



## Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille

### Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030



Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3

# Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030

Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille

Sosiaali- ja terveysministeriö

ISBN: 978-952-00-4044-4

Kannen kuvat: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Kuvatoimisto Rodeo,  
Shutterstock

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2019

## Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö	15.3.2018
<b>Tekijät</b>	Lääkintöneuvos Riitta Sauni (toimittaja)	
<b>Julkaisun nimi</b>	Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille	
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3	
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-4044-4	<b>ISSN PDF</b> 1797-9854
<b>URN-osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4</a>	
<b>Sivumäärä</b>	21	<b>Kieli</b> suomi
<b>Asiasanat</b>	Työsuojelu, työterveys, työturvallisuus, työkyky, työsuojeluhallinto	
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 täsmentävät sosiaali- ja terveysministeriön strategiaa ja ohjaavat ministeriön ja sen hallinnonalan toimintaa, jotta työ olisi terveellistä ja turvallista kaikilla työpaikoilla työnteon muodosta riippumatta.</p> <p>Työelämä, työn sisältö, työn tekemisen tavat ja muodot sekä työvoima muuttuvat. Se, millaista työelämä on ja miten työelämässä voidaan vaikuttaa yksilöiden hyvinvoinnin lisäksi organisaatioiden tuottavuuteen ja kilpailukykyyn sekä yhteiskunnan sosiaaliseen kestävyYTEEN.</p> <p>Turvallisuusjohtamisella sekä työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisella on merkittävä rooli työympäristön kehittämisessä, työkyvyttömyyden vähentämisessä sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä. Jokaisella työpaikalla työnantaja, henkilöstö ja työterveyshuolto toteuttavat työkykyä ja työhön paluuta edistäviä toimenpiteitä yhteistyössä. Osatyökykyisten henkilöiden työssä pysymiseen ja työllistymiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.</p> <p>Linjauksissa on kolme painopistettä:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Työsuojelua, työturvallisuutta ja työhyvinvointia koskevat tulevaisuuden haasteet</li><li>• Turvalliset ja terveelliset työolot</li><li>• Toiminta- ja työkyvyn sekä työllistymiskyvyn edistäminen</li></ul> <p>Tavoitteiden toteutumiseksi tarvitaan laajaa yhteistyötä. Nämä linjaukset, joita on valmisteltu yhdessä hallinnonalan laitosten, työmarkkinajärjestöjen ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa, ovat esimerkki tällaisesta yhteistyöstä.</p>	
<b>Kustantaja</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö	
<b>Julkaisun jakaja/ myynti</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>	

## Presentationsblad

<b>Utgivare</b>	Social- och hälsovårdsministeriet	15.3.2018	
<b>Författare</b>	Medicinalrådet Riitta Sauni (redaktör)		
<b>Publikationens titel</b>	Policy för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030. Säkra och sunda arbetsförhållanden samt arbetsförmåga för alla		
<b>Publikationsseriens namn och nummer</b>	Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2019:3		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-4044-4	<b>ISSN PDF</b>	1797-9854
<b>URN-adress</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4</a>		
<b>Sidantal</b>	21	<b>Språk</b>	finska
<b>Nyckelord</b>	Arbetarskydd, arbetshälsa, arbets säkerhet, arbetsförmåga, arbetarskydds förvaltning		
<b>Referat</b>	<p>Policyn för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030 preciserar social- och hälsovårdsministeriets strategi och styr verksamheten vid ministeriet och inom dess förvaltningsområde för att arbetet ska vara sunt och säkert på alla arbetsplatser oberoende av hur arbetet utförs.</p> <p>Arbetslivet, arbetets innehåll, arbetssätten och arbetsformerna samt arbetskraften förändras. Hurdant arbetslivet är och hur människor mår i arbetslivet inverkar inte bara på individernas välbefinnande utan också på organisationernas produktivitet och konkurrenskraft samt samhällets sociala hållbarhet.</p> <p>Säkerhetsledning och hälsofrämjande ledarskap har en betydande roll i utvecklandet av arbetsmiljön, minskandet av arbetsoförmåga och främjandet av hälsa och välbefinnande. På varje arbetsplats genomför arbetsgivaren, personalen och företagshälsovården i samarbete åtgärder som främjar arbetsförmågan och återgång till arbetet. Särskild vikt bör fästas vid möjligheterna för personer med partiell arbetsförmåga att fortsätta arbeta eller få arbete.</p> <p>Policyn innehåller tre fokusområden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Framtida utmaningar för arbetarskyddet och säkerheten och välbefinnandet i arbetet</li><li>• Trygga och sunda arbetsförhållanden</li><li>• Främjande av funktions- och arbetsförmåga samt anställbarhet</li></ul> <p>För att målen ska nås behövs brett samarbete. Denna policy, som har beretts tillsammans med inrättningar inom förvaltningsområdet, arbetsmarknadsorganisationer och andra samarbetspartner, är ett exempel på sådant samarbete.</p>		
<b>Förläggare</b>	Social- och hälsovårdsministeriet		
<b>Distribution/ beställningar</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		

