

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN HALLINNONALAN TYÖSUOJELUSTRATEGIA

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN HALLINNONALAN TYÖSUOJELUSTRATEGIA

SISÄLLYSLUETTELO

Esipuhe	3
Tiivistelmä	5
1. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työsuojelustrategia	7
Johdanto	7
Strateginen painopiste	7
Lähtökohtana nykyaikainen työsuojelun käsite ja eurooppalainen ympäristö	7
Työpaikoilla kokonaisvaltaista, järjestelmällistä ja oma-aloitteista toimintaa	8
Turvallisuuskulttuuri ja -johtaminen	8
Asiakasohjautuvuus	8
Työsuojelun piirihallintoa kehitetään	8
Viranomaisvalvonta kohdistetaan vaikuttavuustavoitteen mukaisesti	6
Valvontamenetelmien monipuolistamista jatketaan	8
Työpaikoilla toimivat lakisäätiset järjestelmät yhteistyöhön	8
Ministeriön toimenpiteet tukevat strategian toteutusta	9
Kehitystoiminta tukee strategisia hankkeita	9
Ministeriön sisäiset synergiat hyödynnetään ..	9
Strategian toteutumisen arviointi	9
Strategian aikajänne	9
2. Perustelumuuisto	10

ESIPUHE

Työ on hyvinvoinnin perusta, ja terveys on ihmisen tärkeimpiä asioita. Työsuojelu yhdistää tuotannossa nämä asiat toisiinsa. Ensisijaisesti työsuojelulla pyritään terveyttä ja turvallisuutta edistämällä ylläpitämään työkykyä sekä toisaalta tunnistamaan, arvioimaan ja torjumaan huonoissa työoloissa syntyviä turvallisuus- ja terveysriskejä. Toissijaisesti pyritään korjaavin toimin poistamaan jo syntyneitä ongelmia.

Työsuojelun edistymisen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi työkykynsä eläkeikään säilyttävien työntekijöiden osuuden kasvaminen sekä työtapaturmien ja ammattitautien lukumäärän tasainen aleneminen. Sitä ilmentää työsuojelupalvelujen hyvä saatavuus ja lakisääteisen työterveyshuollon täysi kattavuus. Välillisesti työsuojelu vaikuttaa tuottavuuden parantumiseen ja huonoista työoloista johtuvien kustannusten alenemiseen. Jo kotoa ja kouluista saakka rakennettava turvallisuuskultturi on tämän perustana. Johtajatuksena voidaan myös pitää, että Suomi on työsuojeluasioissa Euroopan eturivin maita.

Ministeriöiden tehtävänä on ohjata ja johtaa toimialueensa yhteiskunnallista kehitystä.

Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työsuojelustrategian toteutuminen riippuu ainakin kahdesta avaintekijästä. Toisaalta korostuu työpaikkojen kyky, taito ja halu omatoimiseen työsuojeluun. Toisaalta tähdentyy se osa viranomaistoiminnasta, joka on välittömässä kosketuksessa työpaikkojen kanssa. Muu hallinto tukee tätä työtä. Olennainen osa strategian toteutuksesta on vuorovaiikutusta viranomaisten, elinkeinoelämän ja työmarkkinajärjestöjen kesken.

Asiakirja on laadittu sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolla yhteistyössä muiden osastojen ja työsuojelun piirihallinnon kanssa. Tärkeimmät sidosryhmät ovat esittäneet varteenotettavia huomautuksia valmistelutyön eri vaiheissa.

Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan lähivuosien työsuojelustrategia-asiakirja koostuu kahdesta osasta. Alussa on tiivis esitys itse strategiasta. Sen jälkeen on muistio, jossa on perusteluja ja taustatietoja valitulle strategialle.

Sosiaali- ja terveysministeriö suunnittelee ja toteuttaa omat ja hallinnonalansa toimenpiteet tämän strategian mukaisesti. Toivon mukaan muutkin työsuojeluvaikuttajat ottavat asiakirjan avuksi oman toimintansa suuntaamisessa sekä eri tahojen yhteistoiminnan kehittämiseksi.

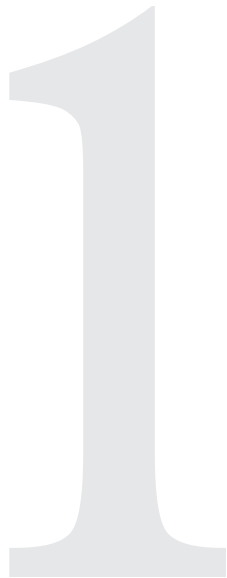
Helsingissä huhtikuussa 1998

Kansliapäällikkö Markku Lehto

TIIVISTELMÄ

Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tavoitteena on pitää yllä ja edistää väestön työ- ja toimintakykyä niin, että ennenaikainen työelämästä pois siirtyminen vähenee. Työsuojelustrategian päätavoite on vaikuttamalla työoloihin pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä samoin kuin vähentää työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työperäisiä terveyden menetyksiä. Tässä tarkoituksessa vahvistetaan työpaikkojen kykyä, taitoa ja halua hoitaa työsuojeluasioita omatoimisesti, niin että myös työntekijöiden työtyytyväisyys ja työn tuottavuus lisääntyy. Samoin parannetaan työsuojelun piirihallinnon asiantuntemusta ja voimavaroja. Strategia toteutetaan kiinteässä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa. Koko työsuojeluhallinto toimii eurooppalaisessa ympäristössä hyvän työympäristön puolesta.

1. SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN HALLINNONALAN TYÖSUOJELUSTRATEGIA



Johdanto

Työoloilla on suuri merkitys ihmisten ja koko yhteiskunnan hyvinvoinnille. Työntekijän turvallisuus ja terveys ovat työnteon perusedellytyksiä. Terve ja motivoitunut työntekijä tuottaa itselleen, työyhteisölle ja yhteiskunnalle hyvinvointia. Yrityksille ja muille organisaatioille työ- ja toimintakykyinen työntekijä on tuottavan toiminnan edellytys ja tärkein voimavara. Työstä johtuvien terveyden menetysten kansantaloudelle aiheuttamat kustannukset vastaavat useita prosentteja bruttokansantuotteesta, minkä lisäksi aiheutuu välillisiä menetyksiä. Työolojen kehittäminen ja työntekijöiden, yhtä lailla niin naisten kuin miestenkin, työ- ja toimintakyvyn edistäminen — ja erityisesti ikääntyvän väestön työkyvyn ylläpitäminen — perustuvat työelämän ja koko yhteiskunnan tarpeisiin.

Strateginen painopiste

Osana sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalaan työsuojeluhallinnon keskeisenä tavoitteena on työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen sekä työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisy. Työperäisten tukija liikuntaelinsairauksien ehkäisy, henkinen hyvinvointi työssä ja työntekijöiden työssä jaksaminen sekä niiden edellytyksenä oleva työn hallinta ovat työsuojelun erityiset kehityskohteet.

Lähtökohtana nykyaikainen työsuojelun käsite ja eurooppalainen ympäristö

Työsuojelun aineellinen sisältö perustetaan hyvän työympäristön käsitteelle ottaen huomioon uusin tutkimustieto, työmarkkinaosapuolten näkökohdat ja eurooppalainen yhteistoiminta. Se kattaa turvallisuuden, terveyden, palvelussuhteen ehdot sekä henkisen hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden ja ilmenee työpaikan turvallisuuskulttuurina. Sosiaali- ja terveysministeriö antaa erityistä painoa työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi, työtapaturmien torjunnalle ja ammattitautien ehkäisylle.

Hyvä työympäristön toteuttaminen edellyttää työympäristöasioiden johtamista, toimivaa ja tehokasta organisaatiota ja järjestelmällistä turvallisuuden hallintaa sekä osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä. Turvallisuuskulttuuri ilmenee paitsi hyvänä yritys- ja organisaatiokulttuurina myös turvallisena käyttäytymisenä. Ministeriö suunnitellaan työsuojelun tutkimusta ja kehitystä, ohjausta ja neuvontaa sekä valvontaa samoin kuin tarpeellista säädösvalmistelua tämän mukaisesti.

Työpaikoilla kokonaisvaltaista, järjestelmällistä ja oma-aloitteista toimintaa

Hyvä työympäristö syntyy kullekin työpaikalle ensisijaisesti sen omin toimin. Tämä koskee kaikkia työpaikkoja ja työnteon muotoja ja siten myös ketjuuntuvia ja tilapäisiä töitä. Työsuojeluhallinto tukee ja edistää työsuojelutoiminnan yhdentämistä työpaikan muuhun toimintaan, mikä samalla korostaa jokaisen työntekijän ammattitaidon ja osallistumisen merkitystä työolojen kehittämisessä ja työkyvyn ylläpitämisessä. Häiriötön toiminta ja hyvät työ- ja tuotanto-olot — hyvä työympäristö — ovat edellytyksenä niin työturvallisuudelle ja -tyytyväisyydelle, tuotteiden ja palvelujen laadulle kuin hyvälle tuottavuudellekin.

Työsuojeluhallinto tukee työnantajien ja muiden työturvallisuuslaissa velvoitettujen edellytyksiä huolehtia työsuojelu- ja siihen liittyvistä yhteistoimintavelvoitteistaan. Se edistää menettelytapoja, joilla työpaikat itse tai valitsemansa asiantuntijan avulla voivat osoittaa hyvän työsuojelukäytäntönsä ja saada sille myös varmennuksen. Työsuojeluhallinto selvittää työolojen taloudellisia vaikutuksia sekä kehittää hyvää työympäristöä edistäviä taloudellisia kannustimia ja ohjauskeinoja.

Turvallisuuskulttuuri ja -johtaminen

Työsuojeluhallinto edistää turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusjohtamista. Turvallisuusjohtaminen on tärkeä ennakoinvan työsuojelun keino. Turvallisuuskulttuuria edistetään myös yleisen turvallisuuskoulutuksen ja asennekasvatuksen sekä turvallisuustiedotuksen avulla.

