

*Työsuojelustrategian
seurantaraportti 2004*



ISSN 1236-2115
ISBN 952-00-1699-6 (nid.)
ISBN 952-00-1700-3 (PDF)

Taitto: Aino Myllyluoma
Paino: Yliopistopaino
Helsinki 2005

TIIVISTELMÄ

Työsuojelustrategian seurantaraportti 2004. Helsinki, 2005. 48 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. ISSN 1236-2115, 2005:5)

ISBN 952-00-1699-6 (nid.), ISBN 952-00-1700-3 (PDF)

Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistaman työsuojelustrategian toteutumista arvioidaan kolmen vuoden välein. Arviointiin osallistuu sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva työsuojeluneuvottelukunta, jossa keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat edustettuina. Ensimmäinen työsuojelustrategian seurantaraportti laadittiin vuonna 2001 ja tämä järjestyksessä toinen raportti on laadittu noudattaen samoja periaatteita.

Raportissa kuvaillaan työolojen ja työsuojelutoiminnan kehitystä kuudella työsuojelun painoalueella tutkimus- ja tilastotietoon nojautuen. Strategian keskeisten periaatteiden toteutumista käytännössä kuvaillaan erikseen työpaikkatason ja työsuojeluhallinnon lähtökohdista. Erikseen käsitellään työsuojelutoiminnan verkostoa, jossa keskeisiä osapuolia ovat työmarkkinajärjestöt ja tutkimuslaitokset sekä EU.

Seurantaraportin lopussa tehdään kuvaillun perusteella johtopäätöksiä ja arvioita. Työolot ovat pääasiassa edelleen parantuneet eri osa-alueilla. Myös työsuojelutoiminta ja siihen liittyvä laaja yhteistyö ovat kehittyneet myönteisesti. Raportti osoittaa myös, että työolojen kehittämisessä on edelleen paljon haasteita, ja uusia haasteita syntyy työelämän muutosten myötä.

Työsuojelustrategiaa toteutetaan ottaen huomioon hallituksen, sosiaali- ja terveysministeriön sekä EU:n linjaukset. Työolojen merkityksestä työkyvyttömyyseläkkeiden määrälle ja sairauspoissaoloille tarvitaan lisää tietoa. Työntekijöiden hyvinvoinnilla on suuri merkitys työmotivaatiolle sekä työssä jaksamiselle ja jatkamiselle.

Asiasanat: seuranta, työhyvinvointi, työmotivaatio, työolot, työsuojelu, työsuojelutoiminta

SAMMANDRAG

Arbetarskyddsstrategins uppföljningsrapport. Helsingfors, 2005. 48 s. (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter, ISSN 1236-2115, 2005:5)

ISBN 952-00-1699-6 (inh.), ISBN 952-00-1700-3 (PDF)

Genomförandet av arbetarskyddsstrategin, som är fastställd av social- och hälsovårdsministeriet, utvärderas vart tredje år. I utvärderingen deltar arbetarskyddsdelegationen som fungerar i samband med social- och hälsovårdsministeriet. I delegationen är de centrala arbetsmarknadsorganisationerna representerade. Arbetarskyddsstrategins första uppföljningsrapport kom ut år 2001. Denna andra rapport har utarbetats enligt samma principer.

I rapporten framställs arbetsförhållandenas och arbetarskyddsverksamhetens utveckling på sex prioriterade områden på basis av forskningsrön och statistiska uppgifter. Hur strategins centrala principer har förverkligats i praktiken beskrivs särskilt från arbetsplatsernas och arbetarskyddsförvaltningens synpunkt. Särskilt behandlas det samarbetsnät för arbetarskyddsverksamheten, där arbetsmarknadsorganisationer och forskningsanstalter samt Europeiska unionen är de centrala parterna.

I uppföljningsrapportens slut finns slutsatser och bedömningar av det beskrivna. Arbetsförhållandena har i huvudsak kontinuerligt förbättrats på olika delområden. Arbetarskyddsverksamheten och det omfattande samarbetet på området har utvecklats positivt. Rapporten visar också att det fortfarande finns många utmaningar för utvecklandet av arbetsförhållandena och nya uppkommer med förändringarna i arbetslivet.

Arbetarskyddsstrategin genomförs med beaktande av regeringens, social- och hälsovårdsministeriets och EU:s linjeringar. Ännu behövs information om hur arbetsförhållandena påverkar antalet invalidpensioner och sjukfrånvaro. Arbetstagarnas välbefinnande har stor betydelse för arbetsmotivationen samt för att arbetstagarna ska orka i arbetet och fortsätta att arbeta.

Nyckelord: arbetarskydd, arbetarskyddsverksamhet, arbetsförhållanden, arbetsmotivation, uppföljning, välfärd i arbetet

SUMMARY

Occupational Safety and Health Strategy: Follow-up Report. Helsinki, 2005. 48 pp. (Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, ISSN 1236-2115, 2005:5) ISBN 952-00-1699-6 (print), ISBN 952-00-1700-3 (PDF)

Implementation of the occupational safety and health (OSH) strategy, confirmed by the Ministry of Social Affairs and Health, is evaluated every third year. Among the evaluators is the Advisory Board of Occupational Safety and Health working in connection with the Ministry of Social Affairs and Health. The central labour market organisations are represented in the Body. The first follow-up report of the OSH strategy was written in 2001. This second report has been drawn up according to the same principles.

In this report, the development of working conditions and occupational safety and health activities in six prioritised areas is described on the basis of research and statistical data. Fulfilment of the strategy's central principles is illustrated separately from the viewpoint of workplaces and the occupational safety and health administration. The network of partners in the health and safety sector including labour market organisations and research institutes and the European Union is discussed separately.

At the end of the follow-up report there are conclusions and assessments made on the basis of the descriptions. Working conditions have further improved in various sub-sectors. Occupational safety and health activities and the comprehensive cooperation in this sector have developed favourably. The report also shows that many challenges still exist for improving working conditions and new ones are emerging with changes in working life.

The OSH strategy is implemented taking account of the guidelines laid down by the Government, the Ministry of Social Affairs and Health and the European Union. More information is needed on how working conditions affect the number of disability pensions and sick absences. Employees' well-being is very significant to their work motivation and capabilities to cope with work and continue working.

Key words: follow up, occupational safety and health, occupational safety and health activity, well-being at work, working conditions, work motivation

Sisällysluettelo

Tiivistelmä	3
Sammandrag	5
Summary	7
Esipuhe	11
1 Johdanto	12
2 Työsuojelun painopisteet	14
2.1 Työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen	14
2.2 Työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisy	15
2.3 Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy	16
2.4 Henkinen hyvinvointi työssä	17
2.5 Työssä jaksaminen	19
2.6 Työn hallinta	20
3 Käytännön toiminta	22
3.1 Työpaikkatason toiminta	22
3.2 Työsuojeluhallinnon toiminta	25
3.3 Työsuojelutoiminnan verkosto	30
4 Johtopäätöksiä ja arvioita	32
LIITTEET	
Työoloja ja työsuojelua kuvaavaa tilasto- ja tutkimustietoa	36

Esipuhe

Sosiaali- ja terveysministeriö laati työsuojelulle strategian vuonna 1998. Asia- kirja valmisteltiin yhteistyössä tärkeimpien sidosryhmien kanssa. Ministeriö arvioi strategian toteutumista käyttäen apunaan työsuojeluneuvottelukuntaa, jossa sidosryhmät ovat edustettuina. Työsuojelustrategiassa määritellään minkä tyyppisiä tietoja hyväksi käyttäen strategian toteutumista arvioidaan. Seuranta on määrä toteuttaa kolmen vuoden välein. Tarvittaessa strategiaa tarkistetaan.

Ensimmäinen seurantaraportti laadittiin vuonna 2001 (Työsuojelujulkaisuja 61. Tampere 2002) ja se julkaistiin myös englanniksi ja ruotsiksi. Tämä raportti on toinen työsuojelustrategian seurantaraportti ja se on laadittu samalla jäsen- telyllä ja periaatteella kuin ensimmäinen. Raportti on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä. Työsuojeluneuvottelukunta on käsitellyt raportin ja hyväksynyt sen. Raportissa esitetyt havainnot perustuvat pääasiassa tieteelliseen lähdeaineistoon, osa perustuu työsuojeluhallinnon näkemykseen, jossa on mah- dollisimman kattavasti otettu huomioon eri sidosryhmien näkökantoja. Julkai- semalla raportin sosiaali- ja terveysministeriö haluaa saattaa raportin arviot työ- olojen ja työsuojelun kehityksestä yleiseen tietoon. Samalla ministeriö haluaa virittää asiasta keskustelua, jotta työsuojelupolitiikkaa ja siihen perustuvia toi- menpiteitä voitaisiin vastaisuudessa kehittää entistä tehokkaammiksi työelä- män tarpeiden mukaisesti.

Helsingissä helmikuussa 2005

Mikko Hurmalainen

Osastopäällikkö, työsuojeluneuvottelukunnan puheenjohtaja

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysministeriö vahvisti hallinnonalan työsuojelustrategian huhtikuussa 1998 (Julkaisuja 1998:10). Siinä määritellään toiminnan tavoitteet, painopisteet ja kehittämisperiaatteet lähivuosille. Työntekijöiden työ- ja toimintakykyä ylläpidetään ja edistetään sekä työtapaturmia ja ammattitauteja ehkäistään. Erityisiksi kehittämiskohteiksi määriteltiin tuki- ja liikuntaelinsairauksien (TULES) ehkäisy, henkinen hyvinvointi, työssä jaksaminen ja oman työn hallinta.

Strategiassa korostetaan, että työsuojelua toteuttavat ensisijaisesti työpaikat itse. Työsuojelupiirit kehittävät omaa valvontatoimintaansa työelämän tarpeiden pohjalta ja valvontaa suunnataan mahdollisimman tehokkaasti. Hyvän työympäristön tuottavuusvaikutuksia sekä taloudellisen ajattelun hyödyntämistä korostetaan. Varmistaessaan toimintansa tehokkuutta hallinto ylläpitää ja kehittää yhteistoimintaverkostoa muiden työsuojeluun vaikuttavien tahojen kanssa.

Ministeriö seuraa strategian toteutumista yhdessä työsuojeluneuvottelukunnan kanssa. Toteutumista arvioidaan neljällä ulottuvuudella:

- tapaturmien, ammattitautien ym. terveyden menetysten tunnusluvuilla
- työolojen kokemista kuvaavilla tunnusluvuilla
- työympäristön ja työyhteisöjen muutosta kuvaavin tiedoin
- työsuojeluhallinnon toimia kuvaavin tiedoin.

Tässä raportissa arvioidaan kukin keskeiseksi kehittämiskohteeksi asetettu painopistealue erikseen. Lisäksi esitetään yleisarvio keskeisten periaatteiden toteutumisesta. Raportin liitteenä on arviota tukevaa

tilasto- ja tutkimusaineistoa vuonna 2004 käytössä ollutta tietoa hyödyntäen.

Vuonna 2002 ministeriön sisäinen työryhmä valmisteli julkaisun Työolojen parantamisen linjaukset - Strategian täsmen-täminen painoalueilla (Työsuojelujulkaisu- ja 70. Tampere 2003) tavoitteena tehostaa hallinnon toimintaa painoalueilla.

Sosiaali- ja terveysministeriö vahvisti maaliskuussa 2001 koko sosiaali- ja terveyspolitiikkaa koskevan strategian ”Kohti sosiaalisesti kestävä ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa”. Siinä työsuojelun ja työelämän kehittämistä koskevat linjaukset käsitellään pääasiassa otsikolla ”Työelämän vetovoiman lisääminen” ja ne ovat tavoitteiltaan yhteneväiset työsuojelustrategian kanssa. Ministeriö on käynnistänyt ns. Veto-ohjelman vuosiksi 2003-2007 näiden tavoitteiden toteuttamiseksi.

Vuonna 2002 komissio vahvisti tiedonannollaan EU:n työsuojelustrategian ”Työn ja yhteiskunnan muutoksiin sopeutuminen: Yhteisön uusi työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2002–2006”. Strategiassa on omaksuttu kokonaisvaltainen lähestymistapa työhyvinvointiin, ja siinä otetaan huomioon työelämän muutokset ja uudet, mm. psykososiaaliset riskit. Strategialla pyritään vahvistamaan riskien ennalta ehkäisyä korostavaa turvallisuuskulttuuria, hyödyntämään kaikkia käytettävissä olevia poliittisia välineitä sekä luomaan yhteistyökumppanuuksia työsuojelun sidosryhmien kesken. Strategia painottaa tavoitteellisuutta ja työolojen taloudellisen merkityksen huomioon ottamista. Neuvosto antoi asiakirjasta päätöslauselman samana vuonna 2002. Strategian seuraamiseksi käynnistettiin pohjoismaisena yhteistyönä pilottihanke, ja ensimmäinen versio Score Board 2003 julkistettiin keväällä 2004.

Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelmassa on työelämää käsittelevä luku. Ohjelmaan sisältyy useita työelämän kehittämiseen ja työsuojeluun liittyviä asioita. Ministeriön strategioiden työelämää ja työoloja koskevat tavoitteet vastaavat hyvin hallitusohjelman tavoitteita.

Vuonna 2002 tuli voimaan uusi työterveyshuoltolaki ja vuonna 2003 uusi työturvallisuuslaki. Näin työsuojelun keskeinen lainsäädäntö on modernisoitu ja saatettu vastaamaan nykyajan tarpeita. Uusi

työsopimuslaki ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä tulivat voimaan vuonna 2001. Viimeksi mainittua lakia on muutettu vuonna 2004. Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.2.2004 ja ulkomaalaislaki 1.5.2004. Työsuojeluviranomaisille tuli uusia valvontatehtäviä näiden lakien perusteella. Sosiaali- ja terveysministeriön asettama toimikunta on tehnyt vuonna 2004 ehdotuksen työsuojelun valvontalain uudistamiseksi.

2. Työsuojelun painopisteet

2.1 Työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen

Työmarkkinajärjestöt antoivat työkykyä ylläpitävästä toiminnasta (tyky) suosituksen vuonna 1989. Vaikka suositus oli varsin kattava, sen soveltamisessa on korostunut aluksi pääasiassa yksilön fyysiseen työkykyyn ja terveyteen vaikuttavien tekijöiden huomioon ottaminen työssä ja työolosuhteissa. Myöhemmin käsite on laajentunut kattamaan myös yhteisöllisiä ja yhteiskunnallisia näkökohtia. Työpaikalla tyky-toiminnan osa-alueita ovat yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen, ammatillinen osaaminen, työn ja työympäristön kehittäminen sekä työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen ("10 vuotta tyky-toimintaa", sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos, 1999). Puhutaan myös varhaiskuntoutustykystä, perustykystä, osaamistykystä ja yhteiskuntatykystä ("Tyky-toiminta yhteiskuntapoliittisena ohjelmana", sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos, 2001).

Työterveyshuoltolaissa veloitetaan työterveyshuoltoa ottamaan toiminnassaan huomioon työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta. Tällä tarkoitetaan "yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä".

Työ- ja toimintakykyä ovat myös voimakkaasti tukeneet Euroopan sosiaalirahaston ohjelmakausi (päätyi 2001), Kansallinen ikäohjelma (päätyi 2002) ja Lipposen II hallituksen työssä jaksamisen ja jatkamisen ohjelma (päätyi 2003). Näillä ohjelmilla edistettiin esim. pienyritysten

työterveyshuollon tukemien työkykyä ylläpitävien toimenpiteiden toteutumista ja yli 45-vuotiaiden työllistymistä. Tutkimuksin ja selvityksin kehitettiin menetelmiä työssä jaksamisen keinoiksi. Näistä myös tiedotettiin valtakunnallisissa kampanjoissa.

Suomalaisten koettu terveys on parantunut, mutta eri koulutusryhmien väliset erot terveyden suhteen ovat säilyneet 1979–2002 (O. Rahkonen et al., Suomen Lääkärilehti 20/2004). Työterveyslaitoksen kyselyn mukaan työntekijöiden oma arvioitu työkyky on kuitenkin huonontunut jonkin verran vuodesta 2000 vuoteen 2003.