## Description sheet

<b>Published by</b>	Ministry of Social Affairs and Health	15 March 2018	
<b>Authors</b>	Riitta Sauni, Ministerial Counsellor, Health/Medical Affairs (editor)		
<b>Title of publication</b>	Policy for the work environment and wellbeing at work until 2030 Safe and healthy working conditions and workability for everyone		
<b>Series and publication number</b>	Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2019:3		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-4044-4	<b>ISSN (PDF)</b>	1797-9854
<b>Website address (URN)</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4</a>		
<b>Pages</b>	21	<b>Language</b>	Finnish
<b>Keywords</b>	Occupational safety and health, occupational health, occupational safety, workability, OSH administration		
<p><b>Abstract</b></p> <p>The policy for the work environment and wellbeing at work until 2030 specifies the strategy of the Ministry of Social Affairs and Health, and guides the activities of the ministry and its administrative branch to ensure healthy and safe work at all workplaces regardless of the form of employment.</p> <p>Working life, the contents of work, the ways and modes of working as well as Finland's workforce are undergoing a transformation. What working life is like and how those involved in it are doing affect the welfare of individuals, the productivity and competitiveness of organisations, and the social sustainability of society.</p> <p>The safety management as well as workability and wellbeing at work plays a key role in developing the work environment, reducing disability as well as promoting health and wellbeing. At every workplace, the employer, staff and occupational health care will collaborate in taking measures that promote workability and return to work. Particular attention must be paid to supporting persons with partial workability in remaining at work and finding employment.</p> <p>The policy has three focus areas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Future challenges concerning occupational safety and health, and wellbeing at work</li> <li>• Safe and healthy working conditions</li> <li>• Promoting functional capacity, workability, and employability</li> </ul> <p>Extensive cooperation is required to achieve these goals. This policy, prepared in collaboration with the institutions in the administrative branch, labour market organisations and other partners, is an example of such cooperation.</p>			
<b>Publisher</b>	Ministry of Social Affairs and Health		
<b>Distributed by/ publication sales</b>	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		





# Sisältö

<b>Linjausten lähtökohdat ja periaatteet</b> .....	9
<b>Linjausten tavoitteet</b> .....	10
Linjausten suhde STM:n strategiaan .....	11
<b>Linjausten painopisteet</b> .....	12
1. Vastaamme työsuojelua koskeviin tulevaisuuden työn haasteisiin .....	12
Muutoksen elementit .....	12
Työnantaja-työntekijä -suhteen muutos .....	12
Työn tekemisen muutos .....	13
Työn sisällön muutos .....	13
Yhteenveto .....	13
2. Tavoitteenamme ovat turvalliset ja terveelliset työolot .....	14
Yhteenveto .....	16
3. Edistämme toiminta- ja työkykyä sekä työllistymiskykyä .....	17
Yhteenveto .....	19
<b>Indikaattorit</b> .....	20
<b>Tietolähteet</b> .....	21
<b>Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjausten suhde STM:n strategiaan ja toimintasuunnitelmiin</b> .....	21



## Linjausten lähtökohdat ja periaatteet

Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjausten tavoitteena on, että työurat pitenevät ja ihmiset jatkavat työssään nykyistä kauemmin. Tämä tarkoittaa sitä, että nuorilla siirtyminen työelämään tapahtuu saumattomasti, työurien keskivaiheissa ei synny pitkiä katkoksia työkyvyttömyyden johdosta, eivätkä työurat pääty ennenaikaisesti työkyvyttömyyteen. Tärkeä edellytys työurien pitenemiselle on, että ihmisten kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä työtä parannetaan. Työn tulee olla vetovoimaista ja turvallista ja sen tulee edistää sekä terveyttä että työ- ja toimintakykyä. Hyvä ja terveellinen työympäristö edistää työntekijöiden hyvinvointia. Se tukee kestävästä kehitystä, parantaa yritysten ja muiden organisaatioiden tuottavuutta sekä voimistaa yhteiskunnan sosiaalista ja taloudellista kestävyttä. Luottamus ja yhteistyö sekä työntekijöiden korkea osaaminen ja heidän taitojensa täysipainoinen käyttäminen työpaikoilla ovat suomalaisen työelämän vahvuuksia, joiden varaan on hyvä rakentaa työhyvinvointia.

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) päivitti strategiansa syksyllä 2017. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset täsmentävät ministeriön strategiaa. Linjaukset sisältävät osaltaan Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksen nro 187 edellyttämän työturvallisuutta ja -terveyden edistämistä koskevan kansallisen toimintapolitiikan. Suomi on ratifioinut sopimuksen kesäkuussa 2008. Linjauksissa on otettu huomioon myös kansalliset ja kansainväliset näkemykset työelämän muutoksesta ja sen vaikutuksista työturvallisuuteen ja -terveyteen.

Euroopan unionin neuvosto on kehottanut jäsenvaltioita tarkistamaan kansallisia strategioitaan EU:n työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan strategiakehyksen (2014-2020) valossa. Samoin komission tiedonannossa ”Turvallisempi ja terveellisempi työ kaikille” (1/2017) korostetaan työterveyden ja työturvallisuuden toimintapolitiikan ja EU-lainsäädännön modernisointia. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari kuvastaa komission nyky-aikaisia työllisyysjärjestelmiä ja sosiaalisen suojelun järjestelmiä koskevaa kokonaisstrategiaa. Osana tätä strategiaa on määriteltä EU-tasolla keskeiset toimet, jotka voivat edistää työterveyttä ja työturvallisuutta koskevaa EU:n strategiakehykstä.

## Linjausten tavoitteet

Työelämä, työn sisältö, työntekemisen tavat ja muodot sekä työvoima muuttuvat. Se, milaista työelämä on ja miten työelämässä voidaan, vaikuttaa yksilöiden hyvinvoinnin lisäksi organisaatioiden tuottavuuteen ja kilpailukykyyn sekä yhteiskunnan sosiaaliseen kestävyteen.

