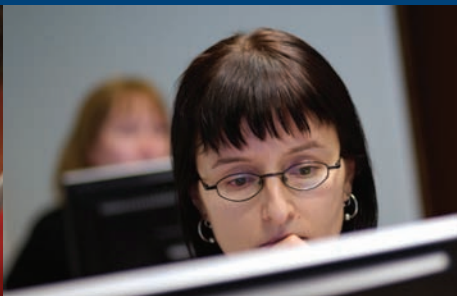


TYÖ JA TERVEYS SUOMESSA 2009



Työterveyslaitos





Työ ja terveys Suomessa 2009

Toimituskunta
Timo Kauppinen
Rauno Hanhela
Irja Kandolin
Antti Karjalainen
Antti Kasvio
Merja Perkiö-Mäkelä
Eero Priha
Jouni Toikkanen
Marja Viluksela

Työterveyslaitos, Helsinki

Kirjaa myy
Työterveyslaitos
TTL-Kirjakauppa
Topeliuksenkatu 41 a A
00250 Helsinki

Puhelin 030 474 2543
Faksi (09) 477 5071
<http://verkkokauppa.ttl.fi>

© Työterveyslaitos ja kirjoittajat

ulkoasu: Kati Kaivo
taitto: Vammalan Kirjapaino Oy
kansi: Arja Tarvainen
kannen kuvat: Iisakki Härmä

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

ISBN 978-951-802-943-7 (nid.)
ISBN 978-802-952-9 (PDF)

Vammalan Kirjapaino Oy, Sastamala 2010



LUKIJALLE

Työ ja terveys Suomessa 2009 on Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden laatima katsaus vuosikymmenen lopun työolo- ja työterveystilanteesta Suomessa. Edelliset vastaavat kirjat ilmestyivät vuosina 1997, 2000, 2003 ja 2006.

Kirja käsittelee työelämän yleisiä kehityssuuntia (luku 1), työympäristötekijöitä (luku 2), työyhteisöjä ja psykososiaalisia tekijöitä (luku 3) sekä niihin liittyvää terveys- ja työhyvinvointitilannetta (luku 4). Työpaikkojen, työterveyshuollon ja työsuojelun valvontaviranomaisien toimintaa kuvataan luvussa 5. Lukijoille, joita kiinnostaa erityisesti tiettyjen alojen tilanne ja kehityssuunnat, on lisäksi laadittu alakohdittaisia kuvauksia (luku 6).

Keväällä 2009 tehtiin laaja puhelinhaastattelututkimus, jonka tuloksia on käytetty hyväksi kirjaa kirjoitettaessa. Haastatteluun osallistui 3 400 20–64-vuotiasta palkansaajaa ja yrittäjää. Vastaavia haastatteluja on tehty vuodesta 1997 alkaen joka kolmas vuosi. Haastattelun perustuloksia on saatavissa myös Työterveyslaitoksen internet-sivustolla www.ttl.fi/tyojaterveys.

Kirjan laadintaan osallistuneiden asiantuntijoiden yhteystiedot löytyvät kirjan lopusta. Katsauksen toimituskunta kiittää kirjoittamiin osallistuneita asiantuntijoita. Otamme mielellämme vastaan kritiikkiä koskevia parannusehdotuksia.

*Timo Kauppinen
Rauno Hanhela
Irja Kandolin
Antti Karjalainen
Antti Kasvio
Merja Perkiö-Mäkelä
Eero Priha
Jouni Toikkanen
Marja Viluksela*

Johtopäätökset

Edellisessä, Työ ja terveys Suomessa 2006 -katsauksessa havaittiin monia myönteisiä työhyvinvoinnin kehityskulkuja. Yhä useammalla työpaikalla oli puututtu terveyshaittoihin, parannettu työprosesseja, kiinnitetty huomiota työyhteisön toimivuuteen ja kehitetty johtamista. Työikäiset olivat keskimäärin aiempaa terveempiä. Monet näistä pitkään kestäneistä myönteisistä trendeistä näkyvät edelleen vuonna 2009. Viimeisen kolmen vuoden aikana asenteet työssä jatkamiseen ovat muuttuneet siten, että kaksi kolmesta on valmis harkitsemaan työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen. Oma terveys ja taloudelliset tekijät vaikuttavat edelleen eniten jatkamishaluun, mutta viime vuosina on lisääntynyt erityisesti työn mielekkyyden ja joustojen merkitys.

Taloudellinen taantuma kuitenkin haastaa vakavasti tätä myönteistä kehitystä. Sekä yrityksissä että julkisissa organisaatioissa säästetään kuluissa ja tehostetaan toimintaa. Huonosti hoidetut organisaatiomuutokset ja ulkoistamiset aiheuttavat sählinkiä ja pahoinvointia. Lomautukset, työttömyys tai niiden uhka luovat epävarmuutta monissa perheissä. Taantuma aikaistaa, käynnistää ja voimistaa rakenteellisia muutoksia.

Työhyvinvointi on aiempaa enemmän esillä

Muutokset työpaikoilla ovat yleisiä. Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan kolmen edellisen vuoden aikana lähes joka toisen työpaikalla on tehty merkittäviä muutoksia. Muutostilanteissa tarvitaan johtamista ja onnistuneissa muutoksissa on otettava huomioon myös työntekijöiden työhyvinvointi.

Haastattelututkimuksen mukaan esimiestyö on viime vuosina hieman parantunut. Mahdollisesti ihmiset ovat myös oppineen elämään aiempaa paremmin muutosten ja ennakoimattomuuden kanssa. Oman työn tavoitteet ovat hieman aiempaa paremmin selvillä, vaikutusmahdollisuuksien koetaan hieman parantuneen, työn imua, tarmokkuutta ja intoa töissä tunnetaan hieman enemmän. Samoin työn ja perheen väliset ristiriidat ovat haastattelututkimuksen mukaan viime vuosina vähentyneet kaikissa perhevaiheessa.

Näissä tekijöissä tilanne on kuitenkin varsin erilainen eri aloilla, toimihenkilöaloilla parempi kuin teollisessa tuotannossa ja rakentamisessa. Sosiaali- ja terveysalan työt sisälsivät Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan paljon henkisiä ja fyysisiä kuormitustekijöitä. Kiire kuormitti ja työ koettiin henkisesti rasittavaksi. Tyytyväisyys työn sekä organisaation johtamiseen oli heikentynyt. Vaikutusmahdollisuudet työhön nähtiin entistä heikompina. Toisaalta sosiaali- ja terveysalan henkilöstö oli yleisesti ottaen tyytyväinen työhönsä. Tyytyväisyys pohjautui pitkälti asiakastyön palkitsevuuteen ja antoisuuteen. Toimialalla tehtävä työ tarjoaa paljon onnistumisen kokemusta, asiakastyö tuottaa iloa ja mielihyvää. Koulutuksen toimialalla koettiin kyselyn mukaan työstressiä enemmän kuin millään muulla toimialalla. Kielteisiä tunteita herättävät tilanteet olivat yleisempiä kuin

muilla toimialoilla. Hälyttävää on, että henkisen väkivallan ja kiu-
saamisen kohteeksi joutuminen oli kaksinkertaistunut vuoteen 2006
verrattuna.

Perinteiset työympäristön haitat ovat edelleen yleisiä

Noin puolet työllisistä työntekijöistä eli hieman yli miljoona työnteki-
jää altistuu kemiallisille aineille tai työilman epäpuhtauksille. Kemial-
lisille tekijöille altistuminen ei ole viime vuosina merkittävästi vähen-
tynyt, vaan näyttää pysyvän samalla tasolla kuin aiemmin 2000-lu-
vulla.

Sen sijaan melulle ja tärinälle altistuneiden määrä on Työ ja terveys
-haastattelututkimuksen mukaan vähentynyt viime vuosina. Melulle
ja tärinälle altistui kuitenkin edelleen noin puoli miljoonaa henkilöä.
Toisaalta kun vuorovaikutus korostuu työelämässä, työtä häiritsee
vähempikin melu ja jo vähäisestä kuulon alenemisesta on haittaa.

Veto, kuiva ilma, tunkkainen ilma ja pöly ovat yleisimpiä sisäil-
masto-ongelmien aiheuttajia suomalaisilla työpaikoilla; niistä rapor-
toi vuonna 2009 neljä vastaajaa kymmenestä. Homeen hajua työpai-
kan sisätiloissa raportoi joka viides työntekijä sosiaali- ja terveystoi-
men ja koulutuksen aloilla.