Asiakasohjautuvuus

Työsuojeluhallinnon toiminta perustuu työelämän ja yhteiskunnan tarpeisiin. *Työsuojelun piirihallinnon tärkeimmät asiakkaat ovat työpaikoilla: työnantajat ja työntekijät.* Työsuojeluhallinnon tehtävänä on varmistaa lakisääteisen työsuojelun toteutuminen ja kehittää sitä. Siten se varmistaa, yhdessä työnantajan kanssa, että työntekijät saavat heille kuuluvan työsuojelun ja asianmukaisen työympäristön. Työnantajalle se antaa ohjeita ja neuvoja siitä, miten tarpeelliset toimenpiteet voidaan tehdä mahdollisimman tehokkaasti ja taloudellisesti. Ohjeita ja neuvoja annetaan myös siitä, miten työsuojelu voidaan yhdistää muihin turvallisuus- ja laatutoimintoihin, mikäli työpaikalla pidetään yhdistämistä tarpeellisena.

Työsuojelun piirihallintoa kehitetään

Työsuojeluvälvonnalla on tärkeä yhteiskunnallinen rooli. Työsuojelun piirihallinto valvoo lainsäädännön vähim-

mäisvaatimusten noudattamista ja ohjaa työpaikkojen toimintajärjestelmien kehittämistä. *Sosiaali- ja terveysministeriö kehittää työsuojelupiirien toimintaa ja voimavaroja.* Piirihallinnon henkilöstön ammatti- ja vuorovaikutustaitoja syvennetään ja laajennetaan strategian edellyttämällä tavalla. Nämä taidot otetaan huomioon pätevyysvaatimuksina myös uutta henkilöstöä palkattaessa.

Viranomaisvalvonta kohdistetaan vaikuttavuustavoitteen mukaisesti

Sosiaali- ja terveysministeriö sekä työsuojelupiirit valmis-televat ja sopivat tulostavoitteet työsuojelun valvonnan vaikuttavuustavoitetta painottaen. Työsuojelupiirit kohdistavat valvontansa työpaikkojen omiin työsuojelua tukeviin ja edistäviin menettelytapoihin ja toisaalta olennaisiin kohteisiin, joissa on kysymys lainsäädännön täsmällisten vaatimusten noudattamisen valvonnasta, kuten työ-suhdevalvonnassa.

Työsuojelupiirit sovittavat toimenpiteensä oman alueensa työpaikkojen tarpeiden ja tärkeimpien työsuojelukysymysten edellyttämällä tavalla. Suurten ja pienten työpaikkojen samoin kuin pysyvien, tilapäisten ja ketjuuntuvien töiden erilaiset tarpeet ja valmiudet otetaan huomioon. Ministeriö seuraa työsuojeluvälvonnassa vaikuttavuutta tutkimuksin ja selvityksin sekä pitää ajan tasalla työsuojelun vaikuttavuus selvitykset ja vaikuttavuuden arviointimenetelmät.

Valvontamenetelmien monipuolistamista jatketaan

Työsuojeluhallinto ottaa käyttöön järjestelmävalvonnan ja turvallisuuden hallintajärjestelmien edellyttämiä menettelytapoja sekä työpaikan tilanteen mukaisia työsuojelutason selvittämismenetelmiä. Työsuojelupiirien verkostoitumisesta muiden viranomaisten kanssa saatavat edut hyödynnetään. Sosiaali- ja terveysministeriö jatkaa työsuojelupiirien keskinäisen työnjaon ja erikoistumisen toteutusta.

Työpaikoilla toimivat lakisääteiset järjestelmät yhteistyöhön

Sosiaali- ja terveysministeriö suuntaa työpaikan turvallisuuden hallintaa ja työterveyshuoltoa nykyistä tiiviimmin toistensa tueksi.

Ministeriön toimenpiteet tukevat strategian toteutusta

Sosiaali- ja terveysministeriö kehittää työsuojelutoimintaa toisaalta verkostoitumalla ja toisaalta tulosoajamalla alaistaan hallintoa. Verkoston olennaisia osia ovat työmarkkinaosapuolet, alan tutkimus-, asiantuntija- ja vakuutuslaitokset sekä eurooppalainen verkosto. Suomi osallistuu EU:n työsuojelulainsäädännön valmisteluun ja toimeenpanoon pitäen tavoitteenaan korkeaa turvallisuustasoa.

Sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa tarvittaessa toimenpiteitä, joilla sen ohjaamana hallinnonalan ulkopuolinenkin viranomainen voi tehdä strategian kannalta tarpeellisia asioita. Tämä koskee sekä tuote- että työpaikkavalvontaa. Työpaikkojen työsuojelun osaamistason nostamiseksi käytetään hyödyksi koko valtionhallintoa ja sen vaikutuskeinoja.

Kehitystoiminta tukee strategisia hankkeita

Sosiaali- ja terveysministeriö suuntaa työsuojelun tutkimus- ja kehitystoiminnan tavoitteet ja asettaa hallinnonalan tutkimus- ja asiantuntijalaitosten tulostavoitteet tämän strategian mukaisesti. Ministeriö vaikuttaa siten, että nämä tavoitteet otetaan huomioon muussakin tutkimus- ja kehitystyössä. Ministeriö toimii siten, että alan tutkimuslaitokset lisäävät tutkimustulosten hyödynnettävyyttä työpaikoilla. Ministeriö seuraa erityisesti tilaamiensa tutkimus- ja kehityshankkeiden vaikuttavuutta.

Ministeriön sisäiset synergiat hyödynnetään

Sosiaali- ja terveysministeriö kehittää eri yksiköittensä toimintaa, yhteistyötä ja tehtävänjakoa synergiaetujen saavuttamiseksi.

Strategian toteutumisen arviointi

Sosiaali- ja terveysministeriö arvioi strategian toteutumista. Seurannassa ja arvioinnissa ministeriö käyttää apunaan työsuojeluneuvottelukuntaa. Toteutumista arvioidaan neljällä ulottuvuudella:

- työtapaturmien, ammattitautien ja muiden työperäisten terveyden menetysten sekä niistä johtuvien työstä poissaolojen ja työstä aiheutuvien ennenai-kaisten eläkkeelle siirtymisten tunnusluvuilla,
- työolojen kokemista kuvaavilla tunnusluvuilla,
- työympäristön ja työyhteisöjen toimintatavan muutosta kuvaavien tiedoin ja - työsuojeluhallinnon toimia ja toimintatapoja kuvaavien tiedoin.

Työsuojeluhallinto uudistaa omat seurantajärjestelmänsä strategiaa vastaavasti.

Strategian aikajänne

Sosiaali- ja terveysministeriö ja työsuojeluhallinto suuntaavat ja kohdistavat toimintansa siten, että strategia toteutetaan lähivuosien kuluessa. Ministeriö suunnittelee toiminnan painotukset ja koko työsuojeluhallinto toteuttaa niiden mukaiset toimet kiinteässä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa.

2. PERUSTELUMUISTIO

Johdanto

Työsuojeluhallinto toimii eurooppalaisessa ympäristössä. Työsuojelulainsäädäntö kuuluu EU:n toimivaltaan. Suomi osallistuu yhteisöläinsäädännön valmisteluun tavoitteenaan korkeaa turvallisuustasoa. Se pitää tärkeänä myös yhteisöläinsäädännön tehokasta täytäntöönpanoa kaikissa jäsenvaltioissa.

Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tavoitteena on pitää yllä ja edistää väestön työkykyä niin, että ennenaikainen työelämästä pois siirtyminen vähenee. Työsuojelustrategian päätavoite on vaikuttamalla työoloihin pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä samoin kuin vähentää työtaturmia, ammattitauteja ja muita työperäisiä terveyden menetyksiä. Tässä tarkoituksessa vahvistetaan työpaikkojen kykyä, taitoa ja halua hoitaa työsuojeluasioita omatoimisesti, niin että myös työntekijöiden työtyytyväisyys ja työn tuottavuus lisäänty. Samoin parannetaan välittömässä asiakaspalvelu- ja valvontatehtävässä toimivan työsuojelun piirihallinnon asiantuntemusta ja voimavaroja. Ministeriö ja muu hallinnonala tukee työsuojelupiirien toimintaa. Strategia toteutetaan kiinteässä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa.

Työoloilla on monella tavalla merkitystä ihmisen ja yhteiskunnan hyvinvoinnille. Työkykyinen ja motivoitunut työntekijä tuottaa itselleen, työyhteisölle ja yhteiskunnalle hyvinvointia. Yrityksille ja muille organisaatioille työkykyinen työntekijä on tuottavan toiminnan edellytys ja tärkeä voimavara.

Yksilön hyvinvoinnille työn, vapaa-ajan ja perheen muodostama kokonaisuus on tärkeä. Työssään ihminen voi altistua erilaisille kuormitustekijöille kuin vapaa-aikanaan esimerkiksi fysikaalisten ja kemiallisten tekijöiden muodossa. Raskas työ ja huonot työasennot voivat myös olla keskeisiä tekijöitä ihmisten terveyden ja toimintakyvyn kannalta. Työelämän laatu on kuitenkin viime vuosikymmeninä yleisesti ottaen parantunut ja tämä kehitys on jatkunut aina tähän päivään saakka. Esimerkiksi kiire ja työuupumus ovat kuitenkin hyvinvoinnin kannalta keskeisiä haasteita.

Tapaturmariskit ovat nykyään merkittävästi suuremmat liikenteessä, kotona ja vapaa-aikana kuin työssä. Tapaturmia sattuu kaikkiaan vuodessa noin 900 000. Tahallisesta väkivallasta aiheutuu noin 100 000 vammaa vuodessa. Tapaturmissa kuolee noin 2 600 henkilöä ja tahallisen väkivallan johdosta vajaat 200 vuodessa. Työtaturmia on viime vuosina sattunut runsaat 100 000 (noin 65 000 vähintään kolmen päivän työkyvyttömyyden aiheuttanutta). Kuolemaan johtaneita työtaturmia on viime vuosina sattunut 55...65, joista osa tieliikenteessä. Tämän lisäksi on vähintään saman verran

ihmisiä vuosittain kuollut ammattitauteihin, joiden aiheuttajat ovat peräisin työntekijän aikaisemmasta altistuksesta.

Riskikeskeistä työsuojelunäkökulmaa täydentää 1990-luvulla syntynyt laatuokeskeisyys. Sen painopiste on työkyvyn ylläpitämisessä ja parantamisessa. Työsuojelulla on selvä yhteys toisaalta tuotannon laatuun ja toisaalta henkilöiden vastuuseen omasta työkyvystään. Työn ja työympäristön laatua mitataan erilaisilla työpaikkaselvitysmenetelmillä, ergonomisilla selvityksillä ja työhygienisillä mittauksilla. Työyhteisön toiminnasta kertovat esimerkiksi stressikyselyt. Yksilön toiminta- ja työkykyä voidaan arvioida työkykyindeksillä, erilaisilla kuntotesteillä ja terveystarkastuksilla.

