahdollisten riskien havaitsemisen ja niiden arvioinnin painottaminen, kun taas työntekijäkeskeinen näkökulma korosti turvalliseksi katsottujen toimintatapojen hyödyntämistä ja toimivien ihmissuhteiden merkitystä. Tyypillisimmin työpaikan turvallisuuskulttuuri oli omanlaisensa yhdistelmä näitä kahta lähestymistapaa perustuen siihen, minkä tekijöiden katsottiin olevan turvallisuuden kannalta tärkeimpiä, tai mistä työelämän osa-alueista haitallisten ilmiöiden katsottiin ensisijaisesti aiheutuvan.³⁹⁷

Työterveyslaitoksen professori Anna-Liisa Elon mukaan esimiehen tärkein tehtävä työkykyä tukevan työympäristön luomisessa olikin tarjota lähtökohdat, joiden pohjalta työvoiman hyvinvointia ja toimintakykyä lähdettiin parantamaan. Yksi tärkeimmistä ja parhaiten toteutettavissa olevista menetelmistä oli hänen mukaansa keskustelu, joka toimi perustana kaikelle muulle työkykyä edistävälle toiminnalle.³⁹⁸ Työnantajalta odotettiin siis aktiivista vuorovaikutusta työntekijöidensä kanssa työyhteisön toiminnan kehittämisen onnistumiseksi. Työkykyyn käsitteenä sisältyikin lähtökohtaisesti työnantaja- ja työntekijäpuolen välinen yhteisymmärrys terveyden määritelmästä työelämässä. Työkyvyn käsitteessä terveys voitiin sitoa työntekoon ja tuotantoon, mikä selkeytti työhön liittyvien terveyshaittojen hahmottamista.³⁹⁹ Turvallisuus ja terveys yhdistyivät myös STM:n työsuojelustrategian työnantajan roolia käsittelevässä osiossa.

³⁹⁵ STM 1998, 13.

³⁹⁶ Lahtinen & Moisio 1998, 20–21.

³⁹⁷ STM 1998, 13. *Työ- tai vaaratekijäkeskeiselle näkökulmalle ominaista oli lisäksi virallisen opetus- ja ohjaustoiminnan painottaminen, jämäkkä työnjohto- ja valvonta, sekä rikkeistä rankaiseminen. Työntekijäkeskeiseen näkökulmaan taas sisältyivät lisäksi turvallisten toimintamallien harjoittamisesta palkitseminen, yleinen viestintä ilman muodollisuusvaatimuksia, työntekijöiden turvallisuuden huomioiva käyttäytyminen sekä positiivisen palautteen antaminen.*

³⁹⁸ Elo 1995, 387.

³⁹⁹ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 223.

Tosin strategia toi myös esille tosiasian, että työoloihin- ja kykyyn liittyvä kehitystoiminta oli koko työpaikan yhteinen velvollisuus.⁴⁰⁰ Vaikka työnjohto kantoi monilta osin suurimman vastuun työturvallisuustoiminnan kokonaisuuteen liittyen, edellyttivät uudenlaiset turvallisuusjärjestelmät myös työntekijöiden osallistumista.

Työvoiman terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtimisen lisäksi tyky-toiminnan lähtökohtana olivat työpaikkojen tuottavuuden ja turvallisuuden ylläpito. Työntekijän terveydelliset ongelmat saattoivat pahimmassa tapauksessa johtaa työnteossa tapahtuviin virheisiin ja sitä kautta myös vahinkoihin. Lisäksi sairauspoissaolot aiheuttivat lisäkuluja ja seisahduksia työpaikan toimintaan.⁴⁰¹ Näin ollen työkyvyn säilyttämiseksi tehdyt varhaiset interventiot olivat kannattava toimintamalli sekä työvoiman terveyden, että työpaikan tuottavuuden näkökulmasta. Työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttamiseksi työpaikoilla oli olemassa monenlaisia tapoja. Työntekijöitä voitiin ohjata parempien elintapojen piiriin esimerkiksi järjestämällä aiheeseen liittyviä kampanjoita tai tapahtumia. Niiden onnistumista edisti työyhteisön pysyvyys, jolloin työkyvyn ylläpidon edistämiseksi voitiin toteuttaa pitkällä aikavälillä tapahtuvaa ja täsmällisesti organisoitua toimintaa.⁴⁰² *Työyhteisöstä* olikin muodostunut olennainen osa-alue työorganisaatiossa, sillä tiimeissä tehtävä työ oli kasvattanut merkitystään laatuun pohjautuvien uusien johtamis- ja tuotantomallien yleistyessä⁴⁰³.

Työyhteisö oli yleistynyt käsitteenä erityisesti suomalaisessa työpsykologian sanastossa 1990-luvun aikana. Aikaisempina vuosikymmeninä oli käytetty tyypillisesti ilmaisuja ”ihmissuhteet” ja ”sosiaaliset suhteet työpaikalla”. Työyhteisöön käsitteenä liittyi kuitenkin nyt myös määritelmä yhteistyössä toimivasta ryhmästä, joka pyrki saavuttamaan asettamansa tavoitteet.⁴⁰⁴ Käsite ei siis ollut ainoastaan nimitys työpaikan henkilöstölle. Myös STM:n työsuojelustrategiassa painotettiin organisaation menestymisen lähtökohtana työyhteisössä vallitsevaa keskinäistä luottamusta ja toveruutta. Strategiassa tuotiin kuitenkin selkeästi esille yksilön hyvinvoinnin merkitys yhteisölle. Jokaisen työntekijän osuus oli tuottavuuden kannalta tärkeä, jolloin motivaation ylläpitämiseksi ja toimivan yhteistyön mahdollistamiseksi tuli yksilön toimintaedellytykset työssä pärjäämiseen turvata mahdollisimman hyvin.⁴⁰⁵ Samaten tyky-

⁴⁰⁰ STM 1998, 13.

⁴⁰¹ Lahtinen & Moisio 1998, 15.

⁴⁰² Miilunpalo 1995, 228–229.

⁴⁰³ Lahtinen & Moisio 1998, 13.

⁴⁰⁴ Leppä 2002, 36.

⁴⁰⁵ STM 1998, 12.

toiminnassa tuli aina huomioida yksilöllisyys, sillä työntekijöiden henkilökohtaisella tilanteella oli suuri merkitys terveystottumuksiin tehtävien muutosten onnistumisessa⁴⁰⁶. Tyky-toimintaa ja laajemmin työsuojelua siis kohdistettiin ensisijaisesti työyhteisöihin, mutta siihen sisältyivät olennaisena onnistumisen edellytyksinä aina yksittäisten yhteisön jäsenten osallistuminen ja toiminnalle annettu panos.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan yleistymistä työelämään liittyvässä tutkimuksessa ja uudistuksissa voidaankin tiettyssä mielessä pitää eräänlaisena työsuojelun käsitteen perustalle syntyneenä uutena alakäsitteenä. Työsuojelu oli näin ollen käytännössä kokonaisuus, johon sisältyivät kaikki toimet, joiden tavoitteena oli työn turvallisuuden varmistaminen. Näihin toimiin kuului oleellisesti tyky-toiminta.⁴⁰⁷ Suomen ammattirakenteessa 1980-luvulta alkaen tapahtunut muutos oli osaltaan johtanut tilanteeseen, jossa edellisille vuosikymmenille ominaisilla työsuojelutoimilla ei ollut enää yhtä suurta tarvetta. Perinteiset työympäristön haittatekijät olivat vähentyneet, jolloin työsuojelun painotuksetkin olivat muuttuneet.⁴⁰⁸ Myös STM:n työsuojelustrategian mukaan työympäristö ei enää ollut yleisin paikka, jossa ihmiset joutuivat tapaturmiin. Sen ohi olivat tapaturmien yleisyyden osalta kohonneet liikenne, koti ja vapaa-aika.⁴⁰⁹ STM:n psykososiaalisia työoloja käsittelevän raportin mukaan kasvussa sen sijaan oli esimerkiksi työpaikalla koettu suosimiseen perustuva syrjintä, jota oli vuonna 1997 kokenut joka viides palkansaaja. Myös ikäsyrjinnän esiintyminen oli raportin mukaan säilynyt ennallaan, vaikka tilannetta oli yritetty parantaa kohdistamalla tiukennettua valvontaa yhdenvertaisuutta säättävän lain toteutumiseksi.⁴¹⁰ Vaikka työpaikkojen terveyshaitat olivat muuttuneet, eivät perinteiset terveysriskit kuitenkaan olleet missään vaiheessa kadonneet työelämästä. Esimerkiksi rakennusalalla ja teollisuuden aloilla tapaturmariski oli hyvinkin konkreettinen, ja pahimmat tapaturmat johtivat edelleen myös kuolemantapauksiin.⁴¹¹ Työsuojelun perinteiset haasteet olivat siis edelleen olemassa uusien rinnalla.

⁴⁰⁶ Miilunpalo 1995, 226–227. Työyhteisön terveyttä edistävän hankkeen toteuttamisessa tuli huomioida kolme eri tekijäryhmää, jotka vaikuttivat hankkeen onnistumiseen. Ensimmäinen ryhmä oli *altistavat tekijät*, johon sisältyivät esimerkiksi työntekijän terveyteen liittämät asenne- ja uskomusmaailmat. *Mahdollistaviin tekijöihin* taas kuuluivat tekijät, kuten taitotaso ja terveydentila. Kolmannessa ryhmässä olivat *vahvistavat tekijät*, joihin kuuluivat esimerkiksi palaute ja muilta saatu yhteisöllinen tuki.

⁴⁰⁷ Parvi & Yrjänheikki 1995, 441.

⁴⁰⁸ Kasvio 1994, 177.

⁴⁰⁹ STM 1998, 10.

⁴¹⁰ Eskola, Huuhtanen & Kandolin 2009, 91. *Osalla aloista syrjintäkokemukset olivat yleisempiä kuin toisilla. Elintarviketeollisuuden ja julkisen hallinnon työntekijöistä syrjintää oli kokenut peräti joka kolmas.*

⁴¹¹ Kasvio 1994, 177–178.

Myös STM:n psykososiaalisia työoloja käsittelevän raportin työsuojeluhallinnon johtopäätökset sisältävässä osiossa työtapaturmien torjunnan todettiin olevan edelleen työsuojelun tärkeä painopiste. Tapaturmien tarkastelussa tuli kuitenkin jatkossa havainnoida kattavammin työn muodostamat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset riskit kokonaisuutena⁴¹². STM:n työsuojelustrategiassa todettiin, että oli olemassa työsuojeluun liittyviä peruseriaatteita, jotka on hallittava kaikissa tilanteissa. Alati muuttuvassa työelämässä oli kuitenkin myös kyettävä jatkuvasti päivittämään työsuojeluun liittyvää tietotaitoa.⁴¹³ Keskeisenä uudenlaisia suojelutapoja vaativana tilanteena voidaan 1990-luvun osalta pitää erityisesti työn muuttumista henkisesti kuormittavammaksi johtuen työelämän kasvaneista ammattitaitovaatimuksista ja lisääntyneestä kiireestä⁴¹⁴.

Työelämän rakenteet myös muuttuivat kokonaisvaltaisesti 1990-luvulla siirryttäessä kilpailutalouden malliin. Lainsäädäntöuudistusten myötä esimerkiksi julkisella sektorilla omaksuttiin kilpailutuksen ja tulosjohtamisen mallit, mikä johti monissa tapauksissa työvoiman merkittävään vähentämiseen virastojen muuttuessa liikelaitoksiksi.⁴¹⁵ Myös professori Jussi Vahtera ja statistikko Jaana Pentti olivat havainneet Turun ja Raision kunta-alan työntekijöitä käsittelevässä tutkimuksessaan, että laman aiheuttamat säästöt ja yleinen epävarmuus kunta-alalla vaikuttivat negatiivisesti työntekijöihin. Kiireen ja kuormituksen kasvun lisäksi paineita aiheuttivat työtehtävien muutokset.⁴¹⁶ Työsuojelustrategiassa korostettiin, että sen tavoitteena oli tukea työpaikkojen tahtoa ja kyvykkyyttä hoitaa itse työsuojelun toteutus. Strategiassa todettiin modernin ja menestyksekkäästi johdetun työpaikan ominaisuudeksi yhteisten tavoitteiden asettaminen, minkä toteutumiseen pyrittiin yhteistyön voimin. Työnjohdon tuli huolehtia työntekijän hyvinvoinnista, ja tiedostaa työkyvyn tärkeä rooli koko työpaikan menestykselle.⁴¹⁷ Lisäksi strategia painotti riittävän tiedon ja osaamisen merkitystä työolojen parantamisessa. Tutkimuksen rooli oli kasvanut työsuojelutoiminnan uudistamisessa, ja aiheeseen liittyvää asiantuntemusta edellytettiin nyt myös tuotantoelämältä. Strategian mukaan työolojen kehittämiseen vaadittavaa tietotasoa voitiinkin ylläpitää tarjoamalla työpaikoilla riittävästi laadukasta koulutusta.⁴¹⁸

⁴¹² Eskola, Huuhtanen & Kandolin 2009, 92.

⁴¹³ STM 1998, 17.

⁴¹⁴ Pohjola 1996, 123.

⁴¹⁵ Alasuutari 2006, 63.

⁴¹⁶ Vahtera & Pentti 1995, 41.

⁴¹⁷ STM 1998, 13.

⁴¹⁸ STM 1998, 18.

Toisaalta yhtä suuri vastuu työkyvyn ylläpidosta ja edistämisestä oli työntekijöillä. Esimerkiksi psykologi Mauno Niskanen oli havainnut, että työn kuormitustekijöiden optimoimiseksi tehtävä työnsuunnittelu epäonnistui työpaikoilla ensisijaisesti sen vuoksi, että koko työyhteisö pääsi osallistumaan toimintaan vasta siinä vaiheessa, kun suunnitelmat olivat jo enimmäkseen valmiita. Muutoksia saatiin parhaiten aikaan sisällyttämällä työyhteisö mukaan suunnittelun jokaiseen vaiheeseen sen sijaan, että suunnitelmat sanehtiin ylhäältä päin.⁴¹⁹ Odotukset työntekijöiden aloitteellisuudesta ja osallistumisesta työpaikan työsuojelutoimintaan olivat yleistyneet työelämässä jo 1980-luvulta alkaen. STM:n työsuojelustrategiassa todettiin työntekijöillä olevan myös aiempaa enemmän odotuksia työsuojelutoiminnan osalta. Strategian mukaan työntekijät olivatkin ”parhaita asiantuntijoita” työsuojelun osalta, ja heidän osaamistaan tuli pystyä hyödyntämään suojelutoiminnan kehittämisessä.⁴²⁰ Toisaalta työntekijöiden roolin ja vastuun lisääminen turvallisuustoiminnassa oli osittain myös pakon sanelema uudistus, sillä laman aiheuttamien säästöpainneiden johdosta vastuuta työsuojelun toteutumisesta siirrettiin aiempaa enemmän työpaikan ja sitä kautta työntekijöiden vastuulle.⁴²¹ Työntekijöiden osallistamisen taustalla vaikuttivat siis myös taloudelliset motiivit.

4.3 Työsuojelun ideaalit ja todellisuus

STM:n työsuojelustrategiassa tuotiin esille, että työsuojelun kehittämisen taustalla vaikuttavat edellytykset ja odotukset olivat muuttuneet. Työympäristön laatu ja henkilöstö olivat nyt lähtökohtia, joille työpaikkojen tuottavuus ja tuloksellisuus perustuivat.⁴²² Myös edellisellä vuosikymmenellä lainsäädännölliseksi osaksi työsuojelua tullut psyykinen ulottuvuus vahvistui ja laajeni huomattavasti 1990-luvulla. Kun aiemmin henkisen työsuojelun painotus oli vahvasti työympäristössä, keskityttiin nyt erityisesti työntekijään sekä työyhteisöön. Työn tuli esimerkiksi olla riittävän haasteellista, jotta työntekijän motivoituneisuus työntekoon säilyi. Työntekijän oli suositeltavaa tuottaa tulosta työnantajan lisäksi nyt myös itselleen, sillä työn lopputuloksen näkemistä pidettiin tärkeänä motivaatiotekijänä.⁴²³ Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työhönsä oli osoitettu tärkeäksi henkisen hyvinvoinnin kannalta jo aiempien vuosikymmenten

⁴¹⁹ Niskanen 1998, 16–17. Työnsuunnittelu oli menetelmä, jonka avulla voitiin vaikuttaa työnteon aiheuttamaan kuormitukseen. Tavoitteena oli optimoida työ juuri työntekijälle sopivaksi, jolloin myöskään siihen liittyvä kuormitus ei ollut liian raskasta tai toisaalta liian vähäistä.

⁴²⁰ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 225; STM 1998, 14.

⁴²¹ Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 219.

⁴²² STM 1998, 14.

⁴²³ Niskanen 1998, 23–24. Tärkeitä tekijöitä työntekijän motivoituneisuuden kannalta olivat myös työstä saatava palaute, työn sisältämä riittävä määrä vastuuta sekä mahdollisuus kehittyä.

tutkimuksissa, ja *työnhallinta* oli osoittautunut merkittäväksi työntekijän voimavaraksi esimerkiksi Turun ja Raision kuntatyöntekijöiden työoloja kartoittaneessa tutkimuksessa. Omaan työhön vaikuttaminen ei ainoastaan lisännyt työntekijän itsensä hyvinvointia, vaan sillä oli myönteisiä vaikutuksia koko työyhteisöön.⁴²⁴ Työntekijän asema työsuojelun käsitteen kannalta olikin nyt hyvin mielenkiintoinen. Yhtäältä työntekijä oli suojelutoiminnan ensisijainen kohde, mutta toisaalta tämän tuli kuitenkin osallistua aktiivisesti oman turvallisuutensa ja hyvinvointinsa kehittämiseen.

STM:n työsuojelustrategiassa puhuttiinkin *nykyaikaisesta työsuojelun käsitteestä*. Ilmaisulla viitattiin erityisesti työelämän *laadun* kehittämiseen, josta oli muodostunut koko työsuojelutoiminnan tärkein lähtökohta. Laadun parantamisen kohteena olivat kaikki työpaikan osa-alueet henkilöstöstä työympäristöön ja tuotantoon.⁴²⁵ Työssä tunnuttiin viihtyvän verrattain hyvin, sillä vuonna 1997 palkansaajista jopa 72 prosenttia oli tyytyväisiä esimiehensä tapaan johtaa, ja 70 prosenttia piti myös työpaikkansa ilmapiiriä yhteisöllisyyden ja avoimuuden osalta hyvänä⁴²⁶. Työtapaturmienkin kannalta tilanne oli kehittynyt huomattavan myönteiseen suuntaan aiempiin vuosikymmeniin verrattaessa. Tapaturmien kokonaismäärä oli laskenut tassisesti, ja kuolemaan johtaneiden tapaturmien määrä oli peräti puolittunut 15 vuoden ajanjakson aikana.⁴²⁷ Työelämän olosuhteiden osalta tilanne vaikutti siis monin tavoin positiiviselta. Laman jälkimainingeista oli kuitenkin nousemassa uudenlaisia terveydellisiä häirtatekijöitä. Alkuvaiheessa lama oli nostattanut erityisesti epävarmuuden tunteita työelämään ja tulevaisuuden näkymiin liittyen, mutta vuosikymmenen edetessä tilalle olivat tulleet kiire ja työhön liittyvien paineiden lisääntyminen. Kasvavan jaksamisongelman osalta oli havaittu jo varhain, että aiemmat työsuojelun menettelytavat esimerkiksi työn kehittämisen ja koulutuksen muodossa eivät enää tehonneet riittävän hyvin uusiin häirtatekijöihin.⁴²⁸

Juuri jaksamisessa ilmenneet ongelmat osoittivat työelämässä vallinneen tilanteen kahdet kasvot. Työnteon olosuhteet olivat monilta osin parantuneet 1990-luvulle tultaessa, mutta kiireen

⁴²⁴ Vahtera & Pentti 1995, 111. Työn hallinnalla oli kolmenlaisia vaikutuksia henkiseen hyvinvointiin. Työn hallinta ehkäisi terveydelle haitallisen stressin ilmenemistä, ja paransi työntekijän sitoutuneisuutta työhönsä vähentäen samalla myös poissaoloja. Lisäksi se tuki työntekijän kykyä verkostoitua ja saada sitä kautta tukea työyhteisöltä.

