

Työsuojelustrategian

SEURANTARAPORTTI 1998–2007

ISSN 1236-2050
ISBN 978-952-00-2671-4 (nid.),
ISBN 978-952-00-2672-1 (PDF)

Taitto: AT-Julkaisutoimisto Oy
Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2008

TIIVISTELMÄ

*Työsuojelustrategian seurantaraportti 1998–2007. Helsinki 2008. 64 s.
(Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja; ISSN 1236-2050, 2008:23)
ISBN 978-952-00-2671-4 (nid.), ISBN 978-952-00-2672-1 (PDF)*

Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistaman työsuojelustrategian toteutumista arvioidaan kolmen vuoden välein. Arviointiin osallistuu sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva työsuojeluneuvottelukunta, jossa keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat edustettuina. Edelliset työsuojelustrategian seurantaraportit on laadittu vuosina 2001 ja 2004. Tämä kolmas raportti on laadittu samoilla periaatteilla.

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, tutkimuslaitokset ja EU.

Johtopäätökset ja arviot löytyvät seurantaraportin lopusta. Työolot ovat edelleen parantuneet useilla osa-alueilla, mutta hyvä kehitys näyttää myös osittain pysähtyneen. Työsuojelu ja siihen liittyvä laaja yhteistyö ovat kehittyneet myönteisesti. Raportti osoittaa myös, että työolojen kehittämiseksi on edelleen tehtävä paljon töitä ja työelämän muutokset tuovat mukanaan uusia haasteita.

Työsuojelustrategiaa toteutetaan hallituksen, sosiaali- ja terveysministeriön sekä EU:n linjausten pohjalta. Raportin lopussa arvioidaan strategian uudistamisen lähtökohtia ja tarpeita.

ASIASANAT

seuranta, työhyvinvointi, työmotivaatio, työolot, työsuojelu, työsuojelutoiminta

SAMMANDRAG

Arbetarskyddsstrategins uppföljningsrapport 1998–2007. Helsingfors 2008. 64 s. (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter, ISSN 1236-2050, 2008:23) ISBN 978-952-00-2671-4 (inh.) ISBN 978-952-00-2672-1 (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 föregående uppföljningsrapporter utarbetades åren 2001 och 2004. Denna tredje 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. I ett eget avsnitt behandlas det samarbetsnät för arbetarskyddsverksamheten, där arbetsmarknadsorganisationer och forskningsanstalter samt Europeiska unionen är de centrala parterna.

I slutet av uppföljningsrapporten finns slutsatser och utvärderingar. Arbetsförhållandena har fortfarande förbättrats på olika delområden, men den goda utvecklingen verkar också ha delvis stannat. Arbetarskyddsverksamheten och det omfattande samarbetet på området har utvecklats positivt. Rapporten visar också att det fortfarande krävs mycket arbete för att utveckla arbetsförhållandena och att förändringarna i arbetslivet medför nya utmaningar.

Arbetarskyddsstrategin genomförs med beaktande av regeringens, social- och hälsovårdsministeriets och EU:s linjedragningar. I slutet av rapporten bedöms utgångspunkterna för och behoven av att förnya strategin.

NYCKELORD

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

SUMMARY

Occupational Safety and Health Strategy: Follow-up Report 1998–2007.
Helsinki 2008. 64pp. (Publications of the Ministry of Social Affairs and Health,
ISSN 1236-2050, 2008:23)
ISBN 978-952-00-2671-4 (pb) ISBN 978-952-00-2672-1 (PDF)

The implementation of the occupational safety and health (OSH) strategy, confirmed by the Ministry of Social Affairs and Health, is evaluated every third year. The Advisory Committee on Occupational Safety and Health, working in connection with the Ministry of Social Affairs and Health, participates in the evaluation. The central labour market organisations are represented in the Committee. The previous follow-up reports of the OSH strategy were written in 2001 and 2004. This third 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 viewpoints 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 dealt with in a separate paragraph.

Conclusions and assessments are presented at the end of the follow-up report. Working conditions have further improved in various sub-sectors but the good development seems to have partly stagnated. Occupational safety and health activities and the comprehensive co-operation in this sector have developed favourably. The report also shows that there is still much work to do for improving working conditions and new challenges 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. An evaluation of the basis and needs for eventual renewal of the strategy is given at the end of the report.

KEY WORDS

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

SISÄLLYS

Tiivistelmä.....	3
Sammandrag.....	4
Summary	5
Esipuhe.....	9
1 Johdanto.....	11
2 Työsuojelun painopisteet.....	14
2.1 Työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen.....	14
2.2 Työtatapaturmien ja ammattitautien ehkäisy.....	15
2.3 Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy.....	17
2.4 Henkinen hyvinvointi työssä.....	18
2.5 Työssä jaksaminen	21
2.6 Työn hallinta	22
3 Käytännön toiminta	24
3.1 Työpaikkatason toiminta	24
3.2 Työsuojeluhallinnon toiminta	28
3.3 Työsuojelutoiminnan verkosto	36
4 Työsuojelupoliittisia linjauksia	41
5 Johtopäätöksiä ja arvioita	43
Lähteitä.....	48
Liitteet Työolojen ja työsuojelun kehitystä kuvaavaa tilasto- ja tutkimustietoa	51

Sosiaali- ja terveysministeriö laati ensimmäisen työsuojelustrategian vuonna 1998. Asiakirja valmisteltiin yhteistyössä tärkeimpien sidosryhmien kanssa. Ministeriö arvioi strategian toteutumista käyttäen apunaan työsuojeluneuvottelukuntaa, jossa sidosryhmät ovat edustettuina. Työsuojelustrategiasa määrittellään, minkä tyyppisiä tietoja hyväksi käyttäen strategian toteutumista arvioidaan. Seuranta toteutetaan kolmen vuoden välein. Tarvittaessa strategiaa tarkistetaan.

Aiemmin on julkaistu Työsuojelustrategian seurantaraportti 2001 ja Työsuojelustrategian seurantaraportti 2004. Raportit on julkaistu myös ruotsiksi ja englanniksi. Tämä raportti on kolmas työsuojelustrategian seurantaraportti ja se on laadittu samalla periaatteella kuin edellisetkin. Raportti on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä ja työsuojeluneuvottelukunta on hyväksynyt sen.

Raportissa esitetyt havainnot perustuvat pääasiassa tieteelliseen lähdeaineistoon. Havainnoista ja arvioista osa perustuu työsuojeluhallinnon näkemykseen, jossa on mahdollisimman kattavasti otettu huomioon eri sidosryhmien näkökantoja. Sosiaali- ja terveysministeriö haluaa virittää keskustelua työolojen ja työsuojelun kehityksestä jotta työsuojelupolitiikkaa ja siihen perustuvia toimenpiteitä voitaisiin kehittää entistä tehokkaammiksi työelämän tarpeiden mukaisesti.

Helsingissä elokuussa 2008

Mikko Hurmalainen

Osastopäällikkö, työsuojeluneuvottelukunnan puheenjohtaja

1 JOHDANTO

TYÖSUOJELUSTRATEGIA

Sosiaali- ja terveysministeriö vahvisti hallinnonalan työsuojelustrategian huhtikuussa 1998 (Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työsuojelustrategia, 1998). Siinä määritellään toiminnan tavoitteet, painopisteet ja kehittämissperiaatteet lähivuosille. Työntekijöiden työ- ja toimintakykyä ylläpidetään ja edistetään sekä työtaturmia ja ammattitauteja ehkäistään. Erityisiksi kehittämiskohteiksi määriteltiin tuki- ja liikuntaelinsairauksien (TULES) ehkäisy, henkinen hyvinvointi, työssä jaksaminen ja oman työn hallinta. Nämä kuusi aluetta ovat muodostaneet strategian kuusi työsuojelun painopistettä.

Työsuojelun painopisteet:

- Työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen
- Työtaturmien ja ammattitautien ehkäisy
- Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy
- Henkinen hyvinvointi työssä
- Työssä jaksaminen
- Työn hallinta

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

MUITA KESKEISIÄ ASIAKIRJOJA JA PÄÄTÖKSIÄ

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi vuonna 2001 koko sosiaali- ja terveyspolitiikkaa koskevan strategian ”Kohti sosiaalisesti kestävä ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa”. Vuonna 2006 ministeriö vahvisti uuden, vuoteen 2015 ulottuvan strategian, jonka linjaukset eivät poikkea viiden vuoden takaisesta (Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategiat 2015, 2006). Strategiassa työsuojelun ja työelämän kehittämistä koskevat linjaukset käsitellään pääasiassa työvoiman vetovoiman lisäämisen temalla.

Euroopan komissio vahvisti ensimmäisen työsuojelustrategiansa vuonna 2002. Komissio antoi tällöin tiedonannon ”Työn ja yhteiskunnan muutoksiin sopeutuminen: yhteisön uusi työsuojelustrategia vuosille 2002–2006”. Euroopan unionin neuvosto antoi strategiaa koskevan päätöslauselman ja sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi asiakirjat yksissä kansissa (Euroopan työsuojelustrategia, 2002).

Strategian seuraamiseksi käynnistettiin pohjoismaisena yhteistyönä pilotti-hanke. Ensimmäinen tulostaulu Scoreboard 2003 julkistettiin keväällä 2004 (Scoreboard 2003, 2004). Tämän jälkeen Iso-Britannia, Alankomaat ja Irlanti liittyivät mukaan hankkeeseen ja uusi laajennettu Scoreboard julkaistiin vuonna 2005 (Scoreboard 2005, 2005).

Perusteellisen valmistelun sekä vuosille 2002–2006 laaditun strategian arvioinnin perusteella komissio hyväksyi tiedonannollaan 21.2.2007 uuden strategian ”Työn laadun ja tuottavuuden parantaminen: yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2007–2012”. Tämä uusi strategia poikkeaa edellisestä niin rakenteeltaan kuin sisällöltäänkin. Euroopan unionin neuvosto hyväksyi strategiaa koskevan päätöslauselman 25.6.2007. Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut päätöslauselman ja strategian (Euroopan työsuojelustrategia 2007–2012, 2007). Tammikuussa 2008 Euroopan parlamentti hyväksyi strategiaa koskevan päätöslauselman.

Työsuojelustrategian aikana on toteutettu usean eri hallituksen ohjelmia. Ohjelmissa on ollut työelämän kehittämistä käsittelevät osuudet. Hallitusohjelmien tavoitteiden toteutumisesta ministeriö on raportoinut erikseen. Strategiakauden aikana työsuojelun keskeinen lainsäädäntö on uudistettu ja saatettu vastaamaan nykyajan tarpeita. Työsuojeluhallinto on myös saanut uusia tehtäviä uuden lainsäädännön myötä (yksityisyyden suoja, yhdenvertaisuus, ulkomaalaislaki ja tilaajavastuu).

Pääministeri Matti Vanhasen toisen hallituksen ohjelmassa on työelämää käsittelevä luku ja siihen liittyy työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön työelämää ja työsuojelua koskevat strategiset linjaukset vastaavat osaltaan hallitusohjelman tavoitteita.

TYÖSUOJELUSTRATEGIAN SEURANTA

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 painoalue erikseen. Lisäksi esitetään yleisarvio keskeisten periaatteiden toteutumisesta. Raportin liitteenä on tilasto- ja tutkimusaineistoa vuoden 2008 alussa käytössä ollutta tietoa hyödyntäen. Arvio koskee koko strategian voimassaolokautta ja painottuu edellisen arvion (Työsuojelustrategian seurantaraportti 2004, 2005) jälkeiseen aikaan.

2 TYÖSUOJELUN PAINOPISTEET

2.1 TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN YLLÄPITO JA EDISTÄMINEN

Strategiakauden aikana työntekijöiden työkyvyn ylläpito käsitteenä on muuttunut. Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat nousseet avainkäsitteiksi työntekijöiden terveyden edistämiseksi työssä. Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on laajentunut kokonaisvaltaiseksi työn kehittämiseksi mukaan lukien johtaminen ja työn organisointi. Työpaikalla työkyvyn ylläpitämisen osa-alueita ovat yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen, ammatillinen osaaminen, työn ja työympäristön kehittäminen sekä työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen. Tavoitteena on ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensovittaminen. Työkyvyn edistämiseksi tarvitaan esimiehen, työntekijän ja työyhteisön hyvää yhteistyötä sekä työterveyshuolto- ja työsuojeluorganisaation yhteistoimintaa.

Työkykyä ylläpitävä toimintaa sai alkunsa osana työmarkkinaosapuolten tulopoliittista sopimusta kaksikymmentä vuotta sitten. Työterveyshuoltolain uudistamisen yhteydessä työterveyden edistäminen määriteltiin kokonaisvaltaiseksi toiminnaksi, johon työterveyshuolto vaikuttaa omalta osaltaan asian tuntijana. Työterveyshuoltolaissa veloitetaan työterveyshuoltoa suunnittelemaan ja toteuttamaan työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä. Toimenpiteiden tulee uusitun lain mukaan perustua työpaikkaselvityksiin ja vuosittain tarkistettavaan toimintasuunnitelmaan. Työkykyä ylläpitävä toiminta on vain osa työterveyshuollon lakisääteisiä tehtäviä. Työnantaja on vastuussa työterveyshuollon järjestämisestä ja siitä koituvista kuluista.

Pienissä yrityksissä on vähemmän toimintaa kuin suurissa. KELA:n korvaustilastojen mukaan vain noin 4 5000 työpaikkaa hakee vuosittain korvauksia. Kahdessa kolmasosassa yrityksiä on jonkin verran tai paljon laajalaista tyky-toimintaa. Näistä valtaosalla (90 %) on myönteinen käsitys sen taloudellisesta merkityksestä (Tyky-barometri, 2002). Kunnissa lähes jokaisessa toimintayksikössä on tyky-toimintaa (Kuntatyö 2010, 2006)

Tyky-toiminnan määrä on barometrikyselyissä pysynyt korkealla tasolla. Työnantajat arvostavat erityisesti työyhteisön kehittämistä, henkisten voimavarojen tukemista ja ammattitaidon parantumista. Työntekijät ja työterveyshuoltojen edustajat korostavat henkilökohtaisen terveyden ja työssä jaksamisen merkitystä (Työ ja terveys Suomessa 2006, 2007).

Työntekijöiden työ- ja toimintakyky on säilynyt yleisesti ottaen melko hyvänä. Työterveyslaitoksen kyselyn mukaan työntekijöiden oma arvioitu työkyky on ikäryhmässä 55–64 vuotta parantunut. Kokonaisuutena työntekijät arvioivat, että heidän työkykynsä oli huonontunut jonkin verran vuoden

2000 jälkeen. Työministeriön selvityksen mukaan työntekijöiden työkyky erityisesti kunta- ja valtion sektoreilla on alentunut vuodesta 1999 vuoteen 2007 (Työolobarometri 2007, ennakkotiedot, 2007).

Työolot vaikuttavat sekä sairastavuuteen että kuolleisuuteen ja asiasta on runsaasti tutkimustietoa. Kansanterveyslaitoksen mukaan menetetään vuosittain lähes 500 000 henkilötyövuotta sairauksien ja ennen aikaisten kuolemien johdosta (Sairauksien aiheuttamat työpanosmenetykset, 2008).

Kun vanhuuseläkkeelle jää vuosittain noin 21 000 työntekijää, on työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrä hieman yli 24 000. Tarkastelemalla uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrän muutosta syntyy melko kielteinen kuva suomalaisten työntekijöiden terveyden kehityksestä vuoden 1998 jälkeen. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kasvanut tasaisesti tarkastelujakson aikana aina vuoteen 2003 asti. Tämän jälkeen muutos on ollut parempaan suuntaan. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt ovat selvästi suurimmat työkyvyttömyyttä aiheuttavat tautiryhmät. Mielenterveyden häiriöistä erityisesti masennus on merkittävä työkyvyttömyyden aiheuttaja.

Työllisten määrän lisääntyessä myös sairauspoissaolopäivien lukumäärä on lisääntynyt selvästi vastaavana aikana edellä mainittujen sairausryhmien ollessa keskeiset aiheuttajat. Sairauspoissaolojen osuus kokonaistyöajasta on kuitenkin viime vuosina lisääntynyt vain vähän ja se on noin 4 %, mikä ei ole erityisen korkea kansainvälisessä vertailussa.

Puolet palkansaajista on kokenut muutoksia työn järjestämisessä työpaikalla. Tavallisimmin ne koskivat työtehtävien sisältöä. Tiimityö on lisääntynyt ja saattanut parantaa työilmapiiriä vuoteen 2003 verrattuna. Oikeudenmukainen kohtelu näyttää myös lisääntyneen vuodesta 2003. Pienillä työpaikoilla esimiehet olivat kiinnostuneempia työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista kuin suurilla työpaikoilla (Työ ja terveys Suomessa 2006, 2007).

Työkykyä ylläpitävän toiminnan käynnistäminen ja edistäminen työpaikoilla on tavallisesti työterveyshuollon vastuulla. Kun haja-asutusalueilla, pienissä yrityksissä ja epätyypillisessä työssä olevien kohdalla on edelleen puutteita työterveyshuollon palveluissa, työkykyä ylläpitävä toiminta ei kata koko työtä tekevää väestöä.

2.2 TYÖTAPATURMIEN JA AMMATTITAUTIEN EHKÄISY

Tapaturmavakuutuslaitosten liiton mukaan vuonna 2006 korvattiin palkansaajille sattuneita työtapaturmia ja ammattitauteja noin 139 500. Työpaikalla sattui 116 000 työtapaturmaa. Kuolemantapauksia korvattiin kaikkiaan 171. Näistä ammattitautien aiheuttamia oli 105, työpaikkakuolemia 46 ja työmatkakuolemia 20. Työpaikkatapaturmista suunnilleen puolet johtavat yli kolmen päivän poissaoloon työstä.

Viime vuosikymmenen alun voimakkaan suhdannetaantumana aikana työtapaturoiden ja ammattitautien määrä ja taajuus vähenivät. Noususuhdanteen aikana työtapaturoiden määrä ja taajuus kasvoivat jonkin verran. Tämän jälkeen vuosittaiset vaihtelut ovat olleet verrattain vähäisiä. Vakavien eli yli kuukauden poissaoloon työstä johtaneiden työtapaturoiden ja ammattitautien määrä on pysynyt viime vuosina lähes samana. Vuonna 2005 tapaturoiden määrä nousi huomattavasti (noin 14 %) edelliseen vuoteen verrattuna. Tämä on seurausta tapaturmalainsäädäntöön tehdystä ns. täyskorvausuudistuksesta (Täky-uudistus), joka on aikaansaanut muutoksia korvauskäytäntöön. Tämän seurauksena tilastoihin ilmoitettiin työtapaturoidia, jotka aikaisemmin olivat jääneet ilmoittamatta eli laskennallisesti arvioiden 10 % tilastomuutoksesta johtui korvauskäytännön muutoksesta. Nousu näkyy erityisesti alle neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden tapaturoiden määrän nousuna. Ennakkoarvion mukaan vuonna 2006 tapaturoiden määrä nousi nelisen prosenttia vuoden 2005 lukuihin verrattuna.

Vuonna 2006 työpaikkatapaturoidia sattui eniten teollisuudessa, rakentamisessa ja kuntien töissä. Näiden kolmen toimialan osuus kaikista työtapaturoidista oli yhteensä lähes 60 %. Tehtyyn työmäärään suhteutettuna vaarallisin työ oli rakentaminen, seuraavana kuljetusala ja kolmantena teollisuus. Teollisuuden alatoimialoista kuitenkin puutavaran ja -tuotteiden valmistus sekä metallituotteiden valmistus ovat suunnilleen yhtä vaarallisia toimialoja kuin rakentaminen. Samat vaaralliset toimialat ovat olleet tilastojen kärjessä jo pitkään.