Raskas ruumiillinen työ on edelleen yleistä. Fyysisesti raskaaksi
työnsä koki vuonna 2009 reilu neljännes Työ ja terveys -haastattelu-
tutkimukseen vastaajista. Fyysisesti raskas työ on jopa lisääntynyt nai-
silla viime vuosina teollisuustyössä sekä majoitus- ja ravitsemusalalla.
Fyysisesti kuormittavaksi työnsä kokevien, erityisesti miesten, keskuu-
dessa epäterveellisiksi tunnetut elintavat ovat yleisiä.

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan fyysinen väkivalta
ja sen uhka lisääntyivät työpaikoilla vuodesta 2006 vuoteen 2009 mo-
lempien sukupuolten osalta. Eniten väkivallan ja uhka lisääntyivät
terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä julkisessa hallinnossa.

Työterveyshuolloilla on parannettavaa työpaikoille suuntautuvassa toiminnassa

Työterveyshuollon kattavuus palkansaajien keskuudessa on Työ ja ter-
veys Suomessa -haastattelututkimuksen perusteella pysynyt entisis-
sä varsin korkeissa lukemissa (92 % palkansaajista). Työterveyshuol-
to puuttuu samoilta kuin ennenkin: pienten organisaatioiden (1–9
henkilöä) osalta kattavuus oli edelleen 2000-luvun alkuvuosien tasol-
la (63 %). Maatalousyrittäjistä reilulla puolella ja muista yrittäjistä yh-
dellä kolmesta on työterveyshuolto.

Työterveyshuoltojärjestelmä on rakenteellisessa muutoksessa. Työ-
terveyshuoltoyksiköiden lukumäärä on pudonnut kolmanneksella
vuosituhannen alun noin tuhannesta toimipisteestä. Samalla yksi-
tyisten lääkärikeskusten osuus työterveyspalvelujen tuottajista on li-
sääntynyt, ja ne hoitavat suuremman osan asiakkaista. Lähes joka toi-
nen henkilöasiakas saa työterveyshuoltopalvelunsa lääkärikeskuksista.

Kunnallinen työterveyshuolto on muutoksissa kuntarakenteiden uudistusten myötä; lisäksi kunnat ulkoistavat työterveyshuoltopalveluja yksityisille toimijoille tai perustavat liikelaitoksia. Kunnallisesta työterveyshuollosta palvelut saa 600 000 henkilöasiakasta ja kunta on edelleen yleisin pienten yritysten työterveyshuoltopalveluiden tuottaja.

Haastattelututkimuksen mukaan työterveyshuollon palveluihin oli tiin yleisesti tyytyväisiä. Työterveyslääkärin vastaanotolla sairauden vuoksi käytiin noin kaksi kertaa vuodessa, kaksi kolmesta oli käynyt terveystarkastuksessa edeltäneen kolmen vuoden aikana ja noin puolet haastatelluista ilmoitti työterveyshuollon käyneen tutustumassa työoloihin viimeisen kolmen vuoden aikana. Työpaikalle suuntautuvaa toimintaa tekevät eniten työterveyshoitajat ja fysioterapeutit, lääkärin toiminnan painopiste on sairaanhoidossa. Kokonaisuutena yksilöihin kohdistuvia terveystarkastuksia ja sairaanhoitoa tehdään runsaasti verrattuna työpaikoille suuntautuvaan ennalta ehkäisevään toimintaan. Työterveyshuollon oman toiminnan laatua ja vaikuttavuutta arvioidaan, mutta vain harvoissa yksiköissä systemaattisin menetelmin.

Katsauksen kirjoittajat haluavat korostaa seuraavia työelämän kehittämistarpeita:

- Työterveyden ja työturvallisuuden hallinnasta tulee tehdä elimellinen osa organisaatioiden johtamista.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ja koulutusalan työhyvinvointiin tulee panostaa.
- Työterveyshuolloilla on paljon potentiaalia toimia työpaikkojen tukena muuttuvassa työelämässä.

Työterveyden ja työturvallisuuden hallinnasta tulee tehdä elimellinen osa organisaatioiden johtamista. Perinteisten työympäristön vaaratekijöiden hallinta on edelleen tärkeää. Vaikka kemiallinen altistuminen, fyysisesti raskas työ, tapaturman vaarat ja muut perinteiset vaaratekijät ovat ajan oloon hitaasti vähentyneet, niille altistuminen on edelleen yleistä. Työterveysriskien hallinta on organisaatioiden johdon työtä, ja toiminnan ja rakenteiden nopeasti muuttuessa riskit on otettava yhä uudestaan haltuun, perehdytettävä uudet henkilöt, sovittava menettelytavoista vaihtuvien kumppanien kanssa jne. Työturvallisuuslain mukaisten perusasioiden hoitaminen on myös työpaikan kestävän menestymisen varmistamista. Työpaikan yhteistyöfoorumit kuten yhteistoimintaneuvottelukunnat ja työsuojeluorganisaatiot, tarjoavat paikan yhteisten, oikeudenmukaisten pelisääntöjen luomiseen muutostilanteissa.

Sosiaali- ja terveystieteiden ja koulutusalan työhyvinvointiin tulee panostaa. Vaikka näillä aloilla työ sisältää paljon palkitsevia piirteitä, säästämispaineeet, rakennemuutokset, tehostamistoimet, henkilöstön ikärakenne ja entistä vaativampi työn kohde asettavat henkilöstön sellaisiin paineisiin, jotka vakavasti uhkaavat työssä jaksamista. Henkilöstön hyvinvointi ja riittävyys vaikuttavat myös laajasti muun yhteiskunnan hyvinvointiin.

Työterveyshuolloilla on paljon potentiaalia toimia työpaikkojen tukena muuttuvassa työelämässä. Rakenteiden ja toimintatapojen muutokset ovat myös työkykyhaasteita. Suurten irtisanomisten yhteydessä on jäljelle jäävien terveys ja työkyky koetteilla. Huonosti voiva, sairasteleva henkilöstö ei ole menestystekijä silloin kun pitäisi uudistua ja olla tuottava kiristyvän talouden tilanteissa. Työterveyshuoltopalvelut ovat kattava olemassa oleva järjestelmä, joka voi auttaa työpaikkoja myös muutosten oloissa. Lakisääteisen perustehtävän hyvä toteuttaminen käytännössä on nyt tärkeää.

Työterveysyksiköille tulee laatia toiminnan laadun vähimmäisvaatimukset. Kelan tulee edellyttää, että työterveysyksiköt täyttävät nämä vähimmäisvaatimukset. Näissä laatuvaatimuksissa kiinnitetään huomio ennaltaehkäisevään, työpaikan tarpeista lähtevään toimintaan. Työterveysyksiköiden henkilöstö- ja osaamisresurssit tulisi mitoittaa suhteessa asiakaskuntaan niin, että niissä voidaan toteuttaa hyvää työterveyshuoltokäytäntöä.

Mikroyritykset ja pienet yritykset tarvitsevat kevyemmän toimintamallin. Sellainen tulee innovoida yhdessä työmarkkinaosapuolten, virkamiesten ja Työterveyslaitoksen kanssa. Taantumun seurauksena lisäksi suuri joukko jää vakiintuneen työterveyshuollon ulkopuolelle; siksi on luotava erityisjärjestelyjä terveyden ja työkyvyn ylläpitämisen jatkuvuuden turvaamiseksi myös työterveyden ulkopuolella oleville, kuten työttömille ja yrittäjille.

Työterveyshuollon ja yritysten välistä toimintakulttuuria ja -käytäntöjä tulee kehittää työpaikkalähtoisempään suuntaan. Työterveyshuollon ja yritysten turvallisuusjohtamisen sekä työsuojelun yhteistyöhön tarvitaan konkreettisia työkäytäntöjä. Työpaikan riskinarviointia ja työterveyshuollon työpaikkaselvitystoimintaa tulee kehittää yhteistyön suuntaan. Kaikilla työpaikoilla tulee olla varhaisen puuttumisen ja tuen mallit sekä aktiivinen sairauspoissaolojen seuranta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollon, työsuojelun yhteistoiminnan ja yritysjohtoon yhteistyöllä voidaan etsiä keinoja, joilla henkilöt pystyvät jatkamaan töissä myös silloin kun työkykyä haastavat työn muuttuneet vaatimukset tai kun toimintakykyyn tulee rajoituksia sairauksien tai iän myötä.