⁴²⁵ STM 1998, 12.

⁴²⁶ Eskola, Huuhtanen & Kandolin 2009, 24–25. Palkansaajista 16 prosenttia taas oli tyytymättömiä esimiehen tapaan johtaa, ja 18 prosenttia piti työpaikkansa ilmapiiriä avoimuuden ja yhteisöllisyyden osalta huonona.

⁴²⁷ STM 1998, 19.

⁴²⁸ Lindström 2002, 16–17.

kokemukset sen sijaan olivat yleistyneet koskemaan peräti puolta suomalaisista palkansaajista. Työn fyysisen kuormituksen aste oli pysynyt ennallaan, mutta henkisen kuormituksen osuus oli lähtenyt kohoamaan.⁴²⁹ Esimerkiksi palvelualan työllistävyyden kasvu ja alan työtehtävien monimuotoistuminen olivat luoneet työsuojelulle uusia ja monimutkaisia haasteita. Ongelmia aiheuttivat esimerkiksi epäsäännölliset työajat ja toisaalta työntekijän sopimuksellisen ja sosiaalisen tilanteen turvaaminen globalisoituvassa työelämässä, jossa työntekijän asema oli aiempaa itsenäisempi ja samalla irrallisempi.⁴³⁰ Pauli Kettunen näki 1900-luvun lopun työsuojelussa tapahtuneissa muutoksissa erityisen ongelmallisena tilanteen, jossa työsuojelun tarpeellisuutta perusteltiin yhä useammin suojelutoiminnan taloudellisiin hyötyihin vedoten. Kettusen mukaan taloudellinen hyöty oli työsuojelun perusteena riskialtis, sillä lakeihin ja yhteisiin sopimuksiin perustuvan järjestelmän muuttuminen talousperusteiseksi saattoi heikentää oleellisesti työelämän ”heikomman osapuolen” turvaamiseen perustuvaa suojelutoiminnan lähtökoh-
taa.⁴³¹

Tämä näkökulma oli huomioitu myös STM:n työsuojelustrategiassa. Strategian mukaan oli paras vaihtoehto, että yhteiskunta ottaisi vastuulleen suurimman osan työoloista johtuvista kuluista. Tämä estäisi työolosuhteiden ”taloudellista ohjausta”, sillä strategian mukaan yritykset ja organisaatiot usein arvioivat työolosuhteiden taloudellisen merkityksen liian alhaiseksi joutu-
en esimerkiksi puutteellisesta seurannasta ja laskennasta.⁴³² Työsuojelun yrityksille aiheuttamat kustannukset olivatkin olleet ongelma jo 1980-luvulla, jolloin suojelutoimintaan oltiin valmiita käyttämään resursseja usein vasta pakon edessä. Näin ollen STM:n huoli mahdollisesta taloudellisesta ohjauksesta ei ollut turha. Työsuojelun tärkeyttä perusteltiin kaikesta huolimatta usein sen kansantaloudellisia etuja painottaen. Vaikka henkisen työsuojelun tarve oli kasvussa, esitettiin siitä koituvat myönteiset vaikutukset vahvasti taloutta painottaen. Hyvä työilmapiiri esimerkiksi paransi tuottavuutta, ja tuotti sekä kansan- että yritystaloudellisia hyötyjä.⁴³³ Työelämässä harjoitettu taloudellisten hyötyjen painottaminen ja samanaikainen työsuojelun vilkas kehittäminen olivatkin osaltaan tietoista politiikkaa. Laman aiheuttaman talouskurin alaisina katseet suunnattiin kohti tutkimus- ja kehitystoimintaa, jonka esimerkiksi silloinen pääministeri Esko Aho uskoi tuovan uutta ajattelua ja teollisuutta Suomeen⁴³⁴.

⁴²⁹ Kasvio 1994, 152.

⁴³⁰ Koistinen 2014, 295.

⁴³¹ Kettunen 1994b, 421–422.

⁴³² STM 1998, 18.

⁴³³ Niskanen 1998, 203.

⁴³⁴ Yliaska 2014, 458.

Pyrkimykset työolojen kehittämiseen olivat siis vahvat, mutta uudistuksista aiheutuvat kustannukset olivat aina ajankohtainen kysymys, jota ei voitu ohittaa.

Käytännössä Suomessa oli käynnissä tilanne, jossa työelämää pyrittiin kehittämään mahdollisimman tehokkaasti rajallisilla resursseilla. Lisäpainetta tilanteeseen loi laman lisäksi vanheve väestörakenne, jolla oli suoria vaikutuksia työpaikkojen toimintaan. Innovatiivisten uudistusten, kuten tyky-toiminnan tarve olikin työelämässä ilmeinen. Erityisesti vanhemmille työntekijöille eläköityminen muodostui yhä useammin vartenotettavaksi vaihtoehdoksi tilanteessa, jossa työhön liittyvät paineet kasvoivat liiallisiksi. Varhaiseläkkeelle jäätiin yhä useammin, ja myös työkyvyttömyyden johdosta eläkkeelle jääneiden osuus oli korkea.⁴³⁵ Tällöin työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitys korostui entisestään. Eläkkeellesiirtymisiässä, ja työperäisten tapaturmien ja sairauksien yleisyydessä tapahtuneet muutokset kustannuksineen olivatkin tekijöitä, joiden perusteella STM tuli arvioimaan koko työsuojelustrategiansa toteutumista ja onnistumista työelämässä.⁴³⁶ Työsuojelulle ja työkykyä ylläpitävälle toiminnalle asetettiin siis suuria odotuksia, joiden toteutuessa työelämän kokonaisvaltainen laatu ja taloudellinen kestävyys paranisivat. Toisaalta STM:n työsuojelustrategiassa todettiin, että työympäristön muutokset olivat luonteeltaan hitaita. Muutosten nopeuteen vaikuttivat oleellisesti myös monet työympäristön ulkopuoliset tekijät, kuten investoinnit ja käytettävissä olevan tiedon lisääntyminen.⁴³⁷ Näin ollen vain aika saattoi näyttää, millainen vaikutus kehittämistoimilla työoloihin lopulta oli.

5 Työsuojelun modernit tavoitteet 2000-luvulla

5.1 Psyhykinen ja sosiaalinen hyvinvointi työssä

1990-luvun lamasta huolimatta Suomi oli vaurastunut kokonaisuudessaan nopeasti 2000-luvulle tultaessa. Maatalouselinkeinoin perustunut yhteiskunta oli muuttunut ”informaatioyhteiskunnaksi”, jonka taloudellinen järjestelmä perustui teollisuus- ja palvelutalouteen.⁴³⁸ Suomessa ja muissa Pohjoismaissa haasteita muodosti kuitenkin kansainvälisen kilpailun aikakauden siirtyminen, mikä loi työelämälle uudenlaisia paineita⁴³⁹. STM:n ensimmäisessä

⁴³⁵ Pohjola 1996, 125.

⁴³⁶ STM 1998, 9. Tarkemmat tiedot työsuojelustrategian toteutumisesta seurattavista suojelutoiminnan painoalueista kts. liite.

⁴³⁷ STM 1998, 20.

⁴³⁸ Kokkinen 2019, 230.

⁴³⁹ Kasvio 2014, 78.

työsuojelustrategian seurantaraportissa todettiin, että työelämän osaamisvaatimukset olivat kasvussa, ja samalla määräaikaaisuudesta oli tullut yhä yleisempi työsuhteen muoto. Määräaikaista työtä tekivät yleisimmin uudet ja nuoret työntekijät, ja pätkätöissä olevat vaativatkin raportin mukaan tarkempaa työturvallisuuden perehdyttämistä. Työajat joustivat kokonaisvaltaisesti yhä enemmän, mutta ne pystyttiin sujuvasti mukauttamaan sekä työpaikan ja tuottavuuden että työntekijöiden tarpeisiin.⁴⁴⁰ Tuottavuudesta ja tehokkuudesta tulikin 2000-luvulla jälleen keskeinen osa työelämän retoriikkaa. Samalla työntekijöiden työhön liittyvissä kokemuksissa yleistyivät kiireisyys ja jatkuvat muutokset.⁴⁴¹ Lisääntyneellä kiireellä oli monenlaisia vaikutuksia työntekijöiden elämään, ja julkisessa keskustelussa esiin nousi esimerkiksi perheen kanssa vietettävän ajan vähentyminen⁴⁴². Lisäksi jatkuva kiire nosti työntekijöiden stressitasoja heikentäen samalla kokonaisvaltaista työssä jaksamista. Stressi saattoi vaikuttaa työntekijän terveyden lisäksi koko organisaation toimintaan heikentyneen työtehon johdosta.⁴⁴³

STM:n ensimmäisen seurantaraportin mukaan Paavo Lipposen toisen hallituksen ohjelmassa työelämän ja työsuojelun kehittäminen olivat korkealla sijalla. Suojelutoiminnan edistämiseen sisällytettiin merkittäviä tavoitteita, kuten työturvallisuuslainsäädännön kattava uudistaminen. Lisäksi hallituksen toimesta käynnistettiin työssä jaksamisen parantamiseen tähdännyt tutkimus- ja toimenpideohjelma.⁴⁴⁴ Tutkimuksen merkitys korostui 2000-luvulla vahvasti, sillä sen kautta oli mahdollista perustella työelämään liittyvän päätöksenteon legitimitettä. Lisäksi tutkimustiedolla voitiin parantaa tuottavuutta, ja toisaalta tuoda entistä paremmin esille työelämässä ilmenneitä epäkohtia.⁴⁴⁵ Ensimmäisen seurantaraportin mukaan taloudellisesta ajattelusta oli myös tullut vahvasti hyväksytty osa työsuojelutoimintaa. Suojelutoiminnan tuottavuutta parantavaa vaikutusta hyödynnettiinkin motivoivana tekijänä. Tällöin korostettiin esimerkiksi huonojen työolojen aiheuttamia kustannuksia tapaturmien, sairauspoissaolojen ja enenaikaisen eläköitymisen osalta.⁴⁴⁶ Työsuojelun tavoitteeksi muodostui siis taloudellisuutta ja turvallisuutta painottavien näkökulmien yhdistyminen.

Lisäksi työsuojelustrategian toteutumista valvoi kolmikantaiseen yhteistyöhön perustuva työsuojeluneuvottelukunta, jonka tehtävänä oli raportoida strategian edistymisestä kolmen vuoden

⁴⁴⁰ STM 2001, 8.

⁴⁴¹ Virtanen & Sinokki 2014, 91.

⁴⁴² Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 13.

⁴⁴³ Hintsanen & Hintsanen 2011, 45.

⁴⁴⁴ STM 2002, 6.

⁴⁴⁵ Melin 2007, 27.

⁴⁴⁶ STM 2002, 11.

välein⁴⁴⁷. Työsuojeluneuvottelukunnan perustamista koskevan asetuksen ensimmäisen pykälän mukaan neuvottelukunnan tehtäviin kuuluivat esimerkiksi työsuojeluun liittyvien periaatteellisten kysymysten sekä seurantahankkeiden käsittely⁴⁴⁸. Asetuksen toisen pykälän mukaan neuvottelukunta koostui puheenjohtajasta, varapuheenjohtajasta sekä kolmesta muusta jäsenestä ja heidän varajäsenistään. Jäsenet ja varajäsenet edustivat keskeisimpiä työmarkkinajärjestöjä, sekä muita työsuojelutoiminnan edistämiseen liittyviä yhteisöjä ja järjestöjä.⁴⁴⁹ Näin ollen työsuojelustrategian toteutumisen seurantaan osallistuivat sosiaali- ja terveysministeriön lisäksi myös työnantajien ja työntekijöiden edustajisto.

Ensimmäisen seurantaraportin mukaan työssä jaksamisesta ja työuran pidentämisestä kahdella tai kolmella vuodella oli tullut STM:n keskeinen tavoite Lipposen hallituksen ohjelman myötä jo 2000-luvun alussa. Tähän tavoitteeseen pyrittiin juuri vuosikymmenen alussa käynnistyneellä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelmalla, joka kesti kolme vuotta. Ohjelman painotukset käsittivät kattavasti työelämän osa-alueet, kuten henkisen jaksamisen ja hyvinvoinnin edistämisen sekä työyhteisön toiminnan kokonaisvaltaisen kehittämisen⁴⁵⁰. Henkisestä hyvinvoinnista olikin nopeasti muodostunut tarkempaa huomiota vaativa työsuojelun osa-alue, sillä 2000-luvun alussa mielenterveyden ongelmat olivat jatkaneet yleistymistään työikäisten keskuudessa. Henkisen terveyden sairauksille altistavia tekijöitä oli useita, kuten työhön liittyvät korkea vaatimustaso, heikot mahdollisuudet vaikuttaa työntekoon sekä sosiaalisen tuen puute.⁴⁵¹ Ensimmäisen seurantaraportin mukaan tutkimus- ja toimenpideohjelmaan sisältyikin neljä kattavaa toimenpidekokonaisuutta, joihin lukeutuivat esimerkiksi tehokkaampi tiedottaminen ja hyväksi havaittujen käytäntöjen edistäminen työelämässä. Lisäksi työpaikoilla tuli hyödyntää jo olemassa olevaa tutkimustietoa tehokkaammin, sekä toteuttaa uusia tutkimuksia työolojen kehittämiseksi.⁴⁵²

STM:n toisen seurantaraportin mukaan työsuojeluun liittyvät lainsäädännölliset uudistukset toteutettiin 2000-luvun alussa ensimmäisen seurantaraportin suunnitelmien mukaisesti. Käytännössä lakeja päivitettiin uudistusten avulla vastaamaan paremmin nykyaikaisen työelämän

⁴⁴⁷ STM 1998, 20.

⁴⁴⁸ Asetus työsuojeluneuvottelukunnasta 199/1993, 1§.

⁴⁴⁹ Asetus työsuojeluneuvottelukunnasta 199/1993, 2§.

⁴⁵⁰ STM 2002, 9. *Lisäksi ohjelma kohdistettiin työympäristö- ja oloihin, työn hallintaan, ammatilliseen osaamiseen ja ammattitaitoon, työaikaan ja työhön liittyviin järjestelyihin sekä työntekijän fyysiseen ja henkiseen terveyteen.*

⁴⁵¹ Ahola, Virtanen, Pirkola & Suvisaari 2010, 16.

⁴⁵² STM 2002, 9. *Lisäksi neljän kohdan toimintakokonaisuuksien sisältävät käytännölliset kehittämishankkeet ja tukirahoitus sekä lainsäädännön kehitys.*

haasteisiin. Esimerkiksi vuosina 2002 ja 2003 astuivat voimaan uusi työterveyshuoltolaki ja työturvallisuuslaki.⁴⁵³ Uudistetussa työturvallisuuslaissa määriteltiin hyvin yksityiskohtaisesti ja kattavasti erilaiset riskit, jotka työympäristön turvallisuuden ja terveellisyyden osalta tuli huomioida. Lakipykälä 25 velvoitti työnantajan esimerkiksi puuttumaan välittömästi työntekijän työtehtävissään kokemaan kuormitukseen selvittämällä sen taustalla vaikuttavat tekijät, ja pyrkimällä aktiivisesti torjumaan niitä.⁴⁵⁴ STM:n kolmannen seurantaraportin mukaan työympäristön riskit ja haittatekijät olivat kuitenkin monimutkainen kokonaisuus, jolloin yhteyttä työn ja heikentyneen terveyden välillä ei aina voitu ongelmattomasti osoittaa. Työoloilla oli voitu todeta olevan tutkimustiedon valossa selkeä yhteys terveyteen erityisesti tapaturmien perusteella, mutta työn sairastuttava vaikutus oli työssä tapahtuneita onnettomuuksia moninai- sempi. Ongelmallista olikin osoittaa, mitkä sairauksien ilmenemisessä tapahtuneet muutokset johtuivat työelämän muuttumisesta, ja mitkä taas eivät.⁴⁵⁵

Sen sijaan työelämässä tapahtuneet muutokset olivat selkeämmin havaittavissa. Työntekijöihin kohdistui uudenlaisia vaatimuksia jatkuvasta oppimisesta ja sosiaalisten taitojen hyvästä hallinnasta. Lisäksi työmarkkinoilla käytävä kilpailu kiristyi. Nämä kaikki tekijät yhdessä aiheuttivat lisääntyvää räsitystä, joka ilmeni esimerkiksi epävarmuuden ja turvattomuuden tunteina.⁴⁵⁶ Näin ollen työn kasvaneet sosiaaliset ja psyykkiset vaatimukset aiheuttivat samoihin osa-alueisiin pohjaavaa oireilua työntekijöissä. STM:n toisen seurantaraportin mukaan esimerkiksi stressin haitalliset vaikutukset nostivat voimakkaasti myös mielenterveydellisten sairauksien riskiä. Fyysisten terveysongelmien ohella stressin oli havaittu aiheuttavan ja pahentavan mielenterveysongelmia. Raportissa mielenterveyden häiriöiden yleistymisestä kertoi myös se, että ne olivat yhä useammin työkyvyttömyyden syynä.⁴⁵⁷ STM:n psykososiaalisia työoloja kartoittaneen raportin mukaan vakavan työuupumuksen pelko olikin yleistynyt työntekijöiden keskuudessa, ja uupumuksen uhkaa koki vuonna 2003 peräti 51 prosenttia palkansaajista⁴⁵⁸. Psyykkiseen terveyteen liittyvä oireilu oli siis huomattavan yleistä.

Työelämän terveydellisenä haittatekijänä stressi oli monin tavoin haasteellinen terveysongelma, sillä sen syntyyn vaikuttivat työolojen lisäksi lukuisat yksilölliset ominaisuudet. Kyky

⁴⁵³ STM 2005, 13.

⁴⁵⁴ Työturvallisuuslaki 738/2002, 25§.

⁴⁵⁵ STM 2005, 32.

⁴⁵⁶ Virtanen & Sinokki 2014, 173.

⁴⁵⁷ STM 2005, 18.

⁴⁵⁸ Eskola, Huuhtanen & Kandolin 2009, 44.

säädellä stressiä muotoutui osaltaan jo lapsuudessa, ja myös alttius kokea stressiä oli yksilöllinen piirre, johon vaikuttivat sekä biologiset että psyykkiset tekijät.⁴⁵⁹ STM:n toisen seurantaraportin mukaan stressistä ja kuormittuneisuudesta olikin muodostunut 2000-luvulla keskeisiä käsitteitä, joiden avulla työssä koettua henkisen hyvinvoinnin tasoa tutkittiin⁴⁶⁰. Työyhteisön kokeman stressin selvittämisessä hyödynnettiin esimerkiksi erilaisia kartoitusmenetelmiä, kuten työstressikyselyitä sekä työ- ja hyvinvointibarometreja⁴⁶¹. Stressin kasvanut vaikutus hyvinvointiin oli siis tunnistettu, ja sitä myös seurattiin aktiivisesti. Suomalaisia työoloja tutkittiinkin yhä enemmän, ja usein tulokset olivat kielteisiä erityisesti henkisen terveydentilan osalta.⁴⁶²

Myös STM:n kolmannessa seurantaraportissa työn ja stressin yhteys osoittautui vahvaksi, sillä vuonna 2004 EU:n jäsenmaiden merkittävimmät työmarkkinaosapuolet koostivat työstressiä käsittelevän puitesopimuksen, jonka keskeisenä teemana oli erityisesti työstressin käsitteen määrittely. Lisäksi sopimuksessa hahmoteltiin keinoja, joilla stressin aiheuttamiin ongelmiin voitiin puuttua riittävän varhaisessa vaiheessa.⁴⁶³ Sopimuksessa korostettiin vahvasti työstressin kokonaisvaltaisuutta ilmiönä. Se oli riski, joka kohdistui kaikenlaisiin työpaikkoihin ja työsuhteisiin. Työstressin torjuntaan haluttiin myös valjastaa koko työpaikan henkilöstö työnantajista työntekijöihin ja heidän edustajiinsa. Sopimuksessa korostettiin, että sen tarkoituksena ei ollut hakea syyllisiä, vaan tarjota stressin tunnistamista ja hoitoa helpottava viitekehys sekä työntekijöille että työnantajille.⁴⁶⁴ Toisaalta työstressin aiheuttajaksi olisi ollutkin mahdotonta nimetä yhtä selkeää tekijää, sillä syyt stressin taustalla liittyivät useaan eri työelämän osa-alueeseen. Korkeampien osaamisvaatimusten lisäksi 2000-luvun työelämää leimasi uudenlainen epävarmuus, joka liittyi erityisesti työelämässä tapahtuneisiin nopeisiin muutoksiin. Lisäksi työssä koettu kiire lisääntyi työnteon jatkuvasta tehostamisesta johtuen.⁴⁶⁵ Työelämän kasva-neet ja moninaistuneet vaatimukset muodostivat siis monimutkaisia ristipaineita työntekijöille, jolloin stressaantumisen ja henkisen pahoinvoinnin syyksi ei voitu nimetä yhtä selkeää tekijää.