Erillisten seurantatutkimusten mukaan samallakin toimialalla toimivien työpaikkojen erot tapaturmataajuuksissa voivat olla erittäin suuret. Viime vuosina hyvin turvallisuusasiansa hoitaneiden työpaikkojen määrä on selvästi noussut. Esim. useissa hyvin johdetuissa rakennusprojekteissa on päästy tapaturmataajuuksiin, jotka ovat vain noin viisi prosenttia keskiarvosta. Näyttäisi siltä, että työpaikkojen polarisoituminen turvattomiksi ja turvallisiksi on entistään lisääntynyt ja kärjistynyt.

Turvallisuusasioiden hyvä johtaminen on noussut keskeiseksi asiaksi turvallisuuden parantamisessa. Johtamisen merkitys korostuu erityisesti usean työnantajan yhteisillä työpaikoilla, joissa työt jakautuvat usein monille alihankkijoille ja urakoitsijoille. Johtamisen haasteellisuutta lisää vielä usein se, että urakoitsija- ja alihankintaketjut voivat olla hyvin pitkiä. Tyypillisiä tapaturmavaarallisia yhteisiä työpaikkoja ovat rakennustyömaiden lisäksi mm. prosessiteollisuuden laitokset, telakat ja tavaraterminaalit, joissa työt koostuvat monesti lyhytkestoisista asennus-, huolto- ja korjaustöistä. Yhteisillä työpaikoilla johtamisessa on tärkeää mm. eri työnantajien töiden yhteen sovittaminen, työntekijöiden perehdyttäminen, tiedonkulun järjestäminen sekä ulkopuolisten toimijoiden valvonta. Erityisen haasteen johtamiseen tuo työpaikkojen organisaatioiden jatkuva muuttuminen sekä epätyypilliset työsuhteet, joissa työntekijöiden perehdytyksen tarve on suuri.

Kuolemaan johtaneita työpaikkatapaturmia koskevassa tutkimuksessa todettiin, että yhteisillä työpaikoilla sattuneiden kuolemantapausten tapaturmatekijöistä noin puolet liittyi toisen työnantajan ja puolet uhrin oman työpaikan toimenpiteisiin. Oman työpaikan tapaturmatekijöistä 26 % liittyi menehtyneen oman työnantajan toimenpiteisiin, 21,7 % menehtyneen omaan toimintaan ja 3,7 % hänen työtoverinsa toimintaan (Yhteisten työpaikkojen työturvallisuus, 2007). Vakavien tapaturmien osalta ei voida osoittaa, että yhteiset työpaikat olisivat turvattomampia kuin yhden työnantajan työpaikat. Yhteisellä työpaikalla on kuitenkin enemmän asioita ja tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa tapaturman, mutta hyvällä johtamisella ne voidaan pitää hallinnassa. Turvallisuuden parantamiseksi on tärkeää, että myös työntekijät ottavat huomioon turvallisuusnäkökohdat työtavoissaan. Kuolemaan johtaneista työtapaturmista noin 80 % sattui ammatissaan kokeneille työntekijöille.

Strategiakauden aikana (vuosina 1998–2006) korvattujen ammattitautien ja ammattitautiepäilyjen määrä on vähentynyt jonkin verran. Tapaturmavakuutuslaitosten liiton ennakkotiedon mukaan korvattiin vuonna 2006 palkansaajille sattuneita ammattitauti- ja ammattitautiepäilyä yhteensä noin 5 100 ja vuonna 2005 noin 5 300. Vuonna 2005 korvatuista ammattitaudeista ja epäilyistä noin puolet eli 50 % oli kemiallisten altistustekijöiden aiheuttamia, fysikaalinen tekijä aiheutti noin 40 % ja biologinen tekijä 10 %.

Vuonna 2005 työperäisten sairauksien rekisteriin ilmoitettiin 6 774 ammattitautia tai ammattitautiepäilyä (Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2005, 2007). Edelliset saatavissa olevat luvut ovat vuodelta 2002, johon nähden kasvua oli 41 %. Lukuja ei voida kuitenkaan suoraan verrata muutuneen tiedonkeruujärjestelmän ja korvauskäytäntöön liittyvien muutosten vuoksi. Tämänkin lähteen mukaan muutokset ammattitautien kokonaismäärässä olivat pieniä kaudella 1998–2002. Suurimmiksi tautiryhmiksi vuonna 2005 osoittautuivat ilmoitetuista ammattitaudeista meluvammat (23 %) sekä rasisairaudet (22 %). Kasvua aiempaan, vuoden 2002 tilastoon oli eniten meluvammoissa (Ammattitaudit 2002, 2003).

2.3 TUKI- JA LIIKUNTAELINSAIRAUKSIEN EHKÄISY

Suomessa on tuki- ja liikuntaelinsairauksien (TULES) perusteella korvattujen sairauspäivärahopäivien määrä ollut jatkuvasti kasvussa. Tehdyn työn määrä on toisaalta lisääntynyt samanaikaisesti. Naisilla esiintyy hieman miehiä enemmän tuki- ja liikuntaelinsairauksia sairauspäivärahopäivien näkökulmasta arvioiden. Noin 5–6 miljoonaa työpäivää menetetään vuosittain työpaikalla työntekijöiden työpanosta tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi. Selkäsairauksien ehkäisyyn tarvitaan tehokkaita toimintatapoja, koska ne ovat olleet

jo pitkään suurin yksittäinen työstä poissaoloon johtava TULE-sairausryhmä (Liitteet, kuvio 1).

Työterveyslaitoksen analyysin mukaan (Työ ja Terveys Suomessa 2006, 2007) sairauspoissaolot ennustavat varhaista työkyvyttömyyseläkeriskiä ja erityisesti TULE-sairauksien määrällä on tähän vahva yhteys. Työkyvyttömyyseläkkeelle jää TULES-perusteella keskimäärin noin 7 500 työntekijää vuodessa. TULES-perusteella työkyvyttömyyseläkkeellä oli vuonna 2005 kaikkiaan noin 63 000 työntekijää (Suomen työeläkkeensaajat ja vakuutetut 2006, 2007).

TULE-sairaudet vaihtelevat toimialan mukaan. Palkansaajilla sairauksia on eniten teollisessa ja rakennusalan työssä ja toiseksi eniten terveydenhuolto- ja sosiaalialan työssä (Työ ja terveys Suomessa 2006, 2007). Työtapaturmista noin 20 prosenttia arvioidaan liittyvän tuki- ja liikuntaelimestön ylikuormitukseen.

Tuki- ja liikuntaelinsairauksista ammattitautina korvataan rasisairauksia. Rasisairauksia oli kirjattu Työterveyslaitoksen työperäisten sairauksien rekisteriin vuonna 2005 1 469 tapausta. Rasisairaus oli rekisterin mukaan toiseksi yleisin ammattitaudin aiheuttaja. Yleisin rasisairaus oli olkaluun sivunastan tulehdus (lähes puolet tapauksista). Naisten osuus rasisairauksista on 41 %. Rasisairauksia ilmoitettiin eniten elintarviketeollisuuden, tekstiili- ja ompelu-, jalkine- ja nahkatyössä sekä graafisessa ja muussa teollisessa työssä (Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2005, 2007).

Tutkimukset osoittavat, että fyysiset kuormitustekijät kuten toistuvat yksipuoliset työasennot ja -liikkeet sekä fyysinen voiman käyttö lisäävät erityisesti työhön liittyvien liikuntaelinvaijoiden määrää. Fyysisten kuormitustekijöiden määrä ei ole tutkimusten mukaan lisääntynyt verrattuna vuoteen 2003. Eri ammattialojen sisällä on miesten ja naisten välillä selviä eroja kuormitustekijöiden esiintyvyyden suhteen. (Työ ja Terveys Suomessa 2006, 2007).

Tutkimusten mukaan TULE-sairauksien ehkäisyyn perehtyneistä asiantuntijoista fysioterapeuttien käyttö työterveyshuollossa on vakiintumassa ja heidän koulutustasonsa työterveyshuoltoon on suhteellisen hyvä. Sen sijaan ergonomian asiantuntijoiden kuten muidenkin asiantuntijoiden käyttö on vähäistä (Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutus ja käyttö vuonna 2003, 2005).

2.4 HENKINEN HYVINVOINTI TYÖSSÄ

Euroopan yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategiassa (Euroopan työsuojelustrategia 2007–2012, 2007) todetaan, että mielenterveyden edistäminen työpaikoilla edellyttää työmarkkinajärjestöjen yhteistyötä työpaikkaväikällän ja työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseksi. Yhteistyötä tarvitaan myös työstressisopimuksen käytäntöön soveltamiseksi. EU:n jäsenmaiden keskeiset

työmarkkinaosapuolet laativat työstressiä koskevan puitesopimuksen syksyllä 2004 ja työväkivaltaa koskevan puitesopimuksen huhtikuussa 2007. Vuonna 2007 komissio käynnisti hankkeen, jossa seurataan jäsenmaiden toimenpiteitä työstressin ja työväkivallan ehkäisemiseksi. Vertailussa työpaikkakiusaamiseksi luokiteltavaa kohtelua esiintyy eniten Suomessa (Neljäs Euroopan työolotutkimus: tiivistelmä, 2006).

Työssä selviytymisen parantamiseksi Veto-ohjelmassa käynnistettiin kehittämishankkeita erityisesti niillä toimialoilla ja niissä ammateissa, joissa työstressiä ja henkistä kuormittavuutta esiintyy paljon. Tavoitteena on ollut kannustava työ ja työssä tarvittavan tuen ja työn hallinnan parantuminen, työssä jaksamisen edistäminen sekä kiusaamisen ja väkivallan määrän vähentäminen työpaikoilla.

Työssä selviytymistä voivat haitata niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla työyhteisön ja henkisen kuormituksen ongelmat ja motivaation väheneminen sekä työympäristön ja fyysisen kuormituksen ongelmat. Työterveyslaitoksen mukaan keskimäärin noin 35 % työssä käyvistä kokee työnsä henkisesti rasittavaksi ja vain noin neljännes kokee työnsä kevyeksi tai melko kevyeksi (Työ ja terveys Suomessa 2006, 2007). Työolobarometrin mukaan noin 60 % työssä käyvistä kokee työnsä henkisesti rasittavaksi. Työnsä henkisesti rasittavaksi kokevien osuus vaihtelee toimialoista ja työpaikoista riippuen ja on työolobarometrin mukaan kunta-alalla yli 70 % (Työolobarometri 2007, ennakkotiedot, 2007).

Hieman yli puolet suomalaisista palkansaajista joutui melko tai hyvin usein kiirehtimään saadakseen työn tehdyksi. Kiire on lisääntynyt verrattuna vuosiin 2000 ja 2003. Eniten kiirettä koettiin sosiaali- ja terveysalalla. Samalla noilla aloilla oli eniten ns. työn imun kokemuksia, mutta vähän mahdollisuuksia vaikuttaa työmäärään. Palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja töiden järjestelyyn olivat vähentyneet. Yrittäjillä ja maatalousyrittäjillä oli henkistä kuormittumista työssä hieman vähemmän kuin palkansaajilla. (Työ ja terveys Suomessa 2006).

Ylitöiden määrä on lisääntynyt selvästi vuonna 2007 viime vuosiin verrattuna. Noin puolet palkansaajista teki ylitöitä elo- ja syyskuun aikana 2007. Näistä noin 175 000 palkansaajaa teki ylitöitä kokonaan korvauksetta ja noin 325 000 oli ylitöissä ainakin osittain korvauksetta. Työn rasittavuuden kokemukset näyttävätkin lisääntyneen aikaisempaan verrattuna (Työolobarometri 2007, ennakkotiedot, 2007).

Stressin tiedetään fyysisten sairauksien ohella synnyttävän tai pahentavan mielenterveyden häiriöitä. Mielenterveyden häiriöiden perusteella myönnettujen työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on 1980-luvun alusta lähtien kasvanut. Vuonna 2006 noin kolmannes uusista työkyvyttömyyseläkkeistä myönnettiin mielenterveyden häiriöiden perusteella. Näiden osuus oli tuolloin noin 40 % koko eläkekannasta, kun se vielä 90-luvun alussa oli vain noin kolman-

nes. Masennuksen osuus mielenterveyseläkkeistä on kolminkertaistunut samaan aikaan, kun muiden mielenterveyshäiriöiden osuudet ovat pysyneet entisen suuruisina. Kahden viimeksi kuluneen vuoden aikana masennuksen perusteella myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kuitenkin ollut aiempaa hieman pienempi. Naiset siirtyvät masennuksen vuoksi eläkkeelle miehiä yleisemmin. (Miksi masennus vie eläkkeelle?, 2007). Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuonna 2007 MASTO -hankkeen torjumaan masennuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä.

Eräänä syynä mielenterveysongelmien kasvuun on nähty työn ja työolojen asettamat lisääntyneet vaatimukset työntekijöiden suorituskyvyille. Työolojen nopeat muutokset aiheuttavat työntekijöille tavallista suurempia sopeutuspaineita. Työn kielteisiksi koetut piirteet, kuten vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys, aikapaine, kiusaaminen ja henkinen väkivalta sekä epäoikeudenmukaiseksi koettu johtaminen ja tuen puute ovat yhteydessä mielenterveysongelmien ilmaantuvuuteen ja sairauspoissaoloihin. Sairaalahenkilöstöllä vähäisten vaikutusmahdollisuuksien ja kovan kiireen on todettu lisänneen lievien psykiatristen häiriöiden todennäköisyyttä 30–70 prosenttia (Miksi masennus vie eläkkeelle?, 2007).

Osaamis- ja suoritusvaatimukset lisääntyvät edelleen. Suoritusvaatimukset ovat lisääntyneet erityisesti sosiaalitoimessa. Kuntien työntekijät kokevat työnsä henkisesti rasittavammaksi kuin muut palkansaajat yleensä. Sosiaali- ja terveystoimessa työtään pitää henkisesti rasittavana kahdeksan kymmenestä työntekijästä (Kunta-alan työolobarometri 2006, 2007).

Työ ja terveys Suomessa 2006 kyselyn mukaan henkinen väkivalta työpaikoilla on hieman lisääntynyt vuodesta 2003. Henkistä väkivaltaa on eniten sosiaali- ja terveysalalla. Monilla aloilla koetaan runsaasti myös asiakkaiden henkilöstöön kohdistamaa väkivaltaa tai sen uhkaa. Ikään perustuvaa syrjintää koetaan noin joka kymmenennellä työpaikalla. Syrjintä ja eriarvoinen kohtelu kohdistuu erityisesti tilapäisiin tai osa-aikaisiin työntekijöihin. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän havainnot ovat hieman vähentyneet, kun taas suosikkijärjestelmiin perustuva syrjintä on säilynyt entisen suuruisena. Sen on arveltu olevan yhteydessä muun muassa työpaikkakiusaamiseen (Työolobarometri 2006, 2007). Selvä enemmistö sekä miehistä että naisista näki iän myötä kertyvästä kokemuksesta olevan hyötyä omassa työssä ja noin viidennes arvioi ikääntymisen tuovan ongelmia työhön. Vanhemmat työntekijät ovat nuorempia useammin innostuneita työstään ja tuntevat useammin tyydytystä syventyessään työhönsä.

Esimiehen tuki, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden väliset suhteet ovat joko hieman parantuneet tai pysyneet ennallaan. Esimiehen koettu oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus olivat lisääntyneet verrattuna vuoteen 2003. Pienillä alle 10 hengen työpaikoilla oli suurempia työpaikkoja parempi tiedonkulkukku, työtyytyväisyys ja myös paremmat työtoveruussuhteet. Tiedonkulkukku

oli työpaikoilla yleensä vuonna 2006 hieman heikompaa kuin vuosina 2000 ja 2003 (Työ ja terveys Suomessa 2006, 2007).

2.5 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Yleisten arvostusten ja asenteiden ohella työntekijöiden jaksamiseen ja motivaatioon työssä vaikuttaa työyhteisö ja siellä tehtävä työ. Oma terveys, taloudelliset tekijät ja mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ kannustavat jatkamaan ja jaksamaan.

Työolosuhteissa näyttää 2000-luvun alussa tapahtuneen laadullinen muutos, joka ilmenee yleisenä epävarmuuden kokemuksena, luottamuksen puutteena ja työn mielekkyyden heikentymisenä (Työolobarometri 2006, 2007). Työnteon kokeminen mielekkäänä on vähentynyt viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana. Vuodesta 2001 lähtien niitä, jotka ovat arvioineet työnteon mielekkyyden vähentyneen, on ollut selvästi enemmän kuin niitä, joiden mielestä mielekkyys on lisääntynyt. Vuodesta 2004 alkaen mielekkyyden epäilijöiden määrä on alkanut tosin lievästi laskea, kuntasektorilla vain vähäisessä määrin.

Ongelmat näkyvät mm. tapaturmien ja sairauspoissaolojen lisääntymisenä, ihmisten välisinä ristiriitoina työpaikoilla sekä työuupumisena. Erityisesti julkisella sektorilla esiintyy monia ongelmia. Työkyvyn suhteessa työn vaatuuteen on koettu laskeneen vuodesta 1999 vuoteen 2007 erityisesti kuntien ja valtion työpaikoilla (Työolobarometri 2007, ennakkotiedot, 2007).

Oma terveys, taloudelliset tekijät sekä mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ auttavat jatkamaan ja jaksamaan työssä erityisesti yli 45-vuotiaiden mielestä. Myös työaikaan, työtahtiin ja työn kuormittavuuden vähentämiseen liittyvät tekijät kannustavat jatkamaan. Joustavammat työajat, työsuhteen varmuus ja johtamistapojen parantaminen vahvistavat erityisesti 45–54-vuotiaiden jaksamista (Työ ja terveys Suomessa 2006, 2007).

Vähäiset vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työaikoihin, työnjakoon ja työmenetelmiin vahvistavat halua siirtyä eläkkeelle, samoin kuin ristiriidat, henkinen väkivalta ja työsyrintäkokemukset. Tällaisia ovat tiedon saannin ongelmat, palkkauksen epäoikeudenmukaisuus ja epätasa-arvoinen kohtelu. Myös vakavan työuupumuksen vaaran kokeminen lisää halua siirtyä eläkkeelle.

Työ voi myös tarjota merkityksen elämälle, rytmittää ajankäyttöä, tarjota sosiaalisia suhteita ja antaa mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen. Siten se voi ehkäistä eläkkeellesiirtymisajatuksia ja lisätä halua jatkaa työelämässä. (Miksi masennus vie eläkkeelle?, 2007).

Eläkkeellesiirtymisikä on Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan kohonnut 1990-luvun puolivälistä vuoteen 2006 yli puoli vuotta. Vuonna 1996 oli

kaikkien työeläkkeelle siirtyneiden eläkkeellesiirtymisiän odote 58,8 vuotta ja vuonna 2006 59,5 vuotta. 50-vuotiaiden työstä poistuminen puolestaan on myöhentynyt kahdella vuodella: vuonna 1996 se oli 57,2 vuotta ja vuonna 2006 jo 59,4 vuotta.