Työkyvyttömyyseläkkeet ovat edelleen lisääntyneet viime vuosina ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyy entistä enemmän mielenterveyden häiriöistä kärsiviä. Myös tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat edelleen merkittävä työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttaja. Sairauspoissaolot ovat viime vuosina lisääntyneet, mutta vuonna 2003 sairauspoissaoloprosentti oli teollisuudessa pienempi kuin edellisellä vuonna (Työaikakatsaus, Teollisuus ja Työnantajat 2004). Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt ovat syynä yli puoleen poissaoloista (Kansaneläkelaitos). Edelleenkin 25–30 % työvoimasta työskenotelee työympäristöissä, joissa on varsin huomattavia ergonomisia, fyysikaalisia ja kemiallisia haittoja (Työolotutkimus, Tilastokeskus 2004).

Työoloilla on vaikutusta sekä sairastavuuteen että kuolleisuuteen ja asiasta on olemassa paljon tutkimustietoa. Toisaalta ei ole olemassa sellaista tietoa, joka osoittaisi yksiselitteisesti mikä osuus työoloissa esiintyvillä epäkohdilla on esimerkiksi psyykkisten sairauksien tai tuki- ja liikun-

taelinsairauksien aiheuttamiin työkyvyttömyyseläkkeisiin tai poissaoloihin. Näin ollen työkyvyttömyyseläkkeissä ja sairauspoissaoloissa tapahtuvia muutoksia ei voida suoraan yhdistää työolojen muutoksiin.

Työelämän asiantuntijoiden mukaan työperäiset kuormitustekijät voivat johtaa useisiin erilaisiin terveyden häiriöihin. Kuormitustekijät voivat synnyttää, laukaista tai pahentaa sairauksia tai terveyden häiriöitä (Mielenterveyden häiriöt työkyvyttömyyseläkkeen syynä. Sosiaali- ja terveysministeriö, selvitys, joulukuu 2004). Tuoreen selvityksen johtopäätöksissä todetaan, että työssä esiintyvien psyykkisten kuormitustekijöiden ja psyykkisen oireilun välillä näyttää tutkimuksen mukaan olevan ryhmätasolla tunnistettava yhteys. Sen sijaan täsmällisesti määriteltävissä olevan työn kuormitustekijän ja yksilötasolla diagnosoitavan mielenterveyshäiriön välisestä syy-yhteydestä ei ole yksiselitteistä tieteellistä osoitusta (Psyykkisten sairauksien ammattitautikorvausta selvittäneen työryhmän (PSYKO) muistio, Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:19). Suomessa on myös tutkittu työhön liittyvien tekijöiden vaikutusta kuolleisuuteen ja arvioiden mukaan erilaisia yhteyksiä työn ja kuolleisuuden välillä on olemassa (Nurminen ym. 2001 ja Vahtera ym. 2004).

Työterveyshuoltolain ja työturvallisuuslain edellyttämät vaarojen tunnistamis- ja arviointimenetelmien käyttö on työsuojeluhallinnon havaintojen ja kokemuksen perusteella yleistyneet työpaikoilla. Erityiseksi toimintaperiaatteeksi on muodostunut henkisen ja fyysisen kuormituksen arviointi ja haitallisen kuormituksen estäminen.

Uudistunut lainsäädäntö on alkanut vaikuttaa työpaikkojen toimenpiteisiin, erityisesti työympäristön ja työn vaarojen

tunnistamiseen ja arviointiin. Tähän tähtää myös Kansaneläkelaitoksen kokeilu työpaikkaselvityksestä johtuvien kulujen korvaamisesta korotetulla 60 %:n tasolla. Uudistuneesta lainsäädännöstä johtuen on sosiaali- ja terveysministeriön toimesta julkaistu oppaita työterveyshuoltolain soveltamisesta ja vaarojen arvioimisesta. Niiden tarkoituksena on ollut jäntevöittää ja yhdenmukaistaa paikallisten työterveyshuoltoyksiköiden toimintaa.

Työterveyshuoltoyksiköiden määrä on pysynyt lähes vakiona (hieman yli 1000 yksikköä), ja ne kaikki ilmoittavat erääksi toimintatavakseen työkykyä ylläpitävän toiminnan. Se mainitaan myös valtaosassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmia.

Työ- ja toimintakyvyn ylläpidossa ja edistämisessä on edelleen puutteita kasvualueiden ulkopuolella ja pienissä yrityksissä, joissa myös työterveyshuoltopalvelujen saaminen on ollut vaikeaa tai rajoitettua. Osittain tämä on johtunut erikoiskoulutettujen ammattihenkilöiden vähäisyydestä ja toisaalta kunnallisten työterveyshuoltopalvelujen määrällisestä riittämättömyydestä.

Työ- ja toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän työn haasteena on edelleenkin ikääntyvä ja tulevaisuudessa vähenevä työvoima sekä työn järjestämistapojen nopea uudistuminen. Tällöin myös nuorten työntekijöiden tarpeet tulevat entistä tärkeämmiksi.

2.2 Työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisy

Tapaturmavakuutuslaitosten liiton mukaan vuonna 2003 korvattiin palkansaajille sattuneita työtapaturmia ja ammattitautia 117 000. Kuolemantapauksia korvattiin 151. Näistä ammattitautien aiheuttamia oli 91, työpaikkakuolemia 40 ja työmatkakuolemia 20. Vuonna 2002 työpaik-

katapaturmista noin 55 % johti yli kolmen päivän poissaoloon työstä. Näiden keskimääräinen kesto oli noin 21 päivää.

Viime vuosikymmenen alun voimakkaan suhdannetaantumisen aikana työtapa-
turmien ja ammattitautien määrä ja taajuus vähenivät. Noususuhdanteen aikana työtapa-
turmien määrä ja taajuus kasvoivat jonkin verran. Tämän jälkeen vuosittaiset vaihtelut ovat olleet verrattain vähäisiä. Vakavien eli yli kuukauden poissaoloon työstä johtaneiden työtapa-
turmien ja ammattitautien määrä on pysynyt viime vuosina lähes samana.

Vuonna 2002 työpaikkatapaturmia sattui eniten teollisuudessa, rakentamisessa ja kuntien töissä. Näiden kolmen toimialan osuus kaikista työtapa-
turmista oli yhteensä noin 60 %. Tehtyyn työmäärään suhteutettuna vaarallisin työ oli rakentaminen, seuraavana teollisuus ja kolmantena kuljetus, varastointi ja tietoliikenne.

Työt jakautuvat usein monille alihankkijoille ja urakoitsijoille. Urakoitsija ja alihankintaketjut voivat olla hyvin pitkiä. Tämän kehityksen myötä on syntynyt runsaasti ns. yhteisiä työpaikkoja, joilla samanaikaisesti työskentelee usean työnantajan työntekijöitä. Erityisesti näin on lyhytkestoisissa asennus-, huolto- ja korjaustöissä. Tyypillisiä tapaturmavaarallisia yhteisiä työpaikkoja ovat rakennustyömaiden lisäksi mm. prosessiteollisuuden laitokset, telakat ja tavaraterminaalit. Yhteisillä työpaikoilla erityinen haaste työturvallisuuden parantamisen kannalta on eri työnantajien töiden yhteen sovittaminen. Tämä vaatii mm. tiedonkulun ja yhteistyön hyvää järjestämistä.

Eurostat -tilastointiuudistus on Euroopan unionin työtapa-
turmatalastointiin liittyvä hanke, jossa yhdenmukaistetaan aluksi työpaikkatapaturmien tilastoinnin kriteerit ja menetöt. Uuteen järjestelmään

siirrytään jäsenmaittain eri vuosina. Suomessa työpaikkatapaturmat tilastoitettiin uuden järjestelmän mukaisesti 1.1.2003 alkaen. Eurostat on laatinut maiden välistä työtapa-
turmavertailua. Tilastotietojen vertailukelpoisuuteen liittyvät varaukset huomioon ottaen alustavana arviona voidaan todeta, että Suomessa työtapa-
tumasuhde on selvästi EU:n keskimääräistä parempi.

Vuonna 2002 työperäisten sairauksien rekisteriin ilmoitettiin 4807 ammattitautia tai ammattitautiepäilyä. Nyt ammattitautteja on noin puolet vähemmän kuin vuonna 1990. Suurin tautiryhmä on toistotyöhön liittyvä rasisussairaus (28 %) ja seuraavana ovat ammatti-ihotaudit (20 %). Vuodesta 1998 vuoteen 2002 työperäisten sairauksien rekisteriin ilmoitettujen rasisussairauksien uudet tapaukset lisääntyivät 3,5 %. Sen sijaan uudet meluvammatapaukset vähentyivät noin 12 % ja ammatti-ihotautitapaukset pysyneet lähes ennallaan.

2.3 Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet (TULES) ovat keskeisiä varhais- ja työkyvyttömyyseläkkeiden sekä lyhytaikaisten ja pitkien sairauspoissaolojen syitä. Työtä haittaava lääkärin toteama pitkäaikais sairaus on useimmiten jokin TULE -sairaus (52 % :lla). Vuonna 2003 TULE -sairauksien perusteella työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus oli 31 %.

Tutkimukset osoittavat, että altistuminen fyysiselle kuormitukselle kuten hankalat työasennot, raskaat nostot ja taakkojen siirrot on vähentynyt työelämässä. Kuitenkin yhä useampi pitää työtehtävään edelleen ruumiillisesti raskaina eikä tuki- ja liikuntaelimiin kohdistuva rasisus ole muuttunut. Tuki- ja liikuntaelinoireet

(TULE-oireet) ovat selvästi yleisimpiä niillä, joilla työ sisältää hankalia työasentoja tai on ruumiillisesti kuormittavaa. Näillä raskailla aloilla (rakennus-, metsä-, maatalous- ja satama-ala) työskentelevillä sairastavuus on lisääntynyt (3T-terveys-tutkimuksen alustavia tuloksia, Helena Rytkönen, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera, 2004). Työkäisen väestön koettuja oireita kysyttäessä jopa kolmasosalla työssä olevista oli ollut sellaisia tuki- ja liikuntaelinoireita, joihin he itse pitivät työn osuutta huomattavana (Työ ja terveys Suomessa 2003, Työterveyslaitos). Suomessa noin kolmannes kaikista ammattitaudeista on yläraajojen rasitusvammoja. Vain osa TULE -sairauksista on korvattavia ammattitaupeja.

Työsuorituksen kuormittavuuteen vaikuttavat mm. ruumiillisesti raskas työ, toistuva tai staattinen kuormitus, käden voiman käyttö, taakkojen käsittely, henkilösiirrot ja -nostot sekä vartalon kumarat ja kiertyneet asennot. Yksilölliset ja psykososiaaliset tekijät ovat myös tärkeitä rasitukselle altistavia tekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi sukupuoli, ikä, pituus, ylipaino, vähäinen liikunta, vähäiset työn vaatimukset ja vaikutusmahdollisuudet sekä puutteellinen sosiaalinen tuki. TULES -ehkäisyssä on muistettava moniulotteiset syyseuraus -suhteet. Esimerkiksi työpaikan ilmapiiri on selvässä yhteydessä tuki- ja liikuntaelinoireisiin.

Rasitussairauksia esiintyy esim. elintarvikkeiden ja juomien valmistuksessa. Myös rakennusalalla ja maa- ja metsätaloudessa yläraajoihin liittyvä kuormitus on yleistä. Tietotekniikka on voimakkaasti kasvava, mutta melko vähän yläraajakuormituksen osalta tutkittu ala. Terveydelle haitallista kuormitusta esiintyy sekä tietotekniikan soveltamisessa että komponenttien valmistuksessa.

Fyysiset kuormitustekijät ovat viime vuosina vähentyneet. Ammattialoille, joilla selkävammoja esiintyy, ovat tyypillisiä rasakat nostot. Tällaisia ovat esimerkiksi hoito- ja hoiva-alat.

2.4 Henkinen hyvinvointi työssä

Henkisen hyvinvoinnin kokonaisuutta tarkastellaan nykyään stressin tai kuormittuneisuuden käsitteiden avulla. Euroopan työsuojelustrategiassa vuosiksi 2002–2006 todetaan, että stressi, masennus ja ahdistuneisuus sekä häirintä ja kiusaaminen uusina työelämän riskeinä muodostavat 18 % työterveyteen liittyvistä ongelmista. Suomen työturvallisuuslaissa henkiseen hyvinvointiin, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavina riskeinä mainitaan erikseen väkivallan uhka sekä häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Työssä selviytymisen parantamiseksi Veto-ohjelmassa käynnistetään kehittämishankkeita erityisesti niillä toimialoilla ja niissä ammateissa, joissa työstressiä ja henkistä kuormittavuutta esiintyy paljon. Toistaiseksi tähän liittyen on käynnistynyt terveydenhuoltoalan hanke. Tavoitteena on kannustava työ ja työssä tarvittavan tuen ja työn hallinnan parantuminen, työssä jaksamisen edistäminen sekä kiusaamisen ja väkivallan määrän vähentäminen työpaikoilla. Veto-ohjelman tavoitteeksi on asetettu mm. sairauksien aiheuttamien poissaolojen vähentäminen 15 %.

Vakava työuupumus näyttää eräiden asiantuntija-arvioiden mukaan vähentyneen (Työ ja terveys Suomessa 2003, Työterveyslaitos). Samalla kuitenkin vakavan työuupumuksen kokeminen vaarana on palkansaajien mielissä pikemminkin lisääntynyt kuin vähentynyt (Työolotutkimus, Tilastokeskus 2004). Vuonna 2003 koki työuupumuksen vaarana 50 % työntekijöistä (1997: 47 %), joista selvänä vaa-

rana 9 %. Työnsä henkisesti melko tai erittäin rasittavana koki puolet kaikista työntekijöistä vuosina 1990, 1997 ja 2003 (Työolotutkimus, Tilastokeskus 2004).

Stressin tiedetään fyysisten sairauksien ohella synnyttävän tai pahentavan mielen-terveyden häiriöitä. Mielen-terveyden häiriöiden perusteella myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on 1990-luvun alusta lähtien kasvanut. Vuonna 2003 noin kolmannes uusista työkyvyttömyyseläkkeistä myönnettiin mielen-terveyden häiriöiden perusteella. Näiden osuus oli tuolloin noin 40 % koko eläkekannasta, kun se vielä 90-luvun alussa oli vain noin kolmannes. Masennuksen osuus mielen-terveyseläkkeistä on kolminkertaistunut samaan aikaan, kun muiden mielen-tervehäiriöiden osuudet ovat pysyneet entisen suuruisina.

EU:n jäsenmaiden keskeiset työmarkkinaosapuolet laativat työstressiä koskevan puitesopimuksen syksyllä 2004. Sopimuksessa käsitellään mm. työstressi-käsitettä, työstressiin liittyvien ongelmien tunnistamista, vastuukysymyksiä sekä työstressin ehkäisy-, vähentämis- ja poistamismahdollisuuksia (Framework agreement on work related stress, ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP 2004)

Mielialahäiriöistä kärsiville tuottavat tavallista enemmän vaikeuksia vaatimukset toimia verkostoissa ja työryhmissä, kestää ristiriitoja ja epävarmuutta, sopeutua jatkuviin muutoksiin sekä säilyttää roolinsa ja identiteettinsä keskellä muuttuvaa toimintaympäristöä. Työssäkäyvien enemmistön mielestä nämä vaatimukset eivät ole erityisen ongelmallisia. Työnteon mielekkyys on toisaalta enemmistön mielestä vähentynyt (Työolobarometri 2003, työministeriö).

Osaamis- ja suoritusvaatimukset lisääntyvät edelleen. Suoritusvaatimukset

ovat lisääntyneet erityisesti sosiaalitoimessa. Kiire työssä on vähentynyt, henkinen rasittavuus säilynyt entisellään. Kuntien työntekijät kokevat työnsä henkisesti rasittavammaksi kuin palkansaajat yleensä. Sosiaali- ja terveystoimessa työtään pitää henkisesti rasittavana kahdeksan kymmenestä. Työpaikat ovat ristiriitojen suhteen polarisoituneet: Työpaikkoja, joissa on aiempaa vähemmän ristiriitoja, on entistä enemmän, samalla kun ristiriitoja sisältäviä työpaikkoja on myös aiempaa enemmän. Kielteisintä kehitys on ollut terveydenhoidossa (Kunta-alan työolobarometri 2003, Työturvallisuuskeskus).