⁴⁵⁹ Hintsala & Hintsanen 2011, 47–48. Biologisista tekijöistä keskeisin on ihmiselle elämän aikana muodostunut *biologinen stressijärjestelmä*, jonka herkkyyys vaikuttaa fyysisesti ilmenevän stressireaktion syntymiseen uhkaavassa tilanteessa. Psyykkisiä tekijöitä ovat esimerkiksi jo lapsuudessa opitut *selviytymiskeinot*, joiden avulla ihminen on opetellut säätelemään stressiä ja selviytymään stressaavista tilanteista.

⁴⁶⁰ STM 2005, 17.

⁴⁶¹ Lindström 2002, 30.

⁴⁶² Hakaniemi 2004, 21.

⁴⁶³ STM 2005, 18.

⁴⁶⁴ Eurofound & Broughton 2004.

⁴⁶⁵ Nummelin 2008, 15.

Huomionarvoista stressin hoidon osalta olikin kyetä tunnistamaan juuri työstä johtuvat stressioireet, sillä läheskään aina stressaantuminen ei johtunut ainoastaan työelämästä. Stressin aiheuttamia yleisluontoisia oireita olivat esimerkiksi ahdistuneisuus, ärtyneisyys, päänsärky ja uniongelmat. Työstä aiheutuva stressi saattoi taas ilmetä vaikeutena tehdä päätöksiä sekä asioiden unohteluna. Lisäksi työn laatu saattoi huonontua, ja työntekijä kokea vaikeuksia ajattelussa ja keskittymisessä.⁴⁶⁶ Stressinhallinnasta kehittyikin henkilökohtaisen voimavaran lisäksi tärkeä taito työssä jaksamisen kannalta. Työelämän kehittäminen stressiä torjuvaan suuntaan oli keskeistä sekä yksilön että organisaation tasolla, mutta kokonaisvaltaisesti työkyvyn- ja hyvinvoinnin perusta oli koko työyhteisön kehittämisessä.⁴⁶⁷ STM:n toisen seurantaraportin mukaan työhön liittyvän kuormituksen syihin puuttuminen olikin yksi työsuojelutoiminnan tulostavoitteista. Kuormitustekijöihin tuli raportin mukaan puuttua kattavasti, ja suojelutoiminnan kohteiksi mainittiin esimerkiksi asiakkaiden tekemän väkivallan torjunta ja hallinta, sekä työelämässä koetun asiattoman kohtelun mahdollisimman tehokas estäminen.⁴⁶⁸

Työstressiäkin vaikeampi henkiseen hyvinvointiin vaikuttanut haittatekijä oli juuri työuupumus, joka syntyi pitkittyneen stressitilan seurauksena. Ohimenevässä stressissä työntekijän jaksaminen yleensä palautui nopeasti, kun taas uupumuksessa stressitila pitkittyi. Pitkään jatkunut stressi taas johti vähitellen voimakkaaseen väsymykseen, kyyniseen suhtautumiseen työntekoa kohtaan sekä itsetunnon huononemiseen.⁴⁶⁹ Työuupumus herättikin huolta jo STM:n ensimmäisessä seurantaraportissa. Raportin mukaan uupumuksesta ei ollut vielä runsaasti olemassa olevaa tutkimustietoa 2000-luvun alussa, mutta aiheeseen liittyvän julkisen keskustelun suuri määrä, ja uupumisen torjuntaan suunnatut lukuisat hankkeet kertoivat osaltaan tilanteen akuutista luonteesta. Uupumusta lisäsivät raportin mukaan erityisesti henkilöstön vähentäminen, ja muut epävarmuutta aiheuttavat muutokset työelämässä. Tilanteen parantamiseksi toteutettiin hallituksen koordinoima jaksamisohjelma sekä työelämän kehittämisohjelmaan kuuluvia hankkeita.⁴⁷⁰

STM:n psykososiaalisia työoloja kartoittaneessa raportissa oli havaittu, että vakavan työuupumuksen pelko oli harvinaisinta nuorilla työntekijöillä, kun taas keski-ikäiset pelkäsivät uupumista useammin. Myös työsuhteen muoto vaikutti osaltaan uupumuksen pelkoon, jolloin

⁴⁶⁶ Virtanen & Sinokki 2014, 193–194.

⁴⁶⁷ Nummelin 2008, 16.

⁴⁶⁸ STM 2005, 28.

⁴⁶⁹ Nummelin 2008, 80.

⁴⁷⁰ STM 2002, 9.

määräaikaisessa työsuhteessa olevat pelkäsivät uupumista vähemmän kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevat. Lisäksi koetun pelon määrä erosi sukupuolten välillä, jolloin naiset pelkäsivät uupumusta enemmän kuin miehet.⁴⁷¹ Työelämän muutoksilla ja työsuhteiden pysyvyydellä oli siis selkeä vaikutus uupumuksen riskiin. Yhden kollektiivisen tekijän sijaan uupumisen taustalla vaikuttivatkin usein lukuisat eri tekijät, joista osa liittyi työympäristöön ja osa työntekijän persoonallisuuteen. Organisaatiotasolla uupumusta aiheuttavia tekijöitä saattoivat olla esimerkiksi korkeat tulostavoitteet, joiden johdosta työntekijän odotettiin tekevän työtä aina hieman enemmän ja paremmin. Toisaalta uupumuksen taustalla vaikuttivat myös työntekijän oma kunnianhimo ja velvollisuudentunto, jolloin henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen liian korkealle johti lopulta uupumiseen.⁴⁷² Uupumus oli siis monitahoinen ilmiö, jolle altistivat useat eri tekijät. STM:n työsuojelustrategian kolmannessa seurantaraportissa vuodelta 2008 todettiin työelämässä tapahtuneen ”laadullisen muutoksen”, mikä heijastui erityisesti työssä koetun mielekkyyden vähenemisenä. Raportin havainnot tukivat aiemmassa seurantaraportissa tehtyjä havaintoja iän vaikutuksesta työssä jaksamisen ongelmiin. Räsistusta henkiselle hyvinvoinnille tuottivat edelleen työn hallintaan liittyvät ongelmat, kuten heikot mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin ja työn aikatauluttamiseen.⁴⁷³

Työssä koetun stressi- ja uupumusoireilun taustalla vaikuttavat tekijät olivatkin moninaisia ja työsuojelustrategian seurantaraporttien mukaan myös vaikeita ratkaista. Jo STM:n ensimmäisessä seurantaraportissa oli havaittu, että väkivalta ja sen uhka olivat lisääntyneet huomattavasti työelämässä. Aiempien poliisi- ja vartiointialojen lisäksi uhka koski yhä voimakkaammin erityisesti naisvaltaisia aloja, kuten sosiaali- ja sairaanhoitoa.⁴⁷⁴ 2000-luvun kuluessa osuuttaan työhön liittyvän henkisen oireilun taustalla oli kasvattanut myös *henkinen väkivalta*, jonka osuus oli kolmannen seurantaraportin mukaan kasvussa, ja työelämän keskeinen ongelmakohta kansainväliselläkin tasolla mitattuna.⁴⁷⁵ Henkinen väkivalta olikin ilmiönä mielenkiintoinen, sillä se saattoi olla yhtäaikaaisesti stressin ja uupumuksen syy ja seuraus. Keskeisiä henkiselle väkivallalle altistavia tekijöitä työpaikoilla olivat juuri kiire ja stressi, jotka lisäsivät konflikteja kuormittuneen henkilöstön välille. Lisäksi kuormittumisen taustalla vaikuttivat suurelta osin

⁴⁷¹ Eskola, Huuhtanen & Kandolin 2009, 44. Nuoriksi luokittelut työntekijät olivat ikäjakaumaltaan 15–24-vuotiaita, kun taas keski-ikässä olevien jakauma käsitti 35–54-vuotiaat.

⁴⁷² Nummelin 2008, 81.

⁴⁷³ STM 2009, 21.

⁴⁷⁴ STM 2002, 8. Kokonaisvaltaisesti väkivallan uhka oli lisääntynyt ravintola-alalla, myyntialalla sekä liikenne- ja kuljetusalalla.

⁴⁷⁵ STM 2009, 44.

amat syyt, kuin stressin ja uupumuksen. Niitä saattoivat olla esimerkiksi huono tiedotus, vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työhön liittyviin asioihin ja muutokset sekä epävarmuus työssä. Myös organisaation huono toimintakulttuuri saattoi olla kiusaamisen ja syrjinnän taustalla.⁴⁷⁶ Työn aiheuttamat henkiset rasitustekijät saattoivat siis johtaa työpaikalla käyttäytymiseen ja tekoihin, jotka pahensivat psyykkistä kuormitusta entisestään.

STM:n psykososiaalisten työolojen kehitystä kartoittaneen raportin mukaan erityisesti asiakasväkivallasta oli tullut sitkeä ongelma, jota oli vaikeaa torjua esimerkiksi riskialaksi luokitellussa terveydenhuollossa. Tilanne oli samankaltainen myös työpaikkakiusaamisen ja henkisen väkivallan kokemisen osalta. Kiusaamista ja syrjintää esiintyi korostetusti kunta-alalla, naispainotteisilla aloilla sekä vuorotöissä. Kiusaamisen syiksi raportissa todettiin yhtäältä henkisen jaksamisen ongelmat kuten kiire ja uupumus. Toisaalta syinä saattoivat olla fyysisen terveyden uhat kuten riski saada rasitusvamman tai joutua tapaturmaan.⁴⁷⁷ Psyykkisen hyvinvoinnin ongelmat saattoivat siis ilmetä työpaikoilla henkisenä väkivaltana työyhteisön keskuudessa. Sosiaalisen ja psyykkisen työsuojelun tarve oli lisääntynyt myös palvelualoilla, joilla esiintyi erityisesti työntekijöiden koskemattomuuteen ja moraalisiin kohdistuvia riskejä. Henkisen terveyden oireilusta, kuten uupumuksesta ja kuormittuneisuudesta olikin tullut kasvavia ongelmia myös palvelutyössä.⁴⁷⁸ Työyhteisön sisäisten ongelmien lisäksi mielenterveyteen liittyville sairauksille altistivat tietyt ammattialat.

Henkisen hyvinvoinnin heikentyminen aiempiin raportteihin verrattuna ei ollut yllättävää, sillä esimerkiksi toisessa seurantaraportissa työelämän muutosten todettiin olevan hitaita prosesseja. Työolojen parantamiseksi toteutettujen hankkeiden vaikutuksia ei voinut useinkaan havaita vielä muutaman vuoden mittaisella tarkastelujaksolla⁴⁷⁹. On kuitenkin huomionarvoista, että kolmannen raportin julkaisun aikaan työsuojelustrategian täytäntöönpanosta oli kulunut kymmenen vuotta. Kaikki työsuojelua parantavat toimet eivät siis olleet riittävän tehokkaita henkisen hyvinvoinnin turvaamisessa. Toisaalta esimerkiksi uupumuksen taustalla vaikuttavat syyt olivat yhtä vaikeasti havainnoitavia, kuin stressin. Sosiaalipsykologian dosentti Jari Hakanen oli todennut vuonna 2004 julkaistussa työn imua käsittelevässä tutkimuksessaan, että

⁴⁷⁶ Nummelin 2008. Muita henkiselle väkivallalle työpaikalla altistavia tekijöitä olivat lisäksi työn epäselkeät tavoitteet, rooleihin liittyvät konfliktit, esimiehen toiminnasta koettu tyytymättömyys sekä kokonaisvaltaisesti huono ilmapiiri.

⁴⁷⁷ STM 2009, 90–91.

⁴⁷⁸ Koistinen 2014, 285.

⁴⁷⁹ STM 2005, 32.

uupumus ei läheskään aina ollut työstä johtuvaa. Muusta elämästä ja työstä johtuvan uupumuksen täsmällinen erittely oli hänen mukaansa myöskin vaikeaa, sillä työntekijöiden persoonan ja uupumustekijöiden yhteyttä havainnoivia tutkimuksia oli tuolloin tehty vasta vähän.⁴⁸⁰ *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys*-hankkeen tulospöytäkirjassa ilmaistiin myös suoraan tarve työpaikkojen psykososiaalisten työolojen tarkempaan havainnointiin ja kehittämiseen, sillä niillä oli havaittu olevan selkeä vaikutus mielenterveysongelmien esiintymiseen. Tutkimustuloksissa oli esimerkiksi voitu erottaa henkisten terveyshaittojen osalta selkeitä riskiryhmiä, kuten pienituloinen työvoima.⁴⁸¹ Henkiseen hyvinvointiin perustuvalla tutkimustyöllä oli siis tarvetta, jotta avun tarvisijat ja ongelmien juurisyyt voitiin havaita tehokkaammin.

STM:n kolmannessa seurantaraportissa työpaikoilla nähtiin paljon myönteistä kehitystä työsuojelun osalta. Työpaikkojen olosuhteiden ja henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen suhtauduttiin myönteisesti, ja työsuojelusta oli tullut vahvemmin osa linjaorganisaation toimintaa ja henkilöstöjohtamista. Työpaikkojen kehityksessä oli kuitenkin tapahtunut myös polarisaatiota, mikä jakoi ne yhä selkeämmin hyviin ja huonoihin.⁴⁸² Ongelmaksi työpaikkojen kehittämishankkeiden onnistumisessa muodostuivat esimerkiksi muutosten näennäinen hitaus, ja työntekijöiden sekä keskijohdon pitäminen mukana hankkeissa niiden koko keston ajan.⁴⁸³ Kolmannessa seurantaraportissa todettiin kuitenkin, että henkisestä hyvinvoinnista oli tullut yksi keskeisimmistä toimialueista, joihin työsuojelutoiminnan painotusta kohdistettiin⁴⁸⁴. *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys*-hankkeen raportissa tuotiinkin vahvasti esille organisaation sekä työnjohdon merkittävä rooli työpaikkojen terveydellisten olosuhteiden ylläpidon osalta. Työnjohdon ymmärrys työolojen kehittämisen osalta todettiin kuitenkin riittämättömäksi, ja tilanteen korjaamiseksi tarvittiin lisää koulutusta sekä työterveyshuollon roolin vahvistamista.⁴⁸⁵

STM:n neljännessä ja samalla viimeisessä seurantaraportissa muutos parempaan työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin osalta näyttikin viimein tapahtuneen. Vaikka mielenterveysongelmat olivat raportin mukaan edelleen yleisimpiä työkyvyttömyyden syitä tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ohella, oli niiden määrä lähtenyt laskuun.⁴⁸⁶ Psykkisen terveyden tukemisen

⁴⁸⁰ Hakanen 2004, 26.

⁴⁸¹ Ahola et al. 2010, 17.

⁴⁸² STM 2009, 45.

⁴⁸³ Elo 2002, 343. Hankkeiden onnistumiseen vaikuttivat lisäksi ajalliset rajoitukset ja ohjausryhmässä toimivien jäsenten asiantuntemukseen liittyvät eroavaisuudet.

⁴⁸⁴ STM 2009, 45.

⁴⁸⁵ Aromaa, Gould, Ilmarinen & Koskinen 2010, 104.

⁴⁸⁶ STM 2011, 34.

tarpeen ei kuitenkaan voitu todeta varmuudella vähentyneen työsuojelun osalta, sillä työhön liittyvien paineiden ja kiireen oletettiin lähinnä kasvavan 2000-luvun kuluessa. Kun työhön liittyvät suorittamisen vaatimukset kasvoivat, nousivat hyvinvointia tukevat tekijät, kuten hyvä työilmapiiri ja työn kiinnostavuus entistä tärkeämmiksi.⁴⁸⁷ Neljännessä seurantaraportissa todettiin, että työn henkinen kuormitus oli viimeaikaisesta laskevasta trendistä huolimatta edelleen keskeinen työsuojelutoiminnan kohde. Raportissa myös mainittiin työhön liittyvien vaatimusten kasvu esimerkiksi työvoiman liikkuvuuden ja osaamistason osalta, eli käytännössä henkisten kuormitustekijöiden haitallisuus oli joiltakin osin lisääntynyt.⁴⁸⁸ Oli siis odotettavissa, että myös henkisen terveyden oireilu lähtisi lisääntyneen kuormituksen myötä vielä kasvuun. Myös työelämän myönteisiin muutoksiin päti sama lainalaisuus kuin negatiivisiin: vasta pidempi tarkastelujakso saattoi osoittaa, olivatko muutokset pysyviä vai väliaikaisia.

5.2 Tavoitteena työhyvinvointi

STM:n työsuojelustrategian ensimmäisessä seurantaraportissa työsuojelun havaittiin kehittyneen monin tavoin ensimmäisen strategian toteutumisen seurantakauden aikana. Alkuperäiseen strategiaan oli esimerkiksi sisällytetty työpaikkojen roolin vahvistaminen työsuojelutoiminnan ensisijaisina toteuttajina, ja seurantaraportissa todettiin, että työpaikkatason suojelutoiminnan lisääntyneen. Tavoitteen toteutumisessa oli kuitenkin ollut työpaikkakohtaista variaatiota. Työsuojelun onnistuneen toteutuksen oli havaittu olevan yhä vahvemmin kiinni johtamisesta, ja *turvallisuusjohtamisen* kautta haluttiin vahvistaa johdon roolia työsuojelun toteutuksessa.⁴⁸⁹ Turvallisuusjohtamisella viitattiin kokonaisvaltaisen turvallisuuden hallintaan, jossa johdettavina olivat ihmisten lisäksi työpaikan menettely- ja toimintatavat. Turvallisuutta ja terveellisyttä tuli jatkuvasti parantaa ja edistää. Työpaikalla tuli olla koko ajan käynnissä prosessi, jossa suunniteltiin, toteutettiin ja valvottiin turvallisuuden kehitystä.⁴⁹⁰ Työsuojeluhallinnon rooliksi vakiintui tukea sekä työnantajia, että muita työturvallisuuslain velvoittamia tahoja esimerkiksi työsuojelutoiminnan toteuttamisessa ja siihen liittyvien toimintajärjestelmien kehittämisessä⁴⁹¹.

⁴⁸⁷ Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 243.

⁴⁸⁸ STM 2011, 36.

⁴⁸⁹ STM 2002, 10.

⁴⁹⁰ Työsuojeluhallinto 2010, 6.

⁴⁹¹ STM 2002, 11. Lisäksi Työsuojeluhallinnon tehtäviin kuului huolehtia työsuojeluun sisältyvien yhteistoimintavelvoitteiden toteutumisesta työpaikoilla, sekä työsuojeluun liittyvien lainsäädännöllisten vähimmäisvaatimusten toteutumisen valvontaa.