Työoloilla ja työsuojelulla on taloudellisia vaikutuksia, jotka voivat olla hyvinkin suuret. Kansantalouden tasolla mitattuna on työperäisten tapaturmien, sairauksien ja työkyvyttömyyseläkkeiden arvioitu olevan useita prosentteja BKT:stä. Tämän lisäksi syntyy välillisiä menetyksiä esimerkiksi häiriöiden tai tuottavuuden menetysten vuoksi, mutta niiden suuruuden arviointi ei ole tarkoituksenmukaista kansantalouden tasolla. Yritys- ja työpaikkatasolla on sen sijaan tärkeää, että työolojen kaikki taloudelliset vaikutukset osataan ottaa huomioon.

Hyvät työolot sekä terveet ja motivoituneet työntekijät ovat edellytyksiä tuottavalle, taloudelliselle ja kilpailukykyiselle toiminnalle. Tästä lähtökohdasta työolojen taloudellinen merkitys ohjaa työolojen kehittämistä ja työsuojelua korkeammalle tasolle. Tehokas ohjaus perustuu kuitenkin siihen, että työolojen taloudelliset vaikutukset tunnetaan.

Riittävän työolojen tason saavuttamiseksi edellytettävät panostukset ovat toisaalta osa tuotantokustannuksia. Kaikki tarvittavat työsuojelutoimet eivät ole taloudellisesti kannattavia. On olemassa erityisiä taloudellisia kannustimia ja pakotteita, jotka on luotu toimimaan työsuojelun taloudellisina ohjauskeinoina tilanteissa, joissa tarvittavat toimenpiteet aiheuttavat kustannuksia ja taloudellinen kannattavuus on vaikea osoittaa. Työsuojelun taloudellisten ohjauskeinojen merkitystä ja kehittämistarvetta on syytä selvittää ottaen huomioon mm. EU:n piirissä käytävä keskustelu.

Strateginen painopiste

Työolot ja varsinkin fyysinen työympäristö kehittyvät verrattain hitaasti ja muutokset ovat vahvasti sidoksissa tuotanto- ja elinkeinorakenteen muutoksiin sekä teknologian kehitykseen. Työpaikkojen ja työvoiman kehitys näyttää edelleen johtavan siihen suuntaan, että fyysisesti kuor-

mittavan työn suhteellinen osuus vähenee. Korkeasti koulutetun työvoiman kysyntä lisääntyy ja perustuotannon tekijöiden (raaka-aineet, luonnonolot, ei-ammattitaitoinen työvoima) suhteellinen merkitys vähenee. Kun työvoima ikääntyy, työlle ja työympäristölle asetetaan entistä suurempia vaatimuksia.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä verenkiertoelinten sairaudet aiheuttavat Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa v. 1997 -raportin mukaan edelleen valtaosan työperäisistä sairauksista ja ennenaikaisesta eläköitymisestä. Tämän vuoksi fyysisen työympäristön kehittäminen sekä työn järjestely ja organisointi vastaamaan ihmisen ominaisuuksia ja tarpeita entistä paremmin on työsuojelun keskeinen painopiste.

Työelämän laatua ja työolojen kokemista on tutkittu haastattelemalla sekä koko työvoimaa että eri toimialoja. Esimerkiksi kuntien työolobarometrin mukaan työntekijöiden kokemana kiire ja työn henkinen sekä fyysinen rasittavuus lisääntyvät, mutta samalla vaikutusmahdollisuudet ja sosiaaliset suhteet paranevat.

Työolotutkimusten mukaan työntekijät ovat kokeneet henkisen rasituksen ja kiireen lisääntyvän jatkuvasti erityisesti hoito- ja palvelutyössä. Stressioireet ovat lisääntyneet. Ulkopuolisen väkivallan uhka koskettaa palvelualan pieniä työpaikkoja. Työuupumuksen on haastattelututkimuksen perusteella todettu olevan odotettua yleisempää. Henkisen hyvinvoinnin edistäminen on toinen keskeinen työsuojelun painopiste.

Työtapaturmien määrä ja myös lukumäärä suhteutettuna työmäärään on vähentynyt selvästi ja tasaisesti 1980-luvun alusta lähtien. Tähän yleiseen myönteiseen kehitykseen ovat tuoneet vähäisiä kielteisiä poikkeuksia lähinnä suhdannevaihtelut. Vakavat työtapaturmat ovat edelleen työsuojelun keskeisiä haasteita.

Työperäisten sairauksien rekisterin mukaan ammattitautien kokonaismäärä on 90-luvulla ollut selvästi laskussa. Sen sijaan kemiallisten tekijöiden aiheuttamat ammattitaudit ovat pysyneet lähes samassa ja biologisten tekijöiden aiheuttamat sairaudet ovat kaksinkertaistuneet. Näin kemiallisten ja biologisten altisteiden aiheuttamien ammattitautien suhteellinen osuus on 90-luvulla lisääntynyt alle kolmasosasta noin puoleen. Kehitys on näiden altisteiden osalta huolestuttava

Tosiasiallinen eläkkeellesiirtymisikä on nykyisin noin 59 vuotta, mikä on sosiaaliturvan kestävän rahoituksen kannalta liian alhainen. Fyysisesti ja henkisesti raskas työ vaikuttavat osaltaan tähän ilmiöön.

Lähtökohtana nykyaikainen työsuojelun käsite ja eurooppalainen ympäristö

Työelämän kehittämisellä on vankat perinteet. Työsuojelulla on ollut tärkeä asema suomalaisessa yhteiskuntapolitiikassa. Työsuojelua ja sen kehittymistä sekä työsuojelun sisällön muuttumista voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Työsuojelun juuret ovat pitkälti sosiaaliset, mutta siihen on aina kuulunut myös taloudellinen näkökulma, joka lähtee terveen työvoiman välttämättömyydestä tehokkaan tuotannon turvaamiseksi. Työsuojelu on myös aina kuulunut työmarkkinapolitiikkaan. Nykyään puhutaan työympäristön, työolojen ja työelämän laadun parantamisesta ja siihen liitetään työ- ja toimintakyvyn parantaminen, häiriötön tuotanto sekä parempi tuottavuus, laatu ja asiakaspalvelu. Henkilöstöä pidetään työpaikan tärkeimpänä voimavarana.

Korkea laatu ja tuottavuus sekä organisaation hyvä kilpailukyky edellyttävät häiriötöntä toimintaa ja hyviä työoloja. Organisaation hyvä tulos perustuu jokaisen työntekijän työpanokseen sekä yksilön ja työyhteisön kehittymiskykyyn. Luottamuksen ja kumppanuuden ilmapiiri on menestyksen edellytys. Vain motivoitunut työntekijä pystyy täysipainoisesti hyödyntämään osaamistaan. Kun työolosuhteiden perusasiat ovat kunnossa, organisaation tuottavuus perustuu yhä enemmän yhteistyöhön toimivuu-teen, joustavuuteen ja vastuuseen sekä ihmisten mahdollisuuksiin kehittyä työssään.

Yhdistyneiden kansakuntien ja sen alajärjestönä toimivan Kansainvälisen työjärjestön ILO:n jäsenvaltiona Suomi on hyväksynyt lukuisan joukon yleissopimuksia ja suosituksia työntekijöiden suojelusta. Niiden vaikutus maamme työsuojeluun on ollut ja on edelleen merkittävä.

Valtaosa työsuojeluasioista kuuluu Euroopan yhteisön toimivaltaan. EY:n direktiivejä on kahdenlaisia: yhdenmukaistavia ja vähimmäistasoa määritteleviä. EY pyrkii työympäristön puitedirektiivillä sekä erityisdirektiiveillä takaamaan työssä oleville ihmisille korkean turvallisuuden tason.

Koko 1990-luvun alkupuolen ajan direktiivejä on Suomessa tutkittu, sisällytetty säädöksiin ja pantu täytäntöön nopealla aikataululla. Vuosikymmenen puolivälin jälkeen Suomen edustajat ovat päässeet mukaan myös niiden valmisteluun. Vuoden 1999 jälkipuoliskon ajan Suomi toimii EU:n puheenjohtajana ja voi erityisesti silloin viedä eteenpäin tärkeänä pitämiänsä ehdotuksia.

Työsuojelulainsäädännön keskeiset asiat on kirjattu Euroopan talousyhteisön puitedirektiiviin työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi työssä. Sen

mukaan työpaikan ehkäisevän työsuojelupolitiikan periaatteet ovat: a) riskien välttäminen; b) niiden riskien arviointi, joita ei voida välttää; c) riskien torjunta niiden syntyvaiheessa tai syntypaikassa; d) työn sopeuttaminen yksilön mukaan; e) tekniikan kehitykseen mukautuminen; f) vaarallisen aineen, tekijän tms. korvaaminen vaaratomalla tai vähemmän vaarallisella; g) sellaisen ehkäisy- politiikan laatiminen, joka kattaa teknologian, työn organisoinnin, työolot, sosiaaliset suhteet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset; h) yleisten suojaus- toimien etusija yksilöllisiin ratkaisuihin verrattuna; sekä i) työntekijöille annettavat asianmukaiset ohjeet.

Liittyminen EU:iin muutti Suomessa muun muassa työssä käytettävien koneiden ja laitteiden tuotevalvonnan. Aikaisemmin keskeisessä asemassa olivat työsuojeluviranomaisen tyyppihyväksynnät ja muut vastaavat tuotteen markkinoilletulohetkeen liittyvät menettelyt. Niistä on enimmäkseen luovuttu ja ne on korvattu toisaalta valmistajan toimenpiteillä ja toisaalta uusilla viranomaistoimenpiteillä. Valmistajaa velvoittavat uudet, lähinnä tuotteen suunnittelua ja valmistusta, valmistajan allekirjoittamaa vaatimustenmukaisuusvakuutusta ja tuotteeseen kiinnitettävää CE-merkintää koskevat säännökset. Sen jälkeen kun tuotteet ovat tulleet myyntiin tai ne on luovutettu käyttöön, niihin kohdistuu viranomaisen markkinavalvonta. Markkinavalvonnaksi kutsutaan niitä toimenpiteitä, joilla viranomainen valvoo, että valmistaja on noudattanut, mitä hänen velvollisuudekseen on säädetty, ja että tuotteet ovat muutenkin turvallisia. Osittain samoja muutoksia on tapahtunut myös työssä käytettävien kemikaalien tuotevalvonnassa.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (Bilbao, Espanja) on uusin EU:n toimielin työsuojeluasioissa. Sen tehtävänä on välittää tietoa EU:n toimielimille jäsenmaiden tilanteesta sekä jakaa tietoa jäsenmaille. Toiminta on organisoitu kansainvälisen ja kansallisen verkoston muotoon.