Ikään perustuvaa syrjintää koetaan noin joka kymmenennellä työpaikalla. Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu kohdistuu erityisesti tilapäisiin tai osa-aikaisiin työntekijöihin, tosin kunta-alalla näiden ryhmien syrjintä on hieman vähentynyt. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän havainnot ovat hieman vähentyneet. (Työolobarometri 2003, Työministeriö).

Työ ja terveys Suomessa 2003 -kyselyn mukaan henkinen väkivalta työpaikoilla olisi vähentynyt. Työolotutkimuksen tulosten mukaan henkistä väkivaltaa kokeneiden osuus olisi kuitenkin pikemminkin lisääntynyt. Yksiselitteisiä syitä tutkimustulosten eroavuuksiin ei ole voitu osoittaa. Vuonna 1997 henkistä väkivaltaa havaitsi työpaikallaan 39 % työntekijöistä, vuonna 2003 42 %. Itse oli 1997 ollut henkisen väkivallan kohteena 16 % työntekijöistä, vuonna 2003 jo 21 %. Väkivallan aiheuttaja on useimmiten työtoveri (46 %), usein myös esimies (39 %), joskus alainen (3 %) tai asiakas (12 %). Asiakasväkivallan tai sen uhan kohteeksi joutumisen kokemus on ollut myös lievässä kasvussa (vuonna 1997 14 %/ 2003 18 %).

Esimiehen tuki, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden väliset suhteet ovat joko

hieman parantuneet tai pysyneet ennallaan. Pienillä alle 10 hengen työpaikoilla on paras työtyytyväisyys ja myös parhaat työtoveruussuhteet. Muutokset tuotannossa, työmenetelmissä ja töiden järjestelyssä koetaan aiempaa myönteisempinä lähes kaikilla muilla toimialoilla paitsi rakentamisessa ja rahoitusosalalla sekä maatalousyrittäjien keskuudessa. (Työ ja terveys Suomessa 2003, Työterveyslaitos)

2.5 Työssä jaksaminen

Työssä jaksamiseen vaikuttavat työolojen eri osa-alueet: henkinen, sosiaalinen ja fyysinen. Monet tekijät, joiden oletetaan vaikuttavan työssä jaksamiseen, ovat kehittyneet myönteisesti; valtaosa työssä käyvistä ilmoittaa jaksavansa työssä varsin hyvin. Tästä huolimatta työssä jaksamattomuus koetaan edelleen laajana ongelmana.

Työolotutkimuksen mukaan rahana tai vapaana korvattujen ylitöiden teko on hieman lisääntynyt parinkymmenen vuoden tarkastelujaksona. Vuonna 2003 palkansaajista 68 % ilmoitti tekevänsä rahana tai vapaana korvattavaa ylityötä, kun vastaavat luku 1984 oli 62 %. Vuorotyötä teki noin 25 %. Yötyötä teki kuukauden aikana säännöllisesti noin 10 % ja silloin tällöin noin 7 %. Miehillä korvattujen ylitöiden teko on yleisempää kuin naisilla. Noin kolmannes (31 %) palkansaajista teki (v. 2003) päätyöhönsä liittyviä ylitöitä, joista ei saanut korvausta (Työolotutkimus, Tilastokeskus 2004).

Työssä selviytymistä haittaavat niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla työyhteisön tai henkisen kuormituksen ongelmat, motivaation tai työhalujen väheneminen ja työympäristön tai fyysisen kuormituksen ongelmat (Eläketurvakeskus 2004). Työnteon kokeminen mielekkäänä on vähentynyt viimeksi kuluneen kymmenen

vuoden aikana työssäkäyvän enemmistön mielestä (Työolobarometri 2003, TM).

Työssä jaksamista 45-64 -vuotiaiden mielestä lisää eniten varmuus työpaikan säilymisestä. Niin ajattelee kolme neljästä työntekijästä. Myös kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen, työmäärän ja kiireen vähentäminen, työympäristön parantaminen ja työterveyshuollon kehittäminen voisivat vahvistaa työssä jaksamista. Erityisesti 45-54 -vuotiaita auttaisi jaksamaan lisäksi joustavammat työajat ja johtamistapojen parantaminen (Työolotutkimus, Tilastokeskus 2004).

Eläkkeellesiirtymisikä on Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan kohonnut 1990-luvun puolivälistä vuoteen 2003 puolisen vuotta. Vuonna 1996 oli kaikkien työeläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 57,2 vuotta ja vuonna 2003 57,5 vuotta. Eläkkeellesiirtymisiän odote vuonna 1996 oli 58,8 vuotta ja vuonna 2003 vastaavasti 58,9 vuotta. Työolotekijöiden lisäksi eläkkeellesiirtymisikään vaikuttavat mm. vuoden 2005 alussa voimaan tuleva eläkeuudistus, työttömyyseläke ja osa-aikaeläke (Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä vuonna 2003, Eläketurvakeskuksen tilastoraportti 4/2004).

Ennen vanhuuseläkeikää halusi vuonna 2003 lähteä eläkkeelle noin 19 % työntekijöistä, kun heitä vuonna 1997 oli vastaavasti noin 15 % (Työolotutkimus, Tilastokeskus 2004). Vanhoihin työntekijöihin kohdistuvat mahdolliset kielteiset asenteet eivät näytä lisääntyneen, joskin niiden vaikutus eläkeajatuksiin on säilynyt kohtalaisen suurena. Vähäiset vaikutusmahdollisuudet (työtehtäviin, työtahtiin, työaikoihin, työnjakoon ja työmenetelmiin) vahvistavat halua siirtyä eläkkeelle, samoin ristiriidat, henkinen väkivalta, eräät työsyRJintäkokemukset (tiedon saanti, palkkaus ja epätasa-arvoinen kohtelu) ja vakavan

työuupumuksen vaaran kokeminen. Vakavaa työuupumuksen vaaraa kokevista joka kuudes ajattelee usein eläkkeelle siirtymistä, samaan ryhmään kuuluvista joka kahdeskymmenes ei ajattele eläkkeelle siirtymistä lainkaan (Mielenterveyden häiriöt työkyvyttömyyseläkkeen syynä. Sosiaali- ja terveysministeriö, selvitys, joulukuu 2004).

Sillä, toimiiko työpaikan työsuojeluorganisaatio tehokkaasti tai ”toimiiko työterveyshuolto kohdallani hyvin”, ei työolotutkimuksen aineiston perustella näy kuitenkaan olevan merkitsevää yhteyttä työntekijöiden eläkeajatusten esiintymiseen. Jakamiseen voidaan eniten vaikuttaa työpaikkojen omilla myönteisillä ratkaisulla ja toimintatavoilla.

Työssä jaksamisen nelivuotinen ohjelma päättyi vuoden 2003 lopussa. Ohjelman avulla vaikutettiin etenkin työelämää ohjaaviin järjestelmiin ja yleiseen tietoisuuteen sekä luotiin ja levitettiin hyviä jaksamista edistäviä käytäntöjä. Ohjelmakauden aikana työssä jaksamiseen liittyvien asioiden käsittely mediassa ja laajemminkin yhteiskunnassa lisääntyi.

2.6 Työn hallinta

Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta ja kykyä hallita työtään. Vaikutusmahdollisuudet, osallistumismahdollisuudet ja sosiaalinen tuki ovat osamisen ohella olennainen osa hyvää työn hallintaa. Ihmisen kuormittumiseen vaikuttavat monet, myös työn ulkopuoliset tekijät. Työn hallintaa parantamalla voidaan vaikuttaa myönteisesti ihmisen kokonaiskuormittumiseen.

Vaikutusmahdollisuudet itseään koskeviin asioihin ovat heikentyneet maa- ja metsätaloudessa (Työ ja terveys Suomessa 2003, Työterveyslaitos). Terveys- ja sosiaa-

lipalveluissa mahdollisuudet vaikuttaa työmäärään koetaan tavallista huonommiksi. Miehillä mahdollisuudet vaikuttaa työmäärään ovat paremmat kuin naisilla. Kuntien työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä, työtahtiinsa tai töiden jakoon ovat lisääntyneet. Tosin terveydenhuollon kiivas työtahti alentaa kunta-alan työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia (Kunta-alan työolobarometri 2003, Työturvallisuuskeskus). Julkishallinnossa vaikutusmahdollisuudet ovat vuodesta 1997 parantuneet huomattavasti. Työaikoihin ainakin jonkin verran voi vaikuttaa kolme neljästä työntekijästä.

Kiireen kokemukset ovat vähentyneet vuodesta 1997. Eri alojen välillä on kuitenkin tässä suhteessa melko suuria eroja. Eniten kiire haittaa majoitus- ja ravitsemusalalla sekä rahoitustoiminnassa. Työntantajasektoreista kunnat ja valtion ja kuntien liikelaitokset koetaan kiireisimpinä. Ulkoisista häiriöistä johtuvat työn keskeytykset ja vaikeudet keskittyä yhteen työtehtävään kerrallaan haittaavat etenkin ylempiä toimihenkilöitä (Työ ja terveys Suomessa 2003, Työterveyslaitos).

Tuen ja rohkaisun saaminen esimiehiltä on vuodesta 1997 vähentynyt. Esimiehen tuki ja apu on kuitenkin parantunut esimerkiksi julkisissa liikelaitoksissa. Johtaminen on yleensä kehittynyt myönteiseen suuntaan. Esimiehen toimintaan tyytyväisiä on 74 % työntekijöistä. Lähimmän esimiehen tunki 82 % työntekijöistä kohtelemaan itseään vähintään melko usein oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Kuitenkin esimerkiksi majoitus- ja ravitsemusalalla joka neljäs koki esimiesten kohtelemaan työntekijöitä epäoikeudenmukaisesti ja epätasapuolisesti. Runsas puolet arvioi työnantajan olevan kiinnostunut työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista, joka kuudes arvioi kiinnostuksen olevan vähäis-

tä. Työtoverien väliset suhteet sekä keskinäinen apu ja tuki ovat säilyneet hyvällä tasolla: seitsemän kymmenestä koki saavansa tukea aina tai useimmiten (Työ ja terveys Suomessa 2003, Työterveyslaitos).

Vajaa puolet kaikista työntekijöistä ko-

kee työtehtäviensä vaikeutuneen. Työn kokeminen liian vaikeana on yleisintä yli 55-vuotiailla miehillä. Rungas puolet työntekijöistä arvioi tulostavoitteiden tiukentuneen ja tuloseurannan tehostuneen (Työ ja terveys Suomessa 2003, Työterveyslaitos).

3 Käytännön toiminta

3.1 Työpaikkatason toiminta

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojelu-strategian mukaan hyvä työympäristö luodaan kullekin työpaikalle ensisijaisesti sen omin toimin. Strategia korostaa hyvän yrityksen ja organisaatiokulttuurin merkitystä sekä johtamista ja turvallisuuden hallintaa. Tärkeänä tavoitteena on työsuojelutoiminnan yhdistäminen tuotantoon ja työpaikan muuhun toimintaan. Hyvän työympäristön merkitystä laadulle ja tuottavuudelle korostetaan. Strategian mukaan työsuojelu ja työterveyshuolto on saatava entistä tiiviimpään yhteistyöhön.

Pohjoismaisessa EU-strategian seurantaan varten toteutetussa Score Board pilotihankkeessa arvioitiin monipuolisesti työsuojelutoimintaa ja sen toteuttamista eri osa-alueilla. Score Board 2003 raportissa arvioitiin Suomen tapa toteuttaa ennaltaehkäisevää työsuojelutoimintaa työpaikoilla erittäin korkeatasoiseksi. ILO:n selvityksessä on vertailtu eri maita työturvallisuusindeksin avulla, joka kattaa työolot laajasti. Suomi sijoittuu vertailussa neljänneksi (Economic security for a better world, ILO 2004).

Toiminnan järjestelmällisyys

Työsuojeluasioiden liittäminen paremmin linjaorganisaatioon ja osaksi henkilöjohtamista on toteutunut viime vuosina yhä useammassa organisaatiossa. Lakisääteinen työpaikan työsuojelun toimintaohjelma on tukenut järjestelmällisen työsuojelutyön toteuttamista. Kaikilla työpaikoilla ei kuitenkaan vielä panosteta riittävän määrätietoiseen ja suunnitelmalliseen työsuojelutyöhön. Työsuojelun toimintaohjelmaa ei käytetä yleisesti työsuojelun suunnitteluvälineenä eikä aina oteta riittävästi huomi-

oon myöskään vaarojen selvittämisen ja arvioinnin merkitystä.

Erilaisten turvallisuuden hallintajärjestelmien luominen on tullut mm. uudistetun työturvallisuuslainsäädännön perusteella entistä tärkeämmäksi työpaikkojen oman työsuojelutoiminnan kehittämisessä. Tämän kehittämistyön avulla työpaikoille syntyvät menettelyt, joiden avulla terveyttä ja turvallisuutta uhkaavat vaarat ja haitat voidaan tunnistaa, asettaa tavoitteita vaarojen poistamiseksi ja/tai vähentämiseksi sekä seurata toimenpiteiden riittävyyttä ja tehokkuutta. Myös työsuojelupiireille asetetut tulostavoitteet keskeisten vaaratekijöiden hallintamenettelyjen aikaansaamiseksi tukevat työpaikkojen omaa toimintaa.

Turvallisuuden kehittämisen kärkijoukossa kulkevat yritykset ovat panostaneet turvallisten menetelmien kehittämiseen ja nimenomaan ongelmien hallinnan näkökulmasta. Työpaikoilla on panostettu systemaattiseen vaarojen selvittämiseen ja arviointiin uuden työturvallisuuslain myötä. Työturvallisuuslaissa on korostettu työterveyshuollon roolia työnantajan asiantuntijana. Tämä täydentää työterveyshuoltolaisa täsmennettyjä työterveyshuollon toimintamallia ja työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyön tiivistämiseksi.

Johtaminen

Työolojen kehittäminen nähdään nykyään entistä selvemmin johtamiskysymyksenä. Myös työturvallisuuslain myötä turvallisuuden johtaminen on korostunut. Laki tähdentää ennakoivaa otetta selvitysvaatuksineen. Turvallisuuden johtaminen ja järjestelmällinen tavoitteellinen toiminta ovat työsuojeluhallinnon käsityksen mu-

kaan lisääntymässä. Hallintamenettelyjä parannetaan täsmentämällä turvallisuuden johtamista mm. siten, että määritellään toimintavelvollisuudet ja että asioiden toteutumista seurataan.

Markkinoilla asiakkaat ja omistajat kiinnittävät huomiota entistä enemmän turvallisuuteen ja terveyteen. Näiltä tavoilta tulleet vaatimukset merkitsevät liiketoiminnassa entistä enemmän ja ne heijastuvat koko tuotanto- tai palveluketjuun asettaen vaatimuksia sekä alihankkijoille että muille yhteistyökumppaneille. Esi-merkkinä voi mainita työturvallisuuskortin yleistyminen työnteon ehtona. Se, miten alihankkijat tai yhteistyöosapuolet hoitavat työsuojelunsa, kiinnostaa yhä enemmän. Sertifioitujen turvallisuusjärjestelmien käyttöönotto on lisääntynyt.

Taloudellinen ajattelu ja tuottavuus

Työsuojelustrategia kiinnittää huomiota työstä johtuviin kansantaloudellisiin menetyksiin ja lähtee siitä, että työolojen taloudellisten vaikutusten parempi huomioon ottaminen motivoi ja kannustaa yrityksiä ja työpaikkoja kehittämään työoloja. Taloudellinen ajattelu auttaa myös yritysten ongelmien ja käyttäytymisen parempaan ymmärtämiseen sekä auttaa oikeiden valintojen tekemiseen hyvinvointiin pyritäessä.