Sisällys

1 Työelämän muutos ja tulevaisuus.....	9	5 Työsuojelu ja työterveyshuolto	153
1.1 Työelämän kehityssuunnat.....	9	5.1 Työsuojelutoiminta työpaikoilla.....	153
1.2 Eri työalat ja niiden kehittyminen Suomessa 18		5.2 Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta	162
1.3 Suomalaisen työhön kohdistuvat odotukset ja työkäyttäytyminen	34	5.3 Työterveyshuolto	170
1.4 Yhteenveto: muutosten hallinnan mahdollisuuksista ja keinoista.....	42	5.4 Työsuojelun valvonta	177
2 Työympäristö.....	45	6 Tilanne eräillä aloilla.....	183
2.1 Fysikaaliset tekijät.....	45	6.1 Maa- ja metsätalous.....	183
2.2 Kemialliset tekijät.....	52	6.2 Metsäteollisuus	187
2.3 Sisäilmasto.....	59	6.3 Metalliteollisuus	192
2.4 Fyysiset kuormitustekijät	64	6.4 Elintarviketeollisuus.....	197
3 Työorganisaatiot, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi	67	6.5 Kemianteollisuus.....	201
3.1 Joustot ja muutokset työorganisaatioissa	67	6.6 Rakentaminen.....	206
3.2 Työorganisaatiot, johtaminen ja työilmapiiri ..	75	6.7 Kaupan ala.....	210
3.3 Työn henkinen kuormittavuus ja hyvinvointi työssä	84	6.8 Liikenne ja logistiikka	214
3.4 Tasa-arvo ja monimuotoisuus työssä	90	6.9 Tieto- ja viestintäteknologia	219
3.5 Maahanmuuttajat työssä.....	96	6.10 Turvallisuusala	224
3.6 Työtä ja muuta elämää eri elämänvaiheissa.....	100	6.11 Terveystieteiden ja sosiaalipalvelut.....	228
4 Työ ja terveys	109	6.12 Koulutus.....	234
4.1 Työtapaturmat.....	109	7 Yhteenveto: Työn ja työolojen muutokset vuosina 1997–2009	239
4.2 Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt	118	Sammanfattning	258
4.3 Työkyky ja työkyvyttömyys.....	121	Summary	272
4.4 Sairauspoissaolot	129	Toimituskunta ja kirjoittajat	286
4.5 Sairastavuus, oireilu ja koettu terveys	136		
4.6 Elintavat.....	141		
4.7 Sosioekonomiset terveyserot.....	147		

1

TYÖELÄMÄN MUUTOS JA TULEVAISUUS

Tarkastelun kohteena ovat työelämän nykyiset rakenteet ja kehityssuunnat Suomessa ja muissa kehittyneissä teollisuusmaissa. Tärkein viesti on, että työelämä on maailmanlaajuisesti murroksen edessä, kun vanha talous väistyy ja uusi, kestäväälle kehitykselle rakentuva talous vasta etsii muotojaan. Rakennemuutos näkyy suomalaisessa työelämässä muun muassa kiristyvänä kilpailuna työ- ja uramahdollisuuksista, jolloin ihmisten odotukset ja mahdollisuudet eivät välttämättä kohtaa toisiaan. Ikääntyvien Suomi tarvitsee kilpailukykyä kantaviksi työtehoa ja innovaatioita, joissa otetaan monipuolisesti huomioon kestävä työelämäkehityksen vaateet.

1.1 Työelämän kehityssuunnat

- Työnteon nykyiset muodot ovat kehittyneet teollisen vallankumouksen ajoista liikkeelle lähteneen modernisaatioprosessin tuloksena.
- Taloustaantuma on tuonut esiin aiemmin vallinneen kasvumallin kestävämmämyyden niin sosiaalisesta kuin ekologisesta näkökulmasta katsottuna.
- Muutto maaseudulta asutuskeskuksiin kiihtyy kehittyvissä maissa. Voimakas kasvu jatkuu, mikä lisää ympäristön kuormitusta.
- Veden, ruoan ja energian saannin ongelmat, haitallisten päästöjen vähentämistarve sekä kasvihuoneilmiön aiheuttamat muutokset elinolosuhteissa vaikuttavat oleellisesti työelämän kehitysmahdollisuuksiin tulevaisuudessa.

Työ nyky-Suomessa

Valtaosa aikuisväestöstä hankkii nykyisin Suomessa ja muissa teollisuusmaissa elantonsa pääosin päivittäisen työnteon välityksellä joko palkansaajana jonkin organisaation palveluksessa tai itsenäisenä yrittäjänä tai ammatinharjoittajana. Työelämän ulkopuolella elävistä kansalaisista valtaosa saa toimeentulonsa eri tulonsiirtojärjestelmistä, joiden rahoitus perustuu pääosin aktiiviväestöltä kerättyihin veroihin ja maksuihin. Nuorempiin sukupolviin kuuluvien odotetaan hankkivan itselleen koulutuksen ammattiin, siirtyvän työelämään ja osallistuvan maksamiensa verojen kautta hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseen siihen asti kunnes tulee heidän vuoronsa siirtyä aktiivisen työelämän ulkopuolelle.

Töitä tehdään yksin tai useammasta henkilöstä koostuvien tiimien jäseninä. Tehtävien menestyksellinen hoitaminen edellyttää usein ammatillisten perusvalmiuksien ohella hyvää perehtymistä omassa organisaatiossa vallitseviin käytäntöihin sekä käytettyihin tietotekniisiin ja muihin sovelluksiin. Osaamista on myös kehitettävä jatkuvasti. Töitä tehdään enimmäkseen suhteellisen pitkälle kehittyneissä työympäristössä ja nykYTEKNIKAN mukaisia työvälineitä käyttäen. Töihin käytettyjä aikoja säädellään lainsäädännöllä ja sopimuksilla, mutta kovan kilpailun ja lisääntyvien tulosodotusten paineessa työ saattaa joskus viedä kutakuinkin kaikki ihmisten käytettävissä olevat voimavarat. Organisaatioiden johto seuraa tarkkaan resurssien käyttöä ja niillä saatuja tuloksia, joista joudutaan nykyään usein myös raportoimaan säännöllisesti.

Työ leimaa siten monin tavoin ihmisten arkista elämää, ja työ ja ammatti vaikuttavat merkittävästi ihmisten sosiaalisten suhteiden ja persoonallisen identiteetin muovautumiseen. Tämän ohella työuralla menestyminen toimii pääasiallisena ihmisten taloudellisen ja sosiaalisen aseman määrittäjänä, vaikka esimerkiksi sukutaustalla tai periytyllä omaisuudella on edelleen oma merkityksensä. Ihmiset sijoittuvat työelämään ja sen piirissä eri tehtäviin kilpailullisten työmarkkinoiden välityksellä. Työnhakijat pyrkivät tällöin löytämään itselleen parhaan tarjolla olevista töistä, kun taas organisaatiot etsivät tarkoituksiinsa parhaiten soveltuvaa työvoimaa. Työn kysyntä ja tarjonta eivät kuitenkaan aina kohtaakaan kovin hyvin, vaan osin suhdanteista riippuen suurempi tai pienempi osa jää työttömiksi. Pitkään jatkuva poissaolo voi johtaa myös pysyvämpään työelämästä syrjäytymiseen yhteiskunnan vastakkaiseen suuntaan tähtäävistä tukitoimista huolimatta.

Varsinaisen ansiotyön ohella nyky-yhteiskunnissa tehdään edelleen melko laajalti myös ei-palkattua kotityötä ja harjoitetaan muunlaista hyödyllistä toimintaa esimerkiksi yhdistysten ja epävirallisten verkostojen välityksellä. Lisäksi virallisen talouden rinnalla harjoitetaan erilaisia epävirallisen talouden toimintoja, jotka eivät tule viranomaisten tietoisuuteen ja joista ei siksi myöskään makseta veroja. Osin kyse on suorastaan rikollisesta toiminnasta, kuten varkauksista, huumaiden myynnistä tai ihmiskaupasta.

Miten nykytilanteeseen on tultu?