Ennen vanhuuseläkeikää halusi vuonna 2003 lähteä eläkkeelle noin 19 % työntekijöistä, kun heitä vuonna 1997 oli vastaavasti noin 15 % (Työolotutkimus 2004, 2005). Työikäisistä noin joka kolmas arvioi kykenevänsä terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissaan eläkeikänsä saakka (Työ ja terveys Suomessa 2006). Vakavaa työuupumuksen vaaraa kokevista joka kuudes ajattelee usein eläkkeelle siirtymistä. (Mielenterveyden häiriöt työkyvyttömyyseläkkeen syynä -ajatuksia ehkäisystä, hoidosta ja kuntoutuksesta, 2005).

Järjestelmällinen työ eläkkeellesiirtymisiän myöhentämiseksi alkoi Ikäohjelmasta (Ikäohjelman monet kasvot, 2002) jatkuen Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelmassa (2000–2003) ja vuoden 2007 lopussa päättyneessä Veto-ohjelmassa (Veto-ohjelma 2003–2007). Muiden tulosten ohella ohjelmat herättivät keskustelua ikäjohtamisen merkityksestä työssä jaksamiselle, työhyvinvoinnille ja työssä jatkamiselle.

2.6 TYÖN HALLINTA

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

Vajaa puolet kaikista työntekijöistä kokee työtehtäviensä vaikeutuneen. Työn kokeminen liian vaikeana on yleisintä yli 55-vuotiailla miehillä. Runsas puolet työntekijöistä arvioi tulostavoitteiden tiukentuneen ja tulosseurannan tehostuneen (Työ ja terveys Suomessa 2006, 2007).

Yleinen epävarmuus, vähäinen tiedonjako työssä tapahtuvista muutoksista, kiire ja vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys ovat lisänneet työntekijöiden pyrkimyksiä keskittyä henkilökohtaiseen selviytymiseen. Se näyttää 2000-luvun alkupuolella yhdistyvän kokemukseen työn mielekkyyden vähäisyydestä.

Vaikutusmahdollisuudet itseään koskeviin asioihin ja töiden järjestelyyn ovat vähentyneet hieman vuosiin 2000 ja 2003 verrattuna (Työ ja terveys Suomessa 2006, 2007). Terveys- ja sosiaalipalveluissa mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakoon koetaan tavallista huonommiksi, joskin parannusta on vuoteen 2005 verrattuna tapahtunut jossain määrin

(Työolobarometri 2006, 2007). Kuntasektorilla vain runsas kolmannes työntekijöistä piti vuonna 2006 työtahtiin kohdistuvia vaikutusmahdollisuuksiaan melko tai erittäin hyvinä. Miehillä mahdollisuudet vaikuttaa työmäärään ovat paremmat kuin naisilla.

Kiivas työtahti alentaa erityisesti kunta-alan terveydenhuollon työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia (Kunta-alan työolobarometri 2006, 2007). Julkishallinnossa vaikutusmahdollisuudet ovat vuodesta 1997 parantuneet huomattavasti. Kolme neljästä työntekijästä koki voivansa vaikuttaa työaikoihin ainakin jonkin verran.

Kiireen kokemukset ovat lisääntyneet verrattuna vuosiin 2000 ja 2003. Eri alojen välillä on tässä suhteessa melko suuria eroja. Eniten kiirettä on sosiaali- ja terveysalan töissä. Työnantajasektoreista kunnat ja valtion ja kuntien liikelaitokset koetaan kiireisimpinä. Ulkoisista häiriöistä johtuvat työn keskeytykset ja vaikeudet keskittyä yhteen työtehtävään kerrallaan haittaavat etenkin ylempiä toimihenkilöitä sekä tieto- ja palvelutyöntekijöitä (Työ ja terveys Suomessa 2006, 2007).

Johtaminen on yleisesti ottaen kehittynyt myönteiseen suuntaan. Kokeumus esimiehen oikeudenmukaisuudesta ja tasapuolisuudesta on lisääntynyt vuodesta 2003. Lähimmän esimiehen koki 82 % työntekijöistä kohtelevan itseään vähintään melko usein oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Esimiehen tuki ja apu on parantunut julkisissa liikelaitoksissa. Runsas puolet arvioi työnantajan olevan kiinnostunut työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista, joka kuudes arvioi kiinnostuksen olevan vähäistä (Työ ja terveys Suomessa 2006, 2007). Valtion työpaikoilla kehitys vuodesta 2006 vuoteen 2007 ei ole ollut yhtä myönteistä (Työolobarometri 2007, ennakkotiedot, 2007).

Työtoverien väliset suhteet sekä keskinäinen apu ja tuki ovat säilyneet hyvällä tasolla: seitsemän kymmenestä koki saavansa tukea aina tai useimmiten (Työ ja terveys Suomessa 2006, 2007). Samalla kuitenkin johdon ja työntekijöiden suhteiden avoimuus on vuodesta 2005 vuoteen 2006 vähentynyt ja esimiesten on arvioitu suhtautuvan aikaisempaa kielteisemmin työntekijöiden tekemiin muutosesityksiin. Piiloon jää myös aiempaa enemmän asioita, joista pitäisi keskustella (Työolobarometri 2006, 2007).

Monista edellä kuvatuista myönteisistä työelämän kehityspiirteistä huolimatta voidaan työn haitallista kuormittavuutta pitää edelleen merkittävänä, kehittämistä vaativana kohteena, jonka hallinta edellyttää erityistoimenpiteitä työpaikoilta ja tukiorganisaatioilta.

3 KÄYTÄNNÖN TOIMINTA

3.1 TYÖPAIKKATASON TOIMINTA

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojelustrategian mukaan hyvä työympäristö luodaan kullekin työpaikalle ensisijaisesti sen omin toimin. Strategia korostaa hyvän yritys- 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.

Vuoden 2003 alusta voimaan tulleeseen uuteen työturvallisuuslakiin sisällytettiin työsuojelustrategian mukaisia tavoitteita. Vuosina 2005 ja 2006 toteutettiin kysely- ja haastattelututkimus työpaikkojen työsuojeluhenkilöstölle lain toimeenpanosta työpaikoilla. Selvitys osoitti lain toimeenpanon alkaneen hyvin ja se antoi melko monipuolisen kuvan työpaikkatason käsityksistä ja toimenpiteistä. Työpaikat voitiin haastatteluaineiston mukaan jakaa kolmeen ryhmään; aktiivisiin tavoitteiden asettajiin, reaktiivisiin työsuojelun korjaajiin sekä työpaikkoihin, joissa uudistusta ei tunnettu ja toiminta perustui esim. viranomaisten aloitteisiin (Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla, 2007).

Pohjoismaisessa EU-strategian seuranta varten toteutetussa Scoreboard (tulostaulu) pilottihankkeessa arvioitiin monipuolisesti työsuojelutoimintaa ja sen toteuttamista eri osa-alueilla. Tulostaulu perustuu maiden hallinnoille lähetettyyn kyselyyn. Ensimmäisessä vuoden 2003 raportissa Suomen tapa toteuttaa ehkäisevää työsuojelutoimintaa työpaikoilla arvioitiin erittäin korkeatasoiseksi. Vuoden 2005 laajennetussa Scoreboard-raportissa Suomi oli edelleen työpaikkatason toiminnassa arvioitu kaikkein parhaaksi. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n selvityksessä on vertailtu eri maita työturvallisuusindeksillä, joka kattaa työolot laajasti. Suomi sijoittuu vertailussa neljänneksi (Economic Security for a better World, 2004).

TOIMINNAN JÄRJESTELMÄLLISYYS JA JOHTAMINEN

Markkinoilla asiakkaat ja omistajat kiinnittävät huomiota entistä enemmän turvallisuuteen ja terveyteen. Näiltä tahoilta tulleet vaatimukset merkitsevät liiketoiminnassa entistä enemmän ja ne heijastuvat koko tuotanto- tai palveluketjuun asettaen vaatimuksia sekä alihankkijoille että muille yhteistyökumppaneille. Tästä esimerkkinä työturvallisuuskortin yleistyminen. Se, miten alihankkijat tai yhteistyöosapuolet hoitavat työsuojelunsa, kiinnostaa yhä

enemmän. Sertifioitujen turvallisuusjärjestelmien käyttöönotto on lisääntynyt erityisesti työpaikoilla, joilla on kansainvälisiä toimeksiantoja ja / tai omistajia

Erilaisten turvallisuuden hallintajärjestelmien luominen on tullut mm. uudistetun työturvallisuuslainsäädännön perusteella entistä tärkeämmäksi työpaikkojen oman työsuojelutoiminnan kehittämässä. 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 riittävyttä ja tehokkuutta. Myös työsuojelupiireille asetetut tulostavoitteet keskeisten vaaratekijöiden hallintamenettelyjen aikaansaamiseksi tukevat työpaikkojen omaa toimintaa. Onnistunut turvallisuusjohtaminen edellyttää kuitenkin asioita, joita ei voi laeilla määritellä ja säädellä. Kyse on myös halusta ja tahdosta.

Selvitys työturvallisuuslain toteutumisesta (Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla, 2007) työpaikoilla toi selvästi esiin työpaikkojen polarisoinnin suuriin ja pieniin työpaikkoihin turvallisuuden hallinnan suhteen. Haastatteluaineiston perusteella turvallisuusjohtamisen käsite ja järjestelmälliset turvallisuuden hallinnan keinot eivät olleet kuitenkaan suurimmalle osalle työpaikoista tuttuja. Työnantajan velvollisuuksien ja vastuun kautta työsuojelutoiminta on myös suuntautumassa vahvemmin linjaorganisaation vastuulle, mikä edellyttää esimiesten aikaisempaa vahvempaa roolia turvallisuuden johtamisessa. Suurilla työpaikoilla oli erilliset työsuojeluorganisaatiot, joiden osaaminen oli hyvää tasoa ja jotka pystyivät tekemään ennakoivaa ja tavoitteellista turvallisuustyötä systemaattisesti. Pienemmillä työpaikoilla turvallisuusjohtaminen oli heikommin tunnettua ja toteutettua. Pienten yritysten turvallisuustyö pohjautuu usein työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön ja työsuojelupiirien satunnaisiin tarkastuksiin.

Turvallisuuden kehittämisen kärkijoukossa kulkevat yritykset ovat panostaneet turvallisten menetelmien kehittämiseen ongelmien hallitsemiseksi. Työpaikoilla on panostettu systemaattiseen vaarojen selvittämiseen ja arviointiin uuden työturvallisuuslain myötä. Työturvallisuuslain toteutumisesta työpaikoilla tehdyn selvityksen mukaan yli 80 %:lla työpaikoista vaaratekijöitä oli selvitetty ja tunnistettu ja riskin suuruutta oli arvioitu 74 %:lla työpaikoista. Selvityksessä ei kuitenkaan oteta kantaa arviointien laatuun.

Työturvallisuuslaissa on korostettu työterveyshuollon tehtävää työnantajan asiantuntijana. Tämä täydentää työterveyshuoltolaissa täsmennettyä työterveyshuollon toimintamallia työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyön tiivistämiseksi.

Johtamisella ja esimiestyöllä on keskeinen vaikutus työhyvinvointiin. Työolojen kehittäminen nähdään entistä selvemmin johtamiskysymyksenä. Johtamisesta keskustellaan paljon eri tahoilla ja siltä edellytetään yhä enemmän. Esimerkiksi työolobarometrin tulokset tukevat käsitystä johtamisen yleisestä kehittymisestä myönteiseen suuntaan viime vuosikymmenen aikana. Val-

tion työpaikoilla kehitys ei ole ollut yhtä myönteistä (Työolobarometri 2007, ennakkotiedot, 2007).

TYÖOLOJEN TALOUS- JA TUOTTAVUUSVAIKUTUKSET

Työsuojelustrategia kiinnittää huomiota työstä johtuvien terveyden menetysten aiheuttamiin kansantaloudellisiin kustannuksiin 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 pyrittäessä.

Sosiaali- ja terveysministeriön arvion mukaan työtaturmien ja työperäisten sairauksien aiheuttamat kustannukset yhteiskunnalle olivat vuonna 2000 noin 2,9 miljardia euroa, jotka muodostivat runsaat 2 % BKT:stä. Sairausryhmittäin tarkasteltuna suurimmat menetykset (yli kolmannes) aiheutuivat tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Kustannuslajeittain tarkasteltuna suurimmat menetykset aiheutuivat työkyvyttömyydestä. Laskelma laadittiin käyttäen pohjoismaisen yhteistyön tuottamaa mallia, joka perustuu sairaustietoihin ja arvioon eri sairauksien työperäisyydestä. Laskelmaa voidaan näin ollen pitää karkeana arviona menetysten suuruudesta. Sen jälkeen ei vastaa laskelmaa ole Suomessa tehty.

Suomessa hallinto, tutkimuslaitokset ja muut työsuojeluvaikuttajat ovat monin tavoin edistäneet taloudellisen ajattelun hyödyntämistä työolojen kehittämisessä. Työympäristötalouteen liittyvä tutkimustoiminta on laajentunut ja monipuolistunut. Taloudellisten näkökohtien huomioonottaminen ja hyödyntäminen onkin yleistynyt työpaikkatasolla. Työolojen yhteyttä yritysten julkikuvaan sekä yhteiskuntavastuuseen on viime aikoina korostettu yhä enemmän, mikä osaltaan kuvastaa työolojen monipuolisia taloudellisia vaikutuksia. Myös rekrytoinnin yhteydessä hyvien työolojen merkitys mainitaan tärkeänä näkökohtana.

Hyvät työolot yhdistetään entistä vahvemmin korkeaan tuottavuuteen. Kokonaisnäkökulmaa korostavaan työhyvinvoinnin käsitteeseen perustuva ajattelu ja toiminta ovat luoneet edellytyksiä yhdistää työolojen parantaminen tuotantoon ja hyvään johtamiseen entistä paremmin. Työmarkkinajärjestöt ovat vuonna 2007 käynnistäneet yhteistyöhankkeen, jonka tavoitteena on parantaa hyvinvointia ja tuottavuutta samanaikaisesti.

EU:n työsuojelustrategia vuosille 2002–2006 korosti työolojen taloudellista merkitystä ja strategiaa koskeva Euroopan unionin neuvoston päätöslauselma edellytti, että tietoisuutta hyvien työolojen merkityksestä tuottavuudelle, laadulle ja suorituskyvylle edelleen lisätään. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto on vuonna 2007 tässä tarkoituksessa julkaissut uutta

aineistoa. EU:n uuden, vuosille 2007–2012 laaditun, työsuojelustrategian otsikko ”Työn laadun ja tuottavuuden parantaminen” kytkee työolojen kehittämisen entistä vahvemmin taloudelliseen ajatteluun ja Lissabonin strategian toteuttamiseen. Uusi strategia ja sitä koskeva päätöslauselma painottaa taloudellisten kannustimien käyttöä.

TYÖTERVEYSHUOLTO

Työnantajaa velvoittava uusittu työterveyshuoltolaki tuli voimaan 2002. Samalla uusittiin muun muassa asetukset hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista ja terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. STM on julkaissut useita ohjeistuksia työterveyshuollon kehittämiseksi, esim. Hyvä työterveyshuolto käytäntö (2007) ja ohje terveystarkastuksista erityistä terveysvaaraa aiheuttavissa töissä (Terveystarkastukset työterveyshuollossa, 2005).

Työterveyshuoltoyksiköiden määrä on noin 700. Työterveyshuoltopalvelujen saaminen haja-asutusalueilla ei vielä ole parantunut aiemmasta. Työterveyshuoltotoiminnan laajuutta kuvaavien KELA:n korvaushakemusten määrä on viime vuosina ollut noin 44 000. Pienillä yrityksillä on taipumus jättää korvaushakemukset tekemättä. Rakennusalan työterveyshuoltopalvelujen seurantaan on otettu käyttöön työntekijäkohtainen työterveyskortti, jolla pyritään siihen, että työntekijöiden terveystarkastukset tehtäisiin säännöllisesti.

Työterveyshuoltojen asiakasyrityksistä 77 % oli niitä, joilla oli palveluksensa alle 10 henkeä, kun taas yli 250 työntekijän yrityksiä oli yksi prosentti (Työterveyshuolto Suomessa 2004, 2007). Pienissä yrityksissä työpaikkaselvitykset olivat suppeampia kuin suurissa, yli 250 työntekijän yrityksissä. Noin joka neljäs toimintasuunnitelma sisälsi kuvauksen työpaikan altisteista. Terveystarkastusten kohteiden määrittelyssä ei sen sijaan ollut merkittävää eroa (Sateenkaarihanke, 2007). Toiminnan arviointi oli myös yli 50 työntekijän yrityksissä järjestelmällisempää kuin pienemmissä.

Työterveyshuollon palvelujärjestelmää kehitetään edelleen. Sisällön laadun parantaminen edellyttää myös laajempaa asiantuntijoiden käyttöä ja työpaikkaselvitysten laatua on parannettava.

TYÖSUOJELUYHTEISTYÖN TILA JA TYÖTURVALLISUUSKOULUTUS

Työpaikan työsuojelun yhteistoiminnalla on suuri merkitys käytännön työsuojelutyön onnistumiselle. Työsuojeluhallinnon työpaikkatietojärjestelmässä oli vuoden 2007 lopussa noin 34 250 työpaikkaa, joissa työskenteli vähintään kymmenen työntekijää ja joilla lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan

yhteistoiminnasta perusteella siten tulisi valita työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Vuoden 2007 lopussa Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisterissä oli tiedot 10 800 työpaikasta, joista oli ilmoitettu 9 650 työsuojelupäällikköä, 8 600 työntekijöiden ja 3 710 toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettua. Vuonna 2007 noin 8 % työsuojelupäällikön ilmoittaneista työpaikoista ei ilmoittanut työsuojeluvaltuutettuja. Vuoden 2000 lopussa rekisterissä oli 10 500 työsuojelupäällikköä, yli 9 000 työntekijöiden ja lähes 5 000 toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettua, vuoden 2003 lopussa vastaavasti 12 010 työsuojelupäällikköä, 9 020 työntekijöiden ja 4 700 toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettua. Rekisteriin ilmoitettujen työsuojeluhenkilöiden määrä on siten laskenut ennen kaikkea vuoden 2003 luvuista.

Valtakunnalliseen työtaturmaohjelmaan (2002–2005) liittyen tehtiin selvitys työpaikkojen näkemyksistä työturvallisuusopetuksesta (Työpaikkojen näkemyksiä työturvallisuudesta ja sen opetuksesta, 2005). Selvityksen perusteella työturvallisuusopetuksessa ei ole sellaisia ongelmia, joiden vuoksi pitäisi tehdä koulutukseen rakenteellisia muutoksia. Myös työturvallisuusopetuksen taso arvioitiin riittäväksi. Toisaalta työturvallisuuskoulutuksen valtakunnallisessa selvityksessä todetaan, että ennen kaikkea ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen koulutuksen tavoitteissa ja sisällöissä on työturvallisuuden osuutta selkeytettävä ja täsmennettävä, sillä esimiesten on ymmärrettävä yhä enemmän työsuojelusta vastuineen (Työturvallisuuskoulutuksen valtakunnallinen selvitys, 2003).

Työturvallisuuskorttikäytäntö otettiin laajamittaisesti käyttöön vuoden 2003 alusta. Työturvallisuuskorttikoulutuksen tavoitteena on antaa työntekijöille perustietoa työsuojelusta ja siten parantaa yhteistoimintaa ja työturvallisuutta etenkin tilaaja- ja toimittajaryitysten välillä yhteisillä työpaikoilla. Kortti ei kuitenkaan korvaa työnantajan lakisääteisiä velvoitteita perehdyttämisessä ja työtehtäväkohtaisessa opastuksessa. Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämässä rekisterissä oli vuoden 2007 lopussa yli 400 000 työturvallisuuskortin haltijan nimet. Kortti myönnettiin viidellä eri kielellä.