Sosiaali- ja terveysministeriön arvion mukaan työtapaturmien ja työperäisten sairauksien aiheuttamat kustannukset yhteiskunnalle olivat v. 1996 noin 15,1 miljardia mk (n. 2,5 mrd euroa) ja vuonna 2000 n. 2,9 miljardia euroa, jotka muodostavat lähes 3 % ja vastaavasti runsaat 2 % BKT:stä. Sairausryhmittäin tarkasteltuna suurimmat menetykset (yli kolmannes) aiheutuivat tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Kustannuslajeittain tarkasteltuna suu-

rimmat menetykset aiheutuivat työkyvyttömyydestä (ennenaikaiset eläkkeet 46 %). Laskelma on laadittu käyttäen pohjoismaisen yhteistyön tuottamaa mallia, joka perustuu sairaustietoihin ja arvioon eri sairauksien työperäisyydestä. Laskelmaa voidaan näin ollen pitää karkeana arviona menetysten suuruudesta (liitteen kuvio 16).

ILO:lle tehdyssä asiantuntijaraportissa (Hoel, Sparks ja Cooper 2000) arvioidaan useasta maasta saatujen lukujen perusteella, että kaikkiaan työssä koetun stressin ja väkivallan aiheuttamat kustannukset voivat vastata 1–3,5 % BKT:stä.

Suomalaisessa työelämässä taloudellisten näkökohtien huomioonottaminen ja hyödyntäminen on edelleen vahvistumassa. Hyvät työolot yhdistetään entistä vahvemmin korkeaan tuottavuuteen. Työhyvinvoinnin kokonaisnäkökulmaa korostavaan käsitteeseen perustuva ajattelu ja toiminta ovat edelleen parantaneet edellytyksiä yhdistää työolojen parantaminen tuotantoon ja hyvään johtamiseen.

Työympäristötalouteen liittyvä tutkimustoiminta on laajentunut ja monipuolistunut. Alan asiantuntijoiden verkostoa on viime vuosina kehitetty Työterveyslaitoksen aloitteesta. Tutkimuksiin osallistuvat yritykset kokevat yleensä vahvasti hyvien työolojen ja taloudellisen hyödyn myönteisen vuorovaikutuksen. EU:n työsuojelustrategiaa vuosille 2002-2006 koskeva neuvoston päätöslauselma edellyttää, että tietoisuutta hyvien työolojen merkityksestä tuottavuudelle, laadulle ja suorituskyvylle on edelleen lisättävä.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon sopimusten kattavuus on pysynyt ennallaan yli 50 henkilön yrityksissä (97 %). Kattavuus lisääntyi vuo-

desta 1997 vuoteen 2003 sekä alle 10 henkilön (51 %:sta 64 %:iin) että 10–49 henkilön työpaikoilla (85 %:sta 91 %:iin) (Työ ja terveys Suomessa 2003). Työterveyshuollon sisällön kehitys on perustunut uudistuneisiin työterveyshuolto- ja työturvallisuuslakien säädöksiin. Työsuojeluvannon ja työterveyshuollon yhteistoimintaa on kehitetty mm. työpaikkaselvityksissä, vaarojen arvioinnissa, ammattitautien tutkinnassa sekä haitallisen kuormituksen toteamisessa ja sen vähentämiseen tähtävien toimenpiteiden esittämisessä. Toisaalta työpaikkaselvitykset eivät aina ole tyydyttävällä tasolla tai ajan tasalla.

Työterveyshuollon palvelujen saataavuus ei ole riittävä haja-asutusalueilla, varsinkaan Itä- ja Pohjois-Suomessa. Ongelma koskee erityisesti pienyrityksiä ja maatalousyrittäjiä. Työterveyshuollon toteutumisessa on käytännössä puutteita myös epätyypillisissä työsuhteissa (esim. osa-aikatyö ja määräaikainen työ, vuokratyö) olevien osalta.

Työsuojeluyhteistyön tila ja kehitys

Työpaikan työsuojelun yhteistoiminnalla on suuri merkitys käytännön työsuojelutyön onnistumiselle. Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisterissä oli vuoden 2003 lopussa tiedot 12 017 työpaikasta ja 65 482 työsuojeluhenkilöstä. Rekisteriin oli ilmoitettu työsuojelupäälliköitä 12017 sekä 9018 työntekijöiden ja 4703 toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettua. Rekisteriin toimitetut ilmoitukset tulevat pääasiassa yli 10 työntekijän työpaikoilta, joihin tulisi valita työsuojeluvaltuutettu (ja varavaltuutettu). Vuoden 2000 lopussa oli rekisterissä 10 500 työsuojelupäällikköä, yli 9 000 työntekijöiden

ja lähes 5000 toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettua. Noin 15 % työsuojelupäällikön ilmoittaneista työpaikoista ei ilmoittanut työsuojeluvaltuutettua. Niiden työpaikkojen osuus, joista työsuojeluvaltuutettua ei ole ilmoitettu, on selvästi kasvanut viime vuosina. Valtiokonttorille ilmoitettiin vuonna 2003 yhteensä 1033 toimihenkilöiden ja työntekijöiden työsuojeluvaltuutettua eli 57 enemmän kuin edellisinä vuotena.

Työsuojeluhallinnon työpaikkatietojärjestelmästä saadut tiedot viittaavat siihen, että erityisesti pienillä työpaikoilla työsuojeluvaltuutettu on jäänyt valitsematta. Syiksi on esitetty passiivisuus yhteistyön käynnistämisessä tai haluttomuus ryhtyä tehtävään. Työsuojelun valvontalakitoimikunnan ehdotusten tavoitteena onkin kehittää yhteistoimintaa lisäämällä vuorovaihtuksellisuutta.

Työturvallisuuskeskuksen työsuojelun peruskurssille osallistuneiden määrä on viime vuosina lisääntynyt erityisesti työsuojeluvaltuutettujen, mutta myös työsuojelupäälliköiden osalta. Työterveyslaitoksen järjestämille työsuojelupäällikkökurssille osallistuvien määrä on kasvanut selvästi. Myös työpaikkakohtaisen koulutuksen kysyntä on ollut kasvussa niin Työturvallisuuskeskuksen kuin Työterveyslaitoksenkin osalta. Työsuojelukoulutusta järjestävät muutkin kuin edellä mainitut tahot. Vuonna 2003 Työturvallisuuskeskuksen rekisteriin ilmoitetuista työsuojelupäälliköistä 26 %, työntekijöiden työsuojeluvaltuutetuista 34 % ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetuista 33 % oli käynyt työsuojelun peruskurssin. Työsuojeluhenkilöstön kouluttautumisaste on alhainen erityisesti PK-yrityksissä.

3.2 Työsuojeluhallinnon toiminta

Työsuojelustrategian mukaan työsuojeluhallinto tukee työnantajien edellytyksiä huolehtia työsuojelu- ja siihen liittyvistä yhteistoimintavelvoitteistaan. Hallinnon tärkeimmät asiakkaat ovat työpaikoilla: työnantajat ja työntekijät. Hallinto valvoo lainsäädännön vaatimusten noudattamista ja ohjaa työpaikkojen toimintajärjestelmien kehittämistä. Työsuojeluhallinto edistää turvallisuuskulttuuria ja -johtamista ja toiminnassa korostuvat työelämän sekä yhteiskunnan tarpeet. Yhtenä keskeisenä toimintaperiaatteena on työpaikkojen oman työsuojelutoiminnan vahvistaminen.

Ministeriön asettama Työsuojelupiirien resurssityöryhmä on tehnyt useita työsuojeluhallinnon toiminnan kehittämiseen liittyviä ehdotuksia ja niihin liittyviä määrärahaesityksiä vuosille 2003–2006 (Sosiaali- ja terveysministeriö. Työryhmämuisio 2001:26). Työryhmän ehdotuksia on toteutettu monipuolistamalla työsuojelupiirien henkilöstön osaamista, siirtämällä osaamista uusille tarkastajille sekä parantamalla piirien tulosoajusta ja toiminnan suuntaamista. Säännösmuutoksella on annettu ministeriölle oikeus siirtää jonkun tietyn toimialan valtakunnallinen valvonta määräämälleen työsuojelupiiriin työsuojelutoimistolle. Pohjois-Karjalan ja Kuopion työsuojelupiirit, Mikkelin ja Kymen työsuojelupiirit sekä Oulun ja Lapin työsuojelupiirit on yhdistetty vuoden 2004 alussa. Näillä muutoksilla on pyritty tehostamaan työsuojelupiirien toimintaa ja resurssien käyttöä, jotta ne paremmin vastaisivat työelämän muutosten mukanaan tuomia vaatimuksia.

Ministeriö ohjaa strategian toteuttamista piirihallinnon kanssa vuosittain käytävissä tulosneuvotteluissa. Työsuojelupiirien tulostavoitteiden määrittelyssä on siir-

rytty noudattamaan Balanced Scorecard -mallin mukaista jäsenystä, jossa tavoitteet ryhmitellään neljän näkökulman mukaan: yhteiskunnallinen vaikuttavuus, toiminnan prosessit ja rakenteet, henkilöstön uudistuminen ja työkyky sekä resurssit ja talous. Tulosoajauksessa on siirrytty malliin, jonka pohjana on nelivuotinen runkosopimus tulostavoitteista ja sitä täydentävä vuosittainen tulosoajimus. Mallin avulla on pyritty selkeyttämään tulosoajusprosessia sekä parantamaan yhteyttä ministeriön strategisten tavoitteiden välillä.

Piirien toiminnassa on jo useana vuonna keskitytty kolmelle painoalueelle; henkinen hyvinvointi työssä, TULE -sairauksien ehkäisy ja työtaturmien torjunta. Painoalueille on käytetty piirien viranomaisaloitteisen toiminnan voimavaroista noin 50 % ja tavoitteena on kasvattaa osuutta edelleen. Valvonta kohdistetaan vaikuttavuustavoitteen mukaisesti siten, että mahdollisimman suuri osa voimavaroista kohdentuu keskeisiin epäkohtiin painoalueilla. Valvontakohteet valitaan yhteisesti sovituin kriteerein niiltä toimialoilta, joilla tiedetään esiintyvän eniten työsuojeluongelmia.

Työsuojelupiirien painoalueilla tapahtuvan toiminnan tehostamiseksi on perustettu piirien ja ministeriön yhteinen keskeisten painoalueiden yhteistyöryhmä, joka on toiminnassaan jakautunut jaostoihin. Ryhmä on valmistellut ehdotuksia painoalueisiin liittyvän asiantuntemuksen lisäämisestä, koulutustarpeiden arvioimisesta, valvontamenetelmien kehittämisestä sekä piirien toiminnan painotuksista tuleville vuosille. Valvontamenetelmiä on kehitetty vastaamaan työturvallisuuslain muutoksia.

Työsuojelupiirien sidosryhmille suunnattiin mainemittaritutkimus, jonka ta-

voitteena oli selvittää alueellisten sidosryhmien tyytyväisyyttä hallinnon toimintaan. Maineeseen tilaa mitattiin viranomais-toimintaan, arvostukseen, luotettavuuteen, palveluun sekä tehokkuuteen liittyvillä ominaisuuksilla. Sidoryhmät kokivat piirien vahvuusalueiksi hyödyllisyyden, luotettavuuden, asiantuntemuksen sekä vastuun-tuntoisuuden. Parannettavaa oli eniten moderniuudessa, joustavuudessa ja johtamisessa. Piirit hyödyntävät tutkimuksen tuloksia oman toimintansa kehittämässä.

Pohjoismaisessa EU-strategian seuranta varten toteutetussa Score Board -pilotihankkeessa arvioitiin myös työsuojeluvalvontaa. Kaikilla valituilla seitsemällä kriteerillä Suomen työsuojeluhallinto menestyi hyvin.

Työsuojelupiirien resurssit eivät ole muuttuneet merkittävästi vuodesta 1998. Työsuojelupiirien toiminta koostuu toimenpiteistä, joilla edistetään ja neuvotaan työnantajia ja toisaalta valvotaan säännösten noudattamista. Hallinnon toteuttamien toimenpiteiden määrät ovat hieman viime vuosina vähentyneet. Lainsäädännön valvontaa on pyritty työturvallisuuslain mukaisesti suuntaamaa työpaikan vaarojen arvioinnin ja sen pohjalta tehtyjen toimenpiteiden valvomiseen. Valvontatehtävien luonne ja sisältö ovat samanaikaisesti kehittyneet vaikeammiksi. Kun perinteisiä työympäristön fyysisiä ominaisuuksia koskevia olosuhteita voidaan usein valvoa erilaisin mittauksin, uudet velvollisuudet edellyttävät usein vaikeasti arvioitavia ja paljon työtä aiheuttavia oikeudellisia ja sosiaalisia arviointeja (liitteen taulukko 1). Vuoden 2005 tulo- ja menoarviossa on myönnetty lisävaroja 12 tai 13 uuden tarkastajan viran perustamiseksi yhdenvertaisuuslain ja ulkomaalaislain valvontaan liitviin uusiin tehtäviin.

Työtapaturmien torjunta

Työtapaturmien torjuntatyön edellytyksiä on pyritty parantamaan tiiviillä yhteistyöllä tilastointitiedon keruusta ja muokkauksesta vastaavien vakuutuslaitosten ja niitä edustavan Tapaturmavakuutuslaitosten Liiton kanssa. Piirien käytössä oleva tilastotieto on sekä valtakunnallista että piiri-kohtaista.

Työpaikkakohtaisten tapaturmatietojen saamiseksi piirit ovat tehneet mm. yrittäjäkohtaisia kyselyjä. Työpaikkojen työolojen ja niiden kehityksen seuraamiseksi on kehitetty useita työolosuhdemittareita, joita voidaan käyttää sekä työpaikoilla että työsuojeluvalvonnassa. Tällaisista mittareista esimerkkejä ovat ELMERI- sekä TR- ja MVR- mittarit. Näillä mittareilla saatujen tulosten on tutkimuksin osoitettu korreloivan työpaikan tapaturmataajuuden kanssa ja mittareita pyritään saamaan yhä laajempaan käyttöön.

Työsuojeluvalvontaa suunnataan tapaturmavaarallisille toimialoille ja tapaturmavaarallisille yhteisille työpaikoille. Tavoitetilaksi vuodelle 2007 on asetettu se, että työpaikoilla käytetään turvallisuuden hallintamenetelmiä ja työolojen seuranta-menettelyjä. Tavoitteena on suunnata piirien toiminta yhdessä sovituille toimialoille.

Valtioneuvoston hyväksymä Työturvallisuus kohti maailman kärkeä -valtakunnallinen työtapaturmaohjelma 2001-2005 käynnistyi vuoden 2002 alusta ja päättyi vuoden 2005 lopussa. Ohjelman keskeisenä tavoitteena on nolla-tapaturmaa -ajattelun saattaminen osaksi työpaikkatason työsuojelutoimintaa sekä hyvän työturvallisuuskulttuurin edistäminen. Ohjelman toteuttamista ohjaa työsuojeluneuvottelukunnan työtapaturmajaosto. Alakohtaisina hankkeina tapaturmaohjelman yhteydessä

toteutetaan mm. teknologiateollisuuden Haastamme -kilpailu (aik. MET Haastamme -työturvallisuuskilpailu) sekä rakentamisen turvallisuuden kehittämiseen keskittyvä RaTuKe -hanke. Hankkeissa on merkittävää mm. se, että toimialojen sidosryhmät tekevät laajasti yhteistyötä tapaturmien vähentämiseksi. Muita ohjelman kokonaan tai osittain rahoittamia toimenpiteitä ovat mm. Nolla-tapaturmaa -foorumin käynnistäminen sekä työturvallisuuskoulutuksen tilan selvittäminen ja sitä parantavat toimenpiteet. Ohjelman puitteissa syntyneiden tulosten ja hyvien toimintatapojen levittämiseen ja vakiinnuttamiseen ohjelman jälkeenkin ollaan kehittämässä menettelyjä.

Euroopan työsuojeluviikko 2001 keskittyi tapaturmien torjuntaan otsikolla "Menestys ei ole vahinko". Vuonna 2004 työsuojeluviikko keskittyi ensimmäistä kertaa yhdelle toimialalle rakentamisen turvallisuus- ja terveystieteisiin. Euroopan johtavien työsuojelutarkastajien komitea (SLIC) toteutti vuonna 2003 kaikissa jäsenmaissa rakennusalan työturvallisuuskampanjan, jossa keskityttiin työntekijöiden putoamistapaturmien vähentämiseen. Kampanja jatkui myös vuonna 2004, jolloin teemoihin lisättiin esineiden putoaminen sekä rakennustyömaiden raskaita siirtoja tekevien koneiden aiheuttamat vaarat. Kampanjaa suunnitellaan jatkettavaksi myös vuonna 2005, jolloin se toteutetaan EU:n kymmenessä uudessa jäsenmaassa.