Linjausten tavoitteena on, että työ olisi terveellistä ja turvallista kaikilla työpaikoilla työntöön muodosta riippumatta. Nämä linjaukset ulottuvat vuoteen 2030 saakka ja niitä päivitetään säännöllisesti. Linjaukset ohjaavat STM:n ja sen hallinnonalan toimintaa, mutta tavoitteiden toteutumiseksi tarvitaan laajaa yhteistyötä. Nämä linjaukset, joita on valmisteltu yhdessä hallinnonalan laitosten, työmarkkinajärjestöjen ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa, ovat esimerkki tällaisesta yhteistyöstä.

Kaikki halukkaat tahot kutsutaan mukaan linjausten toteuttamiseen. Osallistamalla tehostetaan eri toimijoiden synergiaa ja toimenpiteiden vaikuttavuutta. Turvallisella työympäristöllä ja työhyvinvoinnilla on liittymäkohtia muihin hallinnonaloihin ja niiden omiin linjauksiin, joten yhteistyö eri sektoreiden välillä on välttämätöntä vaikutusten saavuttamiseksi.

Työterveyden ja työturvallisuuden kehittämisessä keskeistä on työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistyö työpaikalla. Työterveyshuolto on työpaikkojen lakisääteinen kumppani, joka tukee työntekijöiden terveyttä ja työkykyä vaikuttaen siten myös työn tuottavuuteen. Työterveyshuolto toimii työnantajan asiantuntijana haitta- ja vaaratekijöiden arvioinnissa osallistuen näin riskien ennalta ehkäisyyn.

Työmarkkinajärjestöillä on tärkeä rooli tiedon jakajina ja vaikuttajina päätöksenteossa. Suomessa on hyvät ja pitkät perinteet kolmikantayhteistyössä, mikä tuo tehokkuutta linjausten toimeenpanoon. Ministeriöt ohjaavat kukin hallinnonalojensa toimintaa. Linjausten toteutumisen edellytyksenä on aktiivinen yhteistyö ministeriöiden välillä. Työterveyslaitos, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos sekä muut tutkimus- ja oppilaitokset tuottavat uutta tietoa ja lisäävät työelämän osaamista. Työturvallisuuskeskus huolehtii osaltaan osaamisen lisäämisestä ja tukee työpaikkojen toiminnan kehittämistä. Tapaturmavakuutuskeskus koordinoi työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen toimeenpanoa ja kehittää

korvausjärjestelmää sekä tilastoi ja ehkäisee työtapaturmia ja ammattitauteja. Työsuojelurahasto rahoittaa tutkimus-, kehitys- ja tiedotustoimintaa, joka parantaa työoloja ja edistää työyhteisöjen toiminnan turvallisuutta ja tuottavuutta. Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueet valvovat työsuojelulainsäädännön noudattamista, välittävät tietoa ja tukevat työpaikkoja.

## Linjausten suhde STM:n strategiaan

Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset toteuttavat sosiaali- ja terveysministeriön strategiaa. Alla olevassa kuvassa on esitetty linjausten painopisteiden yhtymäkohdat ministeriön strategiaan tavoitteisiin.



# Linjausten painopisteet

## 1. Vastaamme työsuojelua koskeviin tulevaisuuden työn haasteisiin

Työn muutos korostuu valtioneuvoston tulevaisuusselonteossa (osa 1, 2017) ja sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan uudessa strategiassa. Tulevaisuuden työ on myös Kansainvälinen työjärjestö ILO:n (International Labour Organization) 100-vuotisteemana vuonna 2019. ILO näkee maailmanlaajuisesti työelämän muutoksen suurimpina taustatekijöinä teknologian, ikärakenteen, ilmaston ja globalisaation muutokset. Uusien teknologioiden ja työn tekemisen muotojen mahdolliset riskit on tunnistettava, estettävä ja minimoitava. Toisaalta niiden myönteiset mahdollisuudet on hyödynnettävä. Pohjoismaiden ministerineuvosto tekee omaa selvitystään tulevaisuuden työstä ja se valmistuu 2019. Pohjoismainen tulevaisuusryhmä julkaisi vuonna 2016 raportin ”Diversity of future workforce and work tasks – challenges to OSH”, jossa käsitellään työn muutoksen merkitystä työsuojelun kannalta. Samoin STM:n raportissa Työelämä 2025 kuvataan muutosta työsuojelun ja työhyvinvoinnin näkökulmasta, sekä esitetään työsuojeluhallinnon toimenpiteitä, joilla tulevaisuuden haasteisiin voidaan vastata ajoissa.

## Muutoksen elementit

### Työnantaja-työntekijä -suhteen muutos

Kun perinteisen ansiotyön mallin roolit ja vastuut hämärtyvät, hämärtyy myös työnantajan ja työntekijän välinen suhde. Tulevaisuuden työnantaja voi yhä useammin olla asiakas, kollegiaalinen yhteisö tai alusta. Jos työnantajaa ei ole, on yksilön vastuunotto työturvallisuudesta ja -terveydestä entistä tärkeämpää. Työn pirstaleisuus voi johtaa uudenlaisiin työnteon muotoihin, kuten osuuskuntiin ja alustoihin, jakamistalouteen ja yhteistuottajuuteen. Uusia yhteisöllisyyden hyödyntämisen tapoja ovat esimerkiksi virtuaalityöyhteisöt. Myös työvoima muuttuu muun muassa väestön ikääntymisen sekä valtion sisäisen ja kansainvälisen muuttoliikkeen myötä.