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.

Työsuojeluhallinnon toiminnan vaikuttavuutta on pyritty kehittämään. Työsuojelupiirien resurssityöryhmän ehdotuksia on toteutettu monipuolista-

malla henkilöstön osaamista, siirtämällä osaamista uusille tarkastajille sekä parantamalla piirien tulosoajasta ja toiminnan suuntaamista (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2001). Työsuojelupiirien toimintaa ja resurssien käyttöä on pyritty tehostamaan myös yhdistämällä pienempiä työsuojelupiirejä suuremmiksi kokonaisuuksiksi ja karsimalla sivutoimipisteverkostoa. Muutoksilla on pyritty tehostamaan piirien toimintaa ja resurssien käyttöä, jotta ne paremmin vastaisivat työelämän muutosten mukanaan tuomia vaatimuksia.

Ministeriö ohjaa hallinnon toimintaa vuosittain käytävissä tulosneuvotte- luissa. Piirien tulosoajauksessa on vuodesta 2004 alkaen siirrytty uuteen tulosoajausmalliin. Tulosoajauksessa on käytössä malli, jonka pohjana on nelivuotinen runkosopimus tulostavoitteista ja sitä täydentävä vuosittainen tulosoajaus. Mallin avulla on pyritty selkeyttämään tulosoajausprosessia sekä parantamaan yhteyttä ministeriön strategisiin tavoitteisiin. Vuonna 2008 al- kavalla uudella runkosopimuskaudella tavoitteet ryhmitellään uudelleen valtiohallinnon tulosoajuksen rakenteen mukaisesti.

Piirien oajauksen keskeisenä tavoitteena on viime vuosina ollut toiminnan suuntaaminen keskeisille painoalueille: henkinen hyvinvointi työssä, TULE -sairauksien ehkäisy ja työtaturmien torjunta. Painoalueille on kohdistet- tu valtaosa toiminnan voimavaroista. Uudella runkosopimuskaudella toi- minnan tavoitteita täsmennetään siten, että viranomaisaloitteinen valvonta suunnataan työn aiheuttaman haitallisen henkisen ja fyysisen kuormituksen ehkäisyyn sekä työtaturmien torjuntaan. Lisäksi keskeisten tavoitteiden joukkoon lisätään kemikaalirikien hallinta sekä työelämän pelisääntöjen val- vonta. Työsuojeluhallinto osallistuu lisäksi työsuojelua koskevien hankkeiden toteutukseen sekä huolehtii työsuojeluun liittyvästä neuvonnasta ja tiedotuk- sesta yhteistyössä työelämäohjelmien kanssa.

Työsuojeluhallinto kohdistaa valvontaa työntekijöiden terveyden ja tur- vallisuuden kannalta tärkeimmille toimialoille sekä toisaalta kohteisiin, joissa varmistetaan työlaainsäädännön vaatimusten noudattaminen. Valvonnan koh- teeksi valitaan toimialat, joissa esiintyy merkittävästi työelämän ongelmia ja kuormitustekijöitä. Pääosa toiminnasta kohdistetaan alueille, joilla valvonnalla voidaan estää työn ja työolojen aiheuttamaa haitallista kuormitusta ja torjua tapaturmia. Tavoitteena on myös valvonnan vaikuttavuuden parantaminen li- säämällä viranomaisaloitteisten tarkastusten määriä 50 % seuraavalla tuloso- pimuskaudella. Työsuojeluhallinnon toteuttamalla terveydenhuollon valvon- tahankkeella on ollut suuri merkitys tuki- ja liikuntasairauksien ehkäisyssä ja henkisen hyvinvoinnin edistämässä tällä toimialalla.

Työsuojelupiirien resurssit sekä valvottavana oleva lainsäädäntö ovat li- sääntyneet viime vuosina. Henkilöresursseja on saatu piirihallinnon uusien valvontatehtävien hoitamiseen, kuten ulkomaalais- ja yhdenvertaisuus- sekä tilaajavastuulain valvontaan.

TYÖTAPATURMIEN TORJUNTA

Työtapaturomien torjuntatyön edellytyksiä on pyritty parantamaan tiiviillä yhteistyöllä tilastointiedon keruusta ja muokkauksesta vastaavien vakuutuslaitosten ja niitä edustavan Tapaturmavakuutuslaitosten liiton kanssa. Piirien käytössä oleva tilastotieto on sekä valtakunnallista että piirikohtaista.

Merkittävä osa työsuojelupiirien valvontaa on painotettu koko viimeisen nelivuotiskauden 2004–2007 ajan tilastojen perusteella tapaturmavaarallisten toimialojen työpaikkoihin. Valvonnalla on erityisesti pyritty varmistamaan, että työpaikoilla on käytössään toimivat turvallisuuden hallintamenetelmät ja työolojen seurantamenettelyt. Huomiota on kiinnitetty myös usean työnantajan yhteisten työpaikkojen erityispiirteisiin.

Valvonnan kohteena ovat olleet runkosopimuksessa mainitut teollisuuden vaaralliset toimialat sekä rakentaminen, maaliikenne ja terminaalit sekä siivous ja jätehuolto. Runkosopimuskauden alussa toiminnan kohteena ovat olleet lähinnä työpaikat, joissa työntekijämäärä on vähintään viisi. Piirit ovat valvonnan yhteydessä kartoittaneet em. toimialojen vaaralliset työpaikat ja tavoitteena on runkosopimuskauden eli vuoden 2011 loppuun mennessä varmistaa, että kaikilla näillä työpaikoilla käytetään turvallisuuden hallintamenetelmiä ja työolojen seurantamenettelyjä.

Työpaikkojen työolojen ja niiden kehityksen seuraamiseksi on kehitetty useita työolosuhdemittareita, joita on viime vuosina käytetty työsuojeluvälvonnassa. Tällaisista mittareista esimerkkejä ovat HALMERI-, ELMERI- sekä TR- ja MVR-mittarit. Tutkimuksin on osoitettu, että em. mittareilla saadut tulokset korreloivat työpaikan tapaturmataajuuden kanssa. Viime vuosina työsuojelupiirien tavoitteena on ollut saada työolosuhdemittareita työpaikkojen omaan käyttöön työolojen seurannan ja kehittämisen välineeksi. Mittareiden tuella työpaikkojen kesken on käyty turvallisuuskilpailuja, joilla on ollut hyvä vaikutus työpaikkojen tapaturmataajuuden pienentämisessä. Kilpailuisa käytetyt työolosuhdemittarit ovat myös levinneet varsin hyvin työpaikkojen omaan käyttöön. Mittareita on enenevässä määrin käytetty valvonnassa myös työpaikkojen turvallisuuden hallinnan toimivuuden arvioinnissa yhtenä kriteerinä.

Valtioneuvoston hyväksymä Työturvallisuus kohti maailman kärkeä -valtakunnallinen työtaturmaohjelma toteutettiin vuosina 2002–2005. Ohjelman keskeisenä tavoitteena oli saattaa nolla-tapaturmaa -ajattelu osaksi työpaikkatason toimintaa sekä hyvän työturvallisuuskulttuurin edistäminen. Alakohtaisina hankkeina tapaturmaohjelman yhteydessä toteutettiin mm. teknologiateollisuuden MET-Haastamme -työturvallisuuskilpailu sekä rakentamisen turvallisuuden kehittämiseen keskittyvä RaTuKe-hanke. Hankkeissa oli merkittävää mm. se, että toimialojen sidosryhmät tekivät laajasti yhteistyötä tapaturmien vähentämiseksi. Sidosryhmien välinen yhteistyö on monilta osin

jäänyt pysyväksi käytännöksi. Ohjelman tuloksena käynnistettiin myös Nollatapaturmaa -foorumi, joka on erilaisten työpaikkojen muodostama verkosto, jossa yritykset oppivat toisiltaan hyviä turvallisuuskäytäntöjä. Foorumiin liittyneiden yritysten määrä on kasvanut tasaisesti. Työtaturmaohjelman toiminnoista on jäänyt elämään myös nolla.fi-verkkosivut ja siihen liittyvä laaja-alainen tapaturmien torjunnan yhteistyö. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuonna 2003 Veto-ohjelman yhteydessä tavoitteeksi työtaturmien vähentämisen 40 prosenttia (vertailukohtina vuodet 2002 ja 2010).

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviikko 2001 keskittyi tapaturmien torjuntaan otsikolla ”Menestys ei ole vahinko”. Vuonna 2004 työturvallisuus- ja työsuojeluviikko keskittyi ensimmäistä kertaa yhdelle toimialalle rakentamisen turvallisuus- ja terveystarkastuksiin. 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 toteutettiin tämän jälkeen myös EU:n uusissa jäsenmaissa. Suomi on osallistunut myös tapaturmien torjuntaa koskeviin projekteihin yhteispohjoismaisella tasolla Pohjoismaiden ministerineuvoston projekteissa.

Myös normitusta kehittämällä on edistetty tapaturmien torjuntaa. Uudessa työturvallisuuslaissa korostetaan turvallisuusjohtamisen merkitystä turvallisten työolojen luomisessa. Turvallisuusjohtamista koskevien määräysten selkeyttäminen oli myös keskeistä muutettaessa rakennustyötä koskevia määräyksiä, joissa on korostunut erityisesti rakennuttajan velvollisuudet huolehtia rakennustyön turvallisuudesta hankkeen alusta sen loppuun saakka. Valvonnan yksi keskeinen tavoite runkosopimuskaudella 2008–2011 on saada em. turvallisuusjohtamista koskevat määräykset työpaikoille käytännöksi.

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 työtaturmien ehkäisytyössä. Tutkintaan osallistuminen on parantanut myös viranomaisten ja muiden sidosryhmien välistä yhteistyötä tapaturmien torjuntahankkeiden suunnittelussa ja toteuttamisessa. Tutkinnan yhtenä tuloksena on esitetty, että kaikkien rakentamista valvovien viranomaisten pitäisi entisestään kehittää yhteistyötä kokonaisturvallisuuden parantamisessa.

Työsuojeluhallinnossa on viime vuosina pyritty hanketyyppiseen toimintaan, jossa yhdessä sidosryhmien kanssa toteutetaan laajaa tiedotus- ja koulutustoimintaa ja työsuojeluviranomainen toteuttaa tämän jälkeen tehostettua ja kohdennettua valvontaa. Tätä toimintaa on edesauttanut se, että entistä

enemmän on myös yrityksiä, jotka haluavat kehittää työturvallisuutta ja jakaa tietoa myös muille.

TUKI- JA LIIKUNTAELINSAIRAUKSIEN EHKÄISY

Työsuojeluvalvonnassa on kiinnitetty huomiota TULE-sairauksien ehkäisyyn tarkastamalla turvallisuuden hallintajärjestelmien olemassaoloa näyttöpäätetyön, käsin tehtävien nostojen ja toistotyön osalta. Näyttöpäätetyön turvallisuuteen liittyviä hallintajärjestelmiä on tarkastettu julkishallinnossa ja pankki- ja vakuutusosalalla. Käsin tehtävien nostojen ja siirtojen hallintajärjestelmiä on tarkastettu rakentamisessa, kaupanalalla, sosiaali- ja terveysalalla, maantiekuljetuksissa, metalliteollisuudessa, kiinteistönhoidossa ja terminaaleissa ja lastinkäsittelyssä. Toistotyön hallintajärjestelmiä on arvioitu pääosin metalliteollisuudessa ja kaupan alalla.

Työsuojeluhallinnossa toteutettiin vuodesta 2004 vuoteen 2007 ulottuva, terveydenhuoltoalan työpaikkoihin kohdistuva valtakunnallinen valvontahanke, jossa kiinnitettiin huomiota erityisesti käsin tehtäviin raskaisiin nostoihin ja siirtoihin. Hankkeen tarkastuksissa työsuojelupiirit varmistivat, että työnantajat luovat työpaikoillaan sellaiset menettelyt ja hallintajärjestelmät, joilla ongelmat voidaan poistaa tai hallita.

Runkosopimuskauden alussa toiminnan kohteena ovat olleet lähinnä työpaikat, joissa työntekijämäärä on vähintään viisi. Piirit ovat valvonnan yhteydessä kartoittaneet em. toimialojen TULES-painoalueen keskeisiä ongelmia mahdollisesti sisältävät työpaikat ja tavoitteena on uuden runkosopimuskauden eli vuoden 2011 loppuun mennessä varmistaa, että kaikilla näillä työpaikoilla tuki- ja liikuntaelinsairauksien vaarat ja haitat tunnistetaan ja hallitaan.

Valvontatulosten perusteella voidaan todeta, että näyttöpäätetyön ongelmat on hyvin tiedostettu ja työpaikoilla on osaamista niiden hallinnassa. Nostotyön hallintajärjestelmät ovat puutteellisimmat teollisuudessa ja kaupan alalla. Toistotyön hallintajärjestelmissä on kaikilla valvotuilla toimialoilla vielä enemmän puutteita kuin nostojen hallintajärjestelmissä.

Nostojen ja siirtojen sekä toistotyön kuormittavuuteen liittyvät ongelmat ovat olleet pitkään tiedossa, mutta käyttökelpoisia ratkaisuja ongelmien poistamiseksi ei etenkään toistotyön osalta juurikaan ole. Tämän vuoksi työsuojeluvalvonnalla on vaikea saada tuloksellista toimintaa aikaiseksi, ennen kuin työpaikoille on tarjota toimivia ratkaisumalleja.

Terveydenhuolto- ja sosiaalialalle perustettiin potilassiirron ergonomiasiantuntijoiden tiedonvälitysverkosto vuonna 2004. Työsuojeluhallinto on mukana edistämässä verkoston tehtävää, joka on terveydenhuoltoalan eri tehtävissä toimivan, siirtotyötä tekevän henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden turvaaminen kohdistamalla mielenkiinto työhön liittyviin avustus- ja siirtotilanteisiin.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston ”Keveyttä työhön” -kampanja vuonna 2007 on edistänyt tietoisuutta tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisystä. SLIC:in tarkastus- ja tiedotuskampanjaa ”Käsin tehtävät nostot ja siirrot kuljetus- ja hoitoaloilla” on toteutettu kaikissa työsuojelupiireissä. Kampanjatiedotuksen lisäksi on tehty tarkastuksia työpaikoilla kuljetus- sekä hoito- ja hoiva-aloilla. Kampanja on edennyt yhteistyössä Euroopan työterveys- ja työturvallisuuskampanjan ”Keveyttä työhön” kanssa.

HENKINEN HYVINVOINTI TYÖSSÄ

Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan virastojen ja laitosten tulosohtajuksella on vaikutettu siihen, että entistä suurempi osa tutkimus- ja kehittämistoiminnasta on suuntautunut työssä koetun hyvinvoinnin alueelle. Henkinen hyvinvointi työssä on ollut yksi keskeisistä painoalueista myös työsuojeluhallinnon tulossopimuksissa. Työsuojelupiirit ovat kohdistaneet valvontatoimintaa työsuojeluhallinnon strategian mukaisesti henkisen hyvinvoinnin edistämiseen.

Henkistä hyvinvointia on edistetty samalla tavalla piirihallinnon kanssa organisoidulla yhteistyöllä kuin tapaturmien torjuntaa ja TULE-sairauksien ehkäisyä. Keskeisinä tavoitteina ovat olleet työaikalainsäädännön valvonta, asiakasväkivallan uhan hallinta ja työn aiheuttaman haitallisen kuormituksen hallinta sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen. Asiakasväkivalta, häirintä ja epäasiallinen kohtelu sekä työn aiheuttama haitallinen henkinen kuormitus olivat myös terveydenhuoltoalan valtakunnallisessa hankkeessa 2004–2007 keskeisinä tarkastelukohteina.

Työsuojelupiirit ovat suunnanneet työaikalainsäädännön valvontaa esim. kuljetusalalle, jolla esiintyy runsaasti asiaan liittyviä ongelmia. Asiakasväkivallan uhan hallintaa on valvottu terveys- ja sosiaalialan, majoitus- ja ravitsemistoiminnan, maaliikenteen, poliisin ja rajavartioston, oikeustoimen, kiinteistöjenhoidon sekä vähittäiskaupan työpaikoilla. Niillä toimialoilla, joilla on valvottu asiakasväkivallan uhan ja epäasiallisen kohtelun hallintaa, on valvontaa tehty myös työn aiheuttamien haitallisten kuormitustekijöiden osalta. Voimavaroja on suunnattu häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintakäytäntöjen hallintaan terveys- ja sosiaalipalvelujen, seurakuntien, oikeustoimen, vankeinhoidon, poliisin, rajavartion ja pakollisen sosiaalivakuutuksen työpaikoilla. Runkosopimuskauden alussa toiminnan kohteena ovat olleet lähinnä työpaikat, joissa työntekijämäärä on vähintään viisi. Piirit ovat valvonnan yhteydessä kartoittaneet em. toimialojen keskeisiä ongelmia mahdollisesti sisältävät työpaikat ja tavoitteena on uuden runkosopimuskauden eli vuoden 2011 loppuun mennessä varmistaa, että näillä työpaikoilla on toimivat järjestelmät henkistä hyvinvointia uhkaavien vaarojen tunnistamiseksi ja hallitsemiseksi.

Työsuojeluviranomaisella on valvonnan tueksi kriteerit asiakasväkivallan uhan, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä haitallisten kuormitustekijöiden hallintaan. Epäasialliseen kohtelun ja häirintätapausten valvonnan menettelytapoihin ja ongelmienratkaisuun liittyvään ohjeistukseen on kiinnitetty erityisesti huomiota.

Sosiaali- ja terveysministeriö on ollut mukana edistämässä henkistä hyvinvointia ja jaksamista erillisten kehittämishankkeiden sekä erityisesti Veto-ohjelman hankkeiden muodossa. Hankkeet ja kampanjat ovat vaikuttaneet tietoisuuden lisääntymiseen henkisestä hyvinvoinnista myös työelämässä.

TUOTEVALVONTA

Tuotevalvontaa on kehitetty ja tehostettu niin Suomessa kuin koko Euroopan talousalueella. Tuotteiden valmistajia ja markkinoille luovuttajia on koulutettu laajasti omaksumaan Euroopan unionin alueella noudatettavat periaatteet: tuotteet, joiden turvallisuuden valmistaja varmistaa noudattamalla direktiivien olennaisia turvallisuus- ja terveysvaatimuksia sekä CE-merkinnällä, voivat vapaasti liikkua Euroopan talousalueella

Tuotevalvonnan tehostamiseksi jokaisessa työsuojelupiirissä on järjestetty erityistä koulutusta kaikille tarkastajille. Koulutuksessa on käsitelty markkinavalvonnan toimintatapoja ja tarkennettu ministeriön ja työsuojelupiirien työnjakoa valvontalain mukaisesti.

Työsuojelupiirit ovat valvoneet työssä käytettävien tuotteiden vaatimustenmukaisuutta normaalin työpaikkavalvonnan yhteydessä. Lisäksi on toteutettu valtakunnallisia valvontahankkeita, osittain yhteistyössä muiden valvontaviranomaisten kanssa. Hankkeet on kohdistettu erityisesti vaarallisiksi todettuihin koneryhmiin ja kemikaaleihin sekä henkilönsuojaimiin. Koneita koskevat markkinavalvontahankkeet ovat kohdistuneet mm. määräysten vastaisesti maahan tuotuihin kaivinkoneisiin, trukkeihin ja ajoneuvojen päällerakenteisiin. Henkilönsuojaimista on tehty metsureiden viiltosuojaimia sekä työsuojelupiirien yhteinen hengityksensuojaimia koskeva hanke. Lisäksi on osallistuttu Pohjoismaiden yhteiseen hiukkassuodattimia koskeneeseen hankkeeseen. Tuotteiden markkinoinnin rajoittamista koskevia päätöksiä on tehty aikaisempaa enemmän.