Myös normitusta kehittämällä on edistetty tapaturmien torjuntaa. Uudessa työturvallisuuslaissa on merkittävää mm. se, että siinä korostetaan turvallisuusjohtamisen merkitystä turvallisten työolojen luomisessa. Turvallisuusjohtamista koskevien määräysten selkeyttäminen oli myös keskeistä muutettaessa rakennustyötä koskevia määräyksiä.

Työsuojeluhallinnossa on työtapaturmaselostusrekisteriä kehitetty niin, että sitä voivat käyttää hyväksi myös työpaikat ja muut tahot torjuntatoimenpiteiden suunnittelussa. Työsuojeluhallinto on osallistunut entistä laajemmin Onnettomuustutkintakeskuksen asettamiin tutkintalautakuntiin, joissa selvitetään suuronnettomuuksien tai muiden vaaraa aiheuttaneiden onnettomuuksien syitä ja toimenpiteitä vastaavien onnettomuuksien ehkäisemiseksi. Tutkinnassa saatua tietoa on voitu hyödyntää työtapaturmien ehkäisytyössä.

Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy

Työsuojeluvalvonnassa on entistä enemmän kiinnitetty huomiota TULE -sairauksien ehkäisyyn. Uusi työturvallisuuslaki on ohjannut työsuojeluvalvonnan toteuttamista painoalueella järjestelmällisempään ja ennakoivampaan suuntaan osana työpaikan terveyden ja turvallisuuden hallintaa. Kuormituksen hallintaan on sisällytetty suunnitelmallinen riskien arviointi, jossa huomio on kiinnitetty fyysiseen kuormitukseen, työasentoihin sekä yhtäjaksoisesti ja yksipuolisesti kuormittavan työn keventämiseen. Työsuojelun tuki -toimintaohjelman toimet ovat kohdistuneet TULE -sairauksien ehkäisyyn koulutuksen ja erilaisen ergonomiahankkeiden kautta

Työterveyslaitos on kehittänyt näyttö-päätetyön arviointiin Näppärä-menetelmän ja sen arviointitulosten tallentamiseen yhtenäisen tietokannan. Toistotyöhankkeen avulla kehitettiin työsuojelupireille ja työpaikoille menetelmä, jonka avulla voidaan selvittää toistotyötä sisältävät tehtävät työpaikalla sekä arvioida organisaation toimintaa ja turvallisuuden hallintaan liittyviä järjestelmiä ja työvälineitä, työtilaa ja työympäristöä.

Kumpaankin edellä kuvattuun menetelmäkehittelyhankkeeseen on sisällytetty

koulutusta, jota jatketaan työsuojelupiireissä menetelmien käyttöönoton varmistamiseksi. Myös käsin tehtävien nostojen ja siirtojen ergonomian koulutus- ja kuormituksen arviointipaketin valmistelu on käynnistetty yhdessä Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden kanssa.

Hoito- ja hoiva-alalla toteutettiin ja raportoitiin interventiohanke, jonka tarkoituksena oli ehkäistä TULE -sairauksia riskiammattiryhmissä. Työsuojeluhallinnossa on käynnistetty terveydenhuoltosektorin valvontahanke, jossa käsin tehtävät nostot ovat yhtenä alueena. Lisäksi tällä toimialalla sidosryhmäyhteistyö on ollut aktiivista. TULE -sairauksien ehkäisyyn painoalueelta kriteerit valmistellaan käsin tehtävien nostojen ja siirtojen, näyttöpäätetyön ja toistotyön osalta.

Henkinen hyvinvointi työssä

Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnon alaisten laitosten tulohajauksella on vaikutettu siihen, että entistä suurempi osa tutkimus- ja kehittämistoiminnasta suuntautuu työssä jaksamisen alueelle. Vuoden 2001-2004 ministeriön ja piirien tulossopimukseen sisältyi piirien valmiuksien parantaminen henkisen hyvinvoinnin kysymyksissä. Tavoitteena on ollut lisätä piirihallinnon asiantuntemusta alueellisten vaikuttajien ja valtakunnallisten asiantuntijaorganisaatioiden kanssa tehtävällä yhteistyöllä. Työsuojelutoimistot ovat kohdistaneet valvontatoimintaa työsuojeluhallinnon strategian mukaisesti henkisen hyvinvoinnin edistämiseen.

Henkistä hyvinvointia on edistetty samalla tavalla piirihallinnon kanssa organisoitua yhteistyöllä kuin tapaturmien torjuntaa ja TULE -sairauksien ehkäisyä. Painoaluejaosto on tutustunut piirien toimintatapoihin henkisen hyvinvoinnin edistä-

misessä ja valvonnassa sekä laatinut yhteenvedon ja tausta-aineiston vuosien 2001-2004 tulosneuvotteluja varten. Painopisteen keskeisinä teemoina ovat olleet työaikalainsäädännön valvonta, työpaikaväkivallan hallinta ja työssä jaksamisen esteenä olevien psykososiaalisten riskien tunnistaminen.

Painoaluejaosto on laatinut valvonnan tueksi kriteerit asiakasväkivallan uhan, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä haitallisten kuormitustekijöiden hallintaan. Epäasialliseen kohteluun on valvonnassa kiinnitetty erityisesti huomiota viime aikoina.

Työn kuormitustekijöihin puuttuminen, asiakasväkivallan ehkäisy ja hallinta sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun poistaminen tai vähentäminen kuuluvat työsuojeluvalvonnan tulostavoitteisiin, joista työsuojelupiirit tekevät vuosittain tulossopimukset ministeriön kanssa. Myös työaikalainsäädännön noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisen tulostavoitteisiin.

Sosiaali- ja terveysministeriö on ollut mukana edistämässä henkistä hyvinvointia ja jaksamista kehittämishankkeiden muodossa ja mm. pohjoismaisen työympäristöyhteistyön osana.

Tuotevalvonta

EU-lainsäädäntöön siirtymisen yhteydessä otettiin käyttöön markkinoille tulleiden tuotteiden vaatimustenmukaisuuden valvonta. Samankaltaiset menettelytavat tuotteiden ns. markkinavalvonnassa toimivat kaikilla hallinnonaloilla. Tuotteiden valmistajia ja markkinoille luovuttajia on koulutettu laajasti omaksumaan Euroopan unionin alueella noudatettavat periaatteet: tuotteet, joiden turvallisuus varmistetaan direktiivien mukaisilla korkean tason turvallisuusvaatimuksilla, voivat liikkua va-

paasti Euroopan unionin alueella mukaan lukien EFTA -maat ETA-sopimuksen mukaisesti.

Vastuu tuotteiden (koneiden, laitteiden, henkilösuojaimien, kemikaalien) turvallisuudesta on valmistajilla, maahan-tuojilla ja muilla tuotteiden markkinoille saattajilla, joiden tulee noudattaa tuotteille lainsäädännössä asetettuja turvallisuusvaatimuksia. Viranomaisten tehtävänä on valvoa, että markkinoille saatetut tuotteet ovat määräysten mukaisia. Korkean turvallisuustason täyttävät koneet, henkilösuojaimet, laitteet ja kemikaalit auttavat torjumaan tapaturmia ja ammattitauteja, joita tuotteiden käyttö työssä voisi muuten aiheuttaa.

EU:n tuotelainsäädäntöä uudistetaan ja kehitetään jatkuvasti. Konedirektiivi on uudistettavana sekä uusi kemikaalilainsäädäntö (ns. REACH -asetusehdotus) valmistella.

Hallinnollinen yhteistyö Euroopan unionin jäsenmaiden toimivaltaisten viranomaisten kanssa on edelleen kehittynyt. Komissio ja jäsenmaat ovat kaikissa tuoteryhmissä kiinnittäneet huomiota jäsenmaiden valvontaviranomaisten yhteistyötarpeisiin, että sisämarkkinat toimisivat suunnitellulla tavalla ja että tuotteiden korkean turvallisuuden taso varmistettaisiin. Eri tuoteryhmiä varten on perustettu yhteistyöryhmiä ja komissio on luonut tietojenvaihtoa varten internetsivut. Yhteistyössä on opittu valvontatavoista ja yhtenäistetty valvontakäytäntöjä. Myös luonteva yhteydenpito muiden jäsenmaiden valvontaviranomaisiin on saatu alulle. Esim. henkilösuojainten markkinavalvonnassa on osallistuttu yhteispohjoismaisiin markkinavalvontahankkeisiin.

Kauppa- ja teollisuusministeriö on toiminut useiden maassa toimivien tuotevalvontaviranomaisten koordinoijana. Yhtey-

denpito eri viranomaisten välillä on toimivaa ja jokapäiväistä.

Työsuojelupiirit ovat valvoneet työssä käytettävien tuotteiden vaatimustenmukaisuutta normaalin työpaikkavalvonnan yhteydessä sekä messuilla ja näyttelyissä. Lisäksi on toteutettu valtakunnallisia valvontahankkeita, osittain yhteistyössä muiden valvontaviranomaisten kanssa. Hankkeet on kohdennettu erityisesti vaaralliseksi todettuihin koneryhmiin ja kemikaaleihin sekä henkilösuojaimiin. Vuonna 2004 hankkeet kohdistuivat kuormaustureihin, takalaitanostimiin, elintarviketeollisuuden pakkauskoneisiin ja puusepänteollisuudessa käytettäviin hengityksensuojaimiin. Kemikaalivalvonnassa on osallistuttu eurooppalaisiin yhteistyöhankkeisiin.

Tuotevalvontahankkeissa on kiinnitetty huomiota sekä tuotteen toimittajan velvoitteiden että työnantajan velvoitteiden noudattamiseen tarkastamalla tuotteiden turvallisuusvaatimusten noudattamista ja tuotteen käyttöön liittyvien vaatimusten noudattamista. Markkinoinnin rajoittamispäätöksiä on tehty harvoin. Tuotteissa havaitut puutteet on pyritty saamaan kuntoon yhteistyössä tuotteen markkinoille saattajan kanssa.

Lainsäädäntö

Lainsäädännön kehittämisestä strategiassa todetaan, että Suomi osallistuu EU:n työsuojelulainsäädännön valmisteluun ja toimeenpanoon pitäen tavoitteena korkeaa turvallisuustasoa. Suomen osallistuminen EU:n lainsäädäntötyöhön on ollut aktiivista. Suomessa voimaan saatetut työsuojeludirektiivien täytäntöönpanosäädökset tukevat työpaikkojen omaa ennaltaehkäisevää toimintaa ja ohjaavat omalta osaltaan työpaikkojen riskien kartoitusta.

Keskeiset työsuojeluviranomaisten valvottavat lait kuten työaikalaki, työsopimuslaki, työterveyshuoltolaki ja työturvallisuuslaki on uusittu kymmenen viime vuoden aikana. Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain uusiminen on vireillä. Asiaa valmistellut toimikunta luovutti mietintönsä syksyllä 2004 ja jatkovalmistelu on käynnissä.

Uuden työturvallisuuslain säännöksissä on otettu huomioon strategiassa mainitut paino- ja kehittämisalut. Laki on otettu työpaikoilla myönteisesti vastaan ja uusien lainkohtien soveltaminen on koettu hyväksi.

Lainsäädännön kehittämisessä on edelleen tavoitteena korkea turvallisuustaso, tosiasioihin perustuvien vaatimusten asettaminen ja vaikuttavuuden korostaminen. Lisäksi pyritään työsuojelulainsäädännön säädösteknisen laadun parantamiseen ja lainsäädännön selkeyttämiseen.

3.3 Työsuojelutoiminnan verkosto

Työsuojelustrategian mukaan sosiaali- ja terveysministeriö kehittää työsuojelutoimintaa toisaalta verkostoitumalla ja toisaalta tulosohjaamalla alaistaan hallintoa. Verkoston olennaisia osia ovat työmarkkinaosapuolet, alan tutkimus-, asiantuntija- ja vakuutuslaitokset sekä eurooppalainen verkosto.

Suomessa työelämään kuuluvia asioita käsitellään kolmikantaisesti valtion, työnantajien ja työntekijöiden edustajien välillä. Yhteistyöllä on pitkät perinteet. Järjestöjen asema on merkittävä lähes kaikessa lainsäädäntö- ja kehittämistoiminnassa.

Työsuojelua koskevia periaatekysymyksiä ja muita keskeisiä asioita käsittelee työsuojeluneuvottelukunta. Työsuojeluneuvottelukunnan toimintaa on kehitetty

perustamalla sen alaisuuteen työtapaturmajaosto, maaseutuelinkeinojaosto ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kanssa tehtävää yhteistyötä varten Bilbao-jaosto. Säädösvalmistelua varten on erikseen työturvallisuusmääräyksiä valmisteleva neuvottelukunta ja kemian työsuojeluneuvottelukunta. Työsuojelupiirien yhteydessä ovat työsuojelulautakunnat, joissa on työmarkkinajärjestöjen edustajien lisäksi mukana muita alueellisesti merkittäviä työsuojelun kehittämiseen ja edistämiseen vaikuttavia tahoja.

Sosiaali- ja terveysministeriö on osaltaan koordinoanut hallinnonalansa laitoksia tulosohjausneuvotteluissa sekä rahoittanut erilaisten ohjelmien ja hankkeiden toteuttamista. Ministeriö on käynyt tulosohjausneuvottelut Työterveyslaitoksen, Kansanterveyslaitoksen, Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotevalvontakeskuksen sekä Säteilyturvakeskuksen kanssa.

Työterveyslaitoksen ja työsuojeluhallinnon yhteistyön kehittämiseksi perustettiin v. 2003 Työsuojelun tuki -toimintaohjelma. Ohjelma on Työterveyslaitoksen ja työsuojeluhallinnon yhteistyön kehittämishanke. Tavoitteena on saada sosiaali- ja terveysministeriön sateenvarjon alla oleva työsuojelun tietotaito mahdollisimman tehokkaasti palvelemaan työolojen parantamista ja lisätä siten työpaikkatason vaikuttavuutta. Yhteistyö tuottaa työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen toimintamalleja ja menetelmiä sekä yhteistyöosapuolten että työpaikkojen käyttöön. Työsuojeluhallinto pystyy parantuneen yhteistyön kautta tehostamaan tutkimuksella hankitun tiedon ja tuotettujen työvälineiden saattamista työpaikkojen käyttöön ja lisäämään Työterveyslaitoksen asiantuntemuksen käyttöä hallinto-, valvonta- ja ohjaustoiminnan tukena.

Sosiaali- ja terveysministeriön käyttöön budjetoituja tutkimus- ja kehittämisrahoja on käytetty työsuojelupiirien valvontamenetelmien kehittämiseen. Lisäksi on rahoitettu tutkimuslaitosten tekemiä selvityksiä, joita tarvitaan lainsäädännön valmistelussa ja hallinnon toiminnan suuntaamisessa.

Työsuojelun tutkimus- ja kehitystoimintaa rahoittavia tahoja ovat olleet Työsuojelurahasto, Valtion työsuojelurahasto, Maatalousyrittäjien Eläkelaitos (MELA), TEKES ja Suomen Akatemia sekä vakuutuslaitokset. Näiden tahojen kanssa työsuojeluhallinnolla on ollut tiivistä yhteistyötä.

Työsuojeluhallinto on osallistunut kiinteästi hallitusohjelmien mukaisten valtakunnallisten tuottavuusohjelman (päätyi 2003), työelämän kehittämisohjelman (päätyi 2003 ja jatkui vuodesta 2004 Tykes -ohjelman), ikäohjelman (päätyi 2002) ja jaksamisohjelman (päätyi 2003) valmisteluun ja toteutukseen. Sosiaali- ja terveysministeriön johtamia käynnissä olevia ohjelmia ovat työtaturmaohjelma (2002-2005) ja Veto-ohjelma (2003-2007).

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kanssa tehtävää yhteistyötä koordinoi sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla työsuojeluneuvottelukunnan Bilbao-jaosto. Osana tätä toimintaa ylläpidetään Internetissä kansallista kotisivua "Työsuojelun tietopankki". Sitä kautta löytyvät yhteydet suomalaisiin alan tutkimus-, koulutus-, kehittämis- ja rahoituslaitoksiin. Lisäksi sivuilla on esimerkkejä työpaikkatason käytännön ratkaisuksista.