## Työn tekemisen muutos

Työt pilkkoutuvat, erilaiset roolit sekoittuvat ja työskentelymuodot yksilöllistyvät. Muutokset koskevat työsuhteen pysyvyyttä, työn tekemisen paikkoja, työaikaa, sen ajoittumista ja sen pituutta, työtehtävien laajuutta, työskentelytapoja ja työn intensiteettiä, työhön sisältävää vastuuta ja uramahdollisuuksia.

Vaikka muutosvauhti näyttää hitaalta, se voi tulevaisuudessa kiihtyä. On aloja, jotka eivät ole muuttuneet ja joita muutos koskee jatkossakin vähemmän. Toisilla aloilla muutokset ovat olleet mullistavia. Alihankintatyöt, vuokratyö ja yhteiset työpaikat ovat lisääntyneet merkittävästi. Kansainvälistä yhteistyötä tarvitaan mm. erilaisilla alustoilla tehtävän työn pelisääntöjen rakentamiseen.

## Työn sisällön muutos

Työn luonne, työpaikat ja ammattikuvat muuttuvat. Rutiininomaiset työt vähenevät, samalla kun sekä paljon että vähän ammattitaitoa vaativat työt lisääntyvät tulevaisuudessa. Voidaan ennakoida, että teknologinen kehitys ja robotismi sekä ICT-kehitys nopeutuvat entisestään. Fyysinen kuormitus todennäköisesti vähenee, tai ainakin se muuttuu. Samalla henkinen kuormitus lisääntyy ja aivotyön vaatimukset painottuvat. Tekoäly tulee täydentämään myös korkean osaamisen työtä. Digitalisaatio ja työn automaatio voivat mahdollistaa ihmisen keskittymisen merkityksellisten ongelmien ratkaisuun. Ihmiset vaihtavat työuransa aikana aiempaa useammin tehtäviä ja ammatteja. Muuttuva työ edellyttää oppimiskyvykkyyttä, motivaatiota ja mahdollisuutta jatkuvaan oppimiseen sekä ihmiskeskeistä työn suunnittelua.

## Yhteenveto

On syytä varautua siihen, että työ voi muuttua kiihtyvällä vauhdilla. Työn muutoksen takana on megatrendejä, kuten digitalisaatio, globalisaatio, väestörakenteen muutos, ilmaston muutos, maahanmuutto ja kaupungistuminen. Muutoksen ytimessä ovat automaatio, robotit ja tekoäly sekä jakamis- ja alustatalouden kehitys, jotka muuttavat työn sisältöä, työn tekemisen tapoja ja työnantaja-työntekijä-suhdetta. Uusien teknologioiden ja työn tekemisen muotojen mukanaan tuomat mahdolliset riskit on tunnistettava, estettävä ja minimoitava, sekä arvioitava niiden vaikutukset terveyteen. Toisaalta niiden myönteiset mahdollisuudet on myös hyödynnettävä. Työvoiman muutos, johon vaikuttaa mm. ikärakenteen muutos, maahanmuutto ja monikulttuurisuus, on huomioitava ja nähtävä vahvuutena työelämässä.

**TAVOITE:**

Meillä on kattavat, sujuvat ja kaikissa tilanteissa työntekijöiden työterveyden ja työturvallisuuden takaavat säädökset, jotka ovat sovellettavissa kullakin hetkellä vallitsevaan työelämän tilanteeseen. Tarvittavat muutokset tehdään hallitusti yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa. Työterveyttä ja työturvallisuutta ohjaavat ja tukevat organisaatiot, työnantajat, työntekijät ja yrittäjät sekä muut työelämän toimijat ovat uudistuskypyjä ja rakentavat yhdessä luottamusta ja pelisääntöjä työelämään.

## 2. Tavoitteenamme ovat turvalliset ja terveelliset työolot

Tapaturmavakuutuskeskuksen ennakoarvion mukaan vakuutuslaitokset korvasivat vuonna 2017 yhteensä noin 104 000 palkansaajille sattunutta työpaikkatapaturmaa. Täten työpaikkatapaturmataajuus on noin 29,5 työpaikkatapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. Työpaikkatapaturmien määrä on laskenut noin 13 prosenttia ja työpaikkatapaturmataajuus noin 10 prosenttia verrattuna vuoteen 2008. Tämän hetkisen tiedon mukaan työpaikkatapaturmissa kuoli vuonna 2017 yhteensä 14 palkansaajaa. Luku on ennätysalhainen, mutta yksittäisen vuoden perusteella ei vielä voida tehdä päätelmiä työpaikkatapaturmien määrän pysyvistä laskusta.

Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt ovat tasaisesti vähentyneet viimeisen vuosikymmenen aikana. Työperäisten sairauksien rekisterin mukaan ammattitautien suhteellinen ilmaantuvuus eli tautien lukumäärä 10 000 työllistä kohti laski vuosina 2005-2014 28,2:sta 17,7:ään. Maakuntien välillä on suuriakin eroja, joita selittävät mm. erot toimialarakenteessa sekä työllisten lukumäärässä. Toimialaryhmittäin tarkasteltuna kulkuneuvojen valmistuksessa kirjattiin eniten ammattitauteja tai ammattitautiepäilyjä. Ammattiryhmistä metalli-, valimo- ja konepajatyö oli riskialteinta ammattitautien kannalta. Työsuojeluviranomaiselle ilmoitetaan vuosittain noin 1500 ammattitautia tai muuta työperäistä sairautta tai epäilyä näistä.