Työelämän laatuun liittyvässä tutkimuksessa *hyvinvoinnista* oli tullut erityisesti 1990-luvulta alkaen runsaasti käytetty käsite. Hyvinvoinnin määritelmät olivat moninaisia, ja se olikin vuosikymmenten varrella ehtinyt saada monenlaisia tulkintoja tutkimuksista ja tieteenaloista riippuen⁴⁹². Hyvinvointi oli myös merkinnyt eri aikoina hyvin erilaisia asioita, mikä oli selkeästi havaittavissa myös suomalaisessa yhteiskunnassa. Hyvinvoinnin ulottuvuudet olivat laajentuneet 1900-luvun aikana huomattavasti, kun keskimääräinen elintaso oli noussut ja välittömän hengissä selviytymisen kannalta merkittävät ongelmat, kuten köyhyys eivät enää olleet suurimpia ihmisten elämän haasteita.⁴⁹³ Hyvinvointi käsitteenä sitoutui tiiviisti *hyvinvointivaltion* käsitteeseen, joka oli määritelty suomalaista yhteiskuntaa aina toisen maailmansodan jälkeisestä vuosikymmenistä alkaen. Kuten hyvinvoinnin, myös hyvinvointivaltion käsitteen määritelmät olivat muuttuneet vuosikymmenten aikana huomattavasti. 2000-luvulla yleistyneen sosiaalipoliittisen tulkinnan mukaan hyvinvointivaltio tarkoitti ensisijaisesti järjestelmiä, joiden avulla voitiin sopeutua yhteiskunnan rakenteellisiin muutoksiin ja sosiaalisiin riskeihin.⁴⁹⁴ Hyvinvointi tarkoitti siis tässä yhteydessä yhteiskunnan turvaverkostoja, jotka loivat vakautta haastavina aikoina.

Samoin kuin hyvinvointi ja hyvinvointiyhteiskunta, myös työhyvinvointi oli merkityksiltään moninainen käsite, jonka määritelmät ja sisällöt vaihtelivat ajallisten ja kulttuuristen painotuksien mukaan. Työhyvinvoinnin monitulkintaisuuden taustalla vaikutti erityisesti sen vahva subjektiivisen kokemuksen painotus. Työhyvinvointia ei voinut määritellä tyhjentyvästi, koska jokainen yksilö koki sekä työn että hyvinvoinnin lähtökohtaisesti eri tavoin.⁴⁹⁵ Yksilöllisellä tasolla työhyvinvoinnin käsite oli siis tulkinnanvarainen ja subjektiivinen, mutta kansallisella tasolla käsitteelle voitiin määritellä peruseriaatteita ja sisältöjä. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen vuoden 2009 raportissa *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä* määriteltiin EU:n jäsenmaille ominaisia työhyvinvoinnin malleja. Suomalaiseksi malliksi vahvistettiin STM:n laatima *Työhyvinvointifoorumi*, ja samalla esiteltiin sen sisältämät tavoitteet ja käytännöt. Foorumin tarkoituksena oli vahvistaa esimerkiksi työntekijöiden ”fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista

⁴⁹² Virtanen & Sinokki 2014, 24.

⁴⁹³ Hannikainen 2014, 10.

⁴⁹⁴ Saari 2005, 28. Erilaiset riskit vaativat erilaisia hyvinvointivaltion riskinhallintajärjestelmiä. Esimerkiksi työttömyyden aiheuttamia riskejä kompensoitiin työttömille myönnettyillä tuilla, kuten työttömyysturvan peruspäivärahalla.

⁴⁹⁵ Virtanen & Sinokki 2014, 28.

hyvinvointia” sekä terveellisiä ja turvallisia tapoja organisoida työtä.⁴⁹⁶ Työhyvinvoinnin määritelmät ja lähtökohdat olivat siis monilta osin samanlaiset, kuin työsuojelun ja työkykyä ylläpitävän toiminnan. STM:n toisen seurantaraportin mukaan työhyvinvointi olikin työsuojelun osalta ”kokonaisnäkökulma”, jonka omaksuminen työsuojelutoiminnan perustaksi oli mahdollistanut työolojen kehittämisen ja taloudellisen tuottavuuden tehokkaamman yhdistämisen.⁴⁹⁷ Työhyvinvointi voitiin siis käsittää myös kokonaisena työn kehittämisen mallina tai työsuojelun näkökulmana.

STM:n toisen seurantaraportin mukaan työsuojelutoiminnalle työsuojelustrategiassa asetettuja tavoitteita oli saavutettu onnistuneesti lukuisissa organisaatioissa. Yksi näistä tavoitteista oli ollut esimerkiksi suojelutoiminnan sitouttaminen selkeämmin osaksi linjaorganisaatiota ja henkilöstöjohtamista. Työpaikkojen toimintatavoissa oli kuitenkin eroja, jolloin osa niistä panosti työsuojelun kehittämiseen enemmän kuin toiset.⁴⁹⁸ STM:n psykososiaalisia työoloja kartoittaneen raportin mukaan työsuojelutoimintaa pidettiin varsin yleisesti onnistuneena myös palkansaajien keskuudessa. Vuonna 2008 peräti 90 prosenttia palkansaajista oli kokenut työsuojelun edistävän sekä työhyvinvointia- että turvallisuutta. Vastaajista 67 prosenttia piti myös esimiehen osallistumista työsuojelun toteuttamiseen aktiivisena.⁴⁹⁹ Näin ollen työsuojelutoimintaan oltiin monilta osin tyytyväisiä. Työhyvinvoinnin lähtökohtana olikin tunne turvallisuudesta, mihin liittyi samalla myös koettu luottamus työpaikkaa kohtaan. Työelämän osa-alueista työn turvallisuutta olikin kehitetty ja tutkittu kaikista kauimmin, kun taas esimerkiksi henkinen hyvinvointi ja työkyky olivat uudempia kehittämistyön osa-alueita.⁵⁰⁰

Juuri turvallisuutta voidaankin tietyiltä osin pitää eräänlaisena työsuojelun käsitteen ytimenä. Näin voidaan myös tehdä erottelua toimintatavoiltaan toisiaan lähellä olevien työsuojelu- ja työkyky-toiminnan käsitteiden välillä. Työkyky-toiminnan keskiössä ovat olleet sen omaksumisesta lähtien terveys ja hyvinvointi, jotka ovat samalla myös osa työsuojelua. Työsuojelun tulokulmana terveyteen ja hyvinvointiin on kuitenkin ollut ensisijaisesti turvallisuus, jolloin työsuojelun ja työkyky-toiminnan lähestymistavat työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen ovat joiltakin osin olleet erilaiset. Turvallisuuden vahva kytkös juuri työsuojelutoimintaan on ollut

⁴⁹⁶ Jokiluoma 2009, 9. Vaikka Työhyvinvointifoorumin toiminta käynnistettiin 2000-luvun lopulla, on sen pohjalta mahdollista havainnoida työhyvinvointiin liitettyjä ominaispiirteitä ja tavoitteita, jotka olivat muodostuneet tärkeiksi vuosikymmenen aikana.

⁴⁹⁷ STM 2005, 23.

⁴⁹⁸ STM 2005, 22.

⁴⁹⁹ Eskola, Huuhtanen & Kandolin 2009, 77.

⁵⁰⁰ Virtanen & Sinokki 2014, 141.

havaittavissa myös STM:n työsuojelustrategiasta. Esimerkiksi toisessa seurantaraportissa suojelutoiminnan kehittämisen onnistumisen syynä pidettiin päivitetyn työturvallisuuslain pohjalta toteutettuja turvallisuuden hallintajärjestelmiä.⁵⁰¹ Työturvallisuuden toteutukseen onkin liittynyt huomattavasti fyysiseen työympäristöön liittyvien riskitekijöiden havainnointia ja arviointia. Turvallisen työnteon lähtökohtia ovat olleet esimerkiksi työtehtävän suorittamiseen sopivat työvälineet- ja tilat. Lisäksi työ on tullut mitoitaa oikein, ja työntekijälle on kuulunut mahdollisuus tauottaa työtään ja saada riittävää perehdytystä.⁵⁰² Työsuojelutoimintaan ovat siis sisältyneet monipuolisesti fyysiset työntekijän turvaamisen osa-alueet, kuten työympäristö ja siellä käytettävä välineistö. Tyky-toiminnassa sen sijaan on painottunut usein ensisijaisesti ihminen ja hänen terveydentilansa.

Työkykyä ylläpitävä toiminta osana työsuojelua oli muodostunut entistä tärkeämmäksi tavaksi tukea työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista. Lisäksi tyky-toiminnan käsite oli laajentunut huomattavasti 2000-luvulle tultaessa, jolloin toiminta painottui fyysisen terveydentilan ohella yhä vahvemmin myös hyvinvoinnin yhteiskunnallisiin ja yhteisöllisiin osa-alueisiin.⁵⁰³ Myös työkyky oli laaja ja monitulkintainen käsite, jolle ei ollut yhtä yleispätevää määritelmää. Osataan tähän vaikutti työkyvyn parissa toimivien tahojen suuri määrä, sillä tyky-toiminnan toteutuksessa olivat työnantajien ja työntekijöiden lisäksi mukana esimerkiksi työterveyshuolto ja kuntoutuskeskukset. Työkykyä siis tarkasteltiin hyvin monenlaisten osaamisalojen näkökulmista.⁵⁰⁴ Psykologi Tarja Nummelin määritteli työkyvyn hyvinvoinnin kokemukseksi, joka muuttuu kaiken aikaa. Hyvinvointi syntyy vuorovaikutuksesta, jota yksilö, työ sekä työyhteisö käyvät toistensa kanssa.⁵⁰⁵ Myös STM:n toisessa seurantaraportissa hyvinvoinnin todettiin olevan keskeinen tekijä työntekijän motivoituneisuuden sekä työskentelyhalukkuuden ylläpitämisessä⁵⁰⁶. Työelämässä saadun tuen merkitys oli työkyvyn kannalta merkittävä tekijä, sillä työntekijä saattoi pelkästään sen avulla jaksaa, ja pitää työkykyään hyvänä mahdollisista terveysongelmista ja työn aiheuttamasta kuormituksesta huolimatta⁵⁰⁷. Sosiaalisilla ja psyykkisillä tekijöillä oli siis keskeinen merkitys myös koettuun fyysiseen työkykyyn.

⁵⁰¹ STM 2005, 22.

⁵⁰² Virtanen & Sinokki 2014, 173.

⁵⁰³ STM 2005, 14.

⁵⁰⁴ Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo, 19.

⁵⁰⁵ Nummelin 2008, 29.

⁵⁰⁶ STM 2005, 35.

⁵⁰⁷ Nummelin 2008, 29.

STM:n kolmannen seurantaraportin mukaan työkykyä ylläpitävän toiminnan käsitteellinen merkitys oli laajentunut entisestään 2000-luvun puolivälin jälkeen. Työssä jaksamisesta ja hyvinvoinnista oli tullut tyky-toiminnan keskeisin päämäärä, ja samalla toiminnan kohderyhmät työelämässä olivat monipuolistuneet. Henkilöstön työhyvinvoinnin lisäksi toiminnalla pyrittiin nyt kehittämään työn organisointitapoja ja johtamista.⁵⁰⁸ Organisaation menestys ja työssä koettu hyvinvointi kytkeytyivät yhä selkeämmin toisiinsa, ja työoloihin panostaminen oli käytännössä sijoitus työpaikan tulevaisuuteen. Työhyvinvoinnin laiminlyöminen johti vääjäämättä kustannusten kasvuun, kun työntekijöiden riski sairastua työperäisiin sairauksiin lisääntyi rapauttaen lopulta myös työmotivaation. Organisaation menestykseen tarvittiin siis myös hyvinvoiva työyhteisö.⁵⁰⁹ STM:n kolmannen seurantaraportin mukaan tyky-toiminnan onnistuneeseen toteutukseen vaadittiin koko työyhteisön osallistumista työntekijöistä esimiehiin. Lisäksi keskeisessä roolissa olivat työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio.⁵¹⁰ Organisaatiotasolla toteutettaviin työhyvinvoinnin kehittämishankkeisiin liittyi kuitenkin aina useita haasteita, sillä työelämässä tapahtuvat nopeat muutokset esimerkiksi työnteon järjestelyissä ja aikatauluissa vaativat työpaikoilta runsaasti mukautumiskykyä. Tällöin tärkeäksi muodostuivat toimintatavat, jotka mahdollistivat työpaikoilla kerätyn informaation ja kokemuksen tehokkaan hyödyntämisen työhön liittyvässä päätöksenteossa. Työn kehittämisen osalta oli tärkeää, että työn sisältöihin ja toteutustapoihin päästiin vaikuttamaan myös yksilötasolla.⁵¹¹ Työhyvinvoinnin kehittäminen lähti siis koko työyhteisöstä.

Tyky-toiminnan käsite oli käynyt 1900-luvulla läpi samankaltaisen muutoksen, kuin työsuojelu. 2000-luvulle tultaessa työkyky ei käsittänyt enää ainoastaan fyysistä terveyttä ja siihen liittyviä sairauksia ja vammoja. Sen sijaan työkykyyn vaikuttivat monipuolisesti yksilöön, työhön ja ympäristöön liittyvät tekijät.⁵¹² Työkykyä ylläpitävä toiminta myös juurrutettiin keskeiseksi osaksi työterveyshuoltolaisia siihen tehtyjen uudistusten myötä. Lakiin sisällytetyn *työterveyden edistämisen* tuli olla tavoitteellista toimintaa, jossa työyhteisön terveyden parantamiseksi tehtiin toimenpiteitä, ja samalla terveydentilaa seurattiin säännöllisesti esimerkiksi selvityksillä.⁵¹³ Lain 12 pykälän mukaan työterveyshuollon tehtävänä oli selvittää esimerkiksi työpaikkakäynnin työympäristön turvallisuus ja terveellisyys huomioimalla kattavasti

⁵⁰⁸ STM 2009, 14.

⁵⁰⁹ Pyöriä 2012, 14.

⁵¹⁰ STM 2009, 14.

⁵¹¹ Elo & Feldt 2008, 313.

⁵¹² Ilmarinen et al. 2006, 18 & 19–20.

⁵¹³ STM 2009, 14.

työympäristössä esiintyvät altistustekijät ja työn aiheuttama kuormitus⁵¹⁴. Tyky-toiminnalla oli siis monia yhteisiä piirteitä työsuojelutoiminnan kanssa. STM:n kolmannen seurantaraportin mukaan työsuojelustrategian yhtenä keskeisimmistä tavoitteista oli lähentää työpaikkojen turvallisuustoiminnan ja työterveyshuollon yhteistyötä. Työpaikat olivatkin hyväksyneet tavoitteen laajalti.⁵¹⁵ Työhyvinvoinnin toteutumiseksi työsuojelu- ja tyky-toiminnan voimavaroja pyrittiin siis yhdistämään.

STM:n neljännessä seurantaraportissa selkeytettiin osaltaan työsuojelun ja työhyvinvoinnin suhdetta toisiinsa käsitteinä ja käytänteinä. Raportin mukaan työsuojelun käsite oli strategian tärkein kulmakivi, ja käsitettä sovellettiin sen laajassa merkityksessä. Käytännössä työsuojelu rakentui *hyvän työympäristön käsitteeseen*, jonka määrittivät ajantasainen tutkimustieto, työmarkkinaosapuolten näkökulmat sekä eurooppalainen työsuojelunäkökulma. Muita tärkeitä käsitteitä olivat raportin mukaan *turvallisuus*, *terveys*, *työtyytyväisyys* ja *turvallisuuskulttuuri*.⁵¹⁶ Työsuojelun keskiössä olivat siis ensisijaisesti työympäristö ja sen turvallisuus. Mielenkiintoista myös oli, että työhyvinvointia ei määritelty raportissa merkittäväksi käsitteeksi siitäkin huolimatta, että siitä oli monella tapaa tullut työsuojelu- ja tyky-toiminnan lähtökohta ja tavoite. Ilmiötä selittää varmasti osaltaan työhyvinvoinnin käsitteellinen ydin. Petri Virtasen ja Marjo Sinokin mukaan työhyvinvoinnin keskiössä oli 1900-luvun alusta alkaen ollut ensisijaisesti työvoima, eli ihmiset. Ihmisten toimintaan perustuva painotus vahvistui entisestään 2000-luvulle tultaessa, kun työhyvinvoinnin menetelmät ja tulokulmat perustuivat yhä enemmän ihmisten välisiin suhteisiin työelämässä.⁵¹⁷ Työhyvinvointia voidaan siis pitää eräänlaisena työsuojelun sosiaalista näkökulmaa painottavana terminä, joka on kuitenkin samalla kehittynyt omaksi erilliseksi käsitteekseen määritelmällisesti ja sisällöllisesti. Työsuojelu taas on ollut laajempi kokonaiskäsite, johon sosiaalinen näkökulma ja ihmiset ovat kuuluneet yhtenä osaluena.

⁵¹⁴ Työterveyshuoltolaki 2001/1383, 12§. Lisäksi työterveyshuollon tuli käynneillään havainnoida työpaikkojen mahdolliset väkivallalle ja tapaturmille altistavat vaaran paikat. Kaikki työpaikalla havaitut terveydelliset riskitekijät tuli myös ottaa huomioon työtä, työnteen menetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä mahdollisten työolosuhteiden muutoksen yhteydessä.

⁵¹⁵ STM 2009, 45.

⁵¹⁶ STM 2011, 12.

⁵¹⁷ Virtanen & Sinokki 2014, 30.

5.3 Epävarma työelämä

1900-luvun lopulla individualismista eli yksilöllistymisestä oli tullut keskeinen käsite erityisesti yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. Yksilöllistymiskehityksen myötä yksittäistä ihmistä eivät enää sitoneet totutut yhteiskunnalliset arvot ja rakenteet, vaan yksilöllä katsottiin olevan jopa velvollisuus tehdä itse omat valintansa ja kantaa niistä myös vastuu. Elämästä ja sen kulusta tuli itse tehtyjen valintojen kokonaisuus, jonka muotoutumista eivät enää ohjanneet yhteiskunta tai perinteet.⁵¹⁸ Samalla lama oli vaikuttanut perustavanlaatuisesti suomalaisten työmarkkinoiden rakenteeseen. Rakenteellisen työttömyyden taso oli jäänyt lamaa edeltänyttä aikaa korkeammaksi, eikä työllisyys koskaan palautunut takaisin 1980-luvun lähes täyteen työllisyyteen.⁵¹⁹ Työelämää leimasi uudenlainen *epävarmuus*, joka työntekijöiden osalta liittyi usein kansainvälistymisen ja kasvaneiden tulosvaatimusten aiheuttamaan pelkoon työpaikan säilymisestä. 2000-luvulle tultaessa työelämän epävarmuustekijät eivät enää liittyneet ainoastaan taloudellisten heilahteluiden ja niiden vaikutusten pelkoon. Työpaikat loivat osaltaan itse epävarmuutta saneerauksilla ja henkilöstön vähennyksillä, joita toteutettiin nyt yhä useammin myös taloudellisesti hyvinä aikoina.⁵²⁰ Työn säilymiseen liittyvä epätietoisuus ei siis ollut enää ainoastaan taloudellisesti epävakaiden aikojen ohimenevä ilmiö.

Työpsykologian dosenttien Saija Maunon ja Ulla Kinnusen mukaan työssä koetun epävarmuuden taustalla vaikuttavat tekijät saattoivat olla yhteiskunnallisia, organisatorisia ja yksilöllisiä. Yhteiskunnallisiin tekijöihin lukeutuivat esimerkiksi taloudellisten suhdanteiden muutokset sekä työttömyysaste. Organisatorisia epävarmuustekijöitä olivat toimialan taloudellisten suhdanteiden kehitys tai huono tiedotus työpaikalla tapahtuviin muutoksiin liittyen. Yksilötason tekijöitä taas olivat elämänhallintaan liittyvät ongelmat ja puutteellinen kyky hallita stressiä.⁵²¹ Epävarmuutta eivät siis aiheuttaneet ainoastaan yhteiskunnalliset ja taloudelliset muutokset, vaan myös lukuisat yksilölliset tekijät. Työntekijöiltä vaadittiinkin 2000-luvun työelämässä yhä enemmän taitoja sopeutua nopeisiin työelämän muutoksiin. Kun urassa tapahtuviin käänteisiin oli jo henkisesti valmistautunut, eivät muutokset aiheuttaneet todennäköisesti yhtä vakavia uupumus- ja stressioireita.⁵²² Myös STM:n ensimmäisessä seurantaraportissa tunnistettiin muuttuvan työelämän luomat haasteet. Työelämän turvallisuuskulttuuri oli kehittynyt

⁵¹⁸ Silvasti, Lempiäinen & Kankainen 2014, 10.