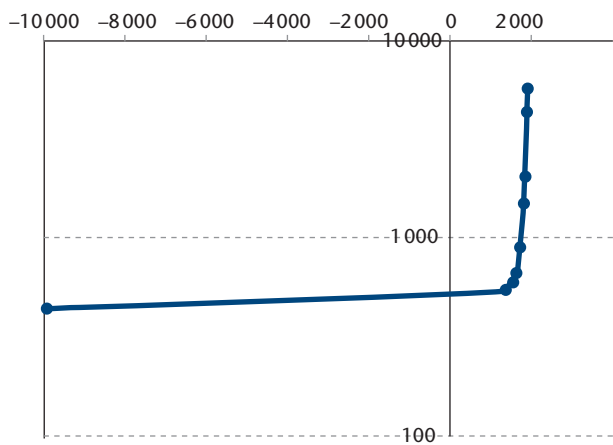
Vaikka työelämässä nykyisin vallitsevat institutionaaliset järjestelyt saattavat tuntua monin tavoin itsestään selviltä ja vakiintuneilta, historiallisessa katsannossa ne ovat suhteellisen nuoria. Suomalaisen yhteiskunnan teollistumiskehitys alkoi varsinaisesti vasta 19. vuosisadan loppuvuosikymmeninä, ja nykyaikaiseksi palkkatyön yhteiskunnaksi Suomi kehittyi toisen maailmansodan jälkeen. Tuolloin elinkeino- ja ammattirakenteen painopiste siirtyi alkutuotannosta teollisuuteen ja palveluelinkeinoihin, ja palkkatyö kohosi vallitsevaksi työn tekemisen muodoksi (esim. Julkunen 2009).

1970-luvulle tultaessa Suomi vakiinnutti asemansa pohjoismaisena hyvinvointiyhteiskuntana, jossa työmarkkinat ovat pitkälle järjestäytyneet, työn tekemisen ehdoista sovitaan eri osapuolten välisin neuvotteluihin ja yhteiskunta ottaa keskeisen vastuun täystyöllisyyden saavuttamisen mahdollistavasta talouskehityksestä. Suomessa on ryhtytty muiden pohjoismaiden tavoin suuntaamaan kasvavat määrät resursseja tietoon ja osaamiseen niin, että tätä kautta voitaisiin luoda edellytyksiä uusien hyvälaatuisten työpaikkojen syntymiselle. Näiden piirteiden ohella pohjoismaisen työelämämallin keskeisiä piirteitä ovat määrätietoinen pyrkimys työolojen ja työelämän laadun parantamiseen sekä aktiivisen työvoimapolitiikan keinojen käyttö myös heikommilla työmarkkinaresursseilla varustettujen kansalaisten vetämissä mukaan työelämään (esim. Andersen ym. 2008).

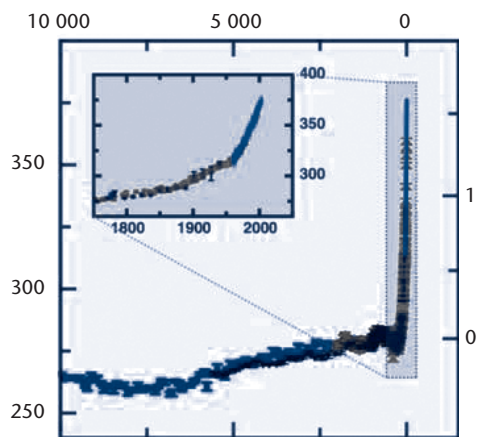
Työn modernisaation suuret linjat

Tietyistä erityispiirteistään huolimatta Suomen kehitys on seurannut pääosin samaa työn modernisaation logiikkaa, joka on ollut valitsevana läntisissä teollisuusmaissa yleisemminkin. Sen juuret ulottuvat 1700-luvun valistuksen aikakaudelle: tuolloin omaksuttiin ajatus luonnonvoimien alistamisesta palvelemaan inhimillistä tarpeentyydytystä niin, että ihmiset joskus tulevaisuudessa voisivat vapautua heidän elämäänsä siihen asti varjostaneesta aineellisesta niukkuudesta. Saman vuosisadan lopun Englannista liikkeelle lähtenyt teollinen vallankumous onkin saattanut inhimillisen työn tuottavuuden aiempiin historiallisiin aikoihin verrattuna suorastaan räjähdysmäiseen kasvuun. Tämän ansiosta länsimaiden kansalaiset voivat nykyisin nauttia suuremmasta aineellisesta vauraudesta kuin edeltävät sukupolvet ovat edes osanneet kuvitella (Jones 2004 sekä kuva 1). Proessin käänttöpuolena on kuitenkin ollut talouskasvun rakentuminen rajallisten luonnonvarojen runsaan ja ympäristöä raskaasti kuormittavan käytön varaan. Erityisen suureksi ongelmaksi on viime aikoina havaittu fossiilisten polttoaineiden käytön synnyttämä kasvihuoneilmiö ja sen aiheuttama maapallon ilmakehän lämpeneminen (IPCC 2007 sekä kuva 2).

Vaikka teollinen modernisaatioprosessi rajautui alkuvaiheessa pitkälti vain läntisiin teollisuusmaihin, tilanne alkoi muuttua viime vuosisadan lopulla globalisaation etenemisen myötä. Sekä Itä-Euroopan entiset sosialistimaat että useat kehittyvät maat liittyivät osaksi kansainvälisen markkinatalouden toimintaa. Näissä maissa modernin markkinatalouden käyttöön on virrannut suuret määrät ihmisiä, joiden keskeisenä tavoitteena on päästä omaksumaan länsimaiden tasoiset elin- ja kulutustottumukset. Tätä kautta modernisaatiokehitys on ulottunut entistä selkeämmin koko maailman kattavaksi ilmiöksi, jolloin myös läntiset teollisuusmaat joutuvat sopeutumaan uudenlaiseen kilpailuun yritysten tekemistä investoinneista, niiden tuomista työpaikoista sekä yhä rajallisemmiksi käyvistä luonnonvaroista (Ghose, Majid & Ernst 2008). Samalla ihmisen taloudellisen toiminnan aiheuttamat ympäristömuutokset ovat saavuttaneet entistä hälyttävämmät



Kuva 1. Maailman henkeä kohti laskettu bkt vuoden 1990 dollareina 10 000 eaa – 2000 jaa. (Maddison 2003, 262.)



Kuva 2. Ilmakehän hiilidioksidipitoisuuden kehitys 10 000 vuoden aikana. (IPCC 2007, 4.)

mittasuhteet etenkin kasvihuoneilmiön nopean etenemisen vuoksi. Toiseksi keskeiseksi ongelmaksi on muodostunut luonnon biologisen monimuotoisuuden väheneminen (Brown 2008, Sachs 2008).

Uusissa oloissa monet läntisten teollisuusmaiden kansalaiset kokevat varsin suurta epävarmuutta työelämän tulevan kehityksen suhteen. Aiemmin uudet sukupolvet saattoivat yleisen yhteiskunnallisen ja taloudellisen kehityksen saatossa odottaa pääsevänsä edeltäjään parempiin asemiin työelämässä. Nyt sen sijaan uudet sukupolvet joutuvat kohtaamaan hyvistä työasemista käytävän kilpailun entistä ankarampana, ja samaan aikaan kaikkialla törmätään yhä vaikeampiin resurssi- ja ympäristöongelmiin. Pahimmillaan syvenevät ongelmat ja niiden synnyttämät ristiriidat voivat johtaa kaaokseen, joka ei ylipäätään enää tarjoa edellytyksiä nykyaikaisen työelämän kaltaisten kompleksisten instituutioiden normaalille toiminnalle.

Taloustaantuma kehityksen taitepisteenä

Vuonna 2008 Yhdysvaltain rahamarkkinoiden kriisistä liikkeelle lähtenyt maailmanlaajuinen taloudellinen taantuma pysäytti useita vuosia jatkuneet suhteellisen voimakkaan kasvun ja positiivisen työllisyyskehityksen. Vaikka suhdanteet ovat kääntyneet vuoden 2009 jälkipuoliskolla jälleen parempaan suuntaan etenkin Aasiassa, taloustilanteeseen sisältyy vielä paljon epävarmuuksia. Työttömyyden odotetaan pahe-nevan edelleen monissa maissa sekä pysyvän korkealla tasolla vielä useita vuosia eteenpäin. Tämä koskee erityisesti läntisiä teollisuusmai-ta, joiden kasvun odotetaan jäävän pysyvästi verraten alhaiselle tasol-le muun muassa niiden väestön nopean ikääntymisen ja valtioiden korkealle tasolle nousseen velkaantuneisuuden vuoksi (IMF 2009).