Henkinen kuormittavuus on kasvanut työolotutkimusten aikana (1977 – 2013). Naisten työ on kääntynyt miesten työtä kuormittavammaksi henkisesti. Työn fyysisessä kuormittavuudessa on tapahtunut selvästi vähemmän muutosta kuin psyykkisessä kuormittavuudessa. Viimeisimmän työolotutkimuksen (2013) perusteella näyttäisi siltä, että fyysinen kuormittavuus on vähentynyt, erityisesti naisten työssä mutta hieman myös miesten. Viimeisimmän työolotutkimuksen mukaan 32 prosenttia vastanneista koki työnsä ruumiillisesti erittäin tai melko rasittavaksi. Vastaavasti, 48 prosenttia koki työnsä henkisesti erittäin tai melko raskaaksi. Kuormittavuus vaihtelee eri toimialoilla, ammateissa ja työtehtävissä. Työn psykososiaalisen kuormituksen arvoidaan lisääntyvän työn muutoksen myötä.



Työelämän muutoksessa työpaikan riskien arviointi on entistä haasteellisempaa. Se edellyttää yhteistyötä kaikilta samalla työpaikalla työskenteleviltä, esimerkiksi yhteisen työpaikan toimijoilta ja alihankkijoilta yhdessä pääurakoitsijoiden kanssa. Tehokas tapa levittää hyviä käytäntöjä on se, että päätoteuttaja edellyttää yhteistyökumppaneiltaan työturvallisuutta edistäviä toimintatapoja.

Kansainvälinen sosiaaliturvajärjestö (ISSA) on aloittanut nolla tapaturmaa (Vision zero) kampanjan, joka korostaa, että jokainen työtapaturma ja työperäinen sairaus tai haitta on ehkäistävissä, jos oikeat toimenpiteet toteutetaan hyvissä ajoin. Sen lähestymistapa ennaltaehkäisyyn sisältää kolme ulottuvuutta: turvallisuus, terveys ja hyvinvointi työssä. Ruotsi on omassa työelämästrategiassaan vuosille 2016-2020 ottanut tavoitteekseen nolla kuolemaan johtanutta tapaturmaa. Suomessa Nolla tapaturmaa-foorumi on toiminut menestyksekkäästi jo vuodesta 2003. Nolla ei ole numeerinen tavoite, vaan se ilmaisee tahtotilaa, johon pyritään. Kyse on prosessista, jossa rakennetaan ennaltaehkäisyn kulttuuria.

Yhteiskunnassa on meneillään työn muutoksen lisäksi suuria rakenteellisia muutoksia. Tavoitteena on nyt ja tulevaisuudessa, että työolot ovat turvallisia ja terveellisiä riippumatta toimialasta tai yrityksen koosta. Työkuolemien poistamiseen ja muiden työtapaturmien, ammattitautien ja työperäisten sairauksien vähentämiseen on edelleen tarve panostaa. Työpaikkatasolla työsuojelu-, työterveys- ja hyvinvointitoimintojen yhteistyötä ja johtamista kehitetään huomioimaan työturvallisuuden ja työkykyyn vaikuttavat tekijät, erityisesti työn psykososiaaliset kuormitustekijät. Tavoitteena on tukea työyhteisöjen ja yksilöiden vahvuuksia, mukaan lukien inhimillinen ja sosiaalinen pääoma. Päämääränä on kasvattaa niitä sekä lisätä keinoja niiden hyödyntämiseen, tukea työkykyä sekä lisätä kannustavaa ja innovatiivista kulttuuria. Hyvät työolot vaikuttavat myönteisesti työn tuottavuuteen ja hyvinvointiin. Linjauksilla halutaan vahvistaa työn ja työympäristön suunnittelua ja kuormitustekijöiden varhaista huomioimista työpaikalla.

Turvallisuuskulttuuriin kasvaminen ja kasvattaminen alkaa jo lapsuudesta ja sen tulisi kuulua varhaiskasvatukseen. Ammatillinen koulutus, työuran alkuvuodet ja työhön perehdytys ovat tärkeitä, jotta turvalliset työtavat juurtuisivat jokapäiväisiksi käytännöiksi alusta alkaen. Eri tyyppisten johtamiskoulutusten tulisi sisältää turvallisuus- ja työkykyjohtamisen periaatteet. Tavoitteena on lisätä työelämävalmiuksia mm. koulutuksen ja viestinnän keinoin sekä verkostomaista yhteistoimintaa hyödyntämällä.

On tärkeää havaita ja vähentää uusien teknologioiden ja uusien työn teon tapojen tuomia riskejä ja altisteita. Työterveyttä ja -turvallisuutta koskevassa EU:n strategiakehyksessä 2014–2020 yhtenä kolmesta päähaasteesta on: ”Kehittää työperäisten sairauksien ennaltaehkäisemistä puuttamalla nykyisiin, uusiin ja kehittyviin riskeihin”. Esimerkiksi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston riskiluotain on määritellyt keskeiset uudet, lisääntyvät ja hälyttävät riskit, jotka liittyvät psykososiaaliseen työympäristöön, tuki- ja

liikuntaelimistöön, vaarallisiin aineisiin ja työturvallisuusjohtamiseen. Myös kansainvälinen työjärjestö ILO on ottanut työhön liittyvät uudet riskit ja niiden torjunnan ohjelmaansa.

Demografinen muutos, globalisaatio ja kansainvälinen muuttoliike vaikuttavat työpaikkojen kulttuuriin. Työpaikkojen monimuotoisuus tulee nähdä ja hyödyntää työpaikkojen voimavaratekijänä. Erilaisten työntekijäryhmien tarpeiden huomioiminen on tärkeää. Erityisesti tulee pitää huolta haavoittuvista ryhmistä, joita ovat esimerkiksi ikääntyvät ja nuoret työntekijät, maahanmuuttajataustaiset sekä osatyökykyiset työntekijät.