Euroopan yhteisöjen työturvallisuutta, -hygieniaa ja -terveyttä koskeva neljäs ohjelma on voimassa vuoden 2000 loppuun. Sen lähtökohtana on, että uudet olosuhteet — tekniikan, talouden, tuotteiden ja yhteiskunnan muutokset — vaativat myös työsuojelukeksintöjä. Työtapaturmien torjunta ja ammattitautien ehkäiseminen edellyttävät edelleen ponnistuksia. EY:n lainsäädäntö onkin tältä osin uudistettu. Yhteisön politiikan painotus on nyt informaatio-ohjauksessa ja olemassa olevan lainsäädännön noudattamisen valvonnassa. Silti uudet vaarat ja vaaranuhat saattavat edellyttää myös uusia säädöksiä. Yhteisön työsuojeluohjelman yhtenä kulmakivenä on ajatus, että hyvät työolot edistävät myös kilpailukykyä. Lähtökohtana on vuoropuhelu työmarkkinaosapuolten kanssa. Ilman niiden tukea työsuojelupolitiikka ei menesty.

Parhailaan EU:ssa käydään keskustelua työn uusista organisoitavoista. Siinä on yhtenä kysymyksenä, kyetäänkö uudenaiseen yhteistyöhön nykyistä tuottavamman, osallistuvamman ja oppivamman työn organisoinnin puolesta. Myös työsuojelua on mukautettava työn organisoinnissa tapahtuvien muutosten huomioon ottamiseksi. Eurooppalaisessa keskustelussa yksi päällimmäisistä kysymyksistä on, mitä etua ja haittaa työn uusista organisoitimuodoista, työajan joustoista ja joustavista työsuojelusuojelusta on työntekijöiden terveydelle, turvallisuudelle ja työoloille sekä edellä mainittujen seikkojen hallinnolle.

Tutkimukset ovat osoittaneet, että myös työtapaturmat usein liittyvät huonoihin johtamiskäytäntöihin. Hyvä johtaminen puolestaan ilmenee työn turvallisuutena ja terveellisyytenä, mikä taas edellyttää hyvää työympäristöä. Hyvä työympäristö suojelee työntekijöitä, parantaa työmotivaatiota sekä edistää tuotannon laatua ja tuottavuutta. Työsuojelu on paitsi itsenäinen tavoite samalla keino edistää laatu- ja ammattitietoisuutta, mikä on tärkeä seikka henkilöstön kehittämisessä.

Työpaikoilla kokonaisvaltaista, järjestelmällistä ja oma-aloitteista toimintaa

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojelustrategian lähtökohtana ja päätavoitteena on työpaikkojen kyky, taito ja halu hoitaa itse työsuojeluasiansa. Strategialla tuetaan tämän toteutumista. Tavoitteena on, että pääosassa työpaikkoja valvotaan omatoimisesti työoloja ja huolehditaan niiden kehittämisestä. Alueelliset, paikalliset ja alakohtaiset ohjelmat ja verkostot voivat tukea työpaikkojen työtä. Myös työpaikkatason yhteistoimintaa muotoilevan järjestelmän tulee uudistua vastaamaan muuttuneita työorganisaatioita.

Nykyaikaisissa ja hyvin johdetuissa organisaatioissa toimitaan yhteistyössä yhteisten tavoitteiden hyväksi. Hyvä työn organisointi ja johtaminen ottaa huomioon työntekijän hyvinvoinnin ja työkyvyn merkityksen. Työolojen kehittäminen ja työsuojelu perustuu tietoon, tahtoon ja osaamiseen ja se onnistuu parhaiten osana varsinaista toimintaa.

Työnantajalla on laissa säädetty vastuu työn turvallisuudesta ja terveydestä. Työolojen ja työkyvyn kehittäminen on kuitenkin käytännössä kaikkien vastuulla. Jos työsuojelu erotetaan muusta toiminnasta ja käsitys työolojen merkityksestä organisaation toiminnalle puuttuu, työympäristöasiat saattavat jäädä sivuseikoiksi.

Työelämän kehitys, vaatimukset työsuojelun integroimisesta muuhun toimintaan sekä tuottavuuden ja talou-

den näkökulma ovat merkinnet työympäristön ja työsuojelun käsitteen laajentumista. Työympäristön ja työsuojelun käsitteisiin liitetään nykyään turvallisuus ja terveellisyys, henkinen hyvinvointi ja viihtyvyys, osaaminen ja motivaatio, organisaation toimivuus ja tehokkuus sekä hyvä johtaminen.

Työntekijän terveyden kannalta työ, vapaa-aika ja perhe ovat kaikki tärkeitä. Tästä näkökulmasta ihmisellä itsellään on suuri vastuu terveydestään huolehtimisesta sekä työkyvyn ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Tässä sosiaali- ja terveyspolitiikan eri osa-alueet kohtaavat ja toimenpiteiden koordinointi on tärkeää onnistuneen politiikan toteuttamisen kannalta

Turvallisuuskulttuuri ja -johtaminen

Työpaikan turvallisuuskulttuuriksi kutsutaan kaikkia niitä seikkoja, joilla työpaikka määrittelee, osoittaa ja toteuttaa turvallisuuttaan. Se voi ilmetä turvallisuutena ja työtyytyväisyytenä, työtapaturmina ja ammattitaitteina, myönteisinä tai kielteisinä turvallisuusasenteina taikka tietoisena riskin ottona. Turvallisuusjohtaminen on keino, jolla turvallisuustavoitteisiin pyritään. Turvallisuuskin syntyy tekemällä. Turvallisuusjohtamisessa painotetaan yleensä joko työ- tai vaaratekijäkeskeisiä asioita taikka työntekijäkeskeisiä seikkoja. Painotus riippuu siitä, minkä varaan turvallisuuden katsotaan rakentuvan ja mistä kielteisten tekijöiden arvioidaan johtuvan.

Työ- tai vaaratekijäkeskeinen lähestymistapa korostaa muun muassa vaarojen tunnistamista ja vaaranuhkien arvioimista, muodollista opetusta ja ohjausta, tiukkaa johtoa ja valvontaa sekä rikkomusten rankaisemista. Työntekijäkeskeinen lähestymistapa painottaa turvallisten toimintatapojen tunnistamista ja niistä palkitsemista, työpaikan ihmissuhteiden toimivuutta, yleistä ja muotomääräyksistä vapaata viestintää sekä työntekijöiden turvallista käyttäytymistä ja myönteisen palautteen antamista. Käytännössä mikä tahansa turvallisuuskulttuuri on yhdistelmä näistä teoreettisista lähestymistavoista.

Turvallisuusjohtamiseen on kehitetty monia menetelmiä ja standareja. Työsuojeluhallinto voi tehdä niitä tunnetuksi ja opastaa niiden käytössä. Vastuu turvallisuuskulttuurista on kuitenkin työpaikalla itsellään. Tutkimusten mukaan hyvä turvallisuusjohtaja kykenee työpaikan ja tilanteen mukaisesti kulloinkin tarvittavien toimenpiteiden arviointiin ja toteutukseen.

Asiakasohjautuvuus

Tuotanto- ja elinkeinorakenne on ollut ja on edelleen suurten muutosten kohteena. Myös yksityisen ja julkisen sek-

torin välinen tehtävien jako ja julkisen sektorin sisällä palvelurakenne muuttuvat. Palveluala, julkinen sektori mukaan luettuna, on suurin työllistäjä, mutta teollisuus ja kauppa ovat jatkossakin merkittäviä työllistäjiä. Maa- ja metsätalouden osuus työllistäjänä on pienentynyt jatkuvasti viime vuosikymmeninä. Pienten yritysten osuus on erittäin suuri ja sen odotetaan edelleen kasvavan.

Työolojen ja työsuojelun kehittämistä koskevat tarpeet ja odotukset ovat muuttuneet. Nyt korostetaan yleisesti hyvän työympäristön ja henkilöstön merkitystä tuottavuudelle ja tulokselliselle toiminnalle. Samalla vastakainasettelut ja työsuojelun tarkastelu etukysymyksenä ovat jääneet taka-alalle. Työolojen kehittäminen nähdään yhä enemmän yhteiseksi eduksi ja suurimmaksi haasteeksi on muodostunut kyky yhdistää työsuojelu muuhun toimintaan mahdollisimman tehokkaasti ja taloudellisesti.

Työpaikat sekä niiden odotukset ja tarpeet ovat hyvin erilaisia. Suurilla työpaikoilla on yleensä tietoa, osaamista ja myös resursseja työolojen arviointiin, seurantaan ja kehittämiseen. Suurissa organisaatioissa yhteistoiminta on yleensä järjestetty asianmukaisesti. Pienten yritysten tilanne on toinen ja niiden kannalta valtiiovallan apu sekä työsuojeluviranomaisten toiminta saattavat olla ratkaisevassa asemassa tasapainoiselle kehitykselle.

Työpaikoilla myös työntekijät odottavat työsuojelutyötä enemmän kuin aikaisemmin. Usein ollaan tyytymättömiä työsuojeluorganisaation toimintaan, joka saattaa olla eriytynyt päätöksenteosta ja muusta toiminnasta. Työntekijät ovat monessa mielessä parhaita työsuojelun asiantuntijoita, joiden osaamista tulisi hyödyntää. Kun samalla otetaan huomioon henkilöstön motivointi ja ammatillisen osaamisen hyödyntäminen ja sen kehittämistarpeet, haasteet ovat suuret myös työntekijöiden näkökulmasta. Toisaalta osaava ja tehokas työsuojeluhallinto on merkittävä tuki työntekijälle tilanteissa, joissa työnantaja ei osaa tai halua ottaa huomioon terveellisen ja turvallisen työympäristön vaatimuksia.