Tavanomaisten suhdannevaihtelujen ohella koettu taantuma voi-daan nähdä myös historiallisena taitepisteenä, joka on tuonut lopul-lisesti esiin läntisissä teollisuusmaissa aiemmin vallinneen kasvumal-lin kestättömyyden niin sosiaalisesti kuin resurssiperustansa ja ympäristövaikutustensa osalta. Tämän vuoksi taantumana aikanaan päät-tyessä talouskasvu ei voi enää jatkua entisillä urillaan, vaan sen sisältö on määriteltävä monelta osin uudelleen. Kaikilla toimialoilla yritysten on otettava tulevaisuuden kasvustrategioissaan huomioon maailmantalou-den kasvun painopisteissä tapahtuvat muutokset, ja niiden on myös kyettävä sovittamaan toimintonsa ennakoitavissa oleviin resurssi- ja ympäristörajoitteisiin.

Olosuhteiden muutos on otettu huomioon monien maiden kan-sallisissa elvytyspaketeissa siten, että niiden varoista melko huomatta-va osa on suunnattu erilaisiin vihreän elvytyksen hankkeisiin (Barbier 2009). Tällä tulee olemaan huomattavia vaikutuksia siihen, millaisille aloille ja minkä tyyppisiin tehtäviin työvoiman kysynnän kasvu tulee lähivuosina suuntautumaan sekä millä talouden alueilla työvoimavä-hennykset tulevat edelleen jatkumaan ja osin ehkä voimistumaankin.

Muutostrendejä tästä eteenpäin

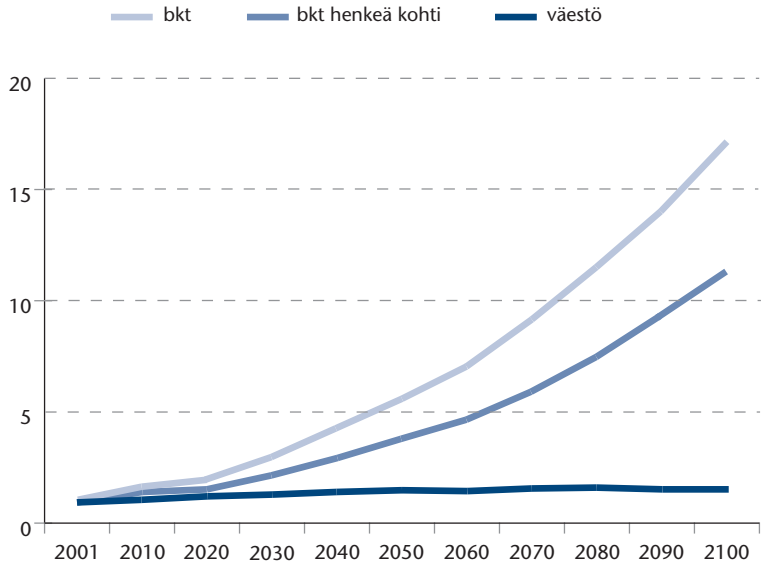
Keskeisin työelämän tulevaan kehitykseen vaikuttava pidemmän ajan muutostrendi tulee epäilemättä olemaan se suuri muutto, jota kehittyvät maat ovat läpikäymässä ihmisten virratessa maaseudun perinteisistä elinkeinoista asutuskeskuksiin, niiden työmarkkinoille ja tätä kautta uudentyypisiin tehtäviin nykyaikaisen markkinatalouden palveluksessa. Tämä lisää modernin talouden käyttöön tarjoutuvien työvoimaresurssien määrää useilla kymmenillä miljoonilla joka vuosi. Lisäksi kehittyvissä maissa on vasta kasvamassa työikään kokonainen sarja suuria ikäluokkia, joiden ansiosta työvoiman tarjonnan voimakas kasvu jatkuu vielä ainakin 2030-luvulle saakka. Tarjolle on tulossa entistä enemmän myös suhteellisen hyvin koulutettua työvoimaa (World Bank 2007). Tämä resurssimobilisaatio tulee todennäköisesti ajamaan maailmantalouden useita vuosikymmeniä kestäväälle suhteellisen voimakkaalle kasvu-uralle. Kutakuinkin tällaisen mittaluokan kasvua tarvitaan, jos nykyisin vielä erittäin suuria köyhyys- ja työllisyysongelmia halutaan päästä lievittämään edes jossakin määrin (UN 2009).

Ihmisten siirtyminen tuottavampiin tehtäviin vaatii kuitenkin käyttövoimakseen koko ajan lisää energiaa ja raaka-aineita, ja sekä itse työ että sen avulla valmistettujen tuotteiden käyttö kuormittavat yhä raskaammin ympäristöä. Tämän vuoksi kasvu tulee törmäämään useihin merkittäviin esteisiin, joiden menestyksellinen selvittäminen on ehto kehityksen jatkumiselle. Eräs merkittävimmistä haasteista tulee olemaan riittävän veden saannin turvaaminen muun muassa maatalouden, teollisuuden, yhdyskuntien ja kotitalouksien tarpeisiin. Jo nykyisin on useita alueita, joilla vuotuinen veden kulutus ylittää vesivarojen luonnollisen kertymän, jolloin vettä joudutaan pumppaamaan koko ajan entistä syvemmältä tai sitä joudutaan hakemaan jostakin muualta. Jatkossa ilmastonmuutoksen eteneminen vaikeuttaa edelleen veden saantia (Babel & Wahid 2009).

Veden niukkuus vaikuttaa oleellisesti myös ruoantuotannon mahdollisuuksiin, jotka ovat heikentymässä muistakin syistä. Edelleen jatkuvan väestönkasvun ja ihmisten ruokatottumusten muutosten vuoksi ihmiskunnan ravinnontarpeiden tyydyttäminen edellyttää uusimpien arvioiden mukaan ruoantuotannon kokonaisvolyymien kasvattamista vuoteen 2050 mennessä vähintään 70 prosentilla nykytasoon verrattuna. Samaan aikaan ravintotalouden piirissä aiheutetut kasvihuonepäästöt on supistettava murto-osaan nykyisistä tasoista, ja se on kyettävä sovittamaan myös muilta osin kestävä kehityksen vaatimuksiin (Nelleman ym. 2009).

Kolmanneksi keskeiseksi kasvun ongelmaksi muodostuu kasvun synnyttämien energiatarpeiden tyydyttäminen kestävä kehityksen mukaisesti. Haastavimmaksi tehtäväksi nousee fossiilisten polttoaineiden laajamittainen korvaaminen ympäristöystävällisemmillä energianlähteillä, sillä nykyisin menetelmin toteutettu energiantuotannon lisäys johtaisi ilmaston niin suureen lämpenemiseen, että se aiheuttaisi katastrofaalisia seurauksia niin ihmisten elinolosuhteiden kuin ekologisen järjestelmän säilymisen kannalta tarkasteltuna (ks.

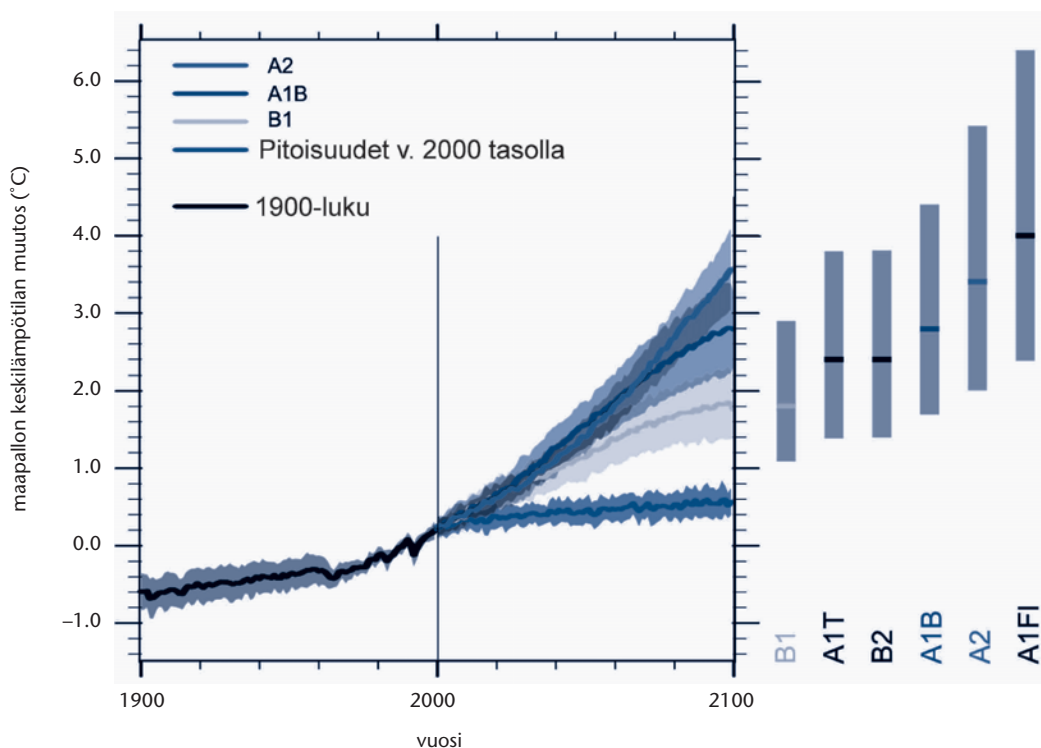
Kuva 3. Arvio maailman väestön ja bkt:n kasvusta 2000–2100. (Garnaut 2008, 59.)