Tarvitaan keinoja, joilla voidaan tehokkaasti vaikuttaa väkivallan ja sen uhan vähentämiseen työpaikoilla. Muutoksen pitää tapahtua työpaikoilla, mutta myös yhteiskunnallisiin asenteisiin tulee vaikuttaa. Tavoitetaso minimiksi voidaan asettaa se, että kaikilla työpaikoilla noudatetaan nykyisen työturvallisuuslain velvoitteita. Työturvallisuuslain tarkoittama häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on saatava loppumaan työpaikoilla. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu aiheuttavat psykososiaalista kuormitusta, sairauspoissaoloja ja tuottavuuden laskua.

Työnantajan on aktiivisesti edistettävä työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä ehkäistävä työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää. Tavoitteena on, että työpaikoilla on aidosti syrjimättömät menettelytavat niin työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä kuin työyhteisön kehittämisessäkin.

Työpaikan toimet työn ja muun elämän yhteensovittamisen parantamiseksi vaikuttavat myönteisesti sekä työntekijän hyvinvointiin että työpaikan toimintaan. Erityisesti työaikaan liittyvillä järjestelyillä, esimiehiä kouluttamalla ja työntekijöiden omia selviytymiskeinoja vahvistamalla voidaan parantaa työn ja muun elämän yhteensovittamista ja sitä kautta henkilöstön työhyvinvointia ja yrityksen tuottavuutta. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen tärkeyttä korostaa se, että tulevaisuudessa työssä käyvien hoivavastuun ennakoidaan lisääntyvän.

## Yhteenveto

Suomessa työturvallisuuteen ja työolojen terveellisyyteen on panostettu pitkäjänteisesti. Silti meillä on tarve panostaa edelleen työtaturmien, ammattitautien ja muiden työperäisten sairauksien sekä haitallisen kuormituksen vähentämiseen. Riskien arvioinnissa ja hallinnassa tulee huomioida kattavasti niin fyysiset, kemialliset, biologiset, fyysiset, psyykkiset kuin sosiaalisetkin riskit. Työpaikkatasolla työsuojelu-, työterveys- ja hyvinvointitoimintojen yhteistyötä ja johtamista kehitetään huomioimaan työturvallisuuteen ja työkykyyn vaikuttavat tekijät, erityisesti työn psykososiaaliset kuormitustekijät. Työsuojelun

yhteistoiminta on vaikuttavan työpaikkatoiminnan perusta ja sen toimintamahdollisuudet on turvattava uusissa haasteissa. On tärkeää havaita ja vähentää uusien teknologioiden ja uusien työn teon tapojen tuomia riskejä ja altisteita. Esimerkiksi työhön liittyvät kognitiivisen ergonomian haasteet ovat lisääntymässä työn muutoksen myötä. Haluamme levittää ennaltaehkäisyn kulttuuria, joka yhdistää turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin työssä.

#### TAVOITE:

Työ on terveellistä ja turvallista riippumatta toimialasta, työn tekemisen muodosta tai työpaikan koosta. Työterveys- ja työturvallisuusasiat ovat osa organisaation strategista johtamista. Jokaisella työelämäänsä siirtävällä, työelämässä toimivalla, niin työnantajalla, työntekijällä kuin yrittäjällä, on riittävä työterveys- ja työturvallisuusosaaminen. Jokainen työtapaturma ja työperäinen sairaus tai haitta on ehkäistävissä vaarojen tunnistamiseen ja riskien hallintaan perustuvilla toimenpiteillä.

### 3. Edistämme toiminta- ja työkykyä sekä työllistymiskykyä

Tilastokeskuksen ennusteen mukaan ilman maahanmuuttoa Suomen väestöllinen huoltosuhde nousee 73:een vuoteen 2025 mennessä ja 79:ään vuoteen 2040 mennessä. Vuonna 2018 väestöllinen huoltosuhde oli 53. Tämä tarkoittaa, että sataa työntekijää kohden on 53 lasta tai eläkeläistä. On tärkeää kansantalouden kannalta, että pidetään huolta työikäisten työ- ja toimintakyvystä, työurien pituudesta ja osatyökykyisten mahdollisuuksista osallistua työelämään.

Alkavien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on laskenut 26 prosenttia 10 vuoden aikana 2007–2016. Tähän on johtanut määrätietoinen ja pitkäaikainen toiminta työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi, ja tätä toimintaa kannattaa jatkaa. Kuitenkin 18 800 henkilön työura katkesi ennenaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeeseen vuonna 2016. Työurien pidentäminen on edelleen yksi keskeinen kansallinen haasteemme. Pysyvän työkyvyttömyyden lisäksi on huomioitava tilapäinen, sairauspoissaoloina näkyvä työkyvyttömyys, joka lyhentää työuria niiden keskeltä. Elinkeinoelämän keskusliiton työaikatiedustelun mukaan sairaus- ja tapaturmapoissaolojen osuus teoreettisesta säännöllisestä työajasta oli 4 prosenttia vuonna 2015.