Työsuojeluhallinnon lakisääteisenä tehtävänä on työsuojelun edistäminen. Sen toteuttamiseksi laki nimeää kaksi seikkaa ennen muita. Ne ovat työn turvallisuuden ja terveellisuuden kehittäminen sekä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten noudattamisen valvonta.

Työsuojelun piirihallintoa kehitetään

Strategian toteuttamisen keskeisenä ajatuksena on vahvistaa sitä osaa työsuojeluhallinnosta, joka on välittömässä kosketuksessa työpaikkojen kanssa.

Työpaikkavalvonnasta saatujen kokemusten mukaan säädösten vähimmäistason noudattamisen valvonta on

edelleen hyvin tarpeellista. Valvonta kohdistuu pääosin työtaturmien ja ammattitautien ehkäisemiseen sekä kemiallisille aineille altistumisen välttämiseen. Lisäksi tuetaan työntekijöiden työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä henkisen hyvinvoinnin edistämistä.

Työsuojelupiirit tekivät vuonna 1996 noin 31 500 työpaikkatarkastusta. Niistä 7 200 kohdistui työsuohdeasioihin ja 2 300 oli ennakkovalvontaa.

Varsinaisten työpaikkatarkastusten lisäksi samana vuonna oli noin 5 500 muuta toimenpidettä (luvat, lausunnot yms.). Tässä yhteydessä kiinnitettiin huomiota myös yritysten oman työsuojelutoiminnan kehittämiseen esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelmien syntyä ja toteuttamista seuraamalla.

Näistä kaikkiaan 37 000 toimenpiteestä noin kolmannes johtui työpaikalta tulleesta pyynnöstä. Noin 2/3 toimenpiteistä kohdistui alle 10 työntekijän työpaikkaan.

Toimenpiteet kohdistuivat toimialan mukaan jaoteltuna seuraavasti:

teollisuus	22 %
kuljetus ja varastointi	18 %
rakentaminen	15 %
tukku- ja vähittäiskauppa	11 %
liike-elämän palvelut	5 %
koulutus	5 %
julkinen hallinto	4 %
majoitus- ja ravitsemist.	4 %
terveydenhuolto ja sos.palv.	4 %
maa- ja metsätalous	3 %
muut yhteensä	9 %.

Edellä olevien toimien lisäksi työsuojelupiirien asiakkaat ottivat otostutkimuksen tulosten mukaan yhteyttä (yleensä puhelimitse) noin 140 000 kertaa. Yhteydenotoista 2/3 koski työsuohdeasioita.

Työsuojeluhallinnon toimintamenot ovat noin 140 milj. mk vuodessa ja henkilöstöä noin 540, josta työsuojelupiireissä noin 440.

Työsuojeluhallinnossa on yhdistetty työolojen valvonta ja tuotevalvonta. Kokemukset ovat pääosin myönteisiä.

Työsuojelun piirihallinto toimii ILO:n perussopimuksen mukaisesti itsenäisenä viranomaisena. Käytännössä yhteistyön tarve muiden viranomaisten kanssa on vähitellen lisääntynyt. Työpaikkojen rakenteiden muuttuessa ja aiemmista, usein varsin tekniluonteisista työsuojeluongelmista poikkeavien työsuojelukysymysten käsittelyyn osaamistarpeet merkitsevät myös henkilöstön kehittämiseksi selkeää haastetta.

Viranomaisvalvonta kohdistetaan vaikuttavuustavoitteen mukaisesti

Varsin yleisesti on tiedostettu, että työolojen tila riippuu työpaikan halusta ja kyvystä organisoida ja johtaa toiminnat ja rakentaa työympäristön ulkoiset puitteet. Viranomaisvalvonta on perinteisesti kohdistunut epäkohtien poistamiseen tarkastamalla työoloja ja velvoittamalla työnantaja poistamaan havaitut puutteet. Työpaikkojen yhä nopeampien muutosten aikana tämän työn tehokkuus ja vaikuttavuus ei ilmeisesti ole ollut kovin suuri, koska uusia epäkohtia ilmenee jatkuvasti uusissa yhteyksissä. Tarpeeksi ei ole korostettu sitä, että myös viranomaisten toimenpiteet tulisi kohdistaa siten, että mahdollisimman suuri työntekijäjoukko saavuttaisi mahdollisimman hyvät työolot, joissa merkittäviä haittoja ei enää ilmenisi.

Asiakkaiden tilanteen oikea ymmärtäminen ja omien toimenpiteiden sovittaminen paremmin muuttuviin tilanteisiin tähtää hallinnon responsiivisuuden parantamiseen. Pyritään tuottamaan nopeasti sitä mitä asiakkaat tarvitsevat. Valvonnan menetelmiä voidaan laajentaa myös käyttämällä hyväksi muiden työsuojelun toimijoiden asiantuntemusta.

Valvontamenetelmien monipuolistamista jatketaan

Valvonnan kohteena olevat työpaikat ovat muuttuneet monessa suhteessa ja erityisen nopeasti viime vuosina. Yhdenmukainen työsuojelun tarkastusmalli ei enää sovellu hyvin läheskään kaikkiin kohteisiin, joiden kehitystä työsuojeluvallonta on vuosien ajan eri tavoilla tukenut. Työpaikat osaavat nykyisin vaatia myös työsuojeluhallinnolta hyvää palvelua. Siksi sen on oltava perillä työpaikkojen tarpeesta ja jatkuvasti kehitettävä palvelujaan. Tehdyt selvitykset osoittavat, että viranomaisen on pysyttävä yhä herkemmin ajan tasalla ja osattava sovittaa toimenpiteensä odotusten mukaisesti.

Tavoitteena on, että työsuojeluhallinto vastaa yhteiskunnan, ympäristön ja asiakkaiden tarpeisiin. Uusia riskejä ja haittoja tunnistetaan nopeasti. Työympäristön tilaa seurataan valtakunnallisesti, alueellisesti ja paikallisesti. Työsuojelututkimus palvelee käytännön työelämän muuttuvia tarpeita. Tieto kulkee hyvin eri toimijoiden välillä. Valmistajat ja maahantuojat huolehtivat osaltaan siitä, että epäkelvoja tuotteita ei ole markkinoilla eikä työpaikoilla.

Tämän tavoitteen toteuduttua työsuojeluhallinto pysyy arvioimaan pätevästi työpaikkakohtaiset ja alueelliset tarpeet sekä oman toimintansa vaikuttavuuden.

Työpaikkavalvonnan tulee olla laadultaan ja vaikuttavuudeltaan korkeatasoista sekä kansainvälisesti että eurooppalaisesti arvioituna.

Myös työssä käytettävien tuotteiden valvontaa yhdenmukaistetaan Euroopan unionin alueella. Sisämarkkinoiden toiminnan perustana ovat korkeaan turvallisuustasoon perustuva yhteisöläinsäädäntö, sen tehokas täytäntöönpano ja noudattamisen valvonta.

Suomi tunnetaan jo nyt maana, joka toimeenpanee yhteisön säädökset ja osallistuu aktiivisesti kansallisten etujensa esilläpitoon. Työssä käytettävien koneiden sekä kemiallisten ja muiden tuotteiden markkinavalvonta on tehokasta. Markkinoilla on ja työpaikoille hankitaan vain vaatimusten mukaisia tuotteita, jotta työolojen terveys- ja turvallisuusriskit vähenisivät. Työsuojeluhallinto suunnittelee ja toteuttaa toimenpiteet yhteistyössä muiden viranomaisten, työmarkkinajärjestöjen, teollisuuden, kaupan ja standardisointijärjestöjen sekä asiantuntijalaitosten kanssa.

Työpaikoilla toimivat lakisääteiset järjestelmät yhteistyöhön

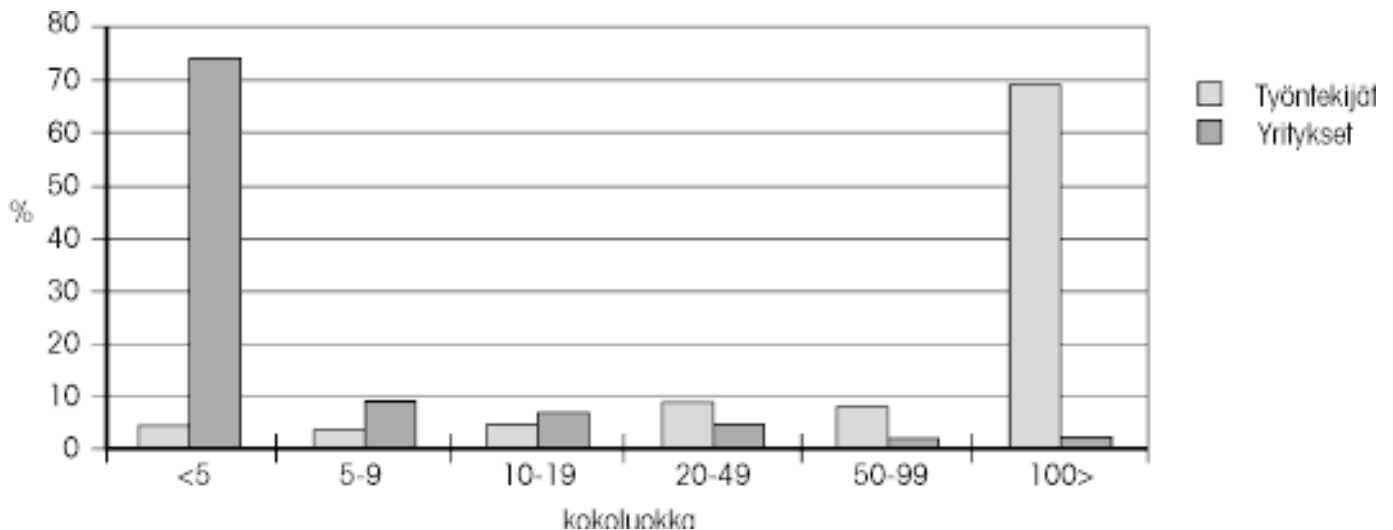
Konkreettinen työn turvalliseen tekemiseen ja työterveyteen liittyvä työ tehdään työpaikoilla. Kaikki muu työsuojelutoiminta tähtää tämän työn tukemiseen. Suurimmilla työpaikoilla on päätoimista työsuojeluhenkilöstöä ja hyvät mahdollisuudet hoitaa vaativaakin asiantuntemusta edellyttävät työsuojelutehtävät. Pienillä työpaikoilla sen sijaan on vähäisemmät voimavarat ja useammin tarvetta ulkopuoliseen apuun. Tavoitteena on, että työsuojelu on luonteva osa työntekoa ja sisältyy työpaikan toimintojen hallinta- ja johtamisjärjestelmiin ja että työsuojelu on esillä suunnittelussa ja päätöksenteossa.