kuvat 3 ja 4). Tehtävässä onnistuminen edellyttää myös nyky-yhteiskuntien kaikkien toimintojen energiatehokkuuden oleellista parantamista (IEA 2009). Tämä koskee erityisesti teollisuutta, jonka on samalla opittava käyttämään niukoiksi käyviä raaka-aineita paljon aiempaa taloudellisemmin, valmistamaan oleellisesti nykyistä kestävämpiä ja ympäristöystävällisempiä tuotteita sekä palauttamaan kaikki tuotannossa käytetyt materiaalit takaisin kiertoon niin, että koko tavaran kierron synnyttämien jätteiden määrä supistuu murto-osaan nykytilanteeseen verrattuna (Jovane, Westkämper & Williams 2008).

Kokonaisuudessaan kehittyneiden teollisuusmaiden on kyettävä supistamaan vuosisadan puoliväliin mennessä tuottamiensa kasvihuonepäästöjen kokonaismäärät 80–90 prosentilla vuoden 1990 tasoon verrattuna, mikäli maapallon ilmaston lämpeneminen halutaan pitää kahden asteen alapuolella. Samaan aikaan kehittyvien maiden on kyettävä hillitsemään tehokkaasti omien kasvihuonepäästöjensä kasvua ja kääntämään ne jo 2020-luvulle siirryttäessä laskuun voimakkaasta taloudellisesta kasvusta huolimatta. Tämän jälkeen ihmiskunnan on jatkettava päästöjen vähentämistä edelleen niin, että tuloksena on eteneminen kokonaan hiilineutraaliin yhteiskuntaan. Tuolloin ihmiskunta ei enää tuota sen enempää kasvihuonepäästöjä kuin luonto kykenee absorboimaan, minkä seurauksena maapallon lämpötilakin pääsee satojen vuosien kuluessa palaamaan jälleen lähemmäs normaaleja tasoja.

Näiden kehityskulkujen läpikäyminen tulee muuttamaan oleellisella tavalla myös nykyisin vallitsevia työn tekemisen tapoja sekä läntisissä teollisuusmaissa että kehittyvissä maissa. Kaikki tieteen ja teknologian nopean kehityksen tarjoamat mahdollisuudet joutu-



Kuva 4. Arvio maapallon pintalämpötilan muutoksesta vuoteen 2100 eri päästöskenaarioiden mukaan. (IPCC 2007, 18.)

taan käyttämään hyväksi eri töiden energia- ja materiaalitehokkuuden ja töistä aiheutuvien päästöjen sovittamiseksi tavoitelluille tasoille. Toteutettavien teknologisten muutosten myötä monet työelämässä mukana olevat ihmiset joutuvat altistumaan myös uudentyyppisille teknologisille riskeille. Kaikkinaista työhön liittyvää matkustamista joudutaan vähentämään, jolloin työt pyritään järjestämään niin että ne voidaan suorittaa missä vain. Myös työ ja asuminen joudutaan tuomaan jälleen lähemmäs toisiaan nykyistä kompaktimmiksi rakennetuissa yhdyskunnissa. Jo korkean aineellisen vaurauden tason saavuttaneissa kehittyneissä teollisuusmaissa ihmisten on opittava vähentämään tekemänsä työn määrää ja löytämään elämäänsä muitakin sisältöjä muun muassa omien yhteisöjensä aktiviteettien parista. Samalla näiden maiden talouskasvun painopiste suuntautuu entistä voimakkaammin aineettomalle ulottuvuudelle. Tämä rakennemuutos heijastuu myös kehittyneissä yhteiskunnissa tehtävien töiden luonteeseen ja niiden jakautumiseen eri ammattialoille (esim. Mitchell & Casalegno 2008).

Antti Kasvio

Lähteet

- Andersen, Torben M., Holmström, Bengt, Honkapohja, Seppo, Korkman, Sixten, Söderström, Hans Tson & Vartiainen, Juhana. 2008. *The Nordic Model. Embracing Globalization and Sharing Risks.* ETLA B232. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Babel, Mukand S. & Wahid, Shahriar M. 2009. *Freshwater Under Threat. Vulnerability Assessment of Freshwater Resources to Environmental Change.* New York: UNEP, AIT.
- Barbier E. B. 2009. *A Global Green New Deal.* New York: UNEP.
- Brown Lester R. 2008. *Plan B 3.0: Mobilizing to Save Civilization.* W. W. Norton & Co.
- Garnaut Ross. 2008. *The Garnaut Climate Change Review.* Melbourne: Cambridge University Press.
- Ghose A. K., Majid N. & Ernst C. 2008. *The Global Employment Challenge.* Geneva: ILO.
- IEA. 2009. *World Energy Outlook 2009 – Climate Change Excerpt.* Paris: IEA.
- IMF. 2009. *World Economic Outlook: Sustaining the Recovery,* October. Washington DC: IMF.
- IPCC. 2007. *Ilmastonmuutos v. 2007: Luonnontieteellinen perusta, yhteenveto päätöksentekijöille.* Hallitustenvälisen ilmastonmuutospaneelin ensimmäisen työryhmän osuus Hallitustenvälisen ilmastonmuutospaneelin neljännessä arviointiraportissa. Suomenkielinen laitos. Helsinki: Ilmatieteen laitos.
- Jones Ch. I. 2004. *Growth and Ideas.* NBER Working Paper 10767. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Jovane Francesco, Westkämper, Engelbert & Williams, David. 2008. *The ManuFuture Road: Towards Competitive and Sustainable High-Adding-Value Manufacturing.* New York-Berlin: Springer.
- Julkunen, Raija. 2009. *Suomalainen palkkatyön yhteiskunta.* Teoksessa: Pärnänen, A., Okkonen, K.-M. (toim.) 2009. *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet.* Helsinki: Tilastokeskus, 15–40.
- Maddison, Angus. 2003. *The World Economy: historical statistics.* Paris: OECD.
- Mitchell, William & Federico, Casalegno. 2008. *Connected & Sustainable Cities.* MIT Mobile Experience Lab Publishing.
- Nellemann, Christian ym. 2009. *The Environmental Food Crisis. The Environment's Role in Averting Future Food Crises.* Arendal: UNEP.
- Sachs Jeffrey D. 2008. *Common Wealth: Economics for a Crowded Planet.* Penguin Press HC.
- UN. 2009. *World Economic and Social Survey 2009: Promoting Development, Saving the Planet.* New York: United Nations Publications.
- World Bank. 2007. *World Development Report 2007: Development and the Next Generation.* Washington DC: The World Bank Group (2007b).