Sosiaali- ja terveysministeriö on edelleen osallistunut laajasti myös muuhun kansainväliseen työsuojeluyhteistyöhön. ILO :n toiminta on edelleen ollut merkittävässä asemassa. Työolojen kehittämisessä pohjoismaisella yhteistyöllä on tärkeä rooli ja sitä ohjaa Pohjoismaiden ministerineuvoston työmarkkina- ja työympäristöalan yhteistyöohjelma. Vuonna 2004 on vahvistettu uusi ohjelma kaudelle 2005-2008.

Pohjoismaisessa EU-strategian seurantaan varten toteutetussa Score Board pilot-tihankkeessa arvioitiin myös verkostoitumista (building partnership). Kaikilla valituilla kahdeksalla kriteerillä Suomi menes-tyi hyvin.

4 Johtopäätöksiä ja arvioita

Tässä raportissa arvioidaan vuonna 1998 vahvistetun työsuojelustrategian toteutumista. Ensimmäinen seurantaraportti laadittiin vuonna 2001 ja tämä raportti on laadittu samaa jäsentelyä ja tapaa noudattaen.

Työolot ovat sidoksissa tuotanto- ja palvelurakenteeseen sekä tuotantomenetelmiin ja teknologiaan, jotka pääsääntöisesti muuttuvat verrattain hitaasti. Myös asenteet ja organisaatiot muuttuvat yleensä hitaasti, joten kovin suuria muutoksia työolojen kehityksen osalta ei voida olettaa tapahtuneen edellisen arvion jälkeen. Tässä raportissa tarkastellaan kehitystä työsuojelustrategian koko voimassaoloajalta eli vuodesta 1998. Tässä johtopäätösluvussa kuvaillaan strategian toteutumista ja työolojen kehitystä yleisellä tasolla tavoitteena vetää yhteen ja kiteyttää keskeisiä asioita.

Työolojen kehitys ja painoalueet

Tarkasteltaessa työtapaturmia ja ammattitauteja työolojen yhteys terveyteen on yleensä melko selvä. Työoloilla on kuitenkin vaikutusta työntekijöiden muuhunkin sairastavuuteen ja kuolleisuuteen. Asiasta on olemassa myös tutkimustietoa. Käytettävissä olevien tilastotietojen tai tutkimusten perusteella ei kuitenkaan voida osoittaa, mikä osuus sairauksien määrissä tapahtuneista muutoksista johtuu osaksi tai kokonaan työympäristön tai työolojen muutoksista. Asiasta tarvitaan lisää tutkimustietoa.

Tarkastelemalla uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrän muutosta syntyy melko kielteinen kuva suomalaisten työntekijöiden terveyden kehityksestä. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kasvanut

tasaisesti koko tarkastelujakson aikana (1998–2003). Tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt ovat lisäyksen aiheuttaneet pääasialliset tautiryhmät. Myöskin sairauspoissaolopäivät ovat lisääntyneet vastaavana aikana edellä mainittujen sairausryhmien näytellessä keskeistä osaa. Teollisuuden työntekijöiden sairauspoissaoloprosentti oli kuitenkin jonkin verran pienempi vuonna 2003 kuin vuonna 2002.

Työvoiman ikääntyminen voi olla yksi syy työssä käyvien sairastavuuden yleiseen lisääntymiseen. Ikääntyneillä esiintyy mm. enemmän tuki- ja liikuntaelinsairauksia kuin muilla ikäryhmillä ja ikääntyneiden oma arvioitu työkyky on muita heikompi. Työsuojelustrategian mainitsemilla painoalueilla esiintyvillä ongelmilla on joka tapauksessa vaikutusta työkyvyttömyyseläkkeisiin ja sairauspoissaoloihin. Tässä raportissa esitetyt painoaluekohtaiset tilastoihin ja tutkimuksiin perustuvat kuvaukset eivät kuitenkaan viittaa työolojen huonontumiseen. Työolot eivät ole tarkastelujaksona muuttuneet merkittävästi ja sikäli kuin muutoksia on todettavissa, ne ovat pääasiassa myönteisiä.

Työterveyslaitoksen kyselytutkimusten mukaan kiire työssä on selvästi vähentynyt vuodesta 1997 vuoteen 2003. Samoin työn henkinen rasittavuus on vähentynyt, joskaan ei kolmena viimeisenä vuotena. Tilastokeskuksen kyselytutkimusten mukaan työn sekä ruumiillinen että henkinen rasittavuus on pysynyt samana, aiempaa korkeammalla tasolla, vuodesta 1990 vuoteen 2003. Vakava työuupumus on vähentynyt mutta työuupumuksen kokeminen vaarana on lisääntynyt Työterveyslaitoksen tietojen mukaan.

Valtaosa työntekijöistä ilmoittaa jaksavansa hyvin ja suomalaisten koettu terveys on parantunut. Tarkemman kuvan muodostaminen kehityksestä edellyttää toimiala- ja ammattikohtaisia tarkasteluja.

Tapaturmariski on hyvin erilainen eri aloilla ja tehtävissä. Työtapaturmien määrän kehitys (myös kuolemantapausten osalta) on ollut myönteistä runsaan kahden vuosikymmenen tarkasteluvälillä ja ammattitautien kehitys samoin runsaan kymmenen vuoden tarkasteluvälillä. Työsuojelutoiminnan voidaan arvioida olleen tuloksellista tässä suhteessa. Viime vuosikymmenen lopun ja kuluvan vuosikymmenen alun voimakas noususuhdanne pysytti myönteisen kehityksen työtapaturmien osalta mutta viime vuodet ovat jälleen osoittaneet lievää myönteistä kehitystä.

Suomessa tehdään työtä hyvien työolojen puolesta laajassa yhteistyöverkossa. Valtakunnallisia työelämän kehittämissuunnitelmia toteutetaan tässä tarkoituksessa. Kansainväliset vertailut osoittavat, että työolot Suomessa samoin kuin työsuojelun ja työterveyden järjestelmä eri osa-alueineen ovat korkeaa kansainvälistä tasoa. Käytettävissä olevan tiedon perusteella ei kuitenkaan voida päätellä, mikä vaikutus painoalueisiin kohdistetulla toiminnalla sekä työsuojelustrategian perusteella tehdyillä toimenpiteillä on nimenomaisesti ollut työoloihin tai työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Tässä yhteydessä täsmällinen tieto eri toimenpiteiden tai eri toimijoiden toiminnan vaikuttavuudesta ei kuitenkaan ole välttämätöntä.

Strategian muut periaatteet

Työsuojelustrategian periaate, joka korostaa työpaikan oma-aloitteista ja järjestelmällistä toimintaa, on omaksuttu työsuojelustrategian olemassaolon aikana yhä paremmin. Vuonna 2003 voimaan tulleen työturvallisuuslain voidaan arvioida edelleen vahvistavan periaatteen toteutumista. Työsuojeluasioiden liittäminen paremmin linjaorganisaatioon ja osaksi henkilöjohtamista on toteutunut yhä paremmin, ja työolojen kehittäminen nähdään entistä selvemmin johtamiskysymyksenä.

Myönteiset asenteet työolojen ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseen ovat lisääntyneet. Taloudellisten näkökohtien huomioonottaminen ja hyödyntäminen on edelleen vahvistunut työolojen kehittämisessä. Hyvät työolot yhdistetään entistä vahvemmin korkeaan tuottavuuteen ja hyvään laatuun.

Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyö on yleisesti hyväksytty tavoite, ja kehitystä on tässä suhteessa tapahtunut. Työterveyshuollon palvelujen saatavuus ei kuitenkaan ole riittävä haja-asutusalueilla. Työterveyshuoltoa kehitetään valtioneuvoston vuonna 2004 tekemän periaatepäätöksen mukaan (Työterveys 2015 – Työterveyshuollon kehittämislinjat).

Työsuojeluhallinnon toimintaa on määrätietoisesti tehostettu koko strategia-kauden aikana. Sosiaali- ja terveysministeriö ohjaa strategian toteuttamista piirihallinnon kanssa vuosittain käytävissä tuloneuvotteluissa. Tulostavoitteiden määrittelyssä siirryttiin muutama vuosi sitten Balanced Scorecard -mallin mukaiseen jäsentelyyn, jossa yhteiskunnallinen vaikuttavuus on keskeisellä sijalla. Työsuojelupiirien voimavaroja on suunnattu erityisesti

kolmelle painopistealueelle: henkinen hyvinvointi työssä, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy sekä työtapaturmien torjunta. Tavoitteena on keskittää hallinnon voimavaroja ongelmallisimmille toimialoille toiminnan vaikuttavuuden parantamiseksi. Hallinnon sidosryhmille suunnatun mainetutkimuksen avulla pyritään kehittämään toimintaa.

Työsuojelustrategian uudistamisen lähtökohtia ja tarpeita

Tämän seurantaraportin laadinnan yhteydessä on myös arvioitu työsuojelustrategian uudistamistarpeita. Strategian uudistamisesta sosiaali- ja terveysministeriö päättää erikseen työmarkkinajärjestöjen kanssa käytävien neuvottelujen perusteella. Seuraavassa kuvailaan lyhyesti joitakin sellaisia asioita ja näkökohtia, jotka ovat selvitystyössä tähän mennessä tulleet esille.

Työsuojelustrategian vahvistamisen jälkeen kahden hallituksen uudet ohjelmat ovat ohjanneet työelämän kehittämistä (1999 ja 2003). Hallituksen päätöksillä on toteutettu valtakunnallisia ohjelmia, joiden tavoitteet ovat vastanneet tai sivunneet työsuojelustrategian tavoitteita. Erityisesti ikäkysymys, työssä jaksaminen sekä työelämän vetovoimaisuus on nostettu keskeisiksi työelämän kehittämiskohteiksi. Hallitusohjelmien tavoitteet ovat vastanneet hyvin työsuojelustrategian tavoitteita ja työsuojeluhallinto on toteuttanut myös hallitusohjelmien tavoitteita.

Sosiaali- ja terveysministeriö vahvisti vuonna 2001 Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategiat 2010 – kohti sosiaalisesti kestävä ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. Työelämän veto-voiman lisääminen on tässä strategiassa

yksi neljästä päästrategiasta. Tämän päästrategian yksityiskohtaisemmat tavoitteet ovat hyvin sopusoinnussa työsuojelustrategian kanssa ja sen toteuttamiseksi käynnistettiin Veto-ohjelma (2003–2007).

Vuonna 2003 voimaan tullut työturvallisuuslaki luo hyvän perustan työolojen kehittämiseksi lähitulevaisuudessa. Uuden lain myötä huomio kohdistetaan myös asioihin jotka eivät aikaisemmin olleet yhtä vahvasti esillä. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi työn kuormittavuus, väkivallan uhka ja häirintä. Työsuojeluhallinto on saanut uusia tehtäviä viime vuosien uudella lainsäädännöllä. Työsuojelun valvontalain uudistamisen tavoitteena on tehostaa valvontaa ja edistää työsuojeluyhteistyötä työpaikoilla. Yhteistoimintaa kehitettiin lisäämällä vuorovaikutuksellisuutta. Samalla korostetaan suoraa yhteistoimintaa linjaorganisaation esimiehen ja työntekijän kesken.

Euroopan komissio hyväksyi työsuojelustrategian vuosiksi 2002 –2006. Euroopan unionin neuvosto antoi siitä päätöslauselman. Strategia velvoittaa jäsenmaita määrätietoiseen toimintaan, samalla kun se edellyttää toimenpiteitä niin komissiolta kuin työmarkkinaosapuoliltakin. Keskeisiä asioita ovat mm. kokonaisvaltainen lähestymistapa työhyvinvointiin, riskien ehkäisyn vahvistaminen, eri poliittisten välineiden yhdistämien, yhteistyökumppanuudet ja taloudellisten vaikutusten huomioon ottaminen. Päätöslauselmassa kehoitetaan jäsenvaltioita varmistamaan, että voimassa olevaa lainsäädäntöä noudatetaan paremmin mm. tehostamalla valvontaa. Strategia korostaa tavoitteellisuutta. EU:n työsuojelustrategian uusiminen ajoittuu lähelle Suomen puheenjohtajuuskautta 2006. EU:n panostuksen työ-

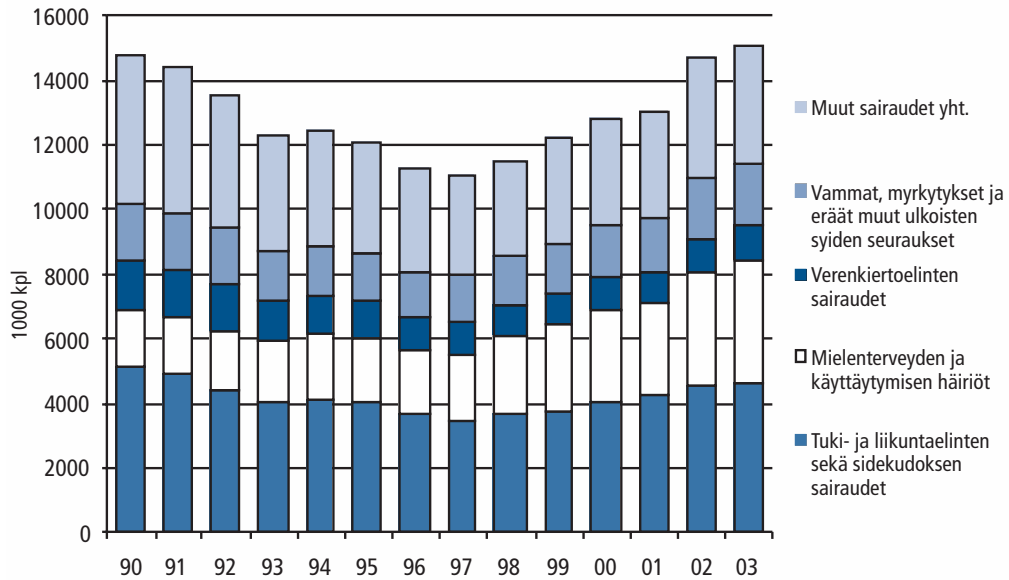
terveyden ja -turvallisuuden tutkimustoimintaan arvioidaan lisääntyvän.

Työolojen osuudesta työkyvyttömyyseläkkeisiin sekä sairauspoissaoloihin tarvitaan lisää tietoa työympäristöpolitiikan ja työsuojeluhallinnon toiminnan

kehittämiseksi. Työntekijöiden yleisellä hyvinvoinnilla on joka tapauksessa suuri merkitys työmotivaatiolle ja halukkuudelle jaksaa ja jatkaa työelämässä. Erityisesti henkinen hyvinvointi on tässä suhteessa tärkeää.

Työoloja ja työsuojelua kuvaavaa tilasto- ja tutkimustietoa

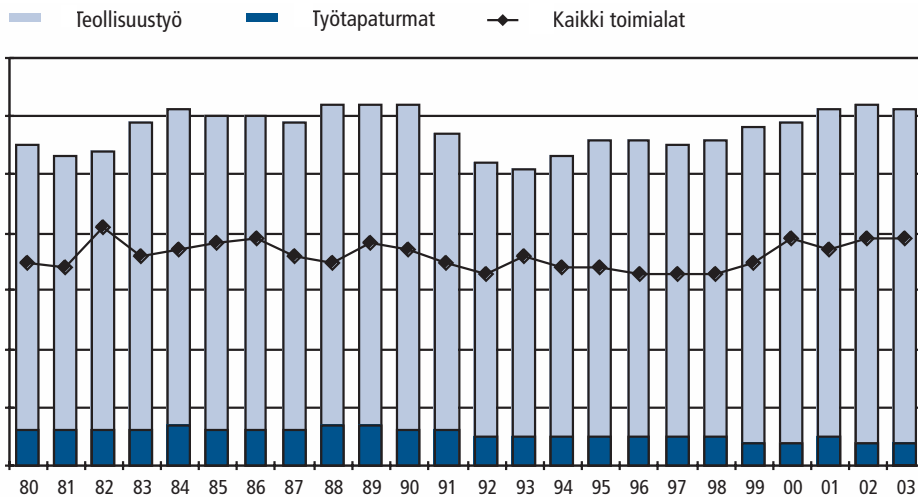
Kuvio 1. Korvatut sairauspäivärahopäivät sairauden mukaan 1990–2003



Lähde: Sairausvakuutus- ja perhe-etuustilastot, KELA.