Tilastokeskuksen mukaan yrityksiä on 185 000 (v. 1994). Näistä vain 6 % on vähintään 10 työntekijää käsittäviä työpaikkoja, mutta niissä on työntekijöitä yhteensä kolme neljännestä kaikista yritysten palveluksessa olevista työntekijöistä. Tilastokeskuksen yritystilastosta puuttuvat julkishallinnon työpaikat.

Työsuojeluhallinnon rekisterissä on noin 231 000 työpaikkaa (v. 1997). Tässä rekisterissä työpaikka on valvonnan kannalta tarkoituksenmukainen, toiminnallinen kokonaisuus.

Työpaikalla työnantaja vastaa työsuojelusta. Työnantaja voi myös panna sijaansa työsuojelutehtäviin päteviä henkilöitä. Työntekijät ovat monessa suhteessa työolojensa parhaita asiantuntijoita ja kehittäjiä. Jokaisella on vastuuta sekä omasta että työyhteisönsä terveydestä

Työntekijöiden ja yritysten määrä kokoluokittain



ja turvallisuudesta. Työntekijöiden osuutta työolojen kehittämistyössä on mahdollista edelleen lisätä.

Työpaikoilla työsuojelutyöhön osallistuu (v. 1997) linjaorganisaation tukena noin

- 6 400 työsuojelutoimikuntaa
- 13 600 työsuojeluvaltuutettua
- 10 100 työsuojelupäällikköä
- 7 400 työsuojelutoimikunnan lisäjäsentä
- 22 000 varavaltuutettua
- 8 500 asiamiestä.

Työsuojelupäällikön nimeää työnantaja, jolle hän itse toimi työsuojelupäällikkönä. Siten jokaisella työpaikalla on työsuojelupäällikkö. Työsuojeluvaltuutetun valitsevat työntekijät; työsuojeluvaltuutettua ei kuitenkaan ole valittu kaikille niille työpaikoille, joille se säädösten mukaan tulisi tai voitaisiin valita. Työsuojelutoimikunnassa on sekä työnantajan että työntekijäpuolen edustus. Työsuojelupäälliköstä, -valtuutetusta ja -toimikunnasta, jotka ovat työpaikoilla työsuojelun yhteistoimintaa varten, on säädetty, kun taas työsuojeluasiamiehistä on sovittu työmarkkinajärjestöjen sopimuksin.

Työsuojelulainsäädännön ja työsuojelusopimuksien vuoksi työsuojelu on ollut usein erillään työpaikan muusta toiminnasta ja on osassa yrityksiä vieläkin. On esitetty, että työsuojelun, ympäristönsuojelun ja laatujärjestelmien yhteinen kehittäminen olisi yrityksen toimintaa varmistavaa ja palvelevaa. Yrityksen sisäinen auditointi soveltuisi kaikkien näiden kolmen osa-alueen valvontaan. Tarpeellisten selvitysten jälkeen on ratkaistava, onko vaarallisia, nykyisin luvanvaraisia, töitä tekevät yritykset ja niiden riskienhallintajärjestelmät ehkä sertifioitava. Sertifioinnilla korvattaisiin luvat.

Työsuojelusta vastaavan linjaorganisaation ja sitä avustavan työsuojeluorganisaation lisäksi monilla työpai-

koilla on muita yritys- ja henkilöturvallisuuden varmistamisesta huolehtivia toimijoita, jotka yhdessä kokonaisvaltaisen riskienhallinnan kanssa voivat muodostaa tarkoituksenmukaisen, yrityksen eri toimintojen turvallisuutta varmistavan verkoston.

Erilaisista muutoksista johtuen entiset työtehtävät ovat usein korvautuneet uusilla tehtävillä ja työnjaon tyypeillä ja erilaisten työsuhteiden määrä on nykyisin varsin suuri. Vaihtelevissa työsuhteissa olevien työntekijöiden työsuojelu on otettava jatkossa entistä paremmin huomioon.

Työterveyshuollon piiriin kuului 1994 noin 1,4 miljoonaa palkansaajaa. Maatalousyrittäjistä työterveyshuolto kattoi 30 % ja muista yrittäjistä 20 %. Suurista työpaikoista toiminta koskettaa jokaista. Esimerkiksi pientyöpaikoilla, ns. pätkätöissä ja rakennustöissä kattavuus on pienempi. Pienistä työpaikoista työterveyshuolto kattaa noin 70 %.

Työterveyshuollon toimintamenoista sairausvakuutus korvasi vuonna 1995 työnantajille 50 % eli 525 miljoonaa markkaa. Työpaikkakäyntejä tehtiin noin 50 000, joista työterveyshoitajat noin 31 000, työterveyslääkärit noin 10 000 ja fysioterapeutit 9 000. Terveystarkastuksia lääkärit tekivät 176 000 ja terveydenhoitajat 247 000. Vuonna 1995 Kela korvasi yrittäjille 3,1 miljoonaa markkaa, joista pääosa meni maanviljelijöille. Työterveyshuollon piirissä olleiden viljelijöiden määrä oli 10 700 vuonna 1994 ja 8 700 vuonna 1995.

Työterveyshuollossa työskentelee noin 2 000 terveydenhoitajaa ja 1500 lääkäriä, 500 fysioterapeuttia, noin 160 psykologia ja 650 avustavaa henkilöä. Työterveyshuoltopalveluja tuottivat vuonna 1995 terveyskeskukset (20 % työpaikoista), yksityiset lääkäriasemat (30 %), yritysten omat työterveysasemat (30 %) ja yritysten yhteiset työterveysasemat (10 %).

Luonnollisimmat linjaorganisaation yhteistyösapuolet työsuojeluorganisaation ohella ovat työpaikoilla tavallisesti yhteistoimintaorganisaatio ja työterveyshuolto. Merkittävää turvallisuusasioiden asiantuntemusta on lisäksi ympäristö-, palo- ja pelastushenkilöstöllä. Näiden tukena toimii lisäksi usein joukko yrityksen ulkopuolisia asiantuntijoita eri tilanteissa. Tuloksellisen työsuojelun kannalta on keskeistä, että yhteistoiminta eri osapuolten välillä on toimivaa.

Ministeriön toimenpiteet tukevat strategian toteutusta

Sosiaali- ja terveysministeriö on toisaalta osa hallituksen esikuntaa ja toisaalta hallinnonalansa johtaja. Ministeriö keskittyy tehtäviin, jotka palvelevat hallituksen esikuntaroolia, alaisen hallinnon ohjausta ja johtamista sekä kansainvälistä yhteistyötä ja EU-koordinaatiota. Tulosohjausta kehitetään yhtymäjohtamisen suuntaan, jolloin perusajatuksena on, että koko sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonala muodostaa yhtymätyyppisen kokonaisuuden. Ministeriö voi myös joustavasti organisoida tehtäviä tai toimintoja muualla tehtäväksi.

Näitä periaatteita sosiaali- ja terveysministeriö soveltaa myös työsuojeluasioissa, ja se kehittää yksiköittensä toimintaa, yhteistyötä ja tehtävänjakoa synergiaetujen saavuttamiseksi. Ensivaiheessa se painottaa työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi, ylläpitämiseksi ja palauttamiseksi sekä kemikaaliturvallisuuden ja työhygienian edistämiseksi tarpeellisia järjestelyjä. Ministeriö tarkistaa synergiatavoitteet ja niiden toteutumisen toiminta- ja taloussuunnitelman laadinnan yhteydessä.

Valtaosa työsuojeluasioista kuuluu Euroopan yhteisön toimivaltaan. Euroopan yhteisön työsuojeluasioita käsittelevät toimielimet ovat keskeinen osa ministeriön, mutta myös työsuojelun piirihallinnon, työsuojeluverkoston. Työsuojelun neuvoo-antavat ja tekniset komiteat, Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, eurooppalaiset tutkimuslaitokset ja toisten jäsenvaltioiden työsuojeluviranomaiset ovat sen solmukohtia.

Työntekijöiden suojelun eri osa-alueilla toimivat mm. seuraavat kolmikantaiset suunnittelu- ja yhteistoimintaelimet:

- työsuojeluneuvottelukunta,
- työterveyshuollon neuvottelukunta,
- Suomen ILO-neuvottelukunta,
- kemian työsuojeluneuvottelukunta,
- työturvallisuusmääräyksiä valmisteleva neuvottelukunta,
- työneuvosto,

- työsuojelupiirien työsuojelulautakunnat, sekä
- lukuisa joukko julkisen hallinnon eri sektoreiden neuvottelukuntia.

Työturvallisuuskeskus on työmarkkinajärjestöjen yhteistyöelin. Se harjoittaa mittavaa koulutus- ja julkaisutoimintaa. Turvallisuus työn työalatoimikunnat perustuvat työmarkkinajärjestöjen sopimuksiin.

Työterveyslaitoksen henkilöstön määrä on lähes 600 (v. 1997). Talousarvio on noin 260 milj. mk, josta valtion avustusta yli 60 %. Laitos pyrkii merkittävään tai johtavaan asemaan suunnatuilla tutkimus- ja palvelualueilla. Se osallistuu virallisiin asiantuntijaelmiin, tekniseen standardointiin, riskien arviointiin, erillisten ohjelmien toteuttamiseen sekä yhteistyöhön EU:n Dublinissa ja Bilbassa sijaitsevien laitosten kanssa. Noin 40 % sen työajasta käytetään työympäristötutkimukseen. Valtion teknillisen tutkimuskeskuksen voimavaroista noin 140 henkilötyövuotta kohdennetaan työympäristötutkimukseen. Työolojen tutkimusta ja asiantuntijatyötä tehdään myös monessa muussa tutkimuslaitoksessa, yliopistossa, korkeakoulussa ja yrityksessä.

Työsuojelurahasto jakaa tapaturmavakuutusmaksuita kertyvistä varoista tutkimus- ja kehittämisavustuksia sekä stipendejä. Sen lisäksi alan rahoittajia ovat mm. Suomen Akatemia, Kansaneläkelaitos, Maatalousyrittäjien eläkelaitos ja Teknologian tutkimuskeskus. Valtionhallinnossa rahoittajana on ns. valtion työsuojelurahasto. Uutena rahoituslähteenä on Euroopan sosiaalirahasto.