1.2 Eri työalat ja niiden kehittyminen Suomessa

- Työikäisen (15–74-vuotiaan) väestön määrä on Suomessa nykyisin noin neljä miljoonaa, joista työvoimaan kuuluu noin 2,6 miljoonaa.
- Työllisyysaste on laskenut vuoden 2009 lokakuuhun mennessä 15–64-vuotiailla 66,7 prosenttiin (vuodessa laskua 3,5 %-yksikköä). Lasku on ollut nopeinta 15–24-vuotiailla (6,5 %-yksikköä).
- Työttömyysaste on noussut 8,3 prosenttiin (lokakuu 2009, vuodessa nousua 2,5 %-yksikköä). Nousu on ollut nopeinta 15–24-vuotiailla (3,4 %-yksikköä).
- Suomalaisten keskimääräinen eläkeiän odote on noussut 2000-luvulla, mutta se kääntyi uudelleen laskuun suhdanteiden heikennyttyä vuonna 2008 (25-vuotiaan odote 59,4 vuotta).
- Talouden kehitykseen liittyy edelleen huomattavaa epävarmuutta, ja taantuman päätyttyäkin kasvun odotetaan jäävän hitaaksi läntisissä teollisuusmaissa.
- Työikäisen väestön koulutustaso on nousussa sukupolvi vaikutuksen tuloksena. Samaan aikaan myös työtehtävien koulutusvaatimukset nousivat.
- Edessä olevat rakennemuutokset vaikuttavat voimakkaasti sekä työvoiman kysynnän rakenteisiin että työn tekemisen tapoihin.

Suomi kansainvälisessä työnjaossa

Suomi on ollut perinteisesti Euroopan harvaan asuttua pohjoista reuna-aluetta. Maan vähät asukkaat ovat eläneet pitkälti omillaan niiden niukkojen resurssien varassa, joita alueen karu luonto on kyennyt heille tarjoamaan (Rasila ym. 2003). Maan taloudellinen vaihdanta muun maailman kanssa jäi pitkään melko vähäiseksi turkisten sekä myöhemmin tervan ja puutavaran myyntiä lukuun ottamatta. Ruotsin vallan aikaan maahan perustettiin ensimmäiset ruukit, mutta autonomian aikaan ja rautateiden valmistuttua maan teollistuminen pääsi paremmin vauhtiin. Prosessi eteni ennen muuta Pietarin seudulle ja muualle Venäjään suuntautuneen tullivapaan viennin ansiosta (Kuisma 1993).

Suomen itsenäistyttyä ja sosialistisen vallankumouksen voitettua Venäjällä Suomen taloudellinen kanssakäyminen idän suuntaan katkesi joksikin aikaa lähes kokonaan, mutta samaan aikaan Suomi ryhtyi viemään kasvavia määriä metsäteollisuuden tuotteita läntisen Euroopan markkinoille. Sotien välisenä aikana suomalainen yhteiskunta alkoi muutoinkin modernisoitua nykyaikaisen rahatalouden levitessä uusien väestöryhmien keskuuteen. Toisen maailmansodan jälkeen Suomi ryhtyi jälleen kehittämään taloudellista kanssakäymistään Neuvostoliiton kanssa, vaikka samaan aikaan Suomi suuntasi pääosan metsäteollisuustuotteidensa viennistä läntisille markkinoille. Sekä idänkauppa että kotimarkkinoiden kehittyminen auttoivat teollisen yritystoiminnan kasvua myös metsäteollisuuden ulkopuolisilla aloilla (Hjerppe 1990, Vartia & Ylä-Anttila 1996).

Viennin monipuolistamispyrkimyksistä huolimatta metsäteollisuus säilyi Suomen johtavana vientiteollisuusalanana aina 1990-luvulle saakka. Neuvostoliiton hajoaminen ja viennin romahdus ajoivat Suomen vuosikymmenen alussa syvään taantumaa, jonka seurauksena maan taloudesta hävisi lähes puoli miljoonaa työpaikkaa (Kiander & Vartia 1998). Pian tämän jälkeen kuitenkin sähkö- ja elektroniikkateollisuus eteni Nokian johdolla erittäin voimakkaaseen kasvuun (Ali-Yrkkö ym. 2000). Samalla Suomen viennin perinteisesti alhainen teknologinen taso lähti selvään nousuun. Tilanne muuttui jälleen jossakin määrin uuden talouden finanssikuplan romahdettua vuosituhaten vaihteen tienoilla, vaikka Suomen talous kykeni lievän notkahduksen jälkeen jatkamaan suhteellisen hyvällä kasvu-uralla. Kasvun ansiosta edellisen vuosikymmenen aikana korkeaksi kohonnut työttömyys alkoi vähitellen laskea lähemmäs Euroopan unionin maiden keskitasoa.

Pitkän historiallisen kehityksen tuloksena Suomi on saavuttanut kansainvälisessä työnjaossa omaleimaisen aseman pienenä ja suhteellisen avoimena kehittyneenä eurooppalaisena taloutena, joka on suuresti riippuvainen viennistä. Suomen viennin keskeisiä tukijalkoja ovat metsäteollisuus, telekommunikaatiotuotteiden valmistus sekä koneenrakennus. Kansantalouden keskeisiä vahvuuksia ovat muun muassa korkea osaamisen taso ja kehittynyt infrastruktuuri. 1990-luvun puolivälin jälkeen Suomi on kiinnittynyt selkeästi osaksi Euroopan unionia ja sen yhteistä valuutta-aluetta. Institutionaalisen rakenteensa puolesta Suomi lukeutuu samaan ryhmään muiden pohjoismaisten hyvinvointiyhteiskuntien kanssa, joiden kansalliset työllisyysjärjestelmät ovat niin ikään toimintatavoiltaan melko samankaltaisia.

Väestö ja käytettävissä olevien työvoimaresurssien määrä

Suomen väkiluku on nykyisin noin 5,3 miljoonaa, joista työikäisten eli 15–64-vuotiaiden osuus on runsaat 3,5 miljoonaa. Maan väestönkasvu on vaihdellut kulloinkin vallinneesta syntyvyydestä riippuen niin, että varsinkin toisen maailmansodan jälkeen syntyi kokonainen sarja poikkeuksellisen suuria ikäluokkia. Näihin ikäryhmiin kuuluvat saavuttavat ja ohittavat lähimmän kymmenen vuoden kuluessa 65 vuoden iän. 1950-luvun puolivälistä lähtien syntyvyys on alentunut selvästi, mikä on johtanut väestönkasvun hidastumiseen suomalaisten keskimääräisen eliniän pitenemisestä huolimatta.

Syntyvyyden ja kuolleisuuden ohella myös kansainvälinen muutoliike vaikuttaa väestömäärän kehittymiseen joko sitä alentavasti tai suurentavasti lähtö- ja tulomuuton keskinäisyydestä riippuen. Aiemmin Suomi oli monien muiden eurooppalaisten reunavaltioiden tavoin pääosin väestöä luovuttava maa; esimerkiksi 1900-luvun alussa Suomesta lähdettiin paljon Amerikkaan ja toisen maailmansodan jälkeen muun muassa Ruotsiin ja Australiaan. 1990-luvulta lähtien muuttoliikkeen suunta on kuitenkin muuttunut päinvastaiseksi niin, että Suomeen tulijoita on ollut lähtömuuttajia enemmän.

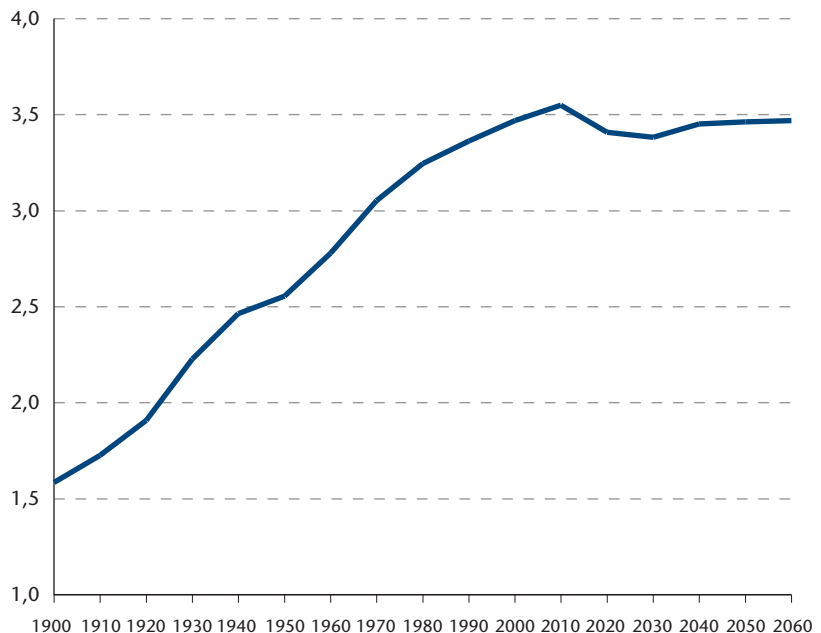
Kokonaisuudessaan Suomen väkiluvun kasvu on hidastunut viime aikoina selvästi syntyneiden ja kuolleiden määrän lähestyessä toisiaan,

ja jatkossa väestön kasvu jää riippuvaiseksi muuttoliikkeen määrän kehittymisestä. Ilman ulkomaista muuttovoittoa Suomen väkiluku kääntyy ennen pitkää laskuun. Syntyvyyden aleneminen ei ole kuitenkaan ollut Suomessa aivan yhtä voimakasta kuin useissa muissa eurooppalaisissa maissa, ja saadut kokemukset viittaavat siihen, että oikein valituin yhteiskuntapolitiikan keinoin syntyvyyteen voidaan vaikuttaa. Ruotsin kohonnut syntyvyys nostetaan usein tätä koskeväksi esimerkiksi (The Economist 2007). Tilastokeskuksen syksyllä 2009 päivitetyn väestöennusteen mukaan vuotuinen kuolleisuus tulisi ylittämään syntyneiden määrän vuonna 2034, mutta kansainvälisen muuttovoiton noustessa 15 000 henkeen vuodessa Suomen väkiluku tulisi ylittämään kuuden miljoonan rajan vuonna 2042 (Tilastokeskus 2009).

Yhteiskunnassa käytettävissä olevien työvoimaresurssien määrän kannalta kokonaisväkiluvussa tapahtuvia muutoksia tärkeämpi on työikäisten määrä ja sen kehittyminen. Aiemmin työikäisten määrä on kasvanut kutakuinkin muun väestönkasvun mukana, mutta lähi-vuosikymmeninä heidän lukumääränsä on arvioitu vähenevän suurten ikäluokkien vanhentumisen seurauksena. Uuteen nousuun saate-taan päästä ehkä joskus 2030-luvulla etenkin ulkomaisen muuttovoi-ton ansiosta (kuva 5).

Kaikki työikäiset eivät kuitenkaan osallistu aktiivisesti työelämään. Varsinkin nuorista ikäluokista moni jatkaa koulunkäyntiään ja opintojaan vielä useita vuosia 15 vuotta täytettyään, eivätkä kaikki myöskään siirry koulutuksen päätyttyä heti työelämään vaan saattavat jäädä viettämään välivuotia. Jotkut ovat armeijassa, jotkut hoitamassa kotia ja jotkut eivät esimerkiksi vamman tai sairauden vuoksi kykene

Kuva 5.
Työikäisen
(15–64-vuo-
tiaan) väestön
määrän kehiti-
minen 1900–
2060. (Tilasto-
keskus, väestö-
tilastot.)



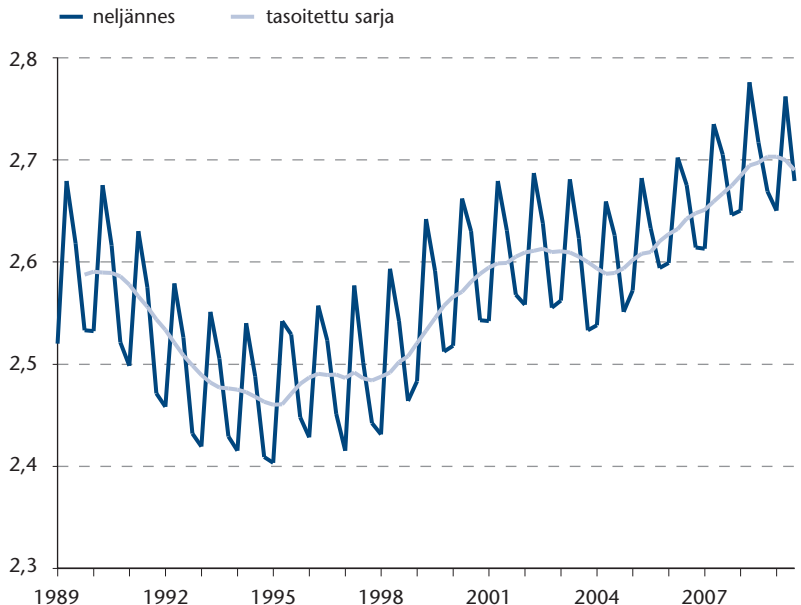
osallistumaan työelämään. Osa työkäisistä ei halua tai katso olevansa kykeneviä osallistumaan aktiiviseen työelämään, vaikka he olisivat terveytensä puolesta työkykyisiä. Varttuneemmista puolestaan melko monet jäävät eläkkeelle jo ennen 65 vuoden ikää. Toisaalta varsinkin liukuvan eläkeiän käyttöönoton jälkeen osa 65 vuotta täyttäneistä jatkaa edelleen työntekoaan.

Työvoimaresursseista työvoiman tarjontaan

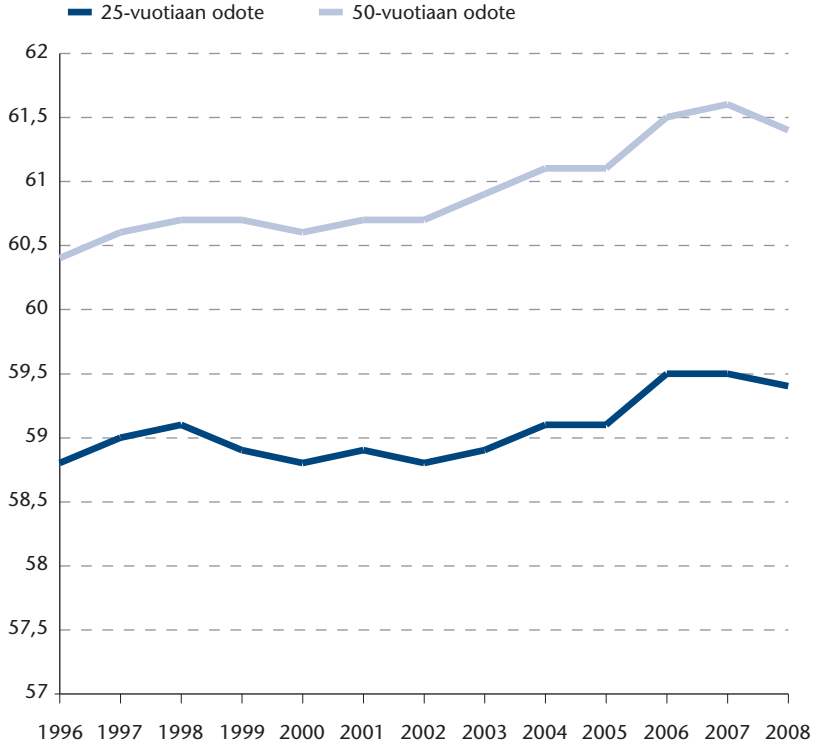
Työvoiman tarjonnan piiriin luetaan kaikki ne henkilöt, jotka ovat työmarkkinoiden käytettävissä ja hakevat aktiivisesti töitä. Käytännössä työvoiman tarjonta vaihtelee jossakin määrin suhdanteiden mukaan, ja esimerkiksi 2000-luvun ensi vuosikymmenellä työvoiman tarjonta Suomen työmarkkinoilla nousi hyvän kasvun vallitessa vuoden 2008 jälkipuoliskolle tultaessa runsaaseen 2,7 miljoonaan. Vastaavasti niin 1990-luvun alussa vallinneen kuin 2008 puhjennun uuden taantuman aikana työvoiman tarjonta on kääntynyt selkeästi laskuun (kuva 6). Muutosten taustalla saattaa olla esimerkiksi se että jotkut työnhakijoista lakkaavat hakemasta aktiivisesti töitä, osa nuorista jää jatkamaan opintojaan, Suomeen töihin tulleista ulkomaalaisista osa lähtee muualle ja vanhempiin ikäryhmiin kuuluvat aientavat eläköitymistään.

Eräs pohjoismaisen työelämän tunnusomainen piirre on ollut kaikkien käytettävissä olevien työvoimaresurssien laaja-alainen hyödyntäminen. Suomessa työikäisen väestön työhönosallistumisaste on kui-

Kuva 6. Työvoiman määrä vuosineljänneksittäin 1989–2009.
(Tilastokeskus, työvoimatutkimus.)



Kuva 7.
Eläkeiän odote
1996–2008.
(Eläketurva-
keskus.)