Eläketurvakeskuksen tietojen mukaan vuonna 2016 uusista työkyvyttömyyseläkkeistä 34 prosenttia johtui tuki- ja liikuntaelinperäisistä syistä ja 28 prosenttia mielenterveyden häiriöistä. Kelan luvut sairauspoissaoloista ovat samansuuntaiset: vuonna 2016 sairauspäivärahopäivistä 31 prosenttia maksettiin tuki- ja liikuntaelinsairauksien perusteella ja 27 prosenttia mielenterveyden häiriöiden perusteella. Nämä sairausryhmät ovat tärkeimmät

työkyvyttömyyden aiheuttajat ja niiden ehkäisyyn, hoitoon ja kuntoutukseen pitää kohdistaa toimenpiteitä, kun työkyvyttömyyttä halutaan vähentää.

Osatyökykyisten henkilöiden työssä pysymiseen ja työllistymiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Arviolta 1,9 miljoonalla työikäisellä suomalaisella on jokin pitkäaikais-sairaus tai vamma. Heistä 600 000 arvioi tämän vaikuttavan heidän työhönsä ja työnsaantimahdollisuuksiinsa. Vamma tai pitkäaikais-sairaus estää liian usein työhön paluun tai kokonaan työelämään pääsyn. Osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuus osallistua työelämään lisää yhdenvertaisuutta, vähentää työttömyyttä ja laskee työkyvyttömyyseläkemenoja.

Työikäisen väestön työpanoksen menettämällä ja sairaanhoitomenoilla on suuri merkitys Suomen kansantaloudelle. Vuonna 2012 STM on arvioinut näiden aiheuttavan yhteensä 24 miljardin euron kustannukset työpaikoille, julkiselle taloudelle ja työntekijöille itselleen. Mitä varhaisemmassa vaiheessa ongelmiin pystytään puuttumaan, sitä vaikuttavampaa toiminta on. Terveyden edistäminen on kustannusvaikuttavaa ja sitä tulisi painottaa.

Taloudelliset menetykset ja kustannusten rahoitus on monimutkainen kokonaisuus, jonka takia ennaltaehkäisevien toimenpiteiden tarpeen tunnistaminen ja toimenpiteiden kohdentaminen on usein haastavaa. Varsinkin pienille työpaikoille sairauspoissaolot, presentismi (sairaana työskentely), työtapatuudet ja työkyvyttömyyseläketapaukset näyttävät yrityksille satunnaisilta tapahtumilta. Lisähaastetta pienille työpaikoille tuovat niiden useimmiten suuria työpaikkoja vähäisemmät resurssit. Yhteiskunnan toimenpiteitä tulisi suunnata eri kohderyhmien tarpeet ja haasteet huomioiden.

Syyt työpanoksen menetyksen taustalla vaihtelevat huomattavasti. Yksittäisten tapausten taustalla voi yhtä hyvin olla niin työympäristön olosuhteet kuin perimä tai elämäntapaky-symykset. Työkyvyn edistäminen ja tukeminen nykyistä paremmin edellyttää niin työpaik-kojen, työntekijöiden kuin julkisen sektorin eri toimijoiden roolien ja mahdollisuuksien parempaa tunnistamista ja yhteistä tavoitteiden määrittämistä.

WHO näkee työpaikan tärkeänä terveyden edistämisen areenana ja mahdollisuutena ei-tarttuvien sairauksien ehkäisyyn (WHO 2010). Suomalaisissa oloissa työterveysshuolto on oleellinen työpaikalla tapahtuvien interventioiden toteuttaja ja välittäjä. Terveyden edistäminen ja elintapamuutokset on nähty perinteisesti osana sairauksien ehkäisyä, mutta ne ovat erittäin merkittäviä myös työkyvyn edistämässä ja ylläpitämisessä sekä työstä palautumisessa. Parhaimmillaan työ voi toimia voimavarana ja kuntouttavana elementtinä, jos työ on oikein mitoitettu, terveellistä ja turvallista tekijälleen.

Valtioneuvoston periaatepäätöksen Työterveys 2025 -kehittämislinjauksissa on huomi-oitu työelämän ja työn muuttuminen, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmän

uudistus ja olemassa oleva lainsäädäntö. Kehittämislinjaukset antavat kehyksen ja suunnan pitkällä ajanjaksolla toteutettaville toimenpiteille. Työterveyshuolto on merkittävä yhteistyökumppani työpaikoilla terveyden, työympäristön ja työkyvyn edistämässä ja työkyvyttömyyden ehkäisyssä.

Tavoitteellinen työkyvyn tukeminen ja työkyvyttömyyden ehkäisy edellyttävät sosiaali- ja terveydenhuollossa ja kasvupalveluissa viiveetöntä osatyökykyisyyden tunnistamista ja työkykyä tukevien toimenpiteiden käynnistämistä. Tämän kehittäminen on merkittävässä roolissa uudistettaessa sekä työikäisten sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluita että sosiaaliturvajärjestelmää. Työhön pääsy, työhön paluu ja työssä jatkaminen on otettava työikäisten palvelujen keskeiseksi tavoitteeksi.

## Yhteenveto

Sekä inhimilliseltä että kansantalouden kannalta on tärkeää, että pidämme huolta työikäisten työ- ja toimintakyvystä, työurien pituudesta ja osatyökykyisten mahdollisuuksista osallistua työelämään. Työurien pidentämiseksi on vaikutettava pysyvän työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn lisäksi sairauspoissaoloina näkyvän tilapäisen työkyvyttömyyden ehkäisyyn. Tuki- ja liikuntaelinperäiset syyt ja mielenterveyden häiriöt ovat tärkeimmät sekä tilapäisen että pysyvän työkyvyttömyyden aiheuttajat. Erityisesti niihin pitää kohdistaa ennalta ehkäiseviä ja työhön paluuta edistäviä toimenpiteitä, kun työkyvyttömyyttä halutaan vähentää.