Ammatilliseen peruskoulutukseen sisältyy työsuojelukoulutusta läpäisyperiaatteella. Kaikilta osiltaan se ei vielä vastaa tavoitetta. Työympäristöön liittyvää peruskoulutusta antavat eri alojen oppilaitokset ja korkeakoulut, täydennyskoulutusta muun muassa Työturvallisuuskeskus, Työterveyslaitos, ammattijärjestöt ja vakuutusyhtiöt. Korkea-asteen koulutusta annetaan yliopistoissa ja korkeakouluissa.

Työpaikkatason koulutuksessa työsuojelun näkökulmaa on pidettävä jatkuvasti esillä, muuten turvallisuustyötä uhkaa taantuminen, vaikka perus- ja täydennyskoulutus onkin aikaisempaa parempaa. Tietyt työsuojelun perusasiat on aina osattava, mutta työympäristön muutos vaatii jatkuvaa työsuojelutietojen ja -taitojen uudistamista.

Sosiaali- ja terveysministeriön alaisena toimivat myös Säteilyturvallisuuskeskus, Kansanterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus ja Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotevalvontakeskus. Ne vaikuttavat tutkimus-, kehittämis- ja valvontatyöllään työntekijöidenkin turvallisuutta ja terveyttä parantavasti.

Sisäasiainministeriön johtama pelastushallinto, kauppa- ja teollisuusministeriön alainen Turvatekniikan keskus sekä ympäristöministeriön alaiset ympäristökeskukset tuottavat työpaikkojen työsuojelutyössä hyödyllisiä palveluita.

Työministeriön kansallinen työelämän kehittämissuunnitelma (1996–99) parantaa tuottavuutta ja työelämän laatua työpaikoilla. Tutkimusavusteisella ohjelmalla mm. tuetaan työpaikkojen hankkeita, luodaan yhteistyöverkostoja, vauhditetaan työpaikkojen aloitteellisuutta ja vahvistetaan tutkimusten hyödyntämistä. Myös työministeriön tuottavuussuunnitelma edistää osaltaan työsuojelua.

Tapaturmavakuutusyhtiöt neuvovat ja opastavat asiakkaitaan työtapaturmien ehkäisyssä ja riskien hallinnassa sekä työympäristön muissa ongelmissa. Tapaturmavakuutuslaitosten Liitto tuottaa vuosittain tapaturma- ja ammattitautitilastot ja koordinoi yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa kaikkien työpaikkakuolemien tutkintaa.

Kehitystoiminta tukee strategisia hankkeita

Toiminnan suuntaaminen vakavien ongelmien poistamiseksi. Yhteiskunnan ja teknologian kehitys mahdollistaa vakavien työympäristöongelmien torjunnan ja työntekijän tarpeiden huomioonottamisen entistä paremmin. Tavoitteena on vähentää työstä aiheutuvia tuki- ja liikuntaelinsairauksia, työtapaturmia ja ammattitauteja edelleen.

Työsuojelun ensisijaisena tehtävänä on edistää turvallisuutta ja terveellisyttä työssä ja ylläpitää ihmisten työkykyä turvallisen tekniikan, työhygienian, ergonomian ym. keinoin. Kehitystoimintaa suunnataan sellaisiin ammatteihin ja töihin, jotka ovat erityisen kuormittavia tai sisältävät vakavia vaaroja.

Henkisen hyvinvoinnin huomioonottaminen osana työympäristön kokonaisuutta. Työntekijän hyvinvointi perustuu terveelliseen ja turvalliseen ympäristöön sekä toimivaan työyhteisöön ja hyvään työn organisointiin. Liian suuri tai virheellinen henkinen kuormitus sekä riittämättömän työn hallinta ovat uhkana työntekijän henkiselle hyvinvoinnille ja työkyvylle. Vain motivoitunut työntekijä pystyy täysipainoisesti hyödyntämään osaamistaan. Tämän vuoksi työoloja tulee kehittää kokonaisuutena ja työsuojelu tulee integroida muuhun toimintaan.

Työolojen tehokas kehittäminen edellyttää henkisen hyvinvoinnin huomioonottamista ja työolojen kehittä-

tämistä kokonaisuutena. Tavoitteena on lisätä henkistä hyvinvointia työssä ja parantaa työn hallintaa. Tällöin tulee ottaa huomioon myös ihmisten kehittämistarpeet.

Työsuojelun integrointi ja yhteistyö. Tehokas työsuojelu on parhaimmillaan jokapäiväistä toimintaa ja yhteistyötä, jossa osataan arvioida oman työympäristön tila ja ehkäistä mahdolliset vaarat. Varsinaiseen toimintaan integroitu ja jokaisen osaamiseen perustuva työolojen kehittäminen on samalla joustavaa ja tuloksellista sekä taloudellista.

Työoloja tulee kehittää luottamuksen ja kumppanuiden ilmapiirissä. Työsuojelutyön onnistuminen edellyttää hyvää yhteistoimintaa työpaikoilla ja työsuojelun entistä parempaa integroimista muuhun toimintaan. Samalla jokaisen työntekijän vastuu työolojen kehittämisestä korostuu.

Taloudellisen ohjauksen parantaminen. Työoloissa esiintyvien ongelmien aiheuttamat kustannukset jakaantuvat yksilöiden, yritysten ja muiden organisaatioiden sekä yhteiskunnan kannettaviksi. Työolojen ja työsuojelun ns. ulkoisvaikutuksia voidaan pitää yhtenä perusteluna yhteiskunnan ja valtiovallan harjoittamalle työsuojelutoiminnalle. Jos yhteiskunta ottaa kannettavakseen suuren osan työolojen aiheuttamista kustannuksista, saatetaan samalla estää työolojen taloudellista ohjausta. Niin sanotusta aiheuttajaperiaatteesta onkin keskusteltu myös työtapaturmien ja työperäisten sairauksien kustannusten osalta. Toisaalta yritykset ja muut organisaatiot yleensä aliarvioivat työolojen taloudellisen merkityksen puutteellisen seurannan ja laskennan takia.

Työolojen kehittämistä edistäviä taloudellisia kannustimia on syytä selvittää. Työpaikkojen kiinnostusta työolojen taloudellisen merkityksen selvittämiseen ja huomioonottamiseen tulee edelleen lisätä.

Tieto, asenteet ja osaaminen. Työolojen myönteinen kehittyminen on voimakkaasti sidoksissa tietoon, tahtoon ja osaamiseen kaikilla tasoilla ja erityisesti työpaikoilla. Tahto riippuu paljolti tiedosta ja asenteista. Tuotantoelämässä tarvitaan työsuojelun erityisasiantuntemusta, joten tiedon tason ylläpitämiseksi on huolehdittava riittävästä koulutuksen laadusta ja riittävästä. Tutkimuksen merkitys työsuojelussa on lisääntynyt kehityksen myötä. Työympäristötutkimusta tulisi koordinoita voimavaro-

jen suuntaamiseksi keskeisiin ongelmiin työelämän muuttuvien tarpeiden mukaisesti. Tutkimustulosten hyödyntämistä työolojen kehittämiseksi voidaan parantaa.

Koulutuksessa työsuojelunäkökohdat otetaan huomioon monipuolisesti niin ammattia etsittäessä kuin opetussisällöissä ja -menetelmissä. Peruskoulutukseen sisällytetään läpäisyperiaatteella työympäristökoulutusta. Työympäristön erikoiskoulutusta laajennetaan. Tutkimuksen suuntaamista parannetaan ja toteutetaan ohjelmakokonaisuuksia. Tutkimustiedon levittämistä ja hyödynnettävyyttä parannetaan. Kansainvälisiä tutkimushankkeita lisätään ja kansainvälisiä rahoituslähteitä käytetään tehokkaasti.

Strategian toteutumisen arviointi

Työsuojelun strategian toteutuminen tulee viime kädessä arvioida työolojen ja työelämän laadun todellisen kehityksen perusteella. Työolot ja työsuojelu ovat tämän strategian mukaisesti laajoja käsitteitä, joiden yleiselle arvioimiselle ei ole olemassa yksiselitteisiä kriteerejä tai indikaattoreita. Strategian toteutumista tulee seurata käyttäen monipuolisesti hyväksi työolotilastoja ja -tutkimuksia. Tarvittaessa tehdään erilliseen selvitykseen perustuva kokonaisarvio.

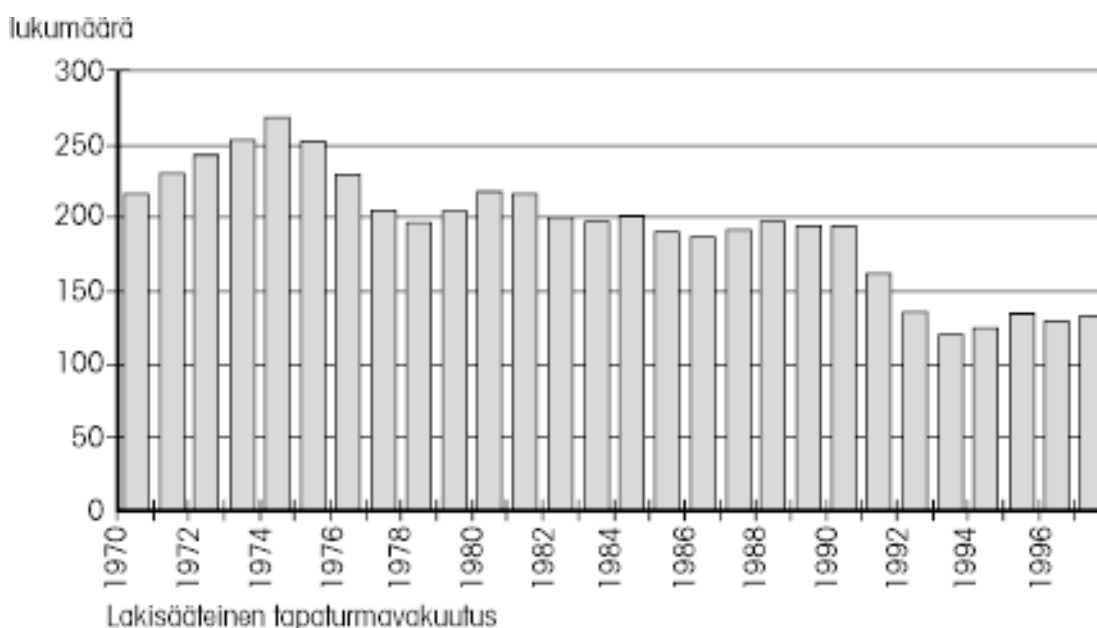
Työtaturmia on tilastoitu verrattain luotettavasti useita vuosikymmeniä. Tapaturmatilasto on yksi hyvä työolojen tason mittari etenkin pitemmällä tähtäyksellä. Työtaturmariskit ovat sidoksissa suhdanteisiin ja elinkeinoelämän rakennemuutoksiin, mikä tulee ottaa huomioon tapaturmakehitystä arvioitaessa. Työtaturmien määrä on laskenut tasaisesti huippuvuodesta 1974. Tapaturmataajuus (työtaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohti) on laskenut 20 viime vuoden aikana noin 35:stä noin 22:een.