Sosiaali- ja terveysministeriö on ollut mukana myös internetissä markkinoitavia kemikaaleja koskevassa eurooppalaisessa E-Commerce-yhteistyöhankkeessa. Työsuojelupiireillä on ollut yhteinen kemikaalihanke, mikä on kohdistunut metallin pintakäsittelylaitosten työolosuhteisiin ja pintakäsittelylaitoksissa käytettäviin kemikaaleihin.

Seurantajakson aikana neuvostossa hyväksyttiin uusi konedirektiivi. Uusi konedirektiivi sisältää valmistajan velvollisuudet koneen vaatimustenmukaisuuden varmistamiseen. Sen lisäksi se on ensimmäinen tuotedirektiivi, jossa

annetaan määräykset markkinavalvonnan järjestämiseen jäsenmaissa. Uuden konedirektiivin täytäntöönpano kansalliseen lainsäädäntöön on aloitettu.

Suomen EU-puheenjohtajuuskaudella hyväksyttiin EU:n uusi kemikaali-asetus, ns. REACH-asetus. REACH koskee ensisijaisesti eurooppalaisia kemiallisten aineiden valmistajia ja maahantuojia. Asetuksessa on uusia velvoitteita myös kemikaalien jatkokäyttäjille. REACH-asetuksen täytäntöönpanoa on valmisteltu yhteistyössä sidosryhmien kanssa laaditun suunnitelman mukaisesti. Suunnitelma pitää sisällään neuvontapalvelun järjestämisen, tiedotuksen, koulutuksen ja yhteisöstä, komissiosta ja kemikaalivirastosta tulleiden tehtävien hoitamisen. Kemikaalilain muutokset REACH-asetuksen kanssa päällekkäisen lainsäädännön kumoamiseksi ja viranomaisten tehtävien määrittämiseksi on valmisteltu.

Kauppa- ja teollisuusministeriö on toiminut tuotevalvontaviranomaisten yhteistyön koordinoijana. Sen alaisessa vaatimustenmukaisuuden arvioinnin neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina kaikki tuotteiden vaatimustenmukaisuutta arvioivat viranomaiset, on seurantajakson aikana mm. koottu eri sektoreilta markkinavalvonnan hyviä käytäntöjä.

Yhteydenpito eri tuotevalvontaviranomaisten kuten Turvatekniikan keskuksen, Kuluttajaviraston, Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotevalvontakeskuksen STTV:n ja Suomen ympäristökeskuksen SYKE:n välillä on aktiivista.

Euroopan unionissa on jatkettu jäsenmaiden tuotevalvontaviranomaisten hallinnollista yhteistyötä (mm. ADCO-ryhmissä). Yhteistyöryhmissä viranomaiset vaihtavat tietoja ja kokemuksia markkinavalvonnan menettelytavoista sekä vaatimustenvastaisista tuotteista sekä pyrkivät sopimaan yhtenäisistä linjauksista. Pohjoismaisten koneita ja henkilönsuojaimia valvovien viranomaisten kesken on jatkettu yhteistyötä Pohjoismaiden ministerineuvoston tuella.

Kemikaaleihin liittyviä asioita on käsitelty EU-alueen CLEEN-verkoston (Chemical Legislation European Enforcement Network) yhteistyön puitteissa sekä Pohjoismaiden ministerineuvoston alaisessa kemikaaliryhmässä (NKG) ja sen alaisessa projektiryhmässä.

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 ehkäisevää toimintaa ja ohjaavat omalta osaltaan työpaikkojen riskien kartoitusta.

Keskeiset työsuojeluviranomaisten valvottavat lait kuten työaikalaki, työsopimuslaki, työterveyshuoltolaki, työturvallisuuslaki ja laki työsuojelun val-

vonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta on uusittu kymmenen viime vuoden aikana. Uusi lainsäädäntö ottaa huomioon strategiassa mainitut paino- ja kehittämisalut. Säädökset on otettu työpaikoilla myönteisesti vastaan. Tähän ovat osaltaan vaikuttaneet työmarkkinajärjestöjen lakeihin perustuvat toimialakohtaiset sopimukset.

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

Yhteisötason uuden työsuojelulainsäädännön määrän vähentyessä on tavoitteeksi otettu myös vaikuttaminen mahdollisimman varhain komission lainsäädäntöesityksiin.

3.3 TYÖSUOJELUTOIMINNAN VERKOSTOT

Työsuojelustrategiassa todetaan, että sosiaali- ja terveysministeriö kehittää työsuojelutoimintaa verkostoitumalla ja ohjaamalla alaistaan hallintoa. Suomi osallistuu EU:n työsuojelulainsäädännön valmisteluun ja toimeenpanon piitään tavoitteenaan korkeaa turvallisuustasoa.

SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖ

Suomessa työelämään kuuluvia asioita käsitellään kolmikantaisesti valtion, työnantajien ja palkansaajien edustajien välillä. Yhteistyöllä on pitkät perinteet ja se koskee lähes kaikkea työelämän lainsäädäntö- ja kehittämistoimintaa. Useissa työsuojeluasioissa yhteistyöverkosto on edellistä laajempi käsitäen myös muita viranomaisia, yrittäjäjärjestöjä sekä tutkimus-, kehittämis-, koulutus- ja vakuutusorganisaatioita.

Sosiaali- ja terveysministeriön asettama työsuojeluneuvottelukunta käsittelee työsuojelua koskevia periaatekysymyksiä ja muita merkittäviä asioita. Työsuojeluneuvottelukunta on kokoontunut laajennetussa kokoonpanossa, jotta neuvottelukunnassa olisi edustettuina riittävässä laajuudessa eri palkansaajaryhmät (AKAVA, SAK, STTK) ja työnantajaryhmät (EK, KT, VTML). Lisäksi siinä on STM:n, Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen edustus. Työsuojeluneuvottelukunta on asettanut maaseutuelinkeinojaoston ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kanssa tehtävää yhteistyötä varten Bilbao-jaoston. Työtapaturmajaoston toiminta päättyi vuonna 2006 Valtakunnallisen työtapaturmaohjelman päättyttyä.

Säädösvalmistelua varten sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut työturvallisuussäännöksiä valmisteleavan neuvottelukunnan ja kemian työsuojeluneuvottelukunnan. Työterveyshuollon suunnittelua ja kehittämistä varten

sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimii työterveyshuollon neuvottelukunta.

Kunkin työsuojelupiirin yhteydessä toimii työsuojelulautakunta, jossa on työmarkkinajärjestöjen edustajien lisäksi muita alueellisesti merkittäviä työsuojelun kehittämiseen ja edistämiseen vaikuttavia tahoja. Lisäksi työsuojelupiirit tekevät yhteistyötä alueellisesti järjestöjen, muiden viranomaisten ja tutkimusorganisaatioiden kanssa.

Työsuojeluhallinto tekee yhteistyötä työsuojelun tutkimus- ja kehitystoimintaa rahoittavien tahojen kanssa. Näitä tahoja ovat mm. Työsuojelurahasto, Valtion työsuojelurahasto, Maatalousyrittäjien Eläkelaitos (MELA) ja muut eläke- ja vakuutuslaitokset, TEKES ja erityisesti sinne työ- ja elinkeinoministeriöstä siirtynyt Työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämisohjelma (Tykes) ja Suomen Akatemia.

Sosiaali- ja terveysministeriössä on luotu uutta toimintatapaa työsuojelun säädösvalmisteluun. Tavoitteena on saada sidosryhmät mukaan vuoropuheluun yksittäisten säädöshankkeiden asiantuntijatukena jo säädösten esivalmistelussa. Tämä koskee sekä kansalliseen että komission aloitteeseen perustuvia valmisteluja. Sidosryhmäverkostoa informoidaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa suunnitteilla olevista säädöksistä ja samalla heille annetaan mahdollisuus tämän verkoston kautta kertoa mielipiteensä ministeriön lainvalmistelijoille. Samalla sidostyhmäverkostolla tuetaan sitten aikanaan säädöksen toimeenpanoa.

HALLINNONALAN OHJAUS

Sosiaali- ja terveysministeriö ohjaa hallinnonalansa laitoksia pääasiassa tulosohjauksen keinoin. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimus- ja kehittämisrahoja on käytetty työsuojelupiirien valvontamenetelmien kehittämiseen sekä tutkimuslaitosten tekemiin selvityksiin, joita tarvitaan lainsäädännön valmistelussa ja hallinnon linjausten valmistelussa. Työsuojelun kannalta merkittävimpiä ohjattavia virastoja ja laitoksia ovat työsuojelupiirit, Työterveyslaitos, Kansanterveyslaitos, Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotevalvontakeskus sekä Säteilyturvakeskus. Työsuojelupiirien ohjaukseen on osallistunut myös työministeriö.

Työterveyslaitoksen ja työsuojeluhallinnon yhteistyön kehittämiseksi toteutettiin vuosina 2003–2005 Työsuojelun tuki -toimintaohjelma tiivistämään käytännön yhteistyötä Työterveyslaitoksen ja työsuojeluhallinnon välillä. Ohjelman avulla saatiin työsuojeluun liittyvä sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tietotaito entistä tehokkaammin palvelemaan työolojen parantamista. Yhteistyö tuotti työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen toimintamalleja ja menetelmiä sekä yhteistyösapuolten että työpaikkojen käyttöön. Työsuojeluhallinto on lisännyt Työterveyslaitoksen asiantuntemuksen käyttöä hallinto-, valvonta- ja ohjaustoiminnan tukena.

Työsuojelun tuki -ohjelmasta tehtiin arviointi vuosien 2006–2007 aikana. Arvioinnissa tuotiin esiin, että tietyissä asioissa yhteistyö toimii erinomaisesti. Tällaisia ovat esim. strategioiden ja ympäristöanalyysien laatiminen (Työolot Suomessa -tietojärjestelmä), uuden lainsäädännön valmistelu ja sen edellyttämien toimenpiteiden tukeminen sekä yhteistyö valtakunnallisten ohjelmien ja kampanjoiden toteutuksessa ja tiedonvälityksessä. Hyväksi arvioitiin myös työpaikkojen työsuojelutoiminnan, työterveyshuollon ja työsuojeluvalvonnan tukeminen. Keskeisiksi yhteistyöteemoiksi nostettiin Työsuojelun tuki-extranetsivuston sisällön ylläpitäminen, alueellinen yhteistyö, riskien arviointi ja kemikaalien turvallinen käyttö.

OHJELMAT

Työsuojeluhallinto on osallistunut kiinteästi hallitusohjelmien mukaisten alan ohjelmien valmisteluun ja toimeenpanoon. Sosiaali- ja terveysministeriön johtamia tämän raportin tarkastelujaksolla käynnissä olleita ohjelmia ovat olleet Kansallinen ikäohjelma (1998–2002), Työtaturmaohjelma (2002–2005) ja Veto-ohjelma (2003–2007). Sosiaali- ja terveysministeriö osallistui aktiivisesti työministeriön johtamaan Työssä jaksamisen ohjelmaan (2000–2003). Sosiaali- ja terveysministeriö ja työsuojeluhallinto sekä Veto-ohjelma ovat tehneet läheistä yhteistyötä Työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämisohjelman (Tykes ja edeltäjä Tyke) kanssa. Veto-ohjelma on myös tehnyt yhteistyötä valtakunnallisen aikuisten koulutustason kohottamisohjelman (Noste), hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2003–2007 sekä eräiden terveyden edistämisen kampanjoiden kanssa.

Työelämän vetovoiman lisääminen on eräs sosiaali- ja terveysministeriön strategisista painoalueista. Tämän vuoksi käynnistettiin ohjelma työelämän vetovoiman lisäämiseksi ja työurien pidentämiseksi eli Veto-ohjelma. Se kokosi yhteen aikaisempien työelämäohjelmien sisältöjä ja näkökulmia. Lähtökohtana oli, että työn vetovoiman lisääminen ja työurien pidentäminen edellyttävät monipuolisia toimenpiteitä ja eri tahojen samansuuntaista toimintaa. Työn vetovoimaisuuteen vaikuttavat yksilölliset tekijät sekä työyhteisöjen ja työnantajien suhtautuminen. Siihen vaikuttavat myös työelämän laatu ja turvallisuuskulttuuri, palvelujärjestelmien kuten työterveyshuollon, kuntoutuksen ja työsuojelun viranomaistoiminnan laatu sekä toimeentulojärjestelmien taloudellinen kannustavuus.

Useiden kehittämishankkeiden ohella Veto-ohjelman toteutuksessa painotettiin monipuolista viestintää. Ohjelma lisäsi työelämän vetovoimasta, työoloista ja työhyvinvoinnista käytyä keskustelua ja monipuolista tarkastelukulmia vahvistaen myös työhön ja työoloihin liittyviä positiivisia näkökulmia. Työelämäohjelmien sekä yhteiskunnan ja yksityisen sektorin muiden toimenpiteiden ja taloudellisen menestyksen yhteisvaikutus on saanut aikaan sen,

että eläkkeelle jääminen on myöhentynyt ja työllisyysaste on noussut. Eräiden tavoitteiden osalta kehitys ei ole kulkenut odotetusti. Työtaturmien ja sairauspoissaolojen vähentämistavoitteiden saavuttaminen näyttää haastavalta. Yksittäisissä yrityksissä kehitys on tosin saatu käännettyä hyvinkin myönteiseen suuntaan.

Veto-ohjelmassa asetetut tavoitteet ulottuvat vuoteen 2010, joten ministeriön hallinnonalalla näihin tavoitteisiin vaikuttavaa toimintaa jatketaan. Esimerkiksi verkostomaisesti toimivaa sosiaali- ja terveysministeriön vetämää Työhyvinvointifoorumia aletaan toteuttaa osana työ- ja elinkeinoministeriön johtamaa Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelmaa. Foorumilla on yhteistyöalueita myös Terveyden edistämisen politiikkaohjelman kanssa. Veto-ohjelman aikana tuli entistäkin selvemmäksi, että työhyvinvoinnin parantamista koskeva tutkimus- ja kokemustieto leviää hitaasti työpaikoille. Etenkin pienillä työpaikoilla on puutteita työterveyttä ja -turvallisuutta parantavien keinojen käytössä.

EU, ILO JA POHJOISMAINEN YHTEISTYÖ

Komission yhteydessä toimiva Työterveyden ja työturvallisuuden neuvonantava komitea (Advisory Committee on Safety and Health at Work) käsittelee kolmikantaisesti työterveyteen ja työturvallisuuteen kuuluvia unionin aloitteita. Johtavien työsuojelutarkastajien komitea (Senior Labour Inspectors' Committee SLIC) on komission yhteydessä toimiva työsuojeluviranomaisten yhteistyöelin.

Yhteistyötä Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kanssa koordinoi sosiaali- ja terveysministeriön asettaman työsuojeluneuvottelukunnan Bilbao-jaosto. Osana tätä toimintaa ylläpidetään kansallista Työsuojelun tietopankki-verkkosivustoa (fi.osha.europa.eu). Se tarjoaa yhteydet suomalaisiin alan tutkimus-, koulutus-, kehittämis- ja rahoituslaitoksiin sekä alan viranomaisiin. Internetsivujen sisältö, käytettävyys ja käyttö ovat kehittyneet myönteisesti. Suomen sivuston kokonaisuus on jäsenmaiden vertailussa aivan kärjessä.

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Dublin-instituutti, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) edistää työ- ja elinoloja parantavaa toimintaa Euroopassa. Se toimii sekä tutkimuksen että tiedonvälityksen keinoin ja auttaa muotoilemaan työ- ja elinoloihin liittyvää unionin politiikkaa.

Kansainvälinen Työjärjestö ILO on myös merkittävä toimija työsuojelun kehittämisessä. Strategiakaudella on käsitelty mm. yleissopimus nro 184, joka koskee maatalousalan työturvallisuutta ja -terveyttä sekä suositus nro 192, joka koskee työsuojelua maataloudessa ja suositus nro 194, joka koskee ammattitautien luetteloa sekä tapaturmien ja ammattitautien kirjaamista ja il-

moittamista. ILO:n pyynnöstä sosiaali- ja terveysministeriö laati vuonna 2006 kuvauksen Suomen työsuojelujärjestelmästä (National Occupational Safety and Health Profile of Finland, Publications 2006:8)

Työolojen kehittämisessä pohjoismaisella yhteistyöllä on tärkeä rooli ja sitä ohjaa Pohjoismaiden ministerineuvoston työmarkkina- ja työympäristöalan yhteistyöohjelma. Vuonna 2004 vahvistettiin ohjelma vuosille 2005–2008. Pohjoismaisessa EU-strategian seurantaan varten toteutetussa Scoreboard-pilottihankkeessa arvioitiin myös kumppanuuksien rakentamista, mikä toi esiin Suomen hyvän tason verkottumisessa ja kumppanuusajattelussa.

4 TYÖSUOJELUPOLIITTISIA LINJAUKSIA

Keskeinen työsuojelulainsäädäntö on uudistettu strategiakauden aikana ja näin luotu vahva perusta työterveyden, -turvallisuuden ja -hyvinvoinnin turvaamiseksi. Uusi lainsäädäntö on tuonut mukanaan uusia tehtäviä työsuojeluhallinnolle.

HALLITUSOHJELMAT

Työsuojelustrategian vahvistamisen jälkeen kolmen hallituksen ohjelmat ovat ohjanneet työelämän kehittämistä (1999, 2003 ja 2007). Hallitusten 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. Sosiaali- ja terveysministeriö sekä työsuojeluhallinto ovat strategiaa toteuttaessaan toteuttaneet myös hallitusohjelmien tavoitteita.

SOSIAALI- JA TERVEYSPOLITIIKAN STRATEGIAT

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi vuonna 2001 koko sosiaali- ja terveyspolitiikkaa koskevan strategian ”Kohti sosiaalisesti kestäväää ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa”. Siinä työsuojelun ja työelämän kehittämistä koskevat linjaukset käsiteltiin pääasiassa otsikolla ”Työelämän vetovoiman lisääminen” ja ne olivat tavoitteiltaan yhteneväiset työsuojelustrategian kanssa. Tämän päästrategian yksityiskohtaisemmat tavoitteet ovat hyvin sopusoinnussa työsuojelustrategian kanssa ja tavoitteiden edistämiseksi toteutettiin Veto-ohjelma vuosina 2003–2007. Toukokuussa 2006 ministeriö vahvisti uuden, vuoteen 2015 ulottuvan strategian, jonka linjaukset eivät työhyvinvoinnin osalta poikkea viiden vuoden takaisesta (Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategiat 2015).

EU:N TYÖSUOJELUSTRATEGIAT

Euroopan komissio hyväksyi ensimmäisen työsuojelustrategian vuosiksi 2002–2006 (Euroopan työsuojelustrategia, 2002). Euroopan unionin neu-

vosto antoi siitä päätöslauselman. Keskeisiä asioita olivat mm. kokonaisvaltainen lähestymistapa työhyvinvointiin, riskien ehkäisyn vahvistaminen, eri poliittisten välineiden yhdistäminen, yhteistyökumppanuudet ja taloudellisten vaikutusten huomioon ottaminen. Päätöslauselmassa kehoitetaan jäsenvaltiota varmistamaan, että voimassa olevaa lainsäädäntöä noudatetaan paremmin mm. valvontaa tehostamalla.