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisella on merkittävä rooli työkyvyttömyyden vähentämisessä sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä. Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen on monen hallinnonalan ja käytännön toimijoiden yhteistyötä. Osatyökykyisten henkilöiden työssä pysymiseen ja työllistymiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuus osallistua työelämään lisää yhdenvertaisuutta, vähentää työttömyyttä ja laskee työkyvyttömyyseläkemenoja.

### TAVOITE:

Työkykyjohtaminen ja työhyvinvoinnin edistäminen on osa yritysten ja muiden organisaatioiden johtamista. Työ on mitoitettava tekijänsä mukaisesti. Omasta työkyvystä huolehtiminen on osa jokaisen työelämävalmiuksia. Jokaisella työpaikalla työnantaja, henkilöstö ja työterveyshuolto toteuttavat työkykyä ja työhön paluuta edistäviä toimenpiteitä yhteistyössä. Osatyökykyisten henkilöiden työssä pysymistä ja työllistymistä tuetaan.

## Indikaattorit

Tavoite	Indikaattori	Todennus
Keskimääräisen eläkkeelle siirtymisiän nostaminen	Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä	ETK
Työtaturmien vähentäminen	Työtaturmataajuus	TVK
Ammattitautien ja työperäisten sairauksien vähentäminen	Ammattitautien ja ammattitautiepäilyjen ilmaantuvuus	TPSR
Työn aiheuttaman haitallisen kuormituksen vähentäminen	Koettu haitallinen fyysinen ja henkinen kuormitus	Työolotutkimus, Tilastokeskus
Pitkäaikaisen työkyvyttömyyden vähentäminen	Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrä	ETK, KELA
Lyhytaikaisen työkyvyttömyyden vähentäminen	Sairauspoissaolot suhteessa tehtyihin työtunteihin	Tilastokeskus
Osatyökykyisten työhön osallistumisen lisääminen	Täydellä työkyvyttömyys-eläkkeellä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat	ETK, KELA
Fyysisen työkyvyn edistäminen	Työkyky työn fyysisten vaatimusten suhteen	Työolobarometri
Henkisen työkyvyn edistäminen	Työkyky työn henkisten vaatimusten suhteen	Työolobarometri
Henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen vähentäminen	Henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen	Työolobarometri
Työterveys- ja työturvallisuusriskien hallinta	Hallintajärjestelmät	VERA
Työn tulee olla vetovoimaista	Työn vetovoimaisuus	Työolotutkimus (TE2020 terveyden ja hyvinvoinnin indikaattori*)

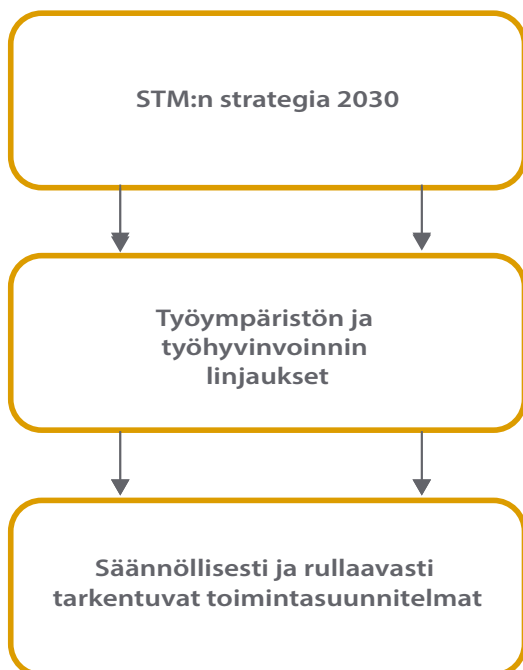
\*Työolobarometrin kysymykset:

- tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni
- olen innostunut työstäni
- tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni

## Tietolähteet

- Eläketurvakeskuksen (ETK) tilastot kerran vuodessa
- Kelan tilastot kerran vuodessa
- TEM:n Työolobarometri kerran vuodessa
- Tilastokeskuksen Työolotutkimus 5 vuoden välein (2013 viimeisin julkaistu)
- Työterveyslaitoksen työperäisten sairauksien rekisteri (TPSR) kerran vuodessa
- Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastot kerran vuodessa
- Tilastokeskus, sairauspoissaolot: tilattava tieto
- Tilastokeskus, koettu fyysinen ja henkinen kuormitus: tilattava tieto
- Vera, työsuojeluvalvonnan tietojärjestelmä (reaaliaikainen)

## Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjausten suhde STM:n strategiaan ja toimintasuunnitelmiin





Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 täsmentävät sosiaali- ja terveysministeriön strategiaa ”Eheä yhteiskunta ja kestävä hyvinvointi”. Linjausten tavoitteena on, että työ olisi terveellistä ja turvallista kaikilla työpaikoilla työnteon muodosta riippumatta. Nämä linjaukset ulottuvat vuoteen 2030 saakka ja niitä päivitetään säännöllisesti. Linjaukset ohjaavat STM:n ja sen hallinnonalan toimintaa, mutta tavoitteiden toteutumiseksi tarvitaan laajaa yhteistyötä. Nämä linjaukset, joita on valmisteltu yhdessä hallinnonalan laitosten, työmarkkinajärjestöjen ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa, ovat esimerkki tällaisesta yhteistyöstä.

Internet: [stm.fi/julkaisut](http://stm.fi/julkaisut)

JULKAISUJEN MYYNTI:  
[julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi](http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi)

ISSN PDF 1797-9854  
ISBN PDF 978-952-00-4044-4