⁵¹⁹ Nätti & Pyöriä 2017, 34.

⁵²⁰ Mauno & Kinnunen 2008, 168.

⁵²¹ Mauno & Kinnunen 2008, 171–172.

⁵²² Vuori 2011, 130–131.

kokonaisvaltaisesti hyvään suuntaan, ja turvallisuustoiminnasta oli tullut yhä tiiviimpi osa laajempaa yritys- ja organisaatiokulttuuria. Ongelmaksi oli muodostunut kuitenkin työsuojelukäsitteen vanhakantaisuus, ja sen ei katsottu sopivan enää nykyaikaiseen johtamiseen ja työelämän kehitystarpeisiin.⁵²³

STM:n ensimmäisessä seurantaraportissa tehdyn havainnon mukaan työsuojeluhenkilöstön rakenteessa oli selkeitä työpaikkojen välisiä eroavaisuuksia. Työsuojeluhallinnon pitämien rekisterien pohjalta oli havaittu, että työsuojeluvaltuutetut jäivät usein erityisesti kooltaan pienissä työpaikoissa kokonaan valitsematta. Syinä tähän olivat yhtäältä vaikeudet löytää tehtävään halukkaita henkilöitä, ja toisaalta työsuojeluyhteistyön toteuttamiseen liittyvä aktiivisuuden puute.⁵²⁴ Työsuojeluun- ja terveyteen liittyvän toiminnan järjestämiseen vaikuttivatkin lukuisat eri tekijät. Esimerkiksi alueellisella tasolla toimintaan vaikuttivat väestö- ja elinkeinorakenne, ja työpaikkatasolla työsuojeluun- ja terveyteen liitetyt asenteet sekä käytössä olevat työsuojelu- ja terveystjärjestelmät.⁵²⁵ STM:n seurantaraportissa nähtiinkin tärkeänä kohottaa työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden kokonaisvaltaista pätevyyden tasoa tekemällä esimerkiksi työsuojeluvaltuutettujen koulutuksesta lakisääteistä. Raportin mukaan pätevyyteen liittyvät puutteet eivät tosin koskeneet ainoastaan työsuojeluvaltuutettuja, sillä työpaikkojen työsuojeluhenkilöstöstä peräti kaksi kolmasosaa oli kouluttamatonta. Henkilöstön osaamisvajae vaikutti raportin mukaan esimerkiksi yhteistyön onnistumiseen, sekä työsuojeluun liittyvien asioiden kokonaisvaltaiseen hallintaan.⁵²⁶ Työsuojelun taso ei siis täysin vastannut sille asetettuja odotuksia, ja edellytykset suojelutoiminnan toteuttamiseen olivat vaihtelevat.

Myös STM:n toisessa seurantaraportissa todettiin, että työntekijöiden terveyttä tukevan toiminnan osalta ilmeni yhä useammin työpaikkojen välisiä huomattavia eroavaisuuksia, joiden taustalla korostuivat alueiden erilaiset tilanteet ja työpaikkojen koot. Esimerkiksi tyky-toiminnan toteuttamisessa ja edistämässä oli ongelmia kasvukeskusten ulkopuolisilla alueilla, ja pienissä yrityksissä työterveyspalveluiden saanti oli kokonaisvaltaisesti puutteellista.⁵²⁷ STM:n psykososiaalisia työoloja käsittelevä raportti vahvisti saman havainnon myös työsuojelutoiminnan osalta, sillä palkansaajat olivat kokeneet työsuojelun toimivan parhaiten suurissa

⁵²³ STM 2002, 15–16.

⁵²⁴ STM 2002, 11. *Työpaikoilla toimivia työsuojelun yhteistoimintahenkilöitä olivat työsuojelupäälliköt, työntekijöiden valitsemat työsuojeluvaltuutetut sekä toimihenkilöiden valtuutetut.*

⁵²⁵ Hämäläinen 2007, 138.

⁵²⁶ STM 2002, 11.

⁵²⁷ STM 2005, 15.

yrityksissä. Kokemuksissa oli myös eroavaisuuksia sukupuolen ja työsuhteen tyyppin mukaan. Naiset suhtautuivat työsuojelun laatuun miehiä kriittisemmin, ja määräaikaaisessa työsuhteessa olevat olivat kriittisempiä kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat.⁵²⁸ Työsuojelu kaipasi siis kipeästi uudistuksia, ja paineet kehitykseen tulivat kotimaan lisäksi myös globaalilta tasolta. Maat menestyivät kansainvälisessä kilpailussa sitä paremmin, mitä tehokkaammin niiden työelämän instituutiot ja työkuulttuuri kehittyivät.⁵²⁹

Työsuojelutoiminnan aseman vahvistaminen ja siihen liittyvän osaamistason kehittäminen olivatkin työsuojelustrategian kannalta tärkeä toimenpide työsuojelun kokonaisvaltaista kehitystä ajatellen. Työelämän muuttuminen epävarmemmaksi vaikutti merkittävästi esimerkiksi työntekijöiden tapaturmien korvaamisessa ja kuntoutuksen toteuttamisessa sovellettuihin hallinnon osiin, mikä heikensi korvauksien kattavuutta ja samalla teki niiden hakemisesta vaikeampaa. Myös varsinaisen vastuussa olevan työnantajan määrittelemisestä sairaus- ja tapaturmatapauksissa oli tullut haasteellisempaa.⁵³⁰ Esimerkiksi STM:n kolmannessa seurantaraportissa oli havaittu, että epätyypilliset työsuhdemuodot sekä organisaatioissa tiheään tapahtuvat muutokset aiheuttivat haasteita työturvallisuuden toteuttamisessa korkean tapaturmariskin aloilla, kuten rakennustyömailla ja telakoilla. Kyseisillä aloilla työpaikoilla saattoi esimerkiksi olla useita johtajia, joiden kontrolloitavina olivat myös lukuisat alihankkijat ja urakoitsijat. Tällöin tärkeään rooliin kohosivat hyvä johtajuus ja työntekijöiden riittävä perehdyttäminen työhönsä.⁵³¹ Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatikin onnistuakseen molemmat, sillä ”alaistaidot” olivat yhtä tärkeä asia, kuin onnistunut johtajuus. Työssä koettu hyvinvointi oli tärkeä asia sekä yhteisöllisellä että yksilöllisellä tasolla, ja sen toteutumiseen vaadittiin koko työyhteisön sitoutumista.⁵³² Työsuojelun toteuttaminen vaati siis monella tasolla tapahtuvaa yhteistyötä.

Suomalainen ja kansainvälinen työelämä olivatkin suurien haasteiden edessä 2000-luvun loppupuolella, kun vuonna 2007 käynnistynyt talouskriisi suisti maailman talouden jälleen taantumaa. Talouden elpyminen käynnistyi hitaasti, ja työmarkkinoista tuli entistä selkeämmin kahtiajakautuneet. Yhä useampi työntekijä joutui totuttelemaan epävarmaan ja huonosti palkattuun työhön.⁵³³ Työsuhteiden solmimiseen liittyvät käytänteet olivatkin kokonaisvaltaisesti

⁵²⁸ Eskola, Huuhtanen & Kandolin 2009, 78.

⁵²⁹ Kasvio 2014, 12.

⁵³⁰ Hämäläinen 2007, 140.

⁵³¹ STM 2009, 16.

⁵³² Pyöriä 2012, 21–22.

⁵³³ Kasvio 2014, 12–13.

muuttuneet 2000-luvulla, jolloin työhön palkkaamisesta ja irtisanomisesta tuli joustavampaa. Tämän kehityksen johdosta yleistyivät uudenlaiset työsuhdetyypit, kuten määrä- ja osa-aikainen työ, freelancer-toimijuus sekä projektityö.⁵³⁴ Esimerkiksi määräaikaisissa työsuhhteissa olevat työntekijät olivat usein monin tavoin erilaisessa asemassa, kun pysyvämmissä työsuhhteissa olevat. Määräaikaisuuden johdosta työntekijällä oli huonommat mahdollisuudet osallistua koulutuksiin, ja vaikuttaa työ- ja loma-aikajärjestelyihinsä. Lisäksi määräaikaisessa työsuhhteessa olevan palkkakehitys oli heikompaa, kuin pysyvässä työsuhhteessa olevan.⁵³⁵

Määräaikaisuus lisäsi myös epävarmuutta ja pelkoa työn jatkumisesta, sillä STM:n psykososiaalisen työoloja kartoittaneen raportin mukaan määräaikaisessa työsuhhteessa olevista peräti 44 prosenttia koki työttömyyden uhkaa ja 22 prosenttia pelkäsi tulevansa irtisanotuksi vuonna 2008. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa olevat taas kokivat ensisijaisena uhkana työkyvyttömyyden.⁵³⁶ Osaltaan koettuun epävarmuuteen saattoivat vaikuttaa myös talouskriisin heikentämät taloudelliset suhdanteet. Samalla epävarmuuden kokemuksen painottuminen korostetusti määräaikaiseen työhön viestitti omalta osaltaan, että tietyt työntekijäryhmät todella olivat työelämässä heikommassa asemassa.⁵³⁷ Työelämän epävarmuus olikin huomioitu esimerkiksi STM:n toimeenpanemassa Hyvinvointifoorumissa, josta tuli 2000-luvun lopulla suomalaisen työhyvinvointimallin toimintakehys. Foorumin tavoitteet olivat kattavat, ja niihin lukeutuivat esimerkiksi työn ja laajemmin työelämän laadun parantaminen ja työelämän veto-voimaisuuden sekä tuottavuuden kasvattaminen. Lisäksi foorumin avulla pyrittiin tukemaan työntekijän kykyä selvitä muutoksista.⁵³⁸ Työhyvinvoinnin edistämiseksi pyrittiin siis vahvistamaan työntekijän resursseja pärjätä epävarman ja kaiken aikaa muuttuvan työelämän käänteissä.

STM:n viimeisen seurantaraportin mukaan työpaikoilta edellytettiin nyt työsuojelun toteuttamisessa tietoisuutta, vastuullisuutta, motivoituneisuutta ja osaamista suojelutoiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi. Vaatimus pohjautui aiemmissa seurantaraporteissa tehtyihin havaintoihin, joiden mukaan työsuojelua edelleen laiminlyötiin työpaikoilla. Synä puutteelliseen toimintaan saattoivat olla esimerkiksi vajavaiset tiedot työolosuhteiden vaikutuksista terveyteen sekä ymmärtämättömyys työpaikan todellisesta tilanteesta. Ratkaisuja työolojen

⁵³⁴ Koistinen 2014, 285.

⁵³⁵ Mauno & Kinnunen 2008, 191–192.

⁵³⁶ Eskola, Huuhtanen & Kandolin 2009, 18.

⁵³⁷ Nätti & Pyöriä 2017, 39.

⁵³⁸ Anttonen et al. 2009, 4.

korjaamiseksi voitiin myös pitää liian kalliina ja vaikeina toteuttaa.⁵³⁹ Ongelmaa pyrittiinkin ratkaisemaan osaltaan Hyvinvointifoorumin toimintaperiaatteissa. Työhyvinvoinnin mallien toteutuminen oli onnistunut työpaikoilla aiemmin huonosti, sillä mallit tuotiin pääsääntöisesti työpaikkojen ”ulkopuolelta”. Tällöin ne jäivät usein pirstaleisiksi ja irrallisiksi toimenpiteiksi, jotka eivät istuneet työpaikkojen päivittäiseen toimintaan. Työhyvinvointifoorumia pidettiin ”integroituna mallina”, jonka lähestymistavat sopivat kaikenlaisiin yrityksiin.⁵⁴⁰ Viimeisessä seurantaraportissa todettiin, että työsuojelussa oli asetettava uusia tavoitteita, sillä strategiakauden aikana osa työhyvinvoinnin mittareista oli pysynyt ennallaan tehdyistä toimituksista huolimatta.⁵⁴¹ Työhyvinvoinnin ja työsuojelun käsitteet siis sitoutuivat toisiinsa yhä vahvemmin, ja työhyvinvoinnista tuli tietyllä tapaa työsuojelutoiminnan uudistumispotentiaali.

6. Päätäntö

Työsuojelun käsite on käynyt läpi huomattavan muutosprosessin neljän vuosikymmenen mittaisella ajanjaksolla. Tutkimuksen aikarajauksen alussa 1970-luvulla työsuojelu oli vasta ehtinyt muotoutua omaksi työväensuojelusta irralliseksi käsitteekseen. Muutoksen tuoreudesta kertoi osaltaan havainto, että työsuojelu käsitteenä ei vielä yleensä esiintynyt vuosikymmenen alun raporttiaineistossa. 1970-lukua voidaankin pitää työsuojelun kehityksen kannalta kaksijakoisena. Yhtäältä käsite laajentui ja sai uusia merkityksiä, toisaalta se haki rajojaan. Tärkeimpänä muutoksena voidaan kuitenkin pitää työsuojelun käsitteellistä laajentumista, minkä johdosta suojelutoiminta laajeni työympäristöistä työntekijöihin. Suojelutoimia ei enää kohdennettu vain työympäristön turvalliseksi tekemiseen, vaan tavoitteeksi muodostui ensisijaisesti työntekijän terveyden ja turvallisuuden varmistaminen. Toisaalta työsuojelun uudistumista ajoi eteenpäin välttämättömyys, sillä työolojen heikko tila heijastui myös kokonaisvaltaiseen kansanterveyteen. Tapaturmat olivat yleisiä, ja työntekijät altistuivat työssään esimerkiksi erilaisille haitallisille kemikaaleille ja raskaalle fyysiselle kuormitukselle.

Tärkeimpinä työsuojelu-uudistuksina voidaan pitää monilta osin työsuojelun valvonnan ja työterveyshuollon aseman vahvistaneita uusia lakeja. Työsuojelun valvontaa ja yhteistoimintaa

⁵³⁹ STM 2011, 14. Syy työsuojelutoiminnan toteuttamisen epäonnistumiselle saattoi olla myös liian mutkikkaana ja vaikeatajuisena pidetty lainsäädäntö. Syyt vaihtelivatkin toimialojen, ammattien, työpaikkojen, töiden, työnantajien, yksilöiden sekä suhdanteiden mukaan.

⁵⁴⁰ Anttonen & et al. 2009, 4. Aiemmin työhyvinvoinnin malleja suunnittelivat lukuisat eri asiantuntijat, joiden toimialana olivat työterveyshuolto, työturvallisuus ja organisaatiokonsultointi.

⁵⁴¹ STM 2011, 36.

säättänyt laki vahvisti työsuojeluhenkilöstön roolit, valvontaperusteet ja työnantajan vastuut. Laki teki osaltaan selkeäksi työntekijän ja työnantajan välisen työnjaon työsuojelussa. Kun vielä 1900-luvun alun vuosikymmeninä työsuojelu oli ollut lähinnä työntekijää vastuuttavaa valistustoimintaa, oli työnantajalla nyt keskeisin rooli työpaikan turvallisuudesta ja työvoiman terveydestä huolehtimisessa. Työterveyshuoltolaki taas velvoitti työpaikat järjestämään terveystalvet kaikille työntekijöilleen. Uudistus vastasikin työvoiman terveydenhuollon järjestämisen akuuttiin tarpeeseen, sillä työikäisten miesten sairastuvuus ja kuolleisuus olivat Suomessa kansainvälisesti vertailtuna korkealla tasolla. Ennen lakisäateistämistä työpaikkojen työterveyspalvelut olivat muodoltaan varsin kirjavia, ja palveluiden tavoitettavuudessa oli selkeitä alakohtaisia eroavaisuuksia. Terveystalvun henkilöstöön esimerkiksi sisältyi edelleen insinööri, ja lääkärikontaktin saamisessa oli huomattavia alakohtaisia eroavaisuuksia.

Vaikka fyysiseen terveyteen kohdistuneet riskit olivat epäilemättä työsuojelun keskeisin kohde, laajeni suojelutoiminta vähittäin myös työelämän sosiaaliselle ja psyykkiselle osa-alueelle 1970-luvun kuluessa. Tässä kehityksessä voidaan nähdä erityisesti SAK:n rooli, sillä aloitteet työsuojelun perusteelliselle uudistamiselle sekä työterveyshuollon aseman vahvistamiselle tulivat ensisijaisesti sen toimesta. *Psyykkisen työsuojelun* kehittäminen oli kuitenkin haasteellista, sillä ymmärrys mielenterveyden sairauksia ja niiden aiheuttajia kohtaan oli vielä työelämässä varsin puutteellista. Psyykkisen näkökulman sisällyttämistä työsuojeluun hidasti myös sekä työnantaja- että työntekijäpuolen skeptisyys, sillä suojelutoiminnan psykologiset lähestymistavat näyttäytyivät usein liian abstrakteina ja vaikeasti määriteltävinä. Psykososiaalista terveyttä tukevaa suojelutoimintaa ryhdyttiin kuitenkin tekemään näkyväksi Työsuojeluhallituksen toimesta erityisesti 1970-luvun lopulla. Jo tuolloin työpaikoilla työskentelivät myös psykologit, joiden työtehtävät tosin liittyivät ensisijaisesti työhöntulotarkastuksiin ja neuvontaan.

1970-luvulla olikin nähtävissä selkeä muutos työntekijän asemassa työsuojelun käsitteen kannalta. Työntekijä ei ollut enää yksin vastuussa turvallisuudestaan, vaan kohosi nyt tasavertaiseksi toimijaksi työnantajan rinnalla. Huomionarvoista kuitenkin on, että työnantajan ja työntekijän kumppanuus toteutui paremmin teoriassa kuin käytännössä. Työnantajat eivät nähneet työntekijöitä samantarvoisena osapuolena, mikä aiheutti ristiriitoja suojelutoiminnan käytännön toteutuksessa. Työntekijän aseman tasa-arvoistuminen jäi siis monilta osin ideaaliksi, vaikka työpaikkojen suojelutoiminta muutoin kehittyi myönteiseen suuntaan. Toisaalta kumppanuuden toteutuminen täysin tasa-arvoisena oli ongelmallista jo työsuojelun liittyvän lainsäädännön osalta, sillä ensisijainen vastuu suojelutoiminnan toteutuksessa kuului kuitenkin

työnantajalle. Vastuun myötä työnantajalle siirtyi myös suurempi valta suojelutoiminnan toteuttamisen osalta.

1980-luvulle tultaessa työsuojelun voimasuhteet muuttuivat jälleen työnantajapuolen aseman vahvistuttua työmarkkinoilla. Työsuojelutoiminnan toteuttamisessa huomioitiin nyt aiempaa vahvemmin sen tuloksellisuus, ja painotuksen muutos ilmeni myös raporteissa käytetyssä käsitteistössä. Työpaikoilla esimerkiksi omaksuttiin käyttöön turvallisuusjärjestelmien johtamisjärjestelmiä, ja työnjohdolle siirtyi ensisijainen vastuu suojelutoiminnan tavoitteellisuudesta sekä käytännön toiminnan toteuttamisesta. Työsuojelua säännöllisemmin käytetyksi käsitteeksi muodostui työturvallisuus, joka sisälsi määritelmässään sekä tuottavuus- että suojelunäkökulmat. Turvallisuustoiminnan tuli olla tuottavaa, mutta samalla siinä tuli huomioida kattavasti kaikki turvallisuuteen vaikuttavat tekijät aina työympäristöstä ja johtamistavoista työssä käytettyyn tekniikkaan sekä organisaation toimintamalleihin.