Komissio hyväksyi tiedonannollaan 21.2.2007 uuden strategian ”Työn laadun ja tuottavuuden parantaminen: yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2007–2012”. Tämä uusi strategia poikkeaa edellisestä niin rakenteeltaan kuin sisällöltäänkin. Siinä on asetettu yksi selkeä tavoite: työtaturmien vähentäminen 25 % strategiakauden aikana. Strategia mainitsee kahdeksan eri keinoa tai välinettä, joiden avulla tavoite on määrä saavuttaa. Kansallisten strategioiden suunnittelu ja toteuttaminen ovat strategian mukaan keskeisellä sijalla.

Euroopan unionin neuvosto hyväksyi strategiaa koskevan päätöslauselman 25.6.2007. Neuvosto toteaa mm. että tulisi pitää yllä edellisen strategian aikaansaamaa kehitystä ja mainitsee, että se perustui työhyvinvointia koskevaan laaja-alaiseen lähestymistapaan ja että se antoi uutta vauhtia ehkäisväälle politiikalle ja merkittäville uudistuksille. Neuvosto vetoaa niin jäsenvaltioihin, komissioon kuin työmarkkinaosapuoliinkin strategian tavoitteiden toteuttamiseksi. Euroopan parlamentti on antanut strategiasta päätöslauselman 15.1.2008.

MUITA KANSALLISIA JA KANSAINVÄLISIÄ LINJAUKSIA

Työterveyshuoltoa kehitetään valtioneuvoston vuonna 2004 tekemän periaatepäätöksen mukaan (Työterveys 2015. Työterveyshuollon kehittämislinjaukset, 2004).

Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus ovat keskeisiä toimijoita työsuojelun alalla. Niillä on myös omat strategiansa. Työmarkkinajärjestöt ovat tehneet omia työsuojelulinjauksiaan.

Kansainvälinen työjärjestö ILO hyväksyi vuonna 2006 yleissopimuksen ja suosituksen, jotka koskevat työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä ja asiasta on annettu hallituksen esitys Eduskunnalle. Sopimuksessa käsitellään kansallista politiikkaa, järjestelmiä ja ohjelmia.

Pohjoismaista yhteistyötä työelämän alueella ohjaa Pohjoismaiden ministerineuvoston vahvistama yhteistyöohjelma, joka uudistetaan vuonna 2008.

Tässä luvussa kuvaillaan strategian toteutumista ja työolojen kehitystä yleisellä tasolla. Tavoitteena on vetää yhteen ja kiteyttää keskeisiä asioita sen perusteella mitä raportissa ja sen liitteissä on esitetty. Lisäksi arvioidaan strategian uudistamistarpeita. Eri ilmiöiden syvälinen kuvaus tai luotettavien syy- ja seuraussuhteiden selvittäminen ei ole mahdollista tämän tyyppisen seurantatyön yhteydessä.

Työolot ovat sidoksissa tuotanto- ja palvelurakenteeseen sekä tuotantomenetelmiin ja teknologiaan, jotka pääsääntöisesti muuttuvat verrattain hitaasti. Raportissa tarkastellaan kehitystä työsuojelustrategian koko voimassaoloajalta eli vuodesta 1998. Tilasto- ja tutkimustietoja on käytetty tätäkin pitemmältä ajalta.

Suomessa on ollut vahva taloudellinen kasvu jo runsaan vuosikymmenen ajan ja työllisyys on parantunut tasaisesti. Työttömyysaste on laskenut noin 6 %:iin. Erityisesti pk-yritysten määrä on kasvanut. Suomi kehittyi kohti tietoyhteiskuntaa. Ruumiillisen työn osuus on vähentynyt ja tietotyön osuus lisääntynyt, mikä on vaikuttanut työoloihin ja työsuojelun lähtökohtiin.

Globalisaatio vaikuttaa yhä näkyvämmiin koko yhteiskuntaan ja erityisesti elinkeinoelämään ja työelämään. Vaikutukset ulottuvat yhä useamman työn sisältöön ja vaatimuksiin. Ihmisten liikkuvuus lisääntyy ja tämä tuo mukanaan uusia haasteita myös työsuojelulle. Hyvä työ tukee ja lisää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia.

TYÖOLOJEN KEHITYS JA PAINOALUEET

Työsuojelustrategian painoalueilla esiintyvillä ongelmilla on vaikutusta työntekijöiden terveyteen, mikä ilmenee kielteisinä seurauksina kuten sairauspoissaoloina, työkyvyttömyyseläkkeinä ja kuolleisuutena. Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet ovat lisääntyneet. Huonot työolot ovat eräs terveyden riskitekijä. Käytettävissä olevien tilastotietojen tai tutkimusten perusteella ei kuitenkaan voida sanoa, mikä osuus sairauksien määrässä tapahtuneista muutoksista johtuu osaksi tai kokonaan työympäristön tai työolojen muutoksista. Asiasta tarvitaan lisää tutkimustietoa työperäisten sairauksien ehkäisy politiikan tehostamiseksi.

Työvoiman ikääntyminen saattaa olla yksi syy työssä käyvien sairastavuuden lisääntymiseen. Ikääntyneillä esiintyy mm. enemmän tuki- ja liikuntaelin-sairauksia kuin muilla ikäryhmillä ja ikääntyneiden arvioitu työkyky on muita heikompi. Suomalaisten työkyky on edelleen yleisesti ottaen hyvä. Valtaosa työntekijöistä ilmoittaa jaksavansa hyvin ja suomalaisten koettu terveys on parantunut.

Työtapaturmat ovat vähentyneet yli 25 vuoden tarkasteluvälillä. Myös kuolemaan johtaneet työtapaturmat ovat vähentyneet. Strategiakauden aikana työtapaturmat eivät kuitenkaan ole vähentyneet. Viime vuosina ne ovat jopa lisääntyneet. Aiemmin arvioitiin että viime vuosikymmenen lopun ja kulu- luan vuosikymmenen alun voimakas noususuhdanne olisi ollut tärkein syy kielteiseen kehitykseen. Syyt on kuitenkin haettava pääasiassa muualta.

Tapaturmariski on erilainen eri aloilla ja tehtävissä. Selvää parannusta ei voida havaita millään alalla. Teollisuudessa kehitys on ollut vähän parempi kuin muilla sektoreilla. Toisaalta tiedetään, että useissa organisaatiossa ja yrityksissä työtapaturmat on onnistuttu torjumaan kokonaan tai lähes kokonaan. Tämä antaa aiheen olettaa että samalla toimialallakin eri työpaikkojen työturvallisuustyössä on suuria eroja. Tuotannon muutokset ja alihankinnan lisääntyminen saattavat huonontaa tehokkaan tapaturmien torjunnan edelly- tyksiä. Tapaturmien lisääntymisen syitä on selvitettävä.

Vaikka ruumiillisen työn osuus on pienentynyt ja eri kuormitustekijöille altistumisen on oletettu vähentyneen, työntekijöiden kokemaa fyysinen rasit- tavuus ei ole yleisesti ottaen vähentynyt. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat edelleen suurin sairausryhmä sairauspoissaoloissa ja uusissa työkyvyttömyys- eläkkeissä. Ylitöiden määrä on työolobarometrin mukaan viime vuosina kas- vanut lähelle vuoden 2000 tasoa. Naisten ja miesten välillä ei ole olennaisia eroja työn ruumiillisen rasittavuuden suhteen.

Työntekijöiden kiireen kokemukset vähenivät strategiakauden alussa, mutta lisääntyivät kauden loppupuolella. Työn henkinen rasittavuus on pysy- nyt samantasoisena tai lievästi vähentynyt, poikkeuksena ovat kuntien työn- tekijät, erityisesti sosiaali- ja terveystoimi. Sukupuolten välillä ei ole merkit- täviä eroja työn henkisen rasittavuuden suhteen. Vaikutusmahdollisuuksien pienentyminen ja työssä tapahtuvia muutoksia koskeva vähäinen tiedon- saanti ovat heikentäneet työn hallinnan mahdollisuuksia ja työssä jaksamista. Henkinen väkivalta työpaikoilla, kuten syrjintä ja kiusaaminen näyttää olevan Suomessa kasvava ja kansainvälisessä vertailussa vakava ongelma.

Työn mielekkyys on työolobarometrin mukaan huonontunut strategia- kauden aikana. Johtaminen ja siihen liittyvät asiat ovat kehittyneet yleisesti ottaen myönteisesti. Työolobarometri toteaa tiivistäen, että ”vuoden 2007 ai- kana työelämän laatu on hieman parantunut edellisiin vuosiin verrattuna, jos sitä mitataan useista asioista koostuvalla kouluarvosanalla”.

STRATEGIAN MUUT PERIAATTEET

Suomessa tehdään työtä hyvien työolojen puolesta laajassa yhteistyöverkossa. Valtakunnallisia työelämän kehittämisohjelmia on toteutettu ja toteutetaan tässä tarkoituksessa. Kansainväliset vertailut osoittavat, että työolot Suomessa samoin kuin työsuojelun ja työterveyden järjestelmä eri osa-alueineen ovat korkeaa kansainvälistä tasoa. Keskeisten tunnuslukujen valossa on kuitenkin syytä arvioida kriittisesti kaikkien eri keinojen ja toimenpiteiden merkitystä ja tehokkuutta.

Työsuojelustrategian periaate, joka korostaa työpaikan oma-aloitteista ja järjestelmällistä toimintaa, on omaksuttu työsuojelustrategian olemassaolon aikana yhä paremmin. Vuonna 2003 voimaan tulleen työturvallisuuslain voidaan olettaa edelleen vahvistaneen periaatteen toteutumista. Työsuojeluasioiden liittäminen paremmin linjaorganisaatioon ja osaksi henkilöjohtamista on toteutunut yhä paremmin, ja työolojen kehittäminen nähdään entistä selvemmin johtamiskysymyksenä. Turvallisuuden hallinnassa esiintyy kuitenkin polarisoitumista työpaikan koon mukaan. PK-yritysten määrän kasvu tarjoaa turvallisuuden hallinnan näkökulmasta suuren haasteen.

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. Toisaalta on mahdollista, että myös tässä on tapahtunut polarisoitumista eli työpaikat ovat entistä selvemmin jakautuneet hyviin ja huonoihin.

Strategian yhtenä tavoitteena on, että työpaikan turvallisuuden hallinta ja työterveyshuolto toimivat tiiviissä yhteistyössä. Myös työpaikoilla työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyö on yleisesti hyväksytty tavoite ja myönteinen kehitys näyttää jatkuvan. Haja-asutusalueilla työterveyshuollon palveluita ei vielä ole saatavilla riittävästi. Työsuojelun ja työterveyshuollon ehkäisevän toiminnan yhteistyössä on vielä paljon kehittämismahdollisuuksia. Työpaikkojen työsuojeluhenkilöstö ja työterveyshuolto ovat avainasemassa, kun työhyvinvointia parannetaan.

Strategia painottaa työsuojeluhallinnon osalta asiakaslähtöisyyttä ja vaikuttavuutta. Työsuojeluhallinnon toimintaa on määrätietoisesti tehostettu koko strategiakauden aikana. Strategiakauden aikana on panostettu niin toiminnan organisointiin ja suuntaamiseen kuin henkilöstön osaamiseen. Toisaalta tarkastusten määrä on selvästi vähentynyt.

Sosiaali- ja terveysministeriö ohjaa strategian toteuttamista piirihallinnon kanssa vuosittain käytävissä tulosneuvotteluissa. Työsuojelupiirien voimavaroja on suunnattu erityisesti kolmelle painopistealueelle: henkinen hyvinvointi työssä, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy sekä työtaturmien torjunta.

Vuonna 2007 laaditun uuden runkosopimuksen perusteella painopisteet on asetettu uudella tavalla ja tarkastusten määrää on tarkoitus lisätä.

EU:n ensimmäisen työsuojelustrategian seuraamiseksi käynnistettiin vuonna 2002 pohjoismaisena yhteistyönä pilottihanke. Ensimmäinen tulostaulu (Scoreboard) julkistettiin keväällä 2004. Tämän jälkeen uusi laajennettu tulostaulu julkaistiin vuonna 2005 (Scoreboard 2005, 2005). Raporteissa kuvaillaan monipuolisesti eri maiden työsuojelua ja myös työsuojeluhallinnon toimintaa. Suomi sijoittuu vertailussa erittäin hyvin.

TYÖSUOJELUSTRATEGIAN UUDISTAMISEN LÄHTÖKOHTIA JA TARPEITA

Työsuojelustrategian uudistamista on syytä arvioida ensisijaisesti muuttuneiden olosuhteiden sekä mahdollisten uusien terveys- ja hyvinvointitavoitteiden perusteella. Toisaalta on syytä tarkastella tehtyjen poliittisten päätösten ja muuttuneen lainsäädännön vaikutuksia. Myös EU:n päätökset sekä kansainväliset sopimukset ja ohjelmat on otettava huomioon.

Työsuojelustrategian laatimisesta on kymmenen vuotta. Strategian tavoitteet ovat yleisluontoisia ja painoalueet on nimetty. Strategia on laadittu periaatteelliselta kannalta eikä keinoja ole yksilöity. Tämän vuoksi strategian uudistamiseen ei ole aikaisemmin ollut suurta tarvetta. Strategiassa kuvailluista periaatteista ollaan edelleen laajasti yksimielisiä.

Strategian perusteella on määritelty toimenpiteitä ja tavoitteita, jotka on esitetty ministeriön toimintasuunnitelmassa sekä valtion talousarviossa samoin kuin työsuojelun piirihallinnon tulossopimuksissa.

EU:n uusi strategia vuosille 2007–2012 asettaa tavoitteeksi työtapaturmien vähentämisen 25 prosenttia. Strategia määrittelee seuraavat kahdeksan keinoa tai välinettä tavoitteen saavuttamiseksi (lyhentäen):

- lainsäädännön asianmukainen täytäntöönpano
- pk-yritysten tukeminen lainsäädännön täytäntöönpanossa
- oikeudellisten puitteiden sopeuttaminen ja yksinkertaistaminen ottaen pk-yritykset huomioon
- kansallisten strategioiden suunnittelu ja toteuttaminen
- käyttäytymisen muuttaminen
- menetelmät uusien riskien tunnistamista ja arviointia varten
- edistymisen seurannan parantaminen
- kansainvälinen työterveyden ja -turvallisuuden edistäminen

Strategiassa asetetaan useita yksityiskohtaisia tavoitteita työhyvinvoinnin eri osa-alueilla ja esitetään toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi. Siinä painaan suuri paino kansallisille työsuojelustrategioille. Se painottaa kansallisten

strategioiden tavoitteellisuutta ja toiminnan kohdistamista niihin toimialoihin ja yrityksiin, joissa tulokset ovat heikoimpia. Lisäksi strategioissa tulisi keskittyä yleisimpiin riskeihin ja heikoimmassa asemassa oleviin työntekijöihin. Kansallisen tilanteen yksityiskohtaisen arvioinnin tulisi olla perustana ja kaikkien sidosryhmien, erityisesti työmarkkinaosapuolten, tulisi osallistua tähän työhön.

Strategian uudistamisesta sosiaali- ja terveysministeriö päättää erikseen työmarkkinajärjestöjen kanssa käytävien neuvottelujen perusteella. Siinä yhteydessä on syytä analysoida tarkemmin ainakin seuraavia asioita:

- työhyvinvointivisio
- keskeiset ympäristön ja työelämän muutokset
- keskeiset työympäristön riski- ja kuormitustekijät ja työympäristön muutokset
- asiakkaiden (työnantajien ja työntekijöiden, työpaikkojen) sekä sidosryhmien odotukset ja tarpeet
- eri työsuojelutoimijoiden tehtävät ja rooli
- valtion roolin muuttuminen ja tuottavuusvaatimukset

Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategiassa vuodelta 2006 todetaan, että työelämän kehittäminen on työpaikkatasolla ensi sijassa tiedon, tahdon ja osaamisen kysymys. Työsuojelustrategian tulisi yhdistää erilaiset keinot, jotta työpaikoilla olisi entistä paremmat edellytykset selvitä näistä haasteista. Samalla strategia tukee koko suomalaisen työsuojelujärjestelmän toimivuutta ja tehokkuutta, mikä palvelee osaltaan koko yhteiskunnan tuottavuutta ja hyvinvointia.

LÄHTEITÄ

Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2005
Työterveyslaitos 2007

Ammattitaudit 2002: työperäisten sairauksien rekisteriin ilmoitetut uudet tapaukset
Työterveyslaitos, Helsinki 2003

Economic security for a better world
International Labour Office , Geneva, 2004.

Euroopan työsuojelustrategia 2007–2012
Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2007

Euroopan työsuojelustrategia.
Sosiaali- ja terveysministeriö, Tampere 2002.

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö
Työterveyslaitos, Helsinki 2007

Ikäohjelman monet kasvat.
Kansallisen ikäohjelman 1998–2002 loppuraportti
Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2002

Kunta-alan työolobarometri 2006: työministeriön työolobarometrin 2006 kuntatyö-
paikkojen osatarkastelu. Työturvallisuuskeskus, Helsinki, 2007.

Kuntatyö 2010: Työhyvinvoinnin muutos kunnissa 2003–2006. Kuntatyö 2010-tut-
kimuksen kunta-aineiston seurantaraportti. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja
3/2006.

Mielenterveyden häiriöt työkyvyttömyyseläkkeen syynä - ajatuksia ehkäisystä, hoi-
dosta ja kuntoutuksesta. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2005.

Miksi masennus vie eläkkeelle?
Gould R., Grönlund H., Korpiluoma R., Tuominen Kristiina ja työkyvyttömyysasiain
neuvottelukunta
Eläketurvakeskus, raportteja 2007:1

Neljäs Euroopan työolotutkimus: tiivistelmä.
Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö, 2006

Sairauksien aiheuttamat työpanosmenetykset
Kansanterveys-lehti 1/2008. Kansanterveyslaitos 2008

Sateenkaarihanke
Asiakasorganisaatioiden työterveyshuollon toimintasuunnitelmien arviointi ja kehittä-
minen. Tarja Laine & Marjatta Peurala. Kalvosarja, Työterveyslaitos 2007

Scoreboard 2005. Working Group. European Strategy on Health and Safety at Work.
October 2005

Score Board 2003. European Strategy on Health and Safety at the Workplace, Pilot Project

Nordic Working Group, March 2004

Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työsuojelustrategia

Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 1998

Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategiat 2015

Kohti sosiaalisesti kestäväää ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa

Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2006

Suomen työeläkkeensaajat ja vakuutetut 2006

Eläketurvakeskus, Kuntien eläkevakuutus ja Valtiokonttori

Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva 2007, Helsinki 2007

Terveystarkastukset työterveyshuollossa. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Vammala 2005

Tykes -Työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämissuunnitelma

Työministeriö, Helsinki 2003

Tyky-barometri. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla,

Työterveyslaitos; sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2002.

Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos, Helsinki 2007

Työolobarometri. Lokakuu 2007 Ennakkotietoja.

Työministeriö, Helsinki 2007

Työolobarometri. Lokakuu 2005

Työministeriö, Helsinki 2006

Työolotutkimus 2004

Tilastokeskus, Helsinki 2005

Työpaikkojen näkemyksiä työturvallisuudesta ja sen opetuksesta,

Sosiaali- ja terveysministeriö; Työterveyslaitos; Tampereen teknillinen yliopisto,

Simo Salminen, Pertti Palukka. 2005

Työsuojelupiirien resurssiryhmän muistio 2001:21

Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2001

Työsuojelustrategian seurantaraportti 2004

Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2005

Työsuojelustrategian seurantaraportti 2001

Sosiaali- ja terveysministeriö, Tampere 2002

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000–2003

Päätös- ja arviointiraportti, Vantaa 2003

Työterveys 2015. Työterveyshuollon kehittämissuunnitelmat

Valtioneuvoston periaatepäätös. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2004

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutus ja käyttö vuonna 2003

Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2005

Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2004: kehitystrendien tarkastelua

Työterveyslaitos; Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2007

Työturvallisuuskoulutuksen valtakunnallinen selvitys.