Alla oleva kaavio sisältää kaikki vakuutusyhtiöille ja valtiokonttorille ilmoitetut työtaturmat. Vähintään 3 päivän poissaoloon johtaneita työtaturmia niistä on noin puolet. Työpaikoilla surmansa saaneiden määrä on puollittunut 15 vuodessa (40 – 50 / v). Työtaturmien ja -kuolemien määrä on EU-maiden keskitasoa.

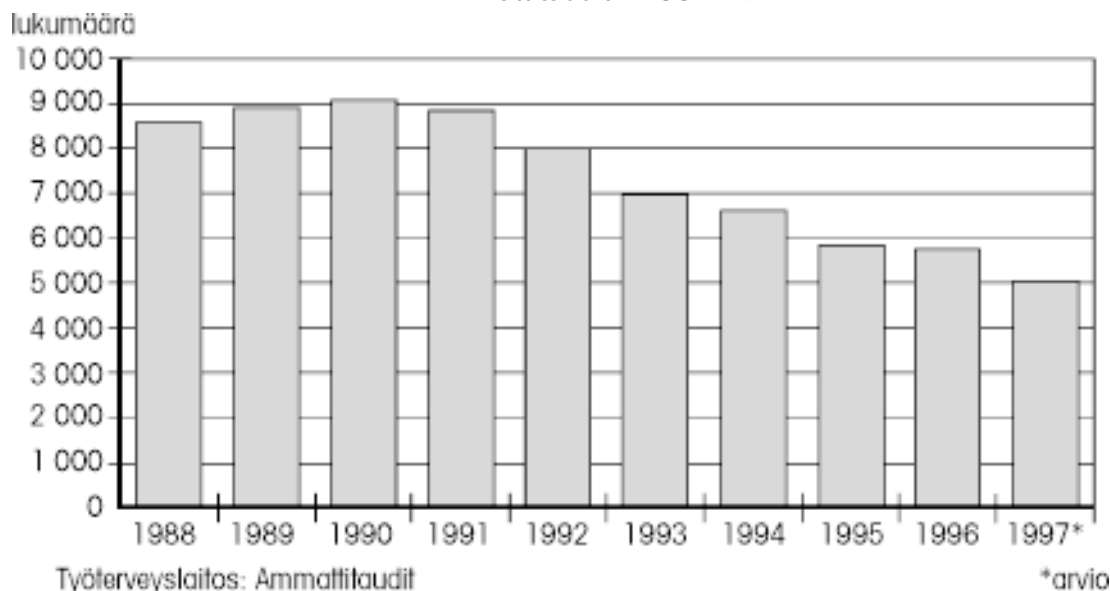
Alle 50 työntekijän työpaikoilla (kaikki toimialat) sattuu noin 40 % enemmän tapaturmia kuin yli 200 työntekijän työpaikoilla. Teollisessa toiminnassa luku on vieläkin suurempi, noin 60 %. Alle 10 työntekijän työpaikoilla tapaturmia sattuu keskiarvoa vähemmän.

Toimialoittaiset erot ovat suuria. Esimerkiksi talonrakennuksen tapaturmataajuus on yli nelinkertainen kauppaan verrattuna. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna tapaturmasuhteissa on jopa viisinkertaisia eroja keskiarvoon nähden.

Vakuutusyhtiöille ja valtiokonttorille ilmoitetut työtaturmat 1970-1997 (1 000)



Ammattitaudit 1988-1997



Ammattitauti on juridinen ja lääketieteellinen käsite. Ammattitautien määrä riippuu oleellisesti sen lainsäädännöllisestä määrittelystä. Myös sillä, miten tutkimus edistyy ja mitkä asiat kulloinkin ovat esillä, näyttäisi olevan vaikutusta ammattitautien määrään. Ammattitaudit tilastoidaan luotettavasti ja niiden kehityksen seuranta on tärkeää.

Ammattitautien määrä on palautunut 10 vuoden takaiselle tasolle, noin 6 000 tapaukseen vuodessa. Eräissä vaarallisissa ammateissa ammattitaudin riski on jopa 40-kertainen vaarattomampiin verrattuna.

Työkyvyttömyyseläkkeen suurimmat syyt ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, mielenterveyden häiriöt sekä verenkiertoelinten sairaudet. Näihin kaikkiin työllä ja työoloilla on vaikutusta ja niitä tulee seurata.

Työolojen kehittymistä arvioitaessa on otettava huomioon myös työntekijöiden kokemukset ja mielipiteet, joita seurataan kyselytutkimuksilla. Näin saadaan tietoa siitä miten työolot koetaan käytännössä keskellä elinkeino- ja työelämän muutoksia ja kehitystä.

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (1997) mukaan työilmapiiriä pitää vapautuneena ja mukavana kolme neljästä, jännittyneenä ja kireänä yksi neljästä työntekijästä. Työtovereiden välit ja avunsaanti ovat hyvät erityisesti pienimmillä työpaikoilla. Henkisestä väkivallasta kärsii tutkimuksen mukaan lähes 4 % työntekijöistä, ja ongelma on yleisempi julkisella sektorilla kuin yksityisellä. Epätasapuoliseksi koettu kohtelu liittyy tutkimusten mukaan huonoon työilmapiiriin ja johtaa hyvinvoinnin häiriöihin.

Strategian aikajänne

Työsuojelustrategian strategian tavoitteet on tarkoitus toteuttaa lähivuosina. Valittuun aikajänteeseen vaikuttaa erityisesti kaksi seikkaa. Toinen on työvoiman ikärakenne. Suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen osuu seuraavalle kymmenvuotisjaksolle. Toinen on asioiden laadusta johtuva muutoksen hitaus. Työympäristö muuttuu myös investointien, tiedon lisääntymisen, sukupolvien vaihtumisen ja muiden sellaisten työsuojelusta erillään kehittyvien asioiden tahdissa, joita ei voi keinotekoisesti nopeuttaa.

Strategian toteuttaminen jaksetaan ja liitetään sosi- ja terveysministeriön hallinnonalan suunnittelu- ja seurantajärjestelmään seuraavasti.

Kolmikantainen työsuojeluneuvottelukunta, jonka la- kisaateisenä tehtävänä on käsitellä työsuojelua koskevia periaatekysymyksiä ja työsuojelun edistämistä, seuraa strategian toteutumista. Se antaa ministeriölle seuranta- raporttinsa vuosina 2001, 2004, 2007 ja 2010. – Tarvittaessa strategiaa tarkistetaan vuonna 1999 ja myös jälkeen kulloisenkin hallitusohjelman edellyttämällä tavalla.

Valtion talousarvioesitys ja ministeriön toimintasuunnitelma laaditaan voimassa olevan strategian mukaisesti. Toimintasuunnitelmassa asetetaan vuosittaiset tavoitteet. Niiden toteutumista seurataan kansliapäällikön ja työsuojeluosaston kuukausittaisissa neuvotteluissa. Toimintasuunnitelman toteutumisesta raportoidaan hallituksen kertomuksessa.

Työsuojelun piirihallinnon tulostavoitteet sovitaan valtion talousarvion mukaisesti strategian edellyttämällä

tavalla. Työsuojelun piirihallinnon tulostavoitteiden perusteellinen tarkistus tehdään seuraavan kerran vuonna 1999 ja sen jälkeen vuonna 2005.

Euroopan unionin neljäs työsuojelun toimintaohjelma kattaa vuodet 1996–2000, ja viides ohjelma tulee valmisteltavaksi vuosituhatosen vaihteessa. Suomi osal-

listuu ja vaikuttaa sen valmisteluun tämän strategian mukaisesti ja vastaavasti ottaa huomioon unionin ohjelman strategiansa toteutuksessa. Suomen puheenjohtajakautta silmälläpitäen valmistellaan myös tavoitteet suomalaisen työsuojeluosaamisen hyödyntämiseksi EU:n pohjoista ulottuvuutta toteutettaessa.

- 1998:
- 1 Vuosiin elämää. YK:n ikäihmisten vuosi 1999. Vanhuspolitiikkaa vuoteen 2001. Suomen vanhuspoliittisen tavoite- ja strategiatoimikunnan mietintö.
ISBN 952-00-0392-4
 - 2 Investment in Health. Follow-up Report of the International Evaluation Finnish Institut of Occupational Health.
ISBN 952-00-0404-1
 - 3 Sosiaali- ja terveystietokertomus 1998.
ISBN 952-00-0432-7
 - 4 Krooninen keuhkoputkitulehdus ja keuhkohtaumatauti. Valtakunnallinen ehkäisy- ja hoito-ohjelma 1998-2007.
ISBN 952-00-0435-1
 - 5 Toimeentuloturvakatsaus 1998.
ISBN 952-00-0436-X
 - 6 Trends in Social Protection in Finland 1977-1998.
ISBN 952-00-0440-8
 - 7 Poverty and Social Exclusion in Finland in the 1990s. 2nd rev. ed.
ISBN 952-00-0445-9
 - 8 Alkoholijuomien hintatason alenemisen yhteiskunnalliset vaikutukset. Arviot Suomen alkoholioloista vuonna 2004 kolmen erilaisen alkoholiveron alentamisvaihtoehdon mukaan.
ISBN 952-00-0450-5
 - 9 Asko Suikkanen, Ritva Linnakangas, Sannamari Kallinen, Anne Karjalainen. Palkkatyömarkkinat.
ISBN 952-00-0457-2
 - 10 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työsuojelustrategia.
ISBN 952-00-0475-0