Työsuojelutoiminnassa voitiin samalla havaita sen professionalisoituminen. Suojelutoiminnan toteuttamiseen liittyvää tutkimusta kohdistettiin nyt myös työsuojeluhenkilöstölle, sillä heidän tietämystään työpaikkojen yksilöllisistä tilanteista pidettiin täsmällisimpänä. Työsuojelussa ei enää painotettu edellisen vuosikymmenen tapaan työntekijä- ja työnantajapuolen yhteistyötä, vaan suojelutoiminnan tärkeimmiksi yhteistyötahoiksi kohosivat työsuojeluorganisaatio ja linjaorganisaatio. Uudenlaisen työsuojeluorganisaation aseman vahvistuminen työpaikoilla ei kuitenkaan sujunut ongelmitta. Linjaorganisaatio koki työsuojeluorganisaation puuttumisen suojelutoimintaan ei-toivottuna, ja myöskään työnjako tahojen välillä ei useinkaan toteutunut toivotulla tavalla. Linjaorganisaatiolla oli ensisijainen vastuu suojelutoiminnan järjestämisessä ja kehittämisessä, mutta useimmiten tämä vastuu jäi lopulta työsuojeluorganisaatiolle. Työnjohdon osallistuminen työsuojelun toteutukseen oli kokonaisvaltaisesti heikkoa, ja suojelutoimintaan oltiin valmiita käyttämään resursseja vasta siinä vaiheessa, kun huonojen työolojen aiheuttamat tappiot kasvoivat riittävän suuriksi.

Työsuojelu kehittyi työpaikkojen vastuunjakoon liittyvistä ongelmista huolimatta nopeasti 1980-luvulla. Tärkeänä edistysaskeleena voidaan pitää erityisesti psyykkisen työsuojelun aseman virallistumista vuoden 1987 lakiuudistuksen myötä. Psyykkistä työsuojelun näkökulmaa ei enää voitu sivuuttaa, sillä mielenterveysongelmat olivat kasvaneet merkittäväksi työikäisten ihmisten terveysongelmaksi. Henkisen terveyden merkityksen kasvu työsuojelutoiminnan kohteena ilmensi kokonaisvaltaisempaa työelämän laadullista muutosta. Muutoksen johdosta

työntekijän turvaamisessa kiinnitettiin huomiota suorien työympäristön riskien lisäksi yhä enemmän siihen, miten työntekijän motivaatio ja henkinen hyvinvointi vaikuttivat tämän kykyyn suoriutua työtehtävistään. Näkökulma siis syvensi jo 1970-luvulla työsuojelun käsitteistössä omaksuttuja psyykkistä ja sosiaalista suojelunäkökulmaa. Psyykkisellä ja sosiaalisella työsuojelulla käsitteinä oli useita yhteisiä ominaisuuksia, ja sosiaalisten tekijöiden voidaankin katsoa olleen vahvasti yhteydessä työssä koettuun henkiseen hyvinvointiin. Esimerkiksi työpaikan yleinen ilmapiiri ja työyhteisön sisäinen dynamiikka vaikuttivat merkittäväällä tavalla työntekijän psyykkiseen terveyteen. Lisäksi henkisen terveyden kuormitustekijät kuten kiire vaikuttivat tapaturmariskiin. Näin ollen työsuojelu ymmärrettiin yhä vahvemmin fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten osa-alueiden muodostamaksi kokonaisuudeksi, jossa ne kaikki vaikuttivat toisiinsa.

Työsuojelun käsitteistössä ja käytännöissä hahmoteltiin 1980-luvulla myös ennakoivan työsuojelun mallia. Sen pohjalta työsuojelussa ei pyritty ainoastaan torjumaan potentiaalisia työn riskitilanteita, vaan estämään kokonaisuudessaan niiden syntyminen. Ennakoivan työsuojelun käytännön toteutuminen jäi kuitenkin vaatimattomaksi, koska työelämässä samanaikaisesti yleistyneet kilpailukykyä ja tuottavuutta korostaneet suuntaukset saivat vahvemman jalansijan. Ennakoiva työsuojelu jäi monilta osin lähinnä kunnianhimoiseksi hahmotelmaksi, sillä useilla työpaikoilla suojelutoiminnan toteutus oli edelleen tehotonta ja siitä puuttui tavoitteellisuus. Työturvallisuudesta saatua tutkimustietoa alkoi olla käytössä runsaasti, mutta sitä hyödynnettiin työelämässä varsin heikosti. Samalla työn aiheuttamat riskit monimutkaistuivat, sillä uudenlaisten tuotantojärjestelmien käyttöönoton myötä työprosesseja suunnitelleet ja toteuttaneet tahot eriytettiin toisistaan yhä selkeämmin. Työsuojelun käsitteistö ja toimintatavat siis uudistuivat ja laajenivat edelleen, mutta suojelutoiminnan kehityspyrkimykset törmäsivät 1970-lukuun verrattuna yhä useammin työelämän ja työpaikkojen taloudellisiin realiteetteihin.

1990-luvulla Suomen talous ajautui lamaan, jolla oli kauaskantoisia vaikutuksia myös työelämään. Työttömien määrä lisääntyi merkittävästi, ja tilanteen korjautuminen tapahtui hitaasti. Samanaikaisesti työelämässä edelleen mukana olleet kokivat työssään yhä enemmän kiirettä ja suoriutumispaineita. Laman aiheuttama epävarmuus aiheutti henkistä kuormitusta työntekijöille, ja pelko työpaikan menettämisestä pysyi vahvana vuosikymmenen lopulle saakka. Säästöjen tarve ja taloudellisen näkökulman painottuminen heijastuivat myös työsuojeluun, mistä näkyvimpänä esimerkkinä voidaan pitää Työsuojeluhallituksen lakkauttamista 1990-luvun alussa. Työsuojelutoiminnan kehittäminen kuitenkin eteni lamasta huolimatta, ja työpaikoilla

omaksuttiin käyttöön uudenlaisia laatujärjestelmiä. Järjestelmien avulla pyrittiin yhdistämään mahdollisimman tehokkaasti työntöön turvallisuus ja tuottavuus. Laadullinen näkökulma oli myös tärkeä osa sosiaali- ja terveysministeriön vuoden 1998 työsuojelustrategiaa, jossa määriteltiin suojelutoiminnan kehitystoimenpiteet ja painoalueet. Strategian tavoitteissa näkyivät myös Euroopan Unionin arvotukset, sillä työsuojeluasiat siirtyivät Suomen EU-jäsenyyden myötä keskeisiltä osin unionin alaisuuteen. Työsuojelun käsitteen kannalta laatuksellisen näkökulman omaksuminen merkitsi uudenlaista lähestymistapaa, jossa painotettiin työntekijän hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämistä. Näkökulma oli monilta osin vastakohta työsuojelun perinteiselle riskikeskeiselle näkökulmalle, ja ilmensi näin osaltaan työsuojelun painotusten siirtymistä yhä vahvemmin sosiaalisen ja psyykkisen hyvinvoinnin osa-alueille.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan omaksumista osaksi työsuojelun käytänteitä voidaan pitää esimerkkinä työsuojelun laatuksellisen näkökulman vahvistumisesta. Tyky-toiminta perustui ensisijaisesti työntekijän terveyden tukemiseen ja ylläpitoon, ja sen tavoitteet olivatkin monilta osin samat kuin työsuojelun. Tyky-toiminta siis tähtäsi jo varsin kokonaisvaltaisella tavalla työntekijän hyvinvoinnin edistämiseen, ja toiminta sai myös hyväksynnän työnantajilta. Esimerkiksi psyykkisen näkökulman hyväksyminen osaksi työsuojelua oli ollut 1970- ja 1980-luvuilla huomattavasti haastavampaa, vaikka henkisen terveyden tukeminen sisältyi myös osaksi tyky-toimintaa. Eroa suhtautumistapojen välillä selittääkin työkyvyn käsitteellinen määritelmä. Sen avulla terveys voitiin liittää työhön ja tuotantoon, mikä mahdollisti työstä aiheutuvien terveysongelmien selkeän määrittelyn. Tämä ominaisuus erotti työkyvyn käsitteen psyykkisestä työsuojelusta, sillä työstä aiheutuvien henkisten haittojen määrittäminen oli huomattavasti vaikeampaa. Tyky-toiminnasta muodostuikin työsuojelua tukeva järjestelmä, joka osallisti työssä koetun hyvinvoinnin edistämiseen koko työyhteisön.

Työsuojelutoiminnan kokonaisvaltaisesta kehittämisestä muodostui 1990-luvulla keskeinen tavoite. Kun vielä 1980-luvulla työympäristöstä kerättyä tietoa ei enimmäkseen hyödynnetty työsuojelun kehittämiseen, muuttui tilanne nyt täysin päinvastaiseksi. Työsuojeluun liittyvän osaamisen ylläpitoa ja edistämistä pidettiin ensiarvoisen tärkeänä, ja sitä vaadittiin nyt työsuojeluhenkilöstön lisäksi myös tuotantoelämältä. Työsuojelun toteutukseen liittyvä vastuu ei siis enää kohdentunut ainoastaan työnantajiin. Suojelutoiminnan ja työolosuhteiden edistämässä edellytettiin lisääntyvissä määrin myös työntekijöiden osallistumista. Työelämän kehittämisen osalta oli havaittu, että uudistusten läpivienti onnistui parhaiten, kun niiden suunnitteluun osallistettiin alusta alkaen koko työyhteisö. Työntekijöitä pidettiinkin osaltaan työsuojelun

asiantuntijoina, joiden osaaminen tuli hyödyntää suojelutoiminnan kehittämässä mahdollisimman tehokkaasti. Suojelutoiminnan toteutusvastuuta ei kuitenkaan siirretty työntekijöille ja tuotantoelämälle ainoastaan solidaarisuuden vuoksi, vaan taustalla vaikuttivat myös laman aiheuttamat säästöpainet. Resurssien puute siis naamioitiin käytännössä kehitystoiminnan taakse.

1990-luku muuttikin työsuojelun ja taloudellisen näkökulman suhteen monin tavoin ongelmalliseksi. Suojelutoiminnan tärkeyttä perusteltiin yhä useammin taloudellisiin hyötyihin vedoten, vaikka työsuojelun tarve esimerkiksi henkisten terveyshaittojen osalta kasvoi tasaisesti. Laman vaikutukset talouteen aiheuttivatkin työsuojelun kehittämiseen eräänlaisen kierteen. Suojelutoimintaa pyrittiin kehittämään mahdollisimman tehokkaasti ja kattavasti, vaikka käytettävissä olevat resurssit eivät olleet riittävät. Näin ollen työsuojelun tarpeellisuutta jouduttiin tuomaan jatkuvasti esille taloudellista näkökulmaa painottaen, mikä taas vesitti suojelutoiminnan heikomman turvaamiseen pohjaavaa periaatetta. STM:n työsuojelustrategiaan sisältyikin ehdotelma, jossa työsuojelusta aiheutuvia kustannuksia haluttiin siirtää selkeämmin yhteiskunnan vastuulle. Ehdotuksen avulla pyrittiin torjumaan taloudellisten motiivien vaikutusta työsuojelun toteutumiseen, sillä erityisesti 1980-luvulla tämä oli muodostunut suojelutoiminnan tehokkaan toteutumisen esteeksi työpaikoilla. Samalla suuntaus osoitti myös tietyiltä osin työsuojelutoimintaan liittyvien jännitteiden katoamista. Kun suojelutoimintaan liittyvä päätöksenteko ja ohjaus siirtyivät sosiaali- ja terveysministeriön alaisuuteen, vähensi tämä osaltaan vastakainasettelua työntekijä- ja työnantajapuolen välillä. Työsuojelun luonne muuttui neutraalimmaksi, kun siihen eivät enää vaikuttaneet yhtä vahvasti työmarkkinaosapuolten intressiristiriidat.

Tutkimus- ja kehitystoiminnan merkitys työsuojelun edistämässä säilyi edelleen 2000-luvulle tultaessa, eli uudistuspyrkimykset eivät jääneet ainoastaan lama-ajan toimiksi. Taloudellisuutta painottavan työsuojelunäkökulman omaksuminen ei myöskään ollut johtanut pelättyyn työsuojelun periaatteiden unohtamiseen. Sen sijaan taloudellisista eduista onnistuttiin STM:n mukaan luomaan motivaatiotekijä, joka auttoi työpaikkoja hyväksymään suojelutoimintaan liittyvien investointien kustannukset, ja näkemään samalla niiden pitkän aikavälin hyödyt. Taloudellisuus ja turvallisuus yhdistyivät työsuojelun käsitteessä ja käytännön toteutuksessa siis yhä tiiviimmin. Taloudellisen näkökulman painottuminen ei kuitenkaan ollut ainoastaan myönteinen kehityskulku tilanteessa, jossa mielenterveysongelmien osuus työntekijöitä sairastuttavana tekijänä kasvoi nopeasti. Kilpailu oli lisääntynyt työelämässä voimakkaasti 1990-luvulta alkaen,

mihin vaikuttivat toisaalta työmarkkinoiden globalisoituminen ja toisaalta suuri työttömien osuus, mikä lisäsi kilpailua tarjolla olevista työpaikoista. Enää ei riittänyt, että työntekijät vain suoriutuivat työtehtävistään hyvin. Heiltä odotettiin myös hyviä sosiaalisia taitoja ja kykyä oppia jatkuvasti uutta. Kilpailu ja lisääntyneet osaamisvaatimukset loivat epävarmuutta, ja lisäsivät näin työntekijöiden uupumus- ja stressioireilua.

Psyykkisen työsuojelun tarve kasvoikin 2000-luvulla huomattavasti, ja tilanne oli samankaltainen myös muissa EU-maissa. Samalla unionissa havaittiin erityisesti stressin käsitteen vaativan tarkempaa määrittelyä, sillä stressi ei läheskään aina johtunut ainoastaan työelämästä. EU:n laatiman puitesopimuksen myötä työstressi muodostuikin omaksi käsitteekseen, ja stressin torjunnasta tuli keskeinen työsuojelutoiminnan lähtökohta. STM:n raporteissa todettiin, että 2000-luvun työelämässä oli tapahtunut laadullinen muutos, joka ei tosin ollut samanlainen kuin 1980-luvulla. Nyt työnteon mielekkyys laski, sillä stressin ja uupumuksen lisääntyminen aiheuttivat myös muita merkittäviä työyhteisön ongelmia, kuten henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista. Vaikka työsuojelutoiminta oli monin tavoin kehittynyt vuosikymmenten kuluessa, olivat henkisen terveyden ongelmat ja niihin liittyvät lieveilmiöt vaikeita ongelmia ratkaistavaksi. Stressi ja kuormitus sekä niistä johtuvat työyhteisöongelmat olivat itseään ruokkiva kierre, sillä uupuneet työntekijät ajautuivat herkemmin keskinäisiin konflikteihin. Riitaisa työympäristö taas altisti entistä enemmän stressi- ja uupumusoireiden ilmaantumiselle. Henkisen hyvinvoinnin tukeminen nousikin työsuojelutoiminnan prioriteetiksi.

Vaikka henkiseen hyvinvointiin liittyvät ongelmat jatkoivat kasvuaan 2000-luvulla työsuojelun kehittämistä huolimatta, ei kehitystä voida suoraan pitää työsuojelustrategian epäonnistumisena. Vaikka fyysiset työn riskit aiheuttivat usein akuutin vaaran työntekijän terveydelle, olivat ne luonteeltaan helpompia torjua ja ratkaista kuin henkisen terveyden ongelmat. Lisäksi STM totesi strategiansa seurantaraporteissa, että työelämän muutokset olivat usein pitkiä ja hitaita prosesseja. Näin ollen muutokset tilanteessa näkyivät aina viiveellä. Lisäksi työsuojelu oli ottanut sekä käsitteenä että toimintana huomattavia edistysaskelia myös 2000-luvun aikana. Suojelutoiminnan lähtökohdaksi ja tavoitteeksi otettiin nyt kokonaisvaltainen työhyvinvointi, jonka toteuttajaksi Suomessa osoitettiin STM:n kehittämä Hyvinvointifoorumi. Foorumin avulla määriteltiin työhyvinvoinnin suomalainen määritelmä, joka oli monilta osin yhteneväinen työsuojelutoiminnan tavoitteiden kanssa. Työhyvinvoinnilla tarkoitettiin työntekijän sosiaalista, psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia, eli työsuojelun keskeisintä päämäärää.

Työhyvinvoinnista muodostuikin periaate ja tavoite, johon työsuojelutoiminnalla pyrittiin. Työhyvinvointi oli kuitenkin samalla oma erillinen käsitteensä, jonka määritelmä poikkesi joiltakin osin työsuojelun määritelmästä. Työsuojelun kohteena olivat kokonaisvaltaisesti kaikki työhön liittyvät osa-alueet, kuten työympäristö, henkilöstö ja työvälineet. Työsuojeluun käsitteenä liittyi siis vahvasti työntöön jokaisen osa-alueen turvallisuuden varmistaminen. Työhyvinvoinnin käsite taas määrittyi ensisijaisesti ihmisten kautta, jolloin sen painotukset liittyivät enemmän työelämän sosiaaliseen ja yhteisölliseen näkökulmaan. Näin ollen työhyvinvointi siis liittyi osana työsuojelun laajempaan kokonaiskäsitteeseen. Työhyvinvointi myös yhdisti työsuojelun ja työtoiminnan tavoitteita, jolloin se käsitteenä tavallaan liitti eri tulokulmista työntekijän turvaamista lähestyvät toimintamuodot toisiinsa.

Tutkimusjakson osalta voidaan todeta, että Heikki Wariksen näkemykseen perustunut alustava hypoteesi piti joiltakin osin paikkansa. Työsuojelun kehitys on ilmentänyt eri vuosikymmeninä erilaisia työelämässä yleistyneitä ilmiöitä, jolloin suojelutoimissa ovat vuorollaan näkyneet eri aikoina keskeisiksi koetut työelämän kehittämiskohteet. Sen sijaan työsuojelun käsitteen kehityksessä voidaan havaita tietynlainen etunojaisuus, jolloin käsite on usein myös kulkenut tietyiltä osin työsuojelun käytännön kehityksen edellä. Esimerkiksi psyykkinen näkökulma nousi esille työsuojelutoiminnan kehittämisessä jo 1970-luvulla, mutta käytännössä psyykkistä työsuojelua hyödynnettiin tehokkaasti työelämässä vasta 1990-luvulta alkaen. Näin ollen työsuojelun käsitteen kehitys on ilmentänyt myös työsuojeluun eri aikoina liitettyjä tavoitteita ja ideoita, joiden toteutuminen on voinut tapahtua vasta myöhemmin aikoina. Lisäksi käsitteen tulkintatapoihin ja käyttöön ovat vaikuttaneet eri aikoina työntekijä- ja työnantajapuolten asemat työmarkkinoilla. Wariksen näkemykseen perustunut alustava hypoteesi osoittautui siis osittain oikeaksi, ja osittain vääräksi.

Laman vaikutus työsuojelun käsitteen ja käytännön toiminnan kehitykseen oli kahtalainen. Toisaalta työsuojelun kehittämisessä jouduttiin lisäämään taloudellisen näkökulman painoarvoa säästötarpeiden johdosta. Samalla suojelutoimintaa kuitenkin kehitettiin vilkkaasti, ja työsuojelun käsite laajentui sosiaalisen ja psyykkisen hyvinvoinnin osa-alueille yhä voimakkaammin erityisesti työtoiminnan omaksumisen johdosta. Näin ollen laman vaikutus kriisinä saattoi jopa nopeuttaa työsuojelun käsitteen laajentumista perinteisen työympäristön ulkopuolelle työntekijöihin sekä työelämän yhteisöllisiin suhteisiin. Kun mielenterveysongelmat laman johdosta lisääntyivät, oli työsuojelutoiminnan pakko kehittyä ennaltaehkäisevään ja työntekijöiden hyvinvointia kokonaisvaltaisesti turvaavaan suuntaan. Erityisesti työhyvinvoinnin

käsitteen ilmaantuminen työsuojeluun liittyvään käsitteistöön 2000-luvulla osoittaa, että työsuojelun tavoitteet ja pyrkimykset olivat laajentuneet pysyvästi.

Lähdeluettelo

Alkuperäislähteenä käytetyt julkaisut

Painetut raportit

Kalimo, Raija, Kauppinen-Toropainen, Kaisa & Lindström, Kari, *Psyykinen työsuojelu: haittatekijä- ja toimialakohtainen katsaus*. Työterveyslaitoksen katsauksia 30. Työterveyslaitos: Helsinki 1979.

Koskela, Riitta-Sisko, Hernberg, Sven & Hussi, Esko, *Työntekijöiden mielipiteet työpaikkojen terveydellisistä oloista*. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 81. Työterveyslaitos: Helsinki 1973.

Lahtinen, Kari & Moisio, Jussi, *Laatu, turvallisuus ja ympäristöjohtaminen*. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto. Pirkan Painotuote Ky: Tampere 1998.

Riikonen, Eija, *Työnteon turvallisuus: yritystason ja yksilötason tekijöiden yhteys työpaikkatapaturmiin*. Työsuojeluhallituksen tutkimusraportteja 50. Valtion painatuskeskus: Helsinki 1986.

Sosiaali- ja terveysministeriö, *Työsuojelustrategian seurantaraportti 2001*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001:65. Yliopistopaino: Helsinki 2001.

Uusitalo, Teuvo, Lepistö, Jukka & Mattila, Markku, *Työturvallisuustoiminta viidellä toimialalla*. Tampereen teknillinen korkeakoulu: Tampere 1988.

Sähköiset raportit

Eskola, Kaisa, Huuhtanen, Pekka & Kandolin, Irja, *Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1997–2008*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:45. Yliopistopaino: Helsinki 2009. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2896-1>, viitattu 19.4.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö, *Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työsuojelustrategia*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1998:10. Yliopistopaino: Helsinki 1998. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226906>, viitattu 19.4.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö, *Työsuojelustrategian seurantaraportti 2004*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:5. Yliopistopaino: Helsinki 2005. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226765>, viitattu 16.4.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö, *Työsuojelustrategian seurantaraportti 1998–2007*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:3. Yliopistopaino: Helsinki 2008. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504224641>, viitattu 16.4.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö, *Työsuojelustrategian seurantaraportti 2010*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:29. Yliopistopaino: Helsinki 2011.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226765>, viitattu 16.4.2021.

Tilastoaineistot

Tilastokeskus & Katilainen, Raimo, *Tilastotiedotus: työolosuhdetiedustelu 1978*. Suomen virallinen tilasto. Valtion painatuskeskus: Helsinki 1978.
<https://www.doria.fi/handle/10024/170094>, viitattu 17.4.2021.

Lait ja asetukset

Työturvallisuuslaki 1958. (28.6.1958/299 alkuperäisen lain voimaantulo & 16.1.1987/299 muutosasetuksen voimaantulo) Työympäristön ja työn suunnittelu. Finlex.
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1958/19580299>, viitattu 26.3.2021.

Laki työsuojelun valvonnasta 1973. 16§ (16.2.1973/131) Pakkokeinot. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1973/19730131>, viitattu 5.2.2021.

Asetus työsuojelun valvonnasta 1973. 26§ (21.12.1973/954) Työsuojelutoimikunta. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1973/19730954>, viitattu 25.2.2021.

Työterveyshuoltolaki 1978. 7§ & 10§ (29.9.1978) Palvelusten tuottaminen ja kustannusten korvaaminen & valvonta. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1978/19780743>, viitattu 5.2.2021.

Asetus työsuojeluneuvottelukunnasta. 1§ & 2§ (19.2.1993) Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19930199>, viitattu 14.4.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriön päätös työnantajan velvollisuudeksi säädetyistä sekä yrittäjän ja muun omaa työtään tekevän työterveyshuollosta 1994. 8§ (12.12.1994/1348) Työkykyä ylläpitävä toiminta ja vajaakuntoisen työntekijän terveydentilan seuranta. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19941348>, viitattu 26.3.2021.

Työterveyshuoltolaki 2001. 12§ (21.12.2001/1383) Työterveyshuollon yleisperiaatteet, toteuttaminen ja sisältö. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>, viitattu 15.4.2021.

Työturvallisuuslaki 2002. 25§. (23.8.2002/738) Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>, viitattu 4.4.2021.

Sanastot ja oppaat

Lääkärikirja Duodecim, *Neuroottinen häiriö*. Lääketieteen sanasto. Kustannus Oy Duodecim: 2016.

<https://www.terveyskirjasto.fi/ltt02294>, viitattu 24.3.2021.

Työturvallisuuskeskus, *Työsuojelu työpaikan arjessa*.

https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet, viitattu 31.3.2021.

Aikalaistutkimus

Lääkintöhallitus, *Perustelumuihistio koskien valtakunnallisia suunnitelmia kansanterveystyön ja sairaanhoitolaitosten toiminnan järjestämisestä vuosina 1981–1985: Lääkintöhallituksen esitys*. Lääkintöhallitus: Helsinki 1980.

Muistelmat

Noro, Leo, *Työterveyslaitos: tausta ja kehitys*. Työterveyslaitos: Helsinki 1979.

Väänänen, Alpo, *Työn jäljet: Työterveyslaitos 1945–1995*. Painotalo Miktor: Helsinki 1995.

Tutkimuskirjallisuus

Ahola, Kirsi, Virtanen, Marianna, Pirkola, Sami & Suvisaari, Jaana, *Työ ja mielenterveys*. Teoksessa Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (toim.), *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa* (s. 16–25). Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, raportti 11/2010. Yliopistopaino: Helsinki 2010.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205085400>, viitattu 15.4.2021.

Alasuutari, Pertti, *Suunnittelutaloudesta kilpailutalouteen: miten muutos oli ideologisesti mahdollinen?* Teoksessa Heiskala, Risto & Luhtakallio, Eeva (toim.), *Uusi jako: Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Tammer-Paino Oy: Tampere 2006.

Anttonen, Hannu & Räsänen, Tuula, *Johdanto*. Teoksessa Anttonen, Hannu & Räsänen, Tuula (toim.), *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä* (s. 4). Työterveyslaitos. Multiprint Oy: Helsinki 2009.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-950-5>, viitattu 14.4.2021.

Aro, Timo, *Yksilön työkyvyn arviointi*. Teoksessa Matikainen, Esko, Aro, Timo, Kalimo, Raija, Ilmarinen, Juhani & Torstila, Ilkka (toim.), *Hyvä työkyky: Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 47–59). Työterveyslaitos. Painotalo Miktor: Helsinki 1995.

Bergholm, Tapio, *SAK ja työsuojelu-uudistukset 1970-luvulla*. Teoksessa Hannikainen, Matti (toim.), *Työväestö ja hyvinvointi* (s. 177–210). Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura 2014. Väki voimakas 27. Hansaprint: Helsinki 2014.

Broughton, Andrea, *Social partners sign work-related stress agreement*. Eurofound: 2004. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2004/social-partners-sign-work-related-stress-agreement>, viitattu 10.4.2021.

Elo, Anna-Liisa & Leppänen, Anneli, *Psykologiset työn arviointimenetelmät*. Teoksessa Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.), *Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu* (s. 168–182). Työterveyslaitos Helsinki. Painotalo Miktor: Helsinki 1987.

Elo, Anna-Liisa, *Esimiestyön kehittäminen*. Teoksessa Matikainen, Esko, Aro, Timo, Kalimo, Raija, Ilmarinen, Juhani & Torstila, Ilkka (toim.), *Hyvä työkyky: Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 383–384). Työterveyslaitos. Painotalo Miktor: Helsinki 1995.

Elo, Anna-Liisa, *Miten saada näyttöä kehittämisen vaikuttavuudesta*. Teoksessa Lindström, Kari & Leppänen, Anneli (toim.), *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi* (s. 340–348). Vammalan Kirjapaino Oy: Helsinki 2002.

Elo, Anna-Liisa & Feldt, Taru, *Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena*. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 311–331). PS-kustannus: Juva 2008.

Eskelinen, Leena, *Psyykkinen työ- ja toimintakyky*. Teoksessa Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.), *Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu* (s. 157–166). Työterveyslaitos Helsinki. Painotalo Miktor: Helsinki 1987.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha, *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 8. painos. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä 2008.

Frigren, Pirita, *Historiantutkija arkaluontoisista asioista kirjoittamassa*. Teoksessa Lidman, Satu, Koskivirta, Anu & Eilola, Jari (toim.), *Historiantutkimuksen etiikka* (s. 51–73). Gaudeamus: Tallinna 2017.

Haapala, Pertti & Peltola, Jarmo, *Elinkeinorakenne 1750–2000. Rakennemuutos ja hyvinvointivaltio 1900–2000*. Teoksessa Haapala, Pertti (toim.), *Suomen rakennehistoria: Näkökulmia muutokseen ja jatkuvuuteen (1400–2000)* (s. 170–209). Vastapaino: Tampere 2018

Hakanen, Jari, *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reunaluilla*. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Tampereen Yliopistopaino: 2004.

<http://urn.fi/URN:9789522618153>, viitattu 10.4.2021.

Hannikainen, Matti, *Eläkeiän alentumisen pitkä historia*. Teoksessa Hannikainen, Matti (toim.), *Työväestö ja hyvinvointi* (s. 211–235). Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura 2014. Väki voimakas 27. Hansaprint: Helsinki 2014.

Hannikainen, Matti, *Rakennemuutos ja hyvinvointivaltio 1900–2000*. Teoksessa Haapala, Pertti (toim.), *Suomen rakennehistoria: Näkökulmia muutokseen ja jatkuvuuteen (1400–2000)* (s. 244–267). Vastapaino: Tampere 2018.

Harjula, Minna, *Terveiden jäljillä: Suomalainen terveyspolitiikka 1900-luvulla*. Tampereen Yliopistopaino Oy: Tampere 2007.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-7058-5>, viitattu 30.3.2021.

Harjula, Minna, *Hoitoonpääsyn hierarkiat: terveystieteellinen ja terveyspalvelut Suomessa 1900-luvulla*. Tampereen Yliopistopaino Oy: Tampere 2015.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9872-5>, viitattu 20.4.2021.

Heiskanen, Markku, *Suomalaisten pelot: hyvinvointi ja turvattomuuden kokeminen*. Teoksessa Ahlqvist, Kirsti & Ahola, Anja, (toim.) *Elämän riskit ja valinnat – Hyvinvointia lama-Suomessa?* (s. 55–85). Oy Edita Ab: Helsinki 1996.

Helén, Ilpo & Jauho, Mikko, *Terveystieteellinen ja elämän politiikka*. Teoksessa Helén, Ilpo & Jauho, Mikko (toim.), *Kansalaisuus ja kansanterveys* (s. 13–32). Tammer-Paino: Tampere 2003.

Hintsa, Taina & Hintsanen, Mirka, *Ovatko työstressin juuret lapsuudessa?* Teoksessa Rahkonen, Ossi, Laaksonen, Mikko, Lallukka, Tea & Lahelma, Eero, *Työolot ja terveys – onko ruumiillisella työllä enää merkitystä?* Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.), *Työstä, joustaa ja jaksa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus* (s. 45–54). Gaudeamus: Helsinki 2011.

Hämäläinen, Riitta-Maija, *Työsuojelu- ja työterveysjärjestelmät useiden Euroopan unionin toimintalinjausten puristuksessa*. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.), *Työ murroksessa* (s. 135–149). Työterveyslaitos. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu 2007.

Hänninen, Helena, *Kemiallinen altistuminen ja psyykinen hyvinvointi*. Teoksessa Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.), *Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu* (s. 91–100). Työterveyslaitos Helsinki. Painotalo Miktor: Helsinki 1987.

Ilmarinen, Juhani, Gould, Raija, Järvikoski, Aila & Järvisalo, Jorma, *Työkyvyn moninaisuus*. Teoksessa Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani, Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo (toim.), *Työkyvyn ulottuvuudet – Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia* (s. 17–34). Hakapaino Oy: Helsinki 2006.
<http://urn.fi/URN:ISBN:951-691-048-3>, viitattu 12.4.2021.

Jokiluoma, Hannu, *Suomen työhyvinvointimalli – kansallinen Työhyvinvointifoorumi*. Teoksessa Anttonen, Hannu & Räsänen, Tuula (toim.), *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä* (s. 9). Työterveyslaitos, Helsinki. Multiprint Oy: Helsinki 2009.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-950-5>, viitattu 15.4.2021.

Julkunen, Raija, *Suunnanmuutos: 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa*. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä 2001.

Julkunen, Raija, Nätti, Jouko & Anttila, Timo, *Aikanyrjähdys: Keskiluokka työn puristuksessa*. Vastapaino: Tampere 2004.

Kalela, Jorma, *Historiantutkimus ja historia*. Tammer-Paino Oy: Tampere 2000.

Kalela, Jorma, *Tutkijan vapaus historiantutkimuksessa*. Teoksessa Karjalainen, Sakari, Launis, Veikko, Pelkonen, Risto & Pietarinen, Juhani (toim.), *Tutkijan eettiset valinnat* (s. 177–194). Tammer-Paino: Tampere 2002b.

Kalela, Jorma, *Syntyikö Suomeen 1990-luvulla uusi alaluokka?* Teoksessa Blomberg, Helena, Hannikainen, Matti & Kettunen, Pauli (toim.), *Lamakirja: Näkökulmia 1990-luvun talouskriisiin ja sen historiallisiin konteksteihin* (s. 365–382). Grafia Oy: Turku 2002a.

Kalimo, Raija, *Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä*. Teoksessa Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.), *Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu* (s. 50–72). Työterveyslaitos Helsinki. Painotalo Miktor: Helsinki 1987.

Karisto, Antti, *Työelämän muutos*. Teoksessa Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.), *Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu* (s. 30–40). Työterveyslaitos Helsinki. Painotalo Miktor: Helsinki 1987.

Kasvio, Antti, *Uusi työn yhteiskunta: suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä 1994.

Kasvio, Antti, *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Gaudeamus: Tallinna 2014.

Kauppinen, Timo, Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo, *Työ terveyttä tukemassa*. Teoksessa Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (toim.), *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa* (s. 13–15). Terveystieteiden tutkimuskeskus, raportti 11/2010. Yliopistopaino: Helsinki 2010.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205085400>

Kettunen, Pauli, *Työ ja riski*. Teoksessa Parikka, Raimo (toim.), *Työ ja työttömyys* (s. 30–58). Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. Väki voimakas 7. Kirjapaino Like: Helsinki 1994a.

Kettunen, Pauli, Suojelu, suoritus, subjekti: *Työsuojelu teollistuvan Suomen yhteiskunnallisissa ajattelu- ja toimintatavoissa*. Historiallisia tutkimuksia 189. Vammalan Kirjapaino Oy: Vammala 1994b.

Kettunen, Pauli, *Työsuojelun tieto ja valta*. Teoksessa Parikka, Raimo (toim.), *Suomalaisen työn historiaa: korvesta konttoriin* (s. 225–260). Suomalaisen kirjallisuuden seuran toimituksia 730. Karisto Oy:n kirjapaino: Hämeenlinna 1999.

Kettunen, Pauli, *Pohjoismainen hyvinvointivaltio yhteiskunnan käsittämisen historiana. Historiallinen käänne*. Teoksessa Saari, Juho (toim.), *Historiallinen käänne: Johdatus pitkän aikavälin historian tutkimukseen* (s. 217–256). Tammer-Paino Oy: Tampere 2006.

Kettunen, Pauli, *Historia petollisena liittolaisena: Näkökulmia työväen, työelämän ja hyvinvointivaltion historiaan*. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura 2015. Hansaprint: Vantaa 2015.

Kiander, Jaakko, *1930-luvun pulakausi ja 1990-luvun talouskriisi*. Teoksessa Blomberg, Helena, Hannikainen, Matti & Kettunen, Pauli (toim.), *Lamakirja: Näkökulmia 1990-luvun talouskriisiin ja sen historiallisiin konteksteihin* (s. 47–70). Grafia Oy: Turku 2002.

Kivistö, Sirkku, Turtiainen, Jussi & Väänänen, Ari, *Suojelusta työhyvinvointiin: työntekijöiden ja työympäristön rajojen muutos työturvallisuuden lainvalmistelussa*. Teoksessa Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (toim.), *Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013* (s. 189–226). Vastapaino: Tampere 2014.

Koistinen, Pertti, *Työ, työvoima ja politiikka*. Hansaprint Oy: Vantaa 2014.

Koivuniemi, Jussi, *Tehtaiden Suomi ja deindustrialisaatio 1900–2000*. Teoksessa Haapala, Pertti (toim.), *Suomen rakennehistoria: Näkökulmia muutokseen ja jatkuvuuteen (1400–2000)* (s. 210–243). Vastapaino: Tampere 2018.

Kokkinen, Arto, *Koulutus, inhimillinen pääoma ja talouskasvu*. Teoksessa Laine, Jaana, Fellman, Susanna, Hannikainen, Matti & Ojala, Jari (toim.), *Vaurastumisen vuodet: Suomen taloushistoria teollistumisen jälkeen* (s. 227–245). Gaudeamus: Helsinki 2019.

Koskivirta, Anu & Lidman, Satu, *Historioitsija eettisten valintojen äärellä*. Teoksessa Lidman, Satu, Koskivirta, Anu & Eilola, Jari (toim.), *Historiantutkimuksen etiikka* (s. 11–25). Gaudeamus: Tallinna 2017.

Kuukkanen, Jouni-Matti, *Mitä käsitehistoria on?* Teoksessa Myllykangas, Mikko & Pietikäinen, Petteri (toim.), *Ajatusten lähteillä* (s. 114–117). Gaudeamus: Helsinki 2017.

Kuusi, Hanna, *Tuberkuloosin torjunta ja moderni kansalainen*. Teoksessa Helén, Ilpo & Jauho, Mikko (toim.), *Kansalaisuus ja kansanterveys* (s. 33–57). Tammer-Paino: Tampere 2003.

Leinonen, Taina, Sirniö, Outi, Lahelma, Eero & Martikainen, Pekka, *Eriarvoisesti työkyvyttömyyseläkkeelle?* Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.), *Työstä, jouta ja jaksa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus* (s. 30–44). Gaudeamus: Helsinki 2011.

Leonhard, Jörn, *Language, Experience and Translation: Towards a Comparative Dimension*. Teoksessa Fernández Sebastián, Javier (toim.), *Political Concepts And Time*. Cantabria University Press: Espanja 2011.

Leppänen, Anneli, *Työyhteisön kehittämisen tavoitteet*. Teoksessa Lindström, Kari & Leppänen, Anneli, *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi* (s. 36–44). Vammalan Kirjapaino Oy: Helsinki 2002.

Lindström, Kari, *Psykologisen tiedon käyttö henkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi ja edistämiseksi työssä*. Teoksessa Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.), *Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu* (s. 14–29). Työterveyslaitos Helsinki. Painotalo Miktor: Helsinki 1987.

Lindström, Kari, *Työyhteisön kehittämisen haasteet*. Teoksessa Lindström, Kari & Leppänen, Anneli (toim.), *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi* (s. 14–23). Vammalan Kirjapaino Oy: Helsinki 2002.

Lindström, Kari, *Työyhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin näkökulman kehittyminen Suomessa*. Teoksessa Lindström, Kari & Leppänen, Anneli (toim.), *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi* (s. 24–35). Vammalan Kirjapaino Oy: Helsinki 2002.

Mansner, Markku, *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa: Suomen Työnantajain Keskusliitto 1956–1982*. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä 1990.

Martikainen, Esko, *Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja käytännön toteutus työpäikällä*. Teoksessa Matikainen, Esko, Aro, Timo, Kalimo, Raija, Ilmarinen, Juhani & Torstila, Ilkka (toim.), *Hyvä työkyky: Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 47–59). Työterveyslaitos. Painotalo Miktor: Helsinki 1995.

Mattila, Markku, *Rotuhygieniä ja kansalaisuus*. Teoksessa Helén, Ilpo & Jauho, Mikko (toim.), *Kansalaisuus ja kansanterveys* (s. 110–127). Tammer-Paino: Tampere 2003.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla, *Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi*. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 167–199). 2. painos. PS-kustannus: Juva 2008.

Melin, Harri, *Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa*. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.), *Työ murroksessa* (s. 17–29). Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu 2007.

Michelsen, Karl-Erik, *Työ, tuottavuus, tehokkuus: Rationalisointi suomalaisessa yhteiskunnassa*. Rationalisoinnin seniorikilta ry. Vammalan Kirjapaino Oy: Helsinki 2001.

Miilunpalo, Seppo, *Terveellisten elintapojen kehittäminen työyhteisössä*. Teoksessa Matikainen, Esko, Aro, Timo, Kalimo, Raija, Ilmarinen, Juhani & Torstila, Ilkka (toim.), *Hyvä työkyky: Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 221–231). Työterveyslaitos. Painotalo Miktor: Helsinki 1995.

Niemi, Päivi, *Kognitiivinen terapia ja psykosomaattisten ongelmien käypä hoito*. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim. Vuosi 1998, numero 4. 114(4):331.
<https://www.duodecimlehti.fi/duo80086>, viitattu 22.3.2021.

Niskanen, Mauno, *Kannattaako henkinen työsuojelu?* Teoksessa Niskanen, Mauno, Murto, Kari & Haapamäki, Jouko (toim.), *Menestys ja jaksaminen: Miten toteuttaa henkistä työsuojelua* (s. 203–210). Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä 1998.

Niskanen, Mauno, *Työkyky*. Teoksessa Niskanen, Mauno, Murto, Kari & Haapamäki, Jouko (toim.), *Menestys ja jaksaminen: Miten toteuttaa henkistä työsuojelua* (s. 20–38). Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä 1998.

Nivala, Asko & Rantala, Heli, *Käsitehistoria kulttuurihistoriallisena tutkimusmenetelmänä*. Teoksessa Nivala, Asko & Mähkä, Rami (toim.), *Tulkinnan polkuja: Kulttuurihistorian tutkimusmenetelmiä*. Uniprint: Turku 2012.

Nummelin, Tarja, *Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. WSOYpro: Helsinki 2008.

Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi, *Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus*. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.), *Työelämän myytit ja todellisuus* (s. 26–41). Gaudeamus Oy: Helsinki 2017.

Olkinuora, Martti & Ylikoski, Matti, *Mielenterveys- ja alkoholiongelmainen työyhteisössä*. Teoksessa Aitio, Antero, Ylikoski, Matti & Rantanen, Jorma (toim.), *Työterveyshuolto* (s. 318–326). Työterveyslaitos: Helsinki 1986.

Olkinuora, Martti, *Mielenterveys ja sen häiriöt työelämässä*. Teoksessa Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.), *Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu* (s. 142–156). Työterveyslaitos Helsinki. Painotalo Miktor: Helsinki 1987.

Outinen, Sami, *Sosiaalidemokraattien tie talouden ohjailusta markkinareaktioiden ennakkointiin: työllisyys Sosiaalidemokraattien politiikassa Suomessa 1975–1998*. Into Kustannus Oy: Helsinki 2015. Väitöskirja.

Parikka, Raimo, *1930-luvun pula ja työttömän selviytyminen*. Teoksessa Parikka, Raimo (toim.), *Työ ja työttömyys* (s. 208–278). Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. Väki voimakas 7. Kirjapaino Like: Helsinki 1994.

Parvi, Vesa & Yrjänheikki, Erkki, *Työsuojeluhallinto ja työkykyä ylläpitävä toiminta*. Teoksessa Matikainen, Esko, Aro, Timo, Kalimo, Raija, Ilmarinen, Juhani & Torstila, Ilkka (toim.), *Hyvä työkyky: Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 441–444). Työterveyslaitos. Painotalo Miktor: Helsinki 1995.

Pohjola, Anneli, *Murtuuko työn sidos*. Teoksessa Ahlqvist, Kirsti & Ahola, Anja, (toim.) *Elämän riskit ja valinnat – Hyvinvointia lama-Suomessa?* (s. 108–128). Oy Edita Ab: Helsinki 1996.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli, *Laadullisen tutkimuksen olemus*. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 75–85). Gaudeamus: Tallinna 2020.

Pyöriä, Pasi, *Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio*. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.), *Työhyvinvointi ja organisaation menestys* (s. 7–22). Hakapaino: Helsinki 2012.

Rahikainen, Marjatta, *Mistä työväki tuli tutkimukseen ja missä se nyt on?* Teoksessa Hannikainen, Matti & Lohikoski, Pia (toim.), *Työväki lähtee – mihin suuntaa tutkimus?* (s. 13–27). Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura 2008. Väki voimakas 21. Kirjapaino Gummerus Oy: Vaajakoski 2008.

Rahkonen, Ossi, Laaksonen, Mikko, Lallukka, Tea & Lahelma, Eero, *Työolot ja terveys – onko ruumiillisella työllä enää merkitystä?* Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.), *Työstä, jouta ja jaksaa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus* (s. 21–29). Gaudeamus: Helsinki 2011.

Rantanen, Jorma, *Tutkimuksesta työkyvyn ylläpitoon*. Teoksessa Matikainen, Esko, Aro, Timo, Kalimo, Raija, Ilmarinen, Juhani & Torstila, Ilkka (toim.), *Hyvä työkyky: Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 17–24). Työterveyslaitos. Painotalo Miktor: Helsinki 1995.

Richter, Melvin, *The History of Political and Social Concepts: A Critical Introduction*. Oxford University Press: New York 1995.

Saari, Juho, *Hyvinvointivaltio ja sosiaalipolitiikka*. Teoksessa Saari, Juho (toim.), *Hyvinvointivaltio: Suomen mallia analysoimassa* (s. 13–64). Yliopistopaino: Helsinki 2005.

Saari, Juho, *Johdanto: Historiallinen käänne*. Teoksessa Saari, Juho (toim.), *Historiallinen käänne: Johdatus pitkän aikavälin historian tutkimukseen* (s. 9–33). Tammer-Paino Oy: Tampere 2006.

Saarimäki, Pasi, *Avioliitto-odotuksiin kytkeytyvät naimattomien ihmisten seksuaalisuus ja sen seuraukset: normit, performatiivisuus ja sukupuoli keski-suomalaisessa maaseutuyhteisössä ja käräjillä 1800-luvun jälkipuoliskolla*. Jyväskylän yliopisto. Lisensiaatin työ.

Seppälä, Pentti & Frilander, Pertti, *Työn ja työolojen kehittäminen*. Teoksessa Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.), *Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu* (s. 183–196). Työterveyslaitos Helsinki. Painotalo Miktor: Helsinki 1987.

Siisiäinen, Martti, Kankainen, Tomi & Luhtakallio, Eeva, *Työttömien liike*. Teoksessa Lempiäinen, Kirsti & Silvasti, Tiina (toim.), *Eriarvoisuuden rakenteet: Haurastuvat työmarkkinat Suomessa* (s. 52–90). Osuuskunta Vastapaino: Tampere 2014.

Siltala, Juha, *Teoriat historiantutkimuksen työkaluina ja tutkimustuloksina*. Teoksessa Hannikainen, Martti O., Danielsbacka, Mirkka & Tepora, Tuomas (toim.), *Menneisyyden rakentajat: teoriat historiantutkimuksessa* (s. 49–76). Gaudeamus: Tallinna 2018.

Silvasti, Tiina, Lempiäinen, Kirsti & Kankainen, Tomi, *Eriarvoisuuden uudet paikat*. Teoksessa Lempiäinen Kirsti & Silvasti, Tiina, *Eriarvoisuuden rakenteet: Haurastuvat työmarkkinat Suomessa*. Osuuskunta Vastapaino: Tampere 2014.

Sundquist, Erkki, *Työsuojelu: fysikaaliset ja kemialliset haittatekijät*. Otakustantamo: Espoo 1978.

Suoninen, Eero, *Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen*. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (toim.), *Diskurssianalyysi: Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö* (s. 229–247). Vastapaino: Tampere 2016.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli, *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki 2018.

Työsuojeluhallinto, *Turvallisuusjohtaminen*. Työsuojeluoppaita- ja ohjeita 35. Työsuojeluhallinto: Tampere 2010.

Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana, *Voimavarat, terveys ja työelämän murros*. Työterveyslaitos: Työ ja ihminen, tutkimusraportti 7. Hakapaino Oy: Helsinki 1995.

Vanha-Similä, Maria, *Sisältöä elämään ja virkistystä arkeen: Forssan tehdasyhteisön vapaa-ajantoiminta 1950–1980-luvuilla*. Teoksessa Hannikainen, Matti (toim.), *Työväestö ja hyvinvointi* (s. 237–262). Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura 2014. Väki voimakas 27. Hansaprint: Helsinki 2014.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo, *Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Tietosanoma Oy: Helsinki 2014.

Vuori, Jukka, *Valinnat ja voimavarat – kuinka selvitä työuran muutoksissa*. Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.), *Työstä, jouta ja jaksa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus* (s. 121–140). Gaudeamus: Helsinki 2011.

Vähätalo, Kari, *Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta*. Tammer-Paino: Tampere 1998.

Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi, *Suomalaisen työntekijyyden muutos 1945–2013*. Teoksessa Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (toim.), *Suomalainen työntekijä 1945–2013* (s. 261–302). Vastapaino: Tampere 2014.

Waris, Heikki, *Suomalaisen yhteiskunnan sosiaalipolitiikka*. 7. painos. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen julkaisuja 5. WSOY:n graafiset laitokset: Porvoo 1980.

Yliaska, Ville, *Tehokkuuden toiveuni: Uuden julkisjohtamisen historia Suomessa 1970-luvulta 1990-luvulle*. Into Kustannus: Helsinki 2014.

Ylikoski, Matti, *Ihminen ja työ*. Teoksessa Aitio, Antero, Ylikoski, Matti & Rantanen, Jorma (toim.), *Työterveyshuolto* (s. 13–19). Työterveyslaitos: Helsinki 1986.

Ylikoski, Matti, *Työpaikkaterveydenhuollon kehitys Suomessa*. Teoksessa Aitio, Antero, Ylikoski, Matti & Rantanen, Jorma (toim.), *Työterveyshuolto* (s. 32–37). Työterveyslaitos: Helsinki 1986.

Ylikoski, Matti & Rantanen, Jorma, *Terveys ja sairaus sekä terveydenhuolto*. Teoksessa Aitio, Antero, Ylikoski, Matti & Rantanen, Jorma (toim.), *Työterveyshuolto* (s. 20–25). Työterveyslaitos: Helsinki 1986.

Ylikoski, Matti & Rantanen, Jorma, *Työsuojelu*. Teoksessa Aitio, Antero, Ylikoski, Matti & Rantanen, Jorma (toim.), *Työterveyshuolto* (s. 26–30). Työterveyslaitos: Helsinki 1986.

Liitteet Tutkielman raporttien työryhmiin ja tutkimushankkeisiin liittyviä lisätietoja

Työntekijöiden mielipiteet työpaikkojen terveydellisistä oloista

SAK:n ja Työterveyslaitoksen yhteistyössä toteutettu raportti keväällä 1970 suoritetusta kyselytutkimuksesta, ja raportin kirjoittajina ovat toimineet Riitta-Sisko Koskela, Sven Hernberg ja Esko Hussi. Kyseessä on ensimmäinen Suomessa toteutettu laajamittainen työntekijöiden kokemuksiin ja mielipiteisiin mittaava kyselytutkimus. Kyselyssä hyödynnetty lomake on kopioitu Ruotsissa käytössä olleesta vastaavasta lomakkeesta, jotta Suomen ja Ruotsin tutkimustuloksia olisi mahdollista verrata keskenään. Tutkimuksen vastausprosentti oli 56 prosenttia, ja se toteutettiin Suomessa vain kerran. Ruotsissa tutkimus teetettiin kaksi kertaa suuremman vastausprosentin saamiseksi. Tutkimus lähetettiin vastaajille SAK:n jäsenliittojen rekisterien pohjalta. Merimiesunioni jäi pois tutkimuksesta osoitetietoihin liittyneiden ongelmien johdosta ja lisäksi Poliisien liitto sekä Hotelli- ja ravintola-alan liitto eivät halunneet mukaan tutkimukseen. Alle 4000 jäsenen liitot osallistuivat tutkimukseen vain, jos ne voitiin yhdistää suuremman liiton kanssa. Otoksen koko oli yhteensä 4330 henkilöä, ja yli 10 000 jäsenen liitoista kyselyyn valittiin vastaamaan joka 150. henkilö ja 4000–10.000 jäsenen liitoista joka 100. henkilö. Tutkimus toteutettiin postikyselynä, ja vastauksia palautui yhteensä 2148 kappaletta eli 55,8 prosenttia. Tutkittavia aihealueita olivat työympäristö, työstä saaduiksi ilmoitetut sairaudet, työterveys- ja turvallisuuspalvelut sekä psykososiaaliset tekijät (työnantajan suhtautuminen ammattitaitoihin ja tapaturmiin, työnjohtajan suhtautuminen työntekijöihin, viihtyminen työssä ja työaika).

Psyykkinen työsuojelu - Haittatekijä- ja toimialakohtainen katsaus

Työsuojeluhallituksen toimeksiantona toteutettu katsausraportti, jonka ovat kirjoittaneet Raija Kalimo, Kaisa Kauppinen-Toropainen ja Jari Lindström Työterveyslaitoksen psykologian osastolta. Raportti pohjautuu Työsuojeluhallituksen työsuojelun kehitysohjelmaa varten toteutamaan katsaukseen. Sen avulla haluttiin koota tietoa työntekijän psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavista työsuojeluongelmista. Tutkittuja aloja olivat maa- ja metsätalous, kaivannaistoiminta, elintarvikkeiden valmistus, tekstiilien/vaatteiden ja nahan valmistus, puutavaran valmistus, paperiteollisuus ja graafinen tuotanto, kemian teollisuus, metallituotteiden valmistus ja metallipajatyöt, rakennustoiminta, tukku- ja vähittäiskauppa, ravitsemus- ja majoitustoiminta, kuljetus- ja tietoliikenne sekä palvelukset (rahoitus ja vakuutusala, yhteiskunnalliset alat). Alojen ryhmittely perustui Tilastokeskuksen toimialaluokitukseen, ja tutkittavia psyykkisen terveyteen vaikuttavia aihepiirejä olivat työn yksipuolisuus, ihmishuhdekuormitus, pakkotahtisuus, työssä koettu informaatiokuormitus ja siihen liittyvät keskittymis- ja tarkkaavaisuusvaatimukset. Lisäksi tutkimuksessa havainnoitiin henkiseen hyvinvointiin liittyviä ”muuta tekijöitä”, kuten ikkunattomien ja maanalaisten työtilojen vaikutusta työntekijöiden

jaksamiseen, avokonttoria työympäristönä sekä erilaisten palkkausmuotojen, epäsäännöllisen työajan, vuorotyön ja yksintyöskentelyn vaikutuksia työssä jaksamiseen.

Työnteon turvallisuus – yritystason ja yksilötason tekijöiden yhteys työpaikkatapaturmiin

Työsuojeluhallituksen raportit -sarjassa julkaistu tutkimusraportti, joka perustuu Tampereen aluetyöterveyslaitoksen tutkija Eija Riikosen tekemään tutkimukseen. Siinä kartoitettiin työpaikkatapaturmien taustalla vaikuttavia tekijöitä yrityksen ja työntekijöiden osalta. Tutkimuskohteena olivat kokonaisuudessaan työvoimaan kuuluvat palkansaajat, ja aineistona käytettiin Tilastokeskuksen vuoden 1977 työolosuhdetiedustelun haastatteluja. Niiden otoskoko oli yhteensä 5778, ja haastatelluista 510 henkeä oli joutunut tapaturmaan. Haastattelujen lisäksi tutkimuksessa käytettiin aineistona tapaturmiin, elinoloihin ja työhön liittyvä tilastoaineistoja. Tutkimuksen tavoitteena oli syventää tilastoaineistojen pohjalta muodostunutta käsitystä työtapaturmien syistä ja tekijöistä, jotka tapaturmariskiä vaikuttivat 1970- ja 1980-luvuilla.

Työturvallisuustoiminta viidellä toimialalla

Raportin ovat kirjoittaneet Teuvo Uusitalo, Jukka Lepistö ja Markku Mattila. Se käsittelee Tampereen teknillisen korkeakoulun konetekniikan osastolla toteutettua tutkimusta, jossa selvitettiin työturvallisuustoiminnan toteutumista viidellä teollisuudenalalla: elintarvike-, konepaja-, tekstiili-, ja vaatetusteollisuudessa sekä graafisessa teollisuudessa ja kemian teollisuudessa. Tutkimus kohdistettiin kyseisten alojen työsuojeluhenkilöstölle, eli työsuojeluvaltuutetuille- ja päälliköille. Kyselyn kohderyhmänä olivat 2879 työsuojeluun liittyvässä tehtävässä toiminutta henkilöä. Ryhmästä 152 henkilöä ei tavoitettu, tai he eivät kuuluneet tutkimuskohteena olevaan ryhmään. Otoksen kooksi varmistui lopulta 2727 henkilöä, ja kyselyyn heistä vastasi yhteensä 1438. Kokonaisvaltainen vastausprosentti oli 53 prosenttia, ja kyselyyn osallistui 1102 toimipaikkaa.

Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1997–2008

Sosiaali- ja terveysministeriön ja Työterveyslaitoksen yhteistyöhankkeena toteuttama raportti, jossa selvitettiin työoloissa tapahtuneita muutoksia vuosien 1997, 2003 ja 2008 välillä. Raportin ovat kirjoittaneet Kaisa Eskola, Pekka HUUHTANEN ja Irja KANDOLIN, ja sen aineistoina käytettiin edellä mainittuina vuosina julkaistuja Tilastokeskuksen työolotutkimuksia. Raportissa käsiteltävässä hankkeessa tarkasteltiin psykososiaalisia työolotekijöitä, ja henkistä hyvinvointia työsuojelun näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, miten ikääntyneet (45–64-vuotiaat) jaksoivat työssä, ja miten yleisiä ajatukset eläkkeelle jäämisestä olivat kyseisen ryhmän keskuudessa. Raportissa tutkitut alat jaoteltiin Tilastokeskuksen ammattiryhmäluokituksen mukaan ja työnantajat valtioon, kuntaan tai kuntayhtymään ja yksityiseen sektoriin. Työpaikat myös eriteltiin kuuteen ryhmään henkilöstömäärän mukaan, ja lisäksi tutkimukseen vastanneet jaettiin työsuhdetyyppinsä mukaan toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleviin ja määräaikaissa työsuhteessa oleviin.

Laatu, turvallisuus ja ympäristöjohtaminen – suuntaviivat ja järjestelmämallit

Raportin toimeksiantajana on toiminut sosiaali- ja terveysministeriön kehitysyksikkö, ja sen on toteuttanut Työterveyslaitokseen kuuluvan työturvallisuusosaston logistiikkaryhmä. Raportin ovat kirjoittaneet Työterveyslaitoksen asiantuntija Kari Lahtinen ja SFS Sertifiointi Oy:tä edustava Jussi Moisio. Raportissa selvitettyjä standardeja, kriteeristöjä ja ohjelmia ovat olleet esimerkiksi ISO 9000-laaturjestelmästandardit, TQM, laatupalkinto-kriteeristö, työterveys- ja turvallisuusjohtamisen standardit, Responsible Care-ohjelma, Benchmarking ja tuotteiden eko-merkinnät.

Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnon alan työsuojelustrategia

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolla laadittu asiakirja, jossa käsitellään vuonna 1998 määritelty työsuojelustrategia, jonka tavoitteena on vaikuttaa työoloihin ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta sekä työkykyä. Asiakirja koostuu strategian esittelyosiosta ja muistiosta. **Työsuojelustrategiasta on julkaistu strategian toteutumista kartoittavat seurantaraportit vuosina 2002, 2005, 2008 ja 2011.** Seurantaraportit perustuvat kolmen vuoden välein toteutettuihin työsuojelustrategian toteutumisen seurantoihin. Kolmessa ensimmäisessä seurantaraportissa on tarkasteltu erityisesti kuuden työsuojelustrategian painoalueen kehitystä. Näitä painoalueita ovat työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen, työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisy, tuki- ja liikuntaelin sairauksien ehkäisy, henkinen hyvinvointi työssä, työssä jaksaminen ja työn hallinta.