Sosiaali- ja terveysministeriö; opetusministeriö; Työterveyslaitos; Tampereen yliopisto
Simo Salminen, Pertti Palukka, 2003

Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla.

Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuustoimintaan.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2007

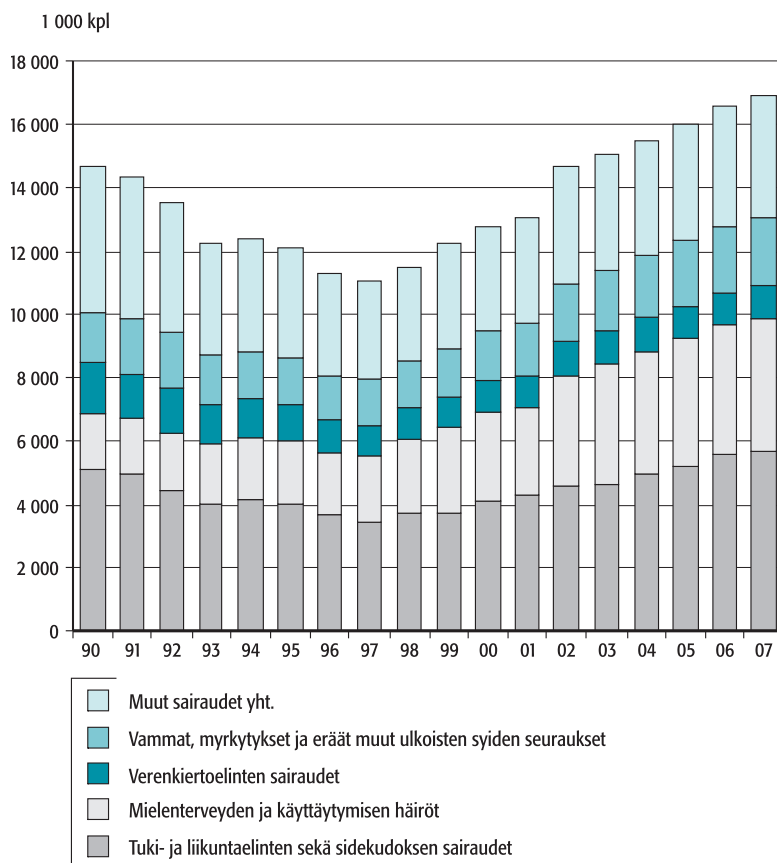
Veto-ohjelma 2003–2007

Valtakunnallinen toimenpideohjelma työssäoloajan jatkamisesta, työssä jaksamisesta ja kuntoutuksesta. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2003

Yhteisten työpaikkojen työturvallisuus. TOT-raporttien analyysi.

Tutkimusraportti Nro VTT-R-02095-07. Työsuojelurahasto; TVL; Työterveyslaitos; VTT, Tampere 2007

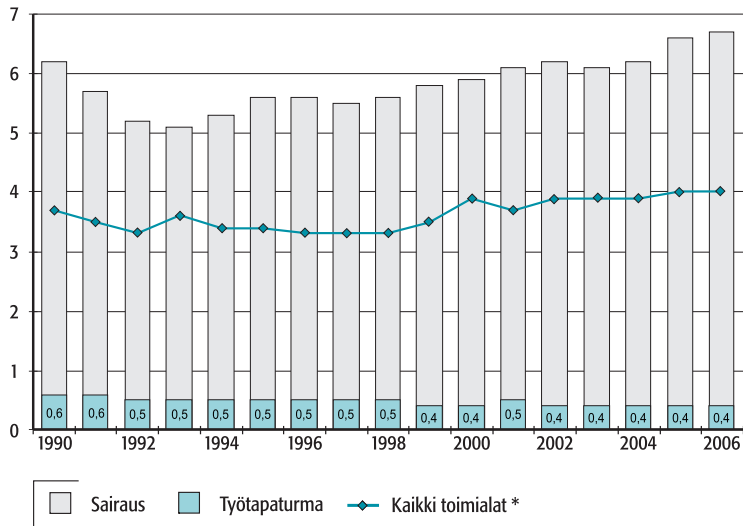
KUVIO 1. KORVATUT SAIRAUSPÄIVÄRAHAPÄIVÄT SAIRAUDEN MUKAAN 1990–2007



Lähde: Sairausvakuutus- ja perhe-etuustilastot, KELA

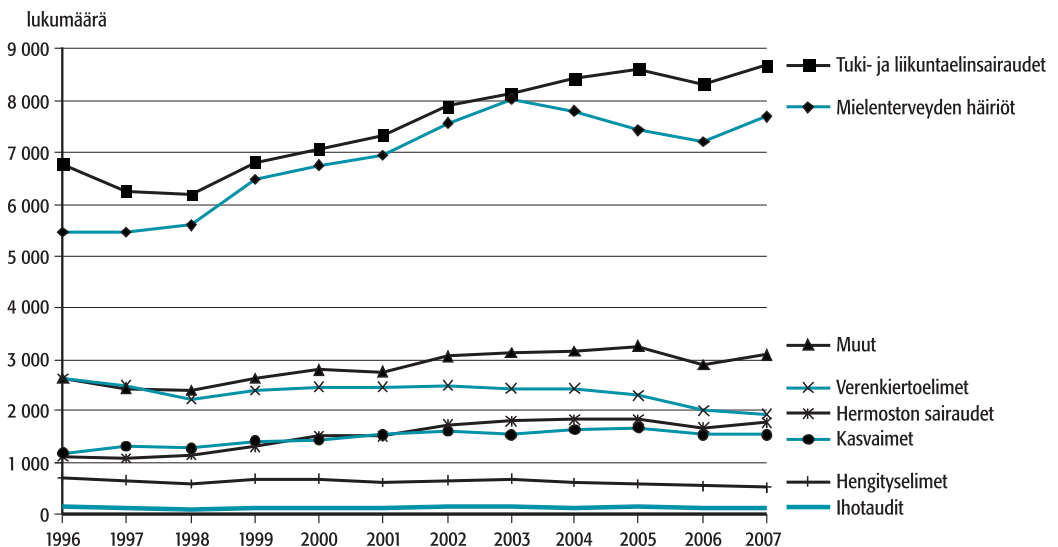
KUVIO 2. SAIRAUUS- JA TAPATURMAPOISSAOLOT 1990–2006

Teollisuuden työntekijöiden sairaus- ja tapaturmapoissaolot
(%, teoreettisesta säännöllisestä työajasta) sekä kaikki toimialat yhteensä



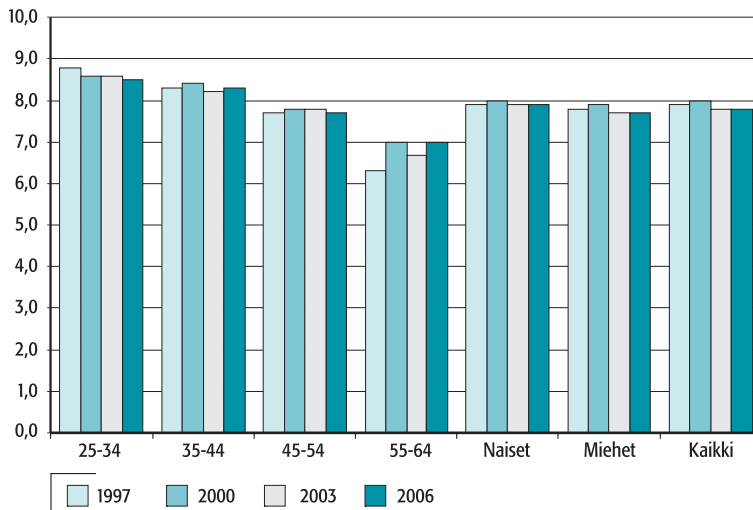
Lähde: Työaika katsaus, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, *Tilastokeskus, Työvoimatutkimus

KUVIO 3. TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEELLE SIIRTYNEET SAIRAUDEN MUKAAN 1996–2007



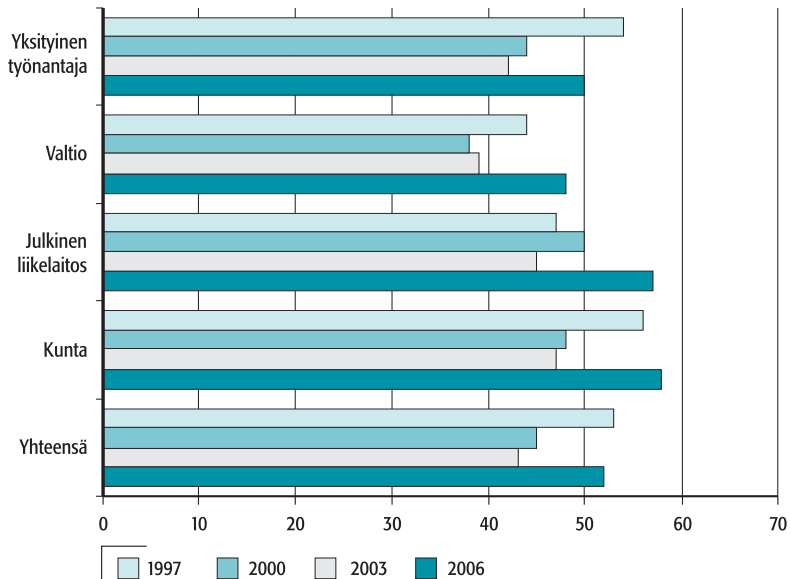
Lähde: Suomen työeläkkeen saajat vuonna 1996–2006, ETK, Kela, Valtiokonttori

KUVIO 4. OMA ARVIOITU TYÖKYKY IKÄRYHMÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN V. 1997, 2000, 2003 JA 2006 (kaikki työkäiset)



Lähde: Työ ja terveys Suomessa 2006, Työterveyslaitos

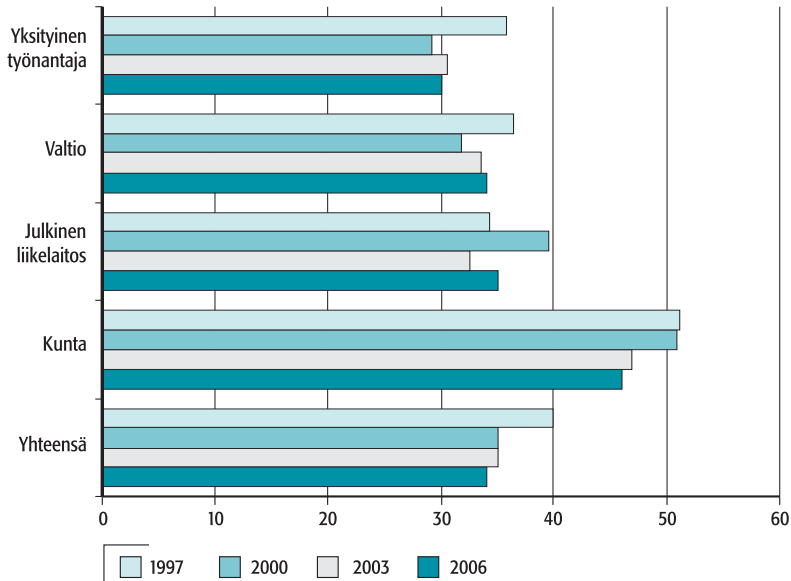
KUVIO 5. KIIRE TYÖSSÄ TYÖNANTAJASEKTORIN MUKAAN VUOSINA 1997, 2000, 2003 JA 2006 (%) (Työssäkäyvät; kiire työssä melko tai hyvin usein)



Lähde: Työ ja terveys Suomessa v. 2006, Työterveyslaitos

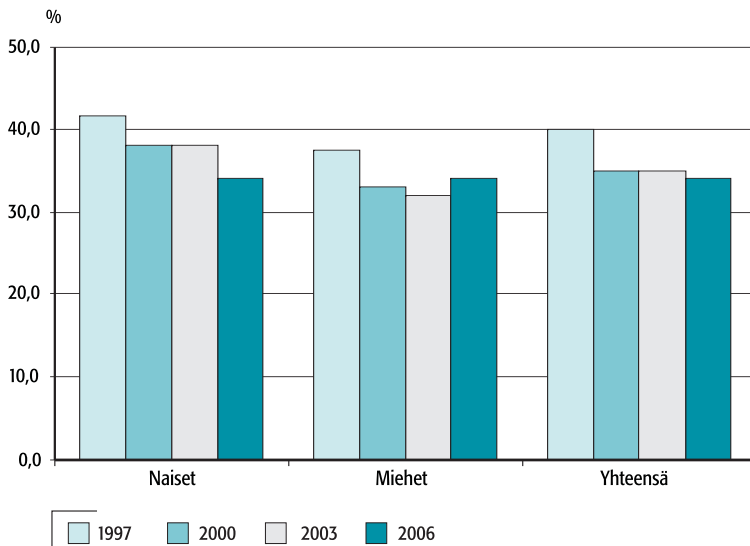
KUVIO 6. TYÖN HENKINEN RASITTAVUUS TYÖNANTAJASEKTORIN MUKAAN 1997, 2000, 2003 JA 2006 (%)

(Työssäkäyvät; henkisesti hyvin tai melko rasittavaksi työnsä kokeneet (%).



Lähde: Työ ja terveys Suomessa v. 2006, Työterveyslaitos

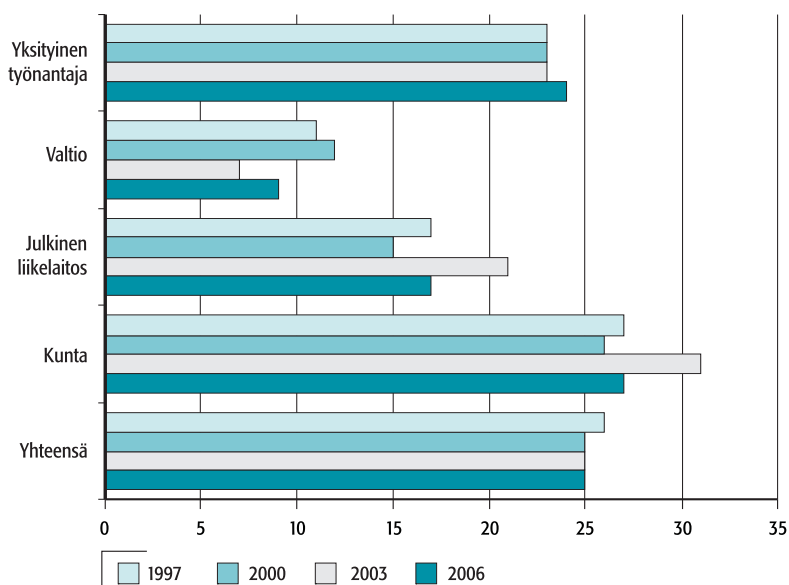
KUVIO 7. TYÖN HENKINEN RASITTAVUUS VUOSINA 1997, 2000, 2003 JA 2006 (Työssäkäyvät; työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi kokeneet)



Lähde: Työ ja terveys Suomessa v. 2006, Työterveyslaitos

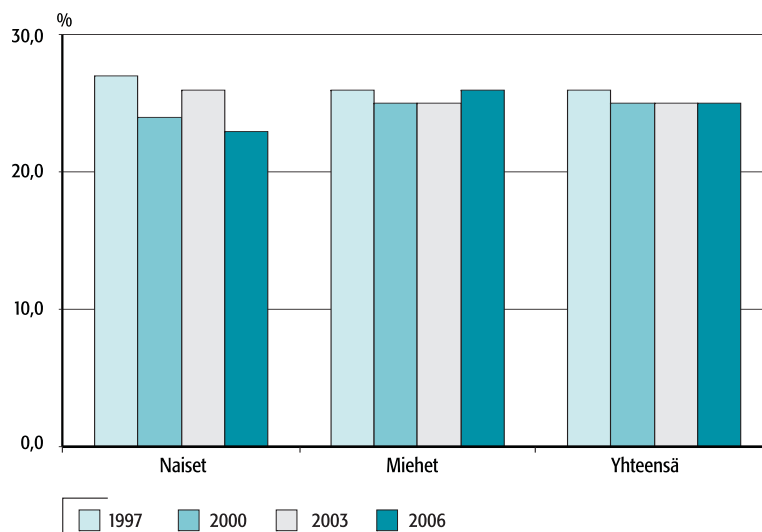
KUVIO 8. TYÖN RUUMIILLINEN RASITTAVUUS TYÖNANTAJASEKTORIN MUKAAN 1997, 2000, 2003 JA 2006 (%)

(Työssäkäyvät; työnsä ruumiillisesti melko tai hyvin rasittavaksi kokeneet)



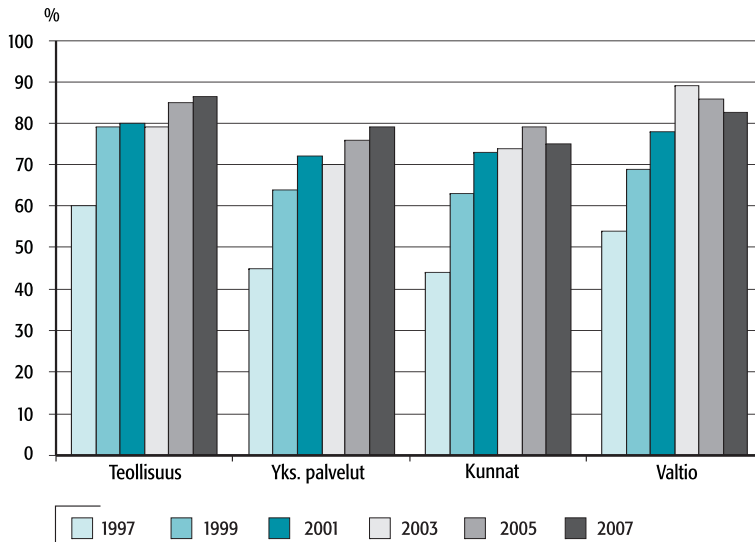
Lähde: Työ ja terveys Suomessa v. 2006, Työterveyslaitos

KUVIO 9. TYÖN RUUMIILLINEN RASITTAVUUS VUOSINA 1997, 2000, 2003 JA 2006. (Työssäkäyvät: työnsä ruumiillisesti melko tai hyvin rasittavaksi kokeneet)



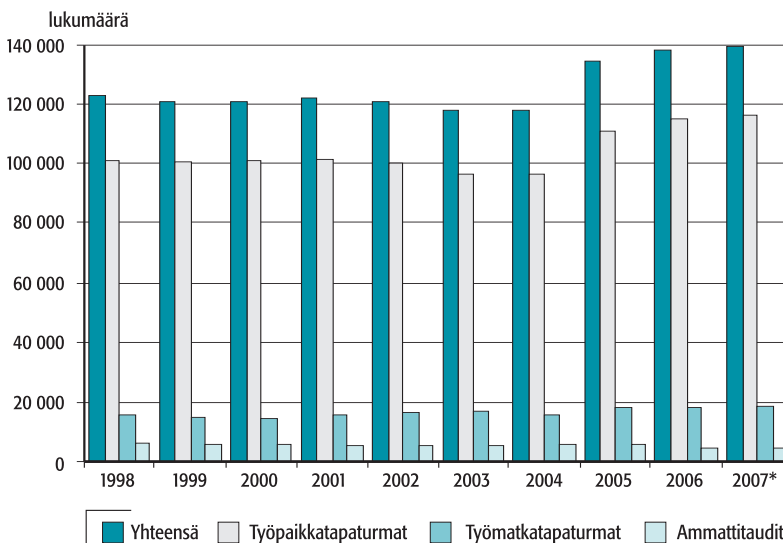
Lähde: Työ ja terveys Suomessa v. 2006, Työterveyslaitos