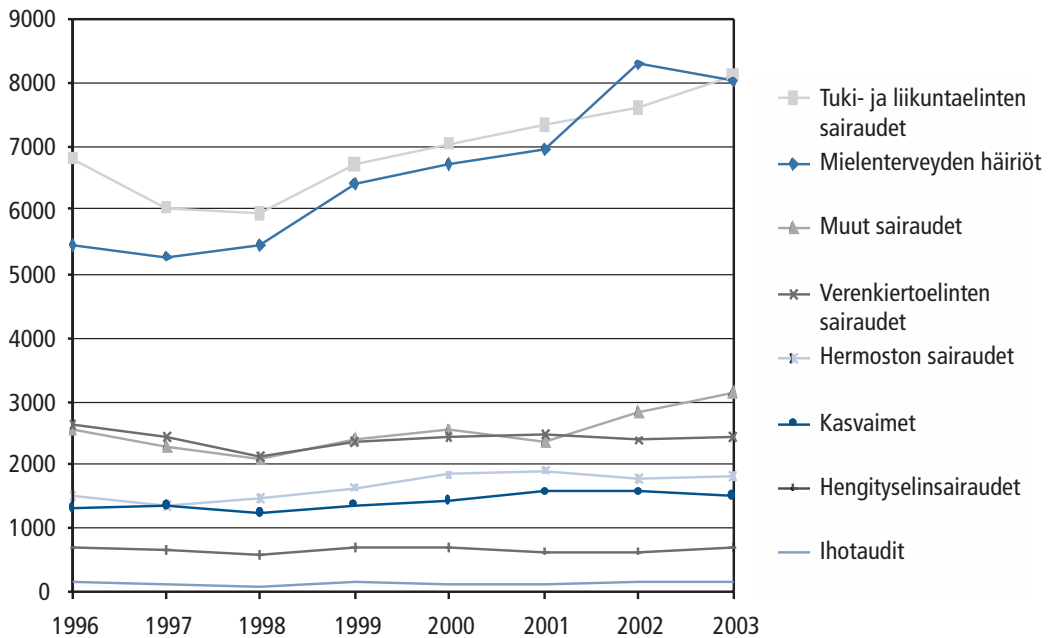
Kuvio 2. Sairauspoissaolot 1980–2003

Teollisuuden työntekijöiden sairaus- ja tapaturmapoissaolot (% teoreettisesta säännöllisestä työajasta) sekä kaikkien palkansaajien sairauspoissaolot



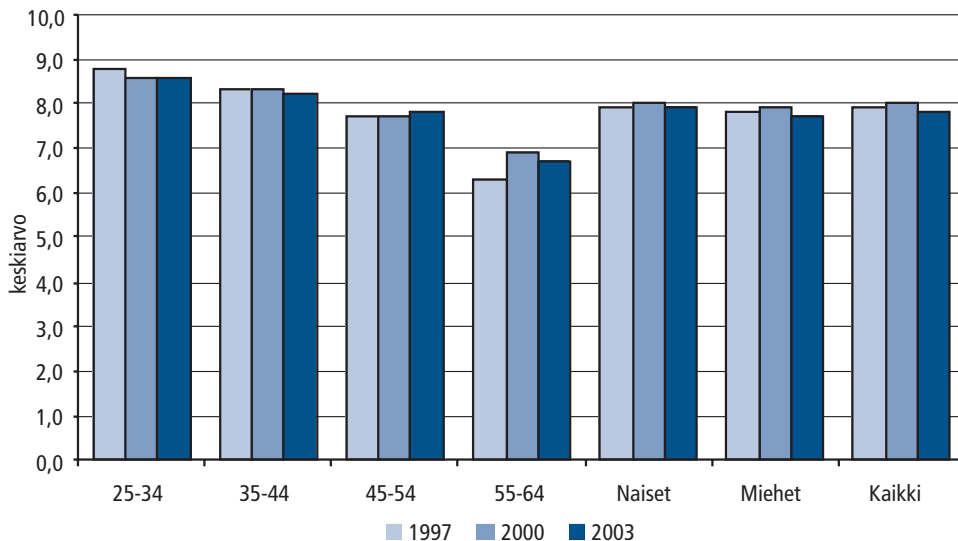
Lähde: Työaikakatsaus, Teollisuus ja Työntajat. Työvoimatutkimus, Tilastokeskus.

Kuvio 3. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet sairauden mukaan 1996–2003



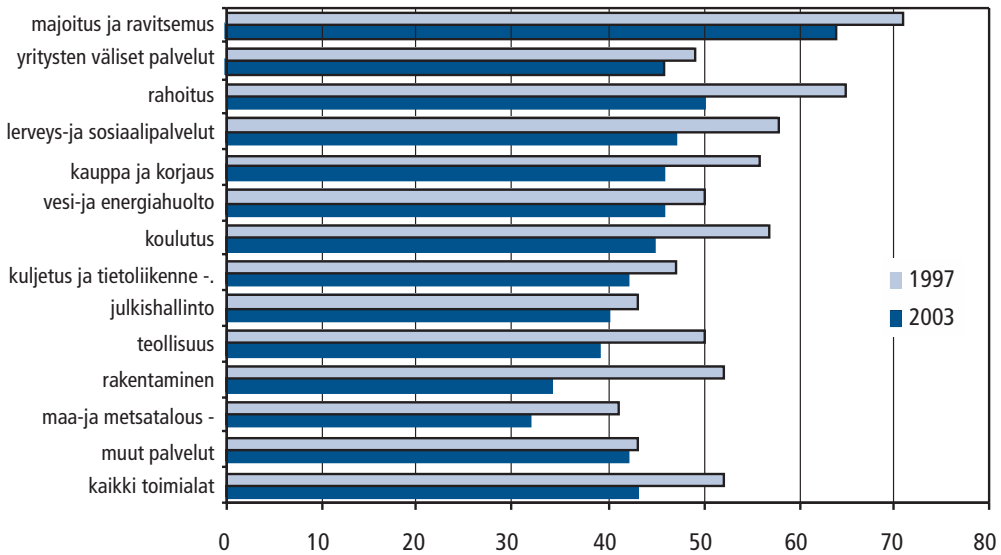
Lähde: Suomen työeläkkeen saajat vuonna 1996–2003, ETK, Kela, Valtiokonttori.

Kuvio 4. Oma arvioitu työkyky ikäryhmän ja sukupuolen mukaan v. 1997, 2000 ja 2003 (kaikki työkäiset)



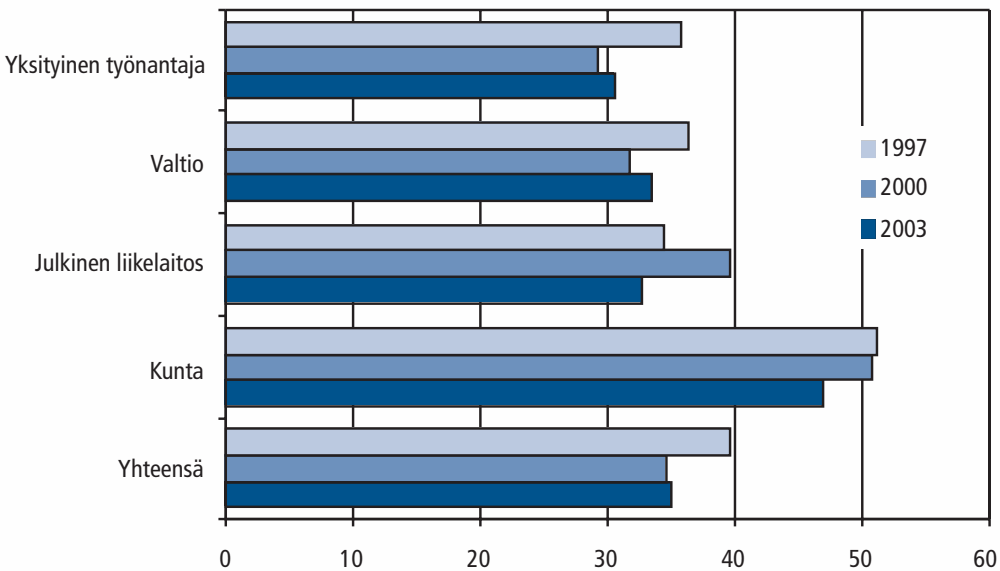
Lähde: Työ- ja terveys Suomessa 2003, Työterveyslaitos.

Kuvio 5. Kiire työssä toimialoittain vuonna 1997 ja 2003 (%)



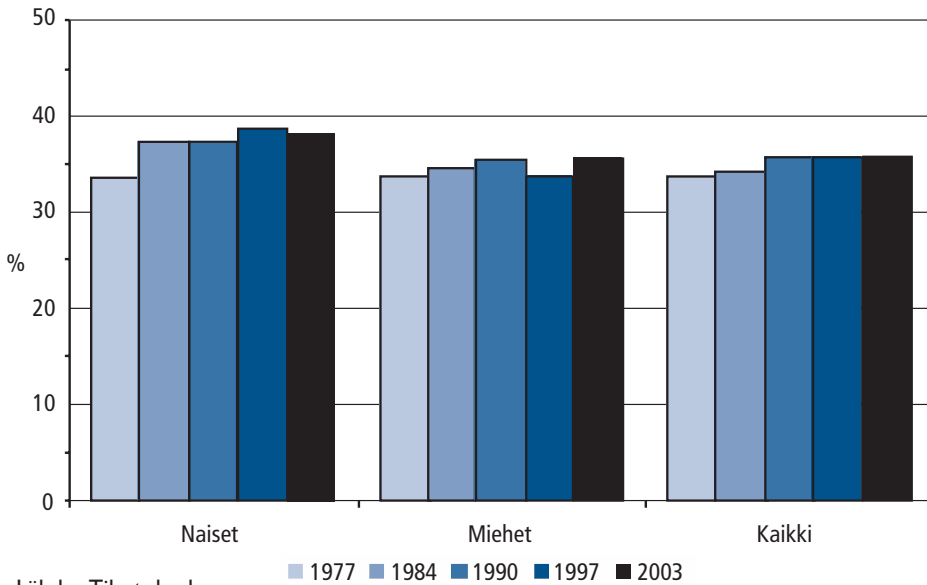
Lähde: Työ- ja terveys Suomessa v. 2003, Työterveyslaitos.

Kuvio 6. Työn henkisesti rasittavaksi kokeneet työnantajasektorin mukaan 1997, 2000 ja 2003 (%)



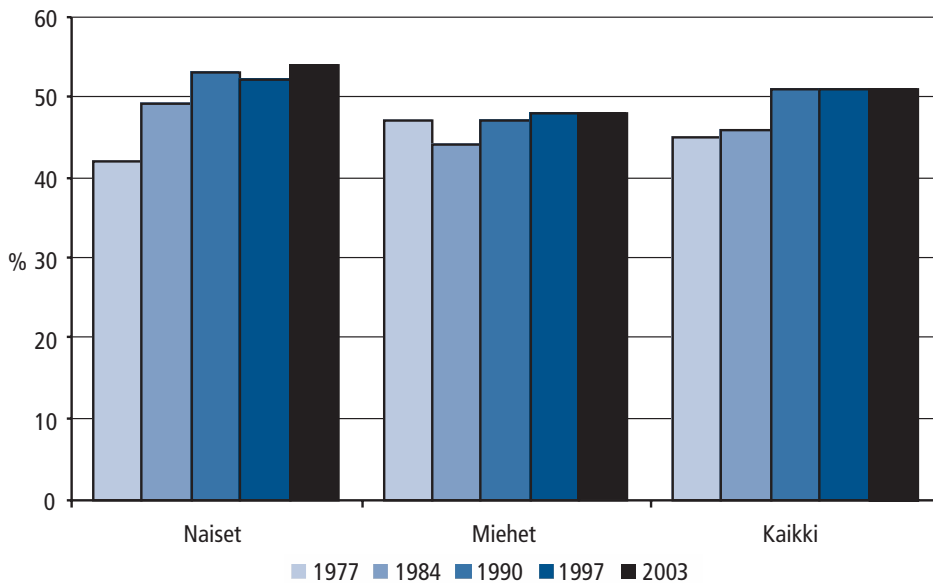
Lähde: Työ- ja terveys Suomessa v. 2003, Työterveyslaitos. Työssäkäyvät; henkisesti hyvin tai melko rasittavaksi työnsä kokeneet (%).

Kuvio 7. Työn ruumiillinen rasittavuus Työ erittäin tai melko raskasta, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003.



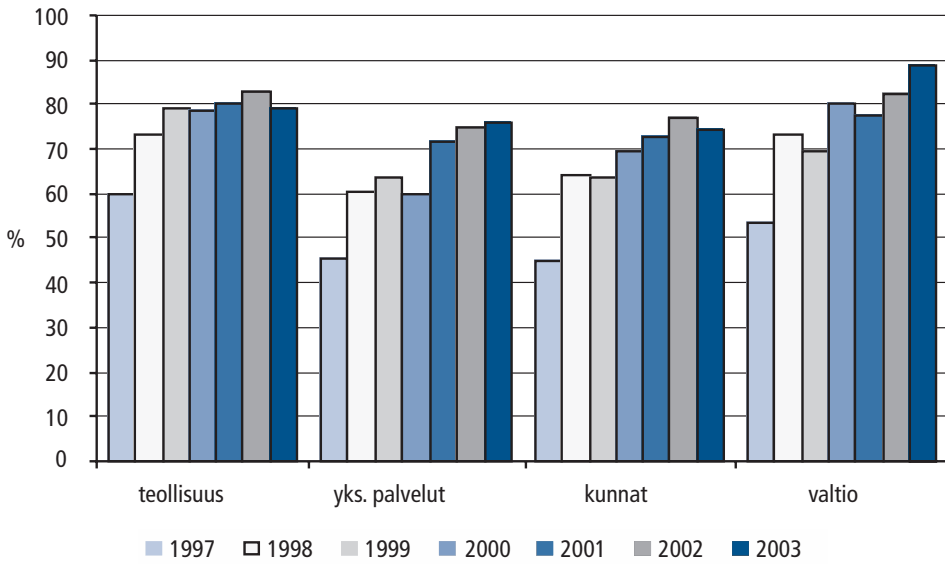
Lähde: Tilastokeskus.

Kuvio 8. Työn henkinen rasittavuus Työ erittäin tai melko raskasta, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003.



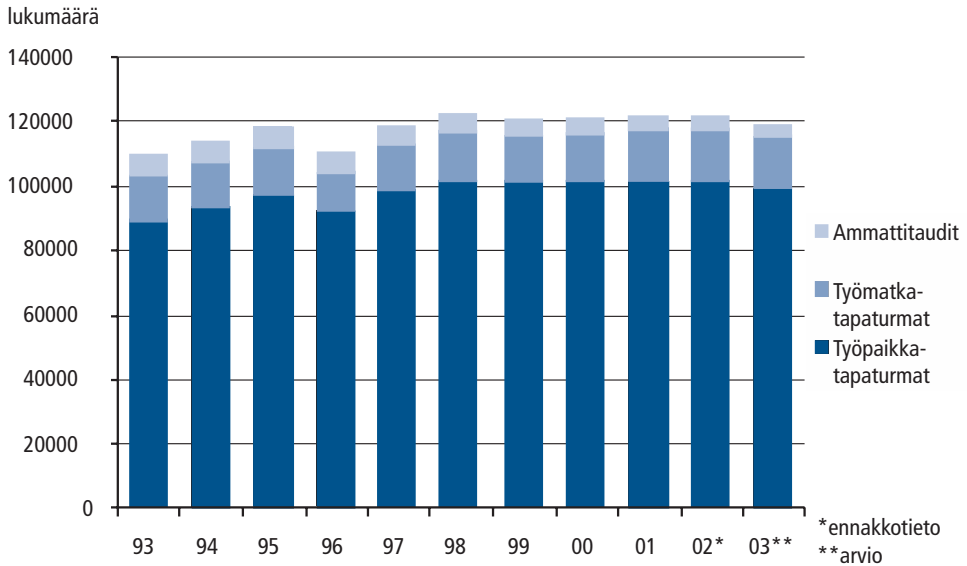
Lähde: Tilastokeskus.