KUVIO 10. TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTURVALLISUUTEEN ON PYRITYT VAIKUTTAMAAN PALJON TAI JOSSAIN MÄÄRIN VUOSINA 1997, 1999, 2001, 2003, 2005 JA 2007



Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö

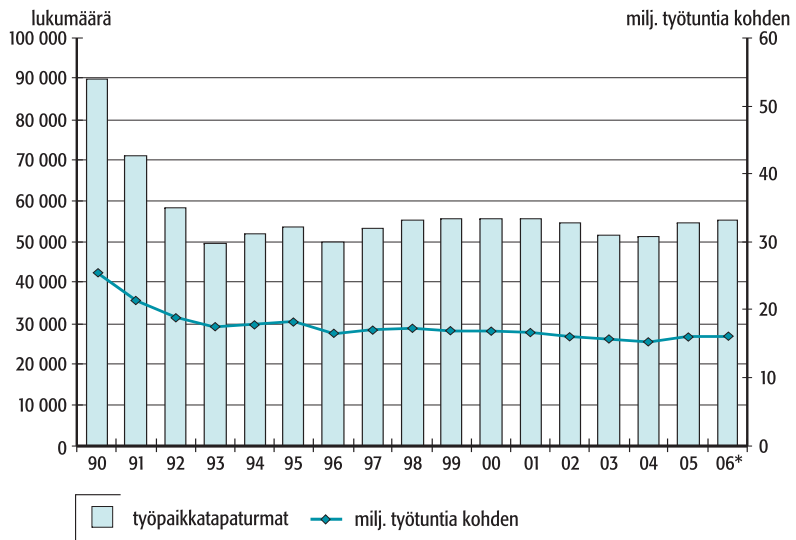
KUVIO 11. PALKANSAAJIEN TYÖTAPATURMAT JA AMMATTITAUDIT 1998–2007



*ennakkotieto

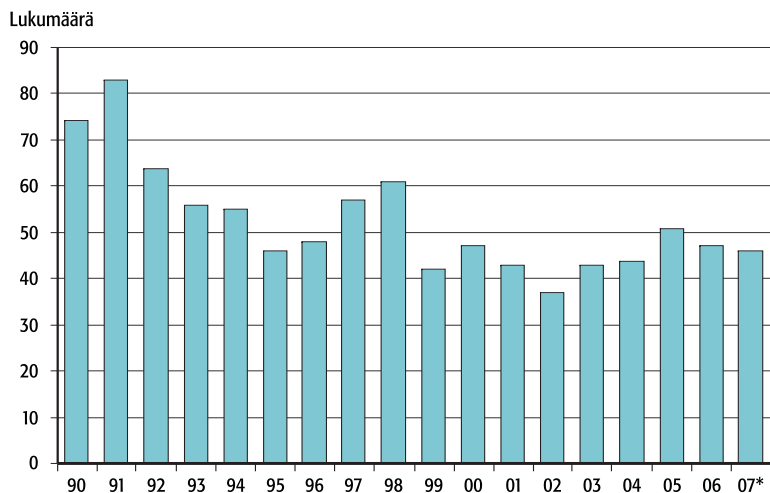
Lähde: Tapaturmavakuutuslaitosten liitto

KUVIO 12. VÄHINTÄÄN NELJÄN PÄIVÄN TYÖKYVYTTÖMYYTEEN JOHTANEET TYÖPAIKKATAPATURMAT 1990–2006 (palkansaajat)



Lähde: Tapaturmavakuutuslaitosten liitto, *STM

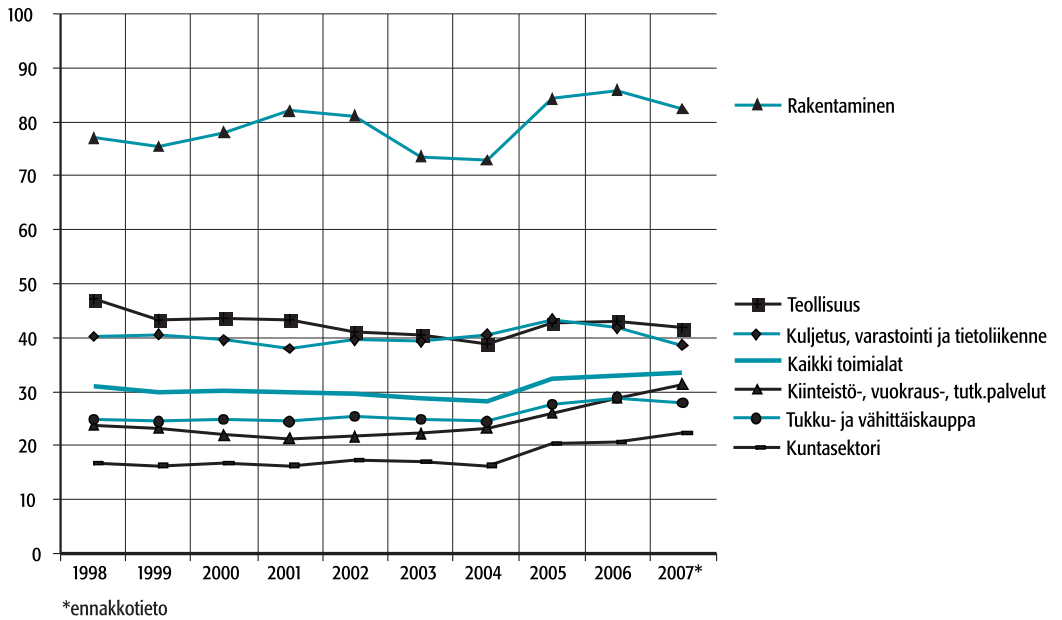
KUVIO 13. PALKANSAAJIEN KUOLEMAAN JOHTANEET TYÖPAIKKATAPATURMAT 1990–2007



Lähde: Tilastokeskus, * ennakkotieto TVL, v. 2007

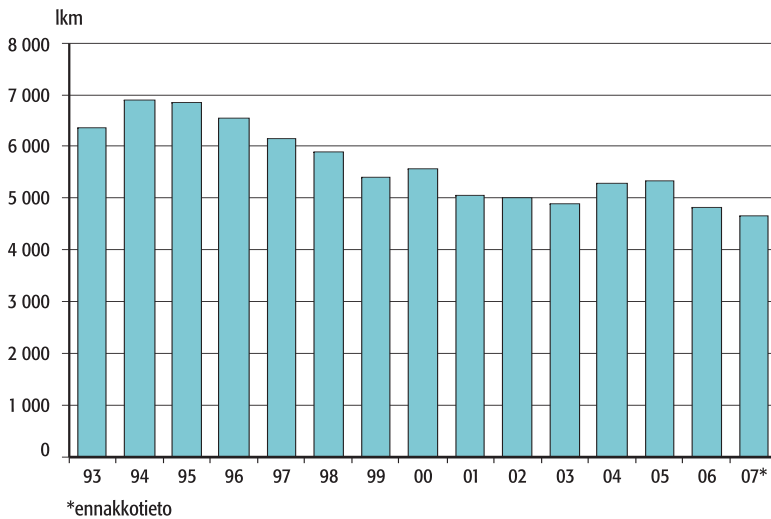
KUVIO 14. TYÖPAIKKATAPATURMIEN TAAJUUS ERÄILLÄ TOIMIALOILLA 1996–2007

työpaikkatapaturmat milj. työtuntia kohden



Lähde: Tapaturmavakuutuslaitosten liitto

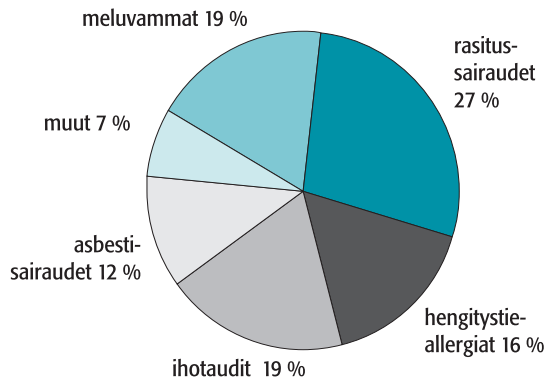
KUVIO15. PALKANSAAJIEN AMMATTITAUDIT JA AMMATTITAUTIEPÄILYT 1993–2007



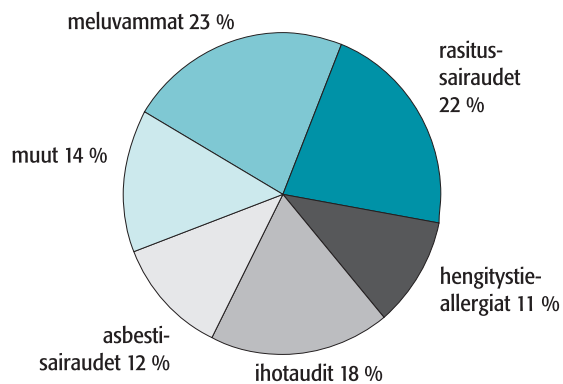
Lähde: Tapaturmavakuutuslaitosten liitto

KUVIO 16. AMMATTITAUTIEN LUKUMÄÄRÄT TAUTIRYHMITÄIN VUOSINA 1996 JA 2005

Tautiryhmittäin 1996



Tautiryhmittäin 2005



Lähde: Työterveyslaitos

TAULUKKO 1. TYÖSUOJELUN VALVONTA NUMEROINA

Työpaikkatarkastukset	1998	2000	2002	2004	2006	2007
Tarkastusten lukumäärä	26 415	24 533	23 393	17 016	17 514	19 771
Tarkastettujen valvontakohteiden lukumäärä	19 984	16 704	15 634	11 207	12 082	13 485
Tarkastuksiin käytetty aika yhteensä tuntia	60 594	54 312	55 772	43 594	38 969	41 629
Yhteen tarkastukseen käytetty aika keskim. tuntia	2,3	2,2	2,4	2,6	2,2	2,1
Pakkokeinot						
Pakkokeinojen lukumäärä	72	69	45	44	111	280
Piirin vahvistamat käyttökiellot	50	29	16	19	20	34
Piirin vahvistamatta jättämät käyttökiellot	2	6	6	8	4	5
Velvoittavat päätökset	22	40	29	27	80	146
Ilmoitukset ja lausunnot						
Ilmoitukset poliisille/syöttäjille	117	191	136	225	339	330
Lausunnot poliisille/syöttäjille	201	179	183	354	408	599
Lausunnot työtapaturmista	189	266	249			
Palvelukysyntä						
Asiakkaiden yhteydenotot	132 633	137 289	130 650	109 860	102 087	96 122
- työsuhdeasiat	82 647		71 720	59 461	56 658	56 094
- työoloasiat	41 684		38 310	38 820	38 938	35 040
- muu palvelukysyntä	8 302		20 620	11 579	6 261	5 061
Tarkastukset pyynnöstä	9 517	9 077	8 542	4 206	3 695	3 717
Ennakkovalvontalausunnot	1 432	1 299	1 151	591	389	311
Asiakasaloitteisia koulutustilaisuuksia	1 090	1 032	1 098	609	532	448
Asiakasaloitteinen koulutus, koulutettavatunnit	86 854	78 715	106 495	45 512	53 115	64 199
Työtapaturmien ja ammattitautien tutkinta						
Tutkitut työtapaturmat	699	832	632	624	782	797
Tutkitut ammattitaudit	58	99	84	57	35	46
Työsuojelupiirien lupahallinto						
Asbestivaltuutukset	39	21	28	31	23	37
Työaikaan liittyvät poikkeusluvat	17	25	22	159	186	190
Henkilöstö (henkilötyövuotta)						
Työsuojeluosasto	84	84	90	88	87	78
Työsuojelupiirit	428	427	426	425	443	449

Lähde: Työsuojeluhallinnon toimintakertomukset, sosiaali- ja terveysministeriö.

TAULUKKO 2. TYÖSUOJELUPIIRIEN VALVONNAN PAINOALUEET SEKÄ TOIMINNAN KOHTEET SUUNNITTELUKAUDELLE 2004–2007

Henkinen hyvinvointi työssä	
Asiakasväkivallan hallinta	<i>Terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut</i> <i>Julkishallinto</i> Oikeustoimi ja vankeinhoito Poliisi ja rajavartio Pakollinen sosiaalivakuutus Etsivä- vartiointi- ja turvallisuuspalvelut <i>Hotelli- ja ravintola-ala</i> Hotellit Ravintolat, kahvila-ravintolat ja ruokakioskit Kahvi- olut ja drinkkibaarit <i>Joukkoliikenne</i> <i>Vähittäiskauppa</i> <i>Kiinteistöhoito</i>
Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintakäytäntöjen valvonta	<i>Seurakunnat ja uskonnolliset järjestöt</i> <i>Opetus ja tutkimus</i> <i>Terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut</i> <i>Julkishallinto</i>
Työn aiheuttamien haitallisten kuormitustekijöiden valvonta	<i>Terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut</i> <i>Opetus ja tutkimus</i> <i>Pankki- ja rahoitus- ja vakuutustoiminta</i> <i>Julkishallinto</i> Oikeustoimi ja vankeinhoito Poliisi ja rajavartio Pakollinen sosiaalivakuutustoiminta Etsivä- vartiointi- ja turvallisuuspalvelut <i>IT-ala</i> Ohjelmistojen suunnittelu, valmistus ja konsultointi Tietojenkäsittely

(jatkuu seuraavalla sivulla)

Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy	
Näyttöpäätetyö	<i>Julkishallinto IT -ala Ohjelmistojen suunnittelu, valmistus ja konsultointi Tietojenkäsittely Pankki- rahoitus- ja vakuutustoiminta</i>
Käsin tehtävät nostot ja siirrot	<i>Rakentaminen Metallituotteiden valmistus Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus Elintarviketeollisuus Kaupan ala Kiinteistöhoito Terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut Maa- ja metsätalous</i>
Toistotyö	<i>Rakentaminen Tekstiili- ja vaateteollisuus Metallituotteiden valmistus Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus Elintarviketeollisuus Vähittäiskauppa</i>
Työtaturmien torjunta	
Turvallisuuden hallinta tapaturmavaarallisilla toimialoilla	<i>Elintarviketeollisuus Puutuotteiden valmistus Rakentaminen Lasi- ja keramiikkateollisuus Metalliteollisuus Lastaus ja varastointi</i>
Turvallisuuden hallinta yhteisillä työpaikoilla	<i>Rakentaminen Laivojen ja veneiden valmistus Tieliikenteen terminaalitoiminta Ympäristöhuolto Lastaus ja varastointi Teollisuuslaitosten saneeraus ja kunnossapito Prosessiteollisuuden laitokset</i>

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

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN JULKAISUJA

ISSN 1236-2050

- 2008:1 Urpo Kiiskinen, Tuulikki Vehko, Kristiina Matikainen, Sanna Natunen, Arpo Aromaa. Terveyden edistämisen mahdollisuudet. Vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus.
ISBN 978-952-00-2503-8 (nid.)
ISBN 978-952-00-2504-5 (PDF)
- 2 Utarbetande av en datasäkerhetsplan. Handbok för verksamhetsenheter inom social- och hälsovården. (Vain verkossa).
ISBN 978-952-00-2507-6 (PDF)
- 3 Ikäihmisten palvelujen laatusuositus.
ISBN 978-952-00-2525-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2526-7 (PDF)
- 4 Kvalitetsrekommendation om tjänster för äldre.
ISBN 978-952-00-2527-4 (inh.)
ISBN 978-952-00-2528-1 (PDF)
- 5 National framework for high quality services for older people.
ISBN 978-952-00-2529-8 (pb)
ISBN 978-952-00-2530-4 (PDF)
- 6 Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2008–2011.
ISBN 978-952-00-2533-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2534-2 (PDF)
- 7 Näyttöpäätetyö. Valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 soveltaminen ja vaikutukset työpaikoilla.
ISBN 978-952-00-2550-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2551-9 (PDF)
- 8 Nationella utvecklingsprogrammet för social- och hälsovården KASTE 2008-2011.
ISBN 978-952-00-2556-4 (inh.)
ISBN 978-952-00-2557-1 (PDF)
- 9 Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn suositukset. Tunnista, turvaa ja toimi. Sosiaali- ja terveystoimelle paikallisen ja alueellisen toiminnan ohjaamiseen ja johtamiseen.
ISBN 978-952-00-2586-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2587-8 (PDF)
- 10 Rekommendationer för förebyggande av våld i närrelationer och inom familjen. Identifiera, skydda och handla. Hur styra och leda det lokala och regionala arbetet inom social- och hälsovården.
ISBN 978-952-00-2588-5 (inh.)
ISBN 978-952-00-2589-2 (PDF)
- 11 Rekommendationen för uppgiftsstrukturer för den yrkesutbildade personalen inom socialvården.
ISBN 978-952-00-2600-4 (inh.)
ISBN 978-952-00-2601-1 (PDF)

- 2008: 12 Sosiaalitoimen valmiussuunnitteluopas. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2603-5 (PDF)
- 13 Handbok för beredskapsplanering inom socialväsendet.
(Endast på webben)
ISBN 978-952-00-2604-2 (PDF)
- 14 Säteilyonnettomuudet. Säteilylle altistuneiden tutkimus ja hoito.
ISBN 978-952-00-2630-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2605-9 (PDF)
- 15 Strålningsolyckor. Undersökning och vård av personer som utsatts för strålning. (Endast på webben)
ISBN 978-952-00-2606-6 (PDF)
- 16 Kansallinen terveyserojen kaventamisen toimintaohjelma 2008-2011
ISBN 978-952-00-2609-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2610-3 (PDF)
- 17 Terveyttä, turvaa ja tasa-arvoa. Katsaus 2007-2010
ISBN 978-952-00-2631-8 (nid.)
ISBN 978-952-00-2632-5 (PDF)
- 18 Welfare, health and equality. Survey for 2007-2010
ISBN 978-952-00-2626-4 (pb)
ISBN 978-952-00-2627-1 (PDF)
- 19 Hälsa, trygghet och jämställdhet. Översikt 2007-2010
ISBN 978-952-00-2633-2 (inh.)
ISBN 978-952-00-2634-9 (PDF)
- 20 Juhani Ilmarinen, Tomi Hussi (toim.). Työhön osallistuminen ja työllisyyden kehitys. Raportti työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirroista sekä Työterveyslaitoksen toiminnasta strategiakaudella 2004-2007
ISBN 978-952-00-2646-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2647-9 (PDF)
- 21 Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008-2011. Regeringens jämställdhetsprogram 2008-2011
ISBN 978-952-00-2652-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2653-0 (PDF)
- 22 Arviointiselvitys vuosina 2002-2007 toteutetusta Kansallisesta terveyshankkeesta. Terveystenhuollon tulevaisuuden turvaamista koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen toteutuminen. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2657-8 (PDF)
- 23 Työsuojelustrategian seurantaraportti 1998 – 2007
ISBN 978-952-00-2671-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2672-1 (PDF)