Kuvio 9. Työntekijöiden työturvallisuuden on vaikutettu paljon tai jonkin verran 1997–2003



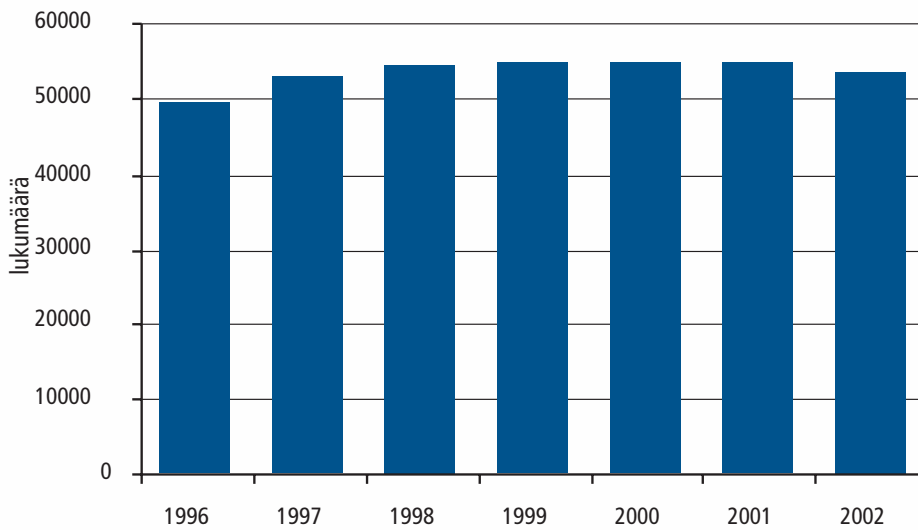
Lähde: Työolobarometri 2003, Työministeriö.

Kuvio 10. Palkansaajien työtapaturmat ja ammattitaudit 1993–2003



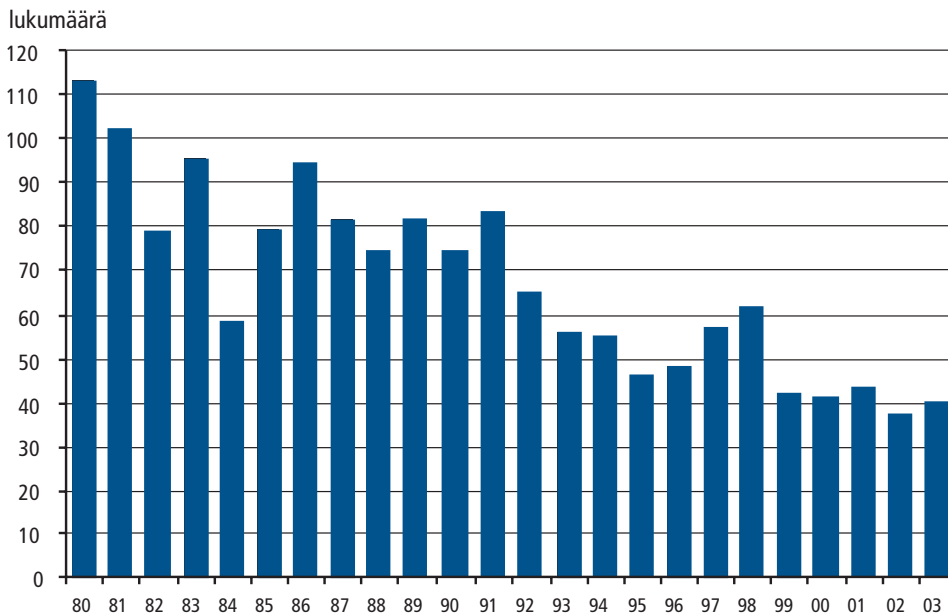
Lähde: Tapaturmavakuutuslaitosten liitto.

Kuvio 11. Yli kolmen päivän työkyvyttömyyteen johtaneet työpaikkatapaturmat 1996–2002 (palkansaajat)



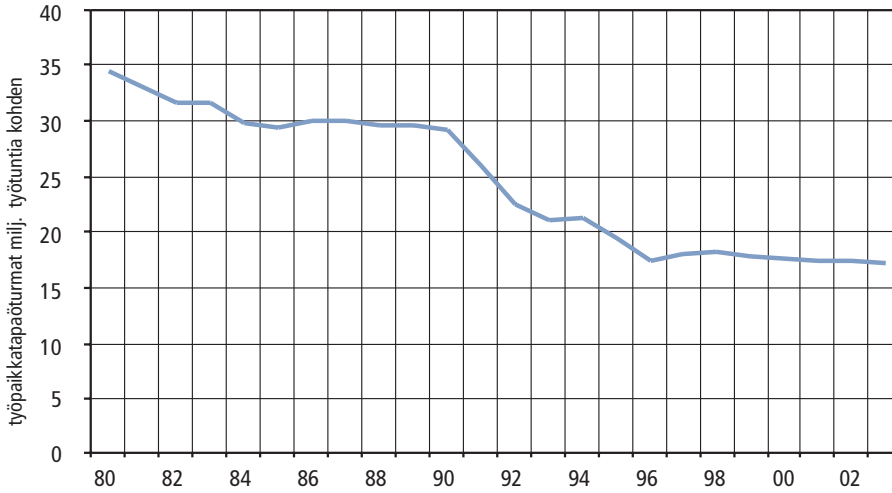
Lähde: Tapaturmavakuutuslaitosten liitto.

Kuvio 12. Palkansaajien kuolemaan johtaneet työpaikkatapaturmat 1980–2003



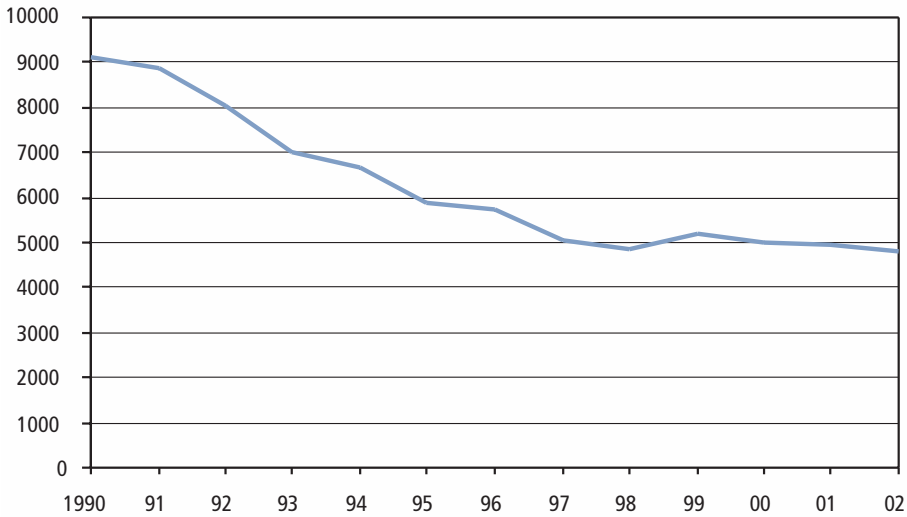
Lähde: Tilastokeskus

Kuvio 13. Palkansaajien työpaikkatapaturmataajuus 1980–2003
(vähintään 3 pv työkyvyttömyys)



Lähde: Tilastokeskus.

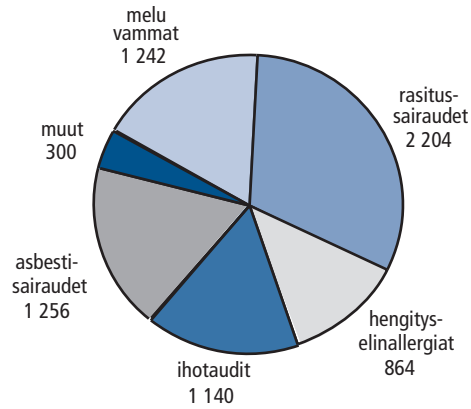
Kuvio 14. Ammattitautien lukumäärän kehitys 1990–2002



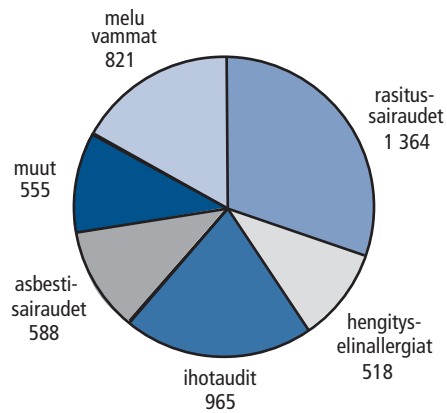
Lähde: Työterveyslaitos.

Kuvio 15. Ammattitautien lukumäärät tautiryhmittäin vuosina 1993 ja 2002

Tautiryhmittäin 1993



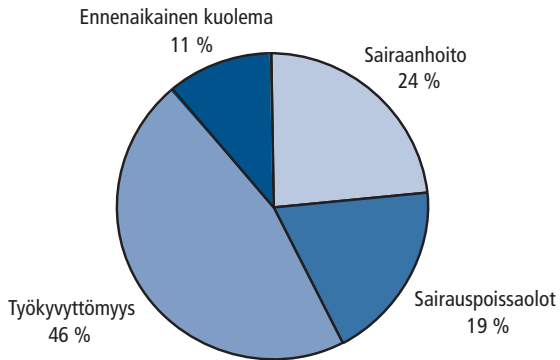
Tautiryhmittäin 2002



Lähde: Työterveyslaitos.

Kuvio 16. Työperäisten sairauksien ja tapaturmien aiheuttamat kustannukset v. 2000

Sairausluokka	Työperäisyys (arvio)		KUSTANNUKSET miljoonaa euroa
	%	tapauksia	
Kasvaimet	4 %	700	102
Mielenterveyden häiriöt	5 %	2 600	193
Hermosto ja aistimet	20 %	3 900	334
Verenkiertoelimet	10 %	2 500	400
Hengityselimet	25 %	5 600	273
Ihotaudit	45 %	2 900	67
TUKES	33 %	43 100	1 030
Työtapaturmat	100 %	65 700	454
Yhteensä		127 100	2 853



Lähde: Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto, Ulla Reina-Knuutila, helmikuu 2003.

Taulukko I. Työsuojelun valvonta numeroina

Työpaikkatarkastukset	1998	2001	2002	2003
Tarkastusten lukumäärä	26415	24242	23393	22700
Tarkastettujen valvontakohteiden lukumäärä	19984	16537	15634	15448
Tarkastuksiin käytetty aika yhteensä tuntia	60594	51032	55772	55244
Yhteen tarkastukseen käytetty aika keskim. tuntia	2,3	2,1	2,4	2,4
Pakkokeinot				
Pakkokeinojen lukumäärä	72	71	45	80
Piirin vahvistamat käyttökiellot	50	55	16	48
Piirin vahvistamatta jättämät käyttökiellot	2	9	6	6
Velvoittavat päätökset	22	16	29	32
Ilmoitukset ja lausunnot syyttäjiille				
Ilmoitukset syyttäjiille	117	128	136	143
Lausunnot syyttäjiille	201	211	183	188
Lausunnot työtapaturmista	189	299	249	219
Palvelukysyntä				
Asiakkaiden yhteydenotot	132633	136300	130650	130070
- työsuhdeasiat	82647	77660	71720	69680
- työoloasiat	41684	37840	38310	41410
- muu palvelukysyntä	8302	20800	20620	18980
Tarkastukset pyynnöstä	9517	9236	8542	6451
Ennakkovalvontalausunnot	1432	1196	1151	821
Asiakasaloitteinen koulutus, päiviä	1090	918	1098	1229
Asiakasaloitteinen koulutus, koulutettavatunnit	86854	73314	106495	94757
Työtapaturmien ja ammattitautien tutkinta				
Tutkitut työtapaturmat	699	647	632	653
Tutkitut ammattitaudit	58	65	84	83
Työsuojelupiirien lupahallinto				
Asbestivaltuutukset	39	37	28	25
Muut poikkeusluvut	17	36	22	20
Henkilöstö (henkilötyövuotta)				
Työsuojeluosasto	84	91	90	88
Työsuojelupiirit	428	428	426	431

Lähde: Työsuojeluhallinnon toimintakertomukset, sosiaali- ja terveysministeriö.

Taulukko 2. Työsuojelupiirien valvonnan painoalueet sekä toiminnan kohteet suunnittelukaudella 2004–2007

Henkinen hyvinvointi työssä	
Asiakasväkivallan hallinta	Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut Julkishallinto Oikeustoimi ja vankeinhoito Poliisi ja rajavartiolaitos Pakollinen sosiaalivakuutus Etsivä- vartiointi- ja turvallisuuspalvelut Hotelli- ja ravintola-ala Hotellit Ravintolat, kahvila-ravintolat ja ruokakioskit Kahvi- olut ja drinkkibaarit Joukkoliikenne Vähittäiskauppa Kiinteistöhoito
Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintakäytäntöjen valvonta	Seurakunnat ja uskonnolliset järjestöt Opetus ja tutkimus Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut Julkishallinto
Työn aiheuttamien haitallisten kuormitustekijöiden valvonta	Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut Opetus ja tutkimus Pankki- ja rahoitus- ja vakuutuslaitokset Julkishallinto Oikeustoimi ja vankeinhoito Poliisi ja rajavartiolaitos Pakollinen sosiaalivakuutus Etsivä- vartiointi- ja turvallisuuspalvelut IT-ala Ohjelmistojen suunnittelu, valmistus ja konsultointi Tietojenkäsittely
Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy	
Näyttöpäätetyö	Julkishallinto IT -ala Ohjelmistojen suunnittelu, valmistus ja konsultointi Tietojenkäsittely Pankki- rahoitus- ja vakuutuslaitokset
Käsin tehtävät nostot ja siirrot	Rakentaminen Metallituotteiden valmistus Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus Elintarviketeollisuus Kaupan ala Kiinteistöhoito Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut Maa- ja metsätalous

Toistotyö	Rakentaminen Tekstiili- ja vaateteollisuus Metallituotteiden valmistus Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus Elintarviketeollisuus Vähittäiskauppa
Työtapaturmien torjunta	
Turvallisuuden hallinta tapaturmavaarallisilla toimialoilla	Elintarviketeollisuus Puutuotteiden valmistus Rakentaminen Lasi- ja keramiikkateollisuus Metalliteollisuus Lastaus ja varastointi
Turvallisuuden hallinta yhteisillä työpaikoilla	Rakentaminen Laivojen ja veneiden valmistus Tieliikenteen terminaalitoiminta Ympäristöhuolto Lastaus ja varastointi Teollisuuslaitosten saneeraus ja kunnossapito Prosessiteollisuuden laitokset

Lähde: Sosiaali- terveysministeriön ja työsuojelupiirien väliset sopimukset tulostavoitteista vuosille 2004–2007.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SELVITYKSIÄ
SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIETS RAPPORTER
REPORTS OF THE MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH **ISSN 1236-2115**

- 2005:
- 1 Mielenterveyden häiriöt työkyvyttömyyseläkkeen syynä – ajatuksia ehkäisystä, hoidosta ja kuntoutuksesta.
ISBN 952-00-1593-0
ISBN 952-00-1678-3 (PDF)
 - 2 Anna-Liisa Salminen, Pirjo-Liisa Kotiranta. Eletään hyvää elämää. Itse. Kansallinen ITSE-hanke apuvälineosaamista ja -palveluja kehittämässä.
ISBN 952-00-1611-2
ISBN 952-00-1612-0 (PDF)
 - 3 Asko Ranta. Selvitys maahanmuuttajien mielenterveyspalvelujen tarpeesta ja saatavuudesta. (Julkaistaan ainoastaan verkossa www.stm.fi)
ISBN 952-00-1666-X
ISBN 952-00-1667-8 (PDF)
 - 4 Erkki Paara. Vammaispalvelujen järjestäminen ja osaaminen. Selvitys vammaislakien yhdistämisestä.
ISBN 952-00-1636-8
ISBN 952-00-1637-6 (PDF)
 - 5 Työsuojelustrategian seurantaraportti 2004.
ISBN 952-00-1699-6
ISBN 952-00-1700-3 (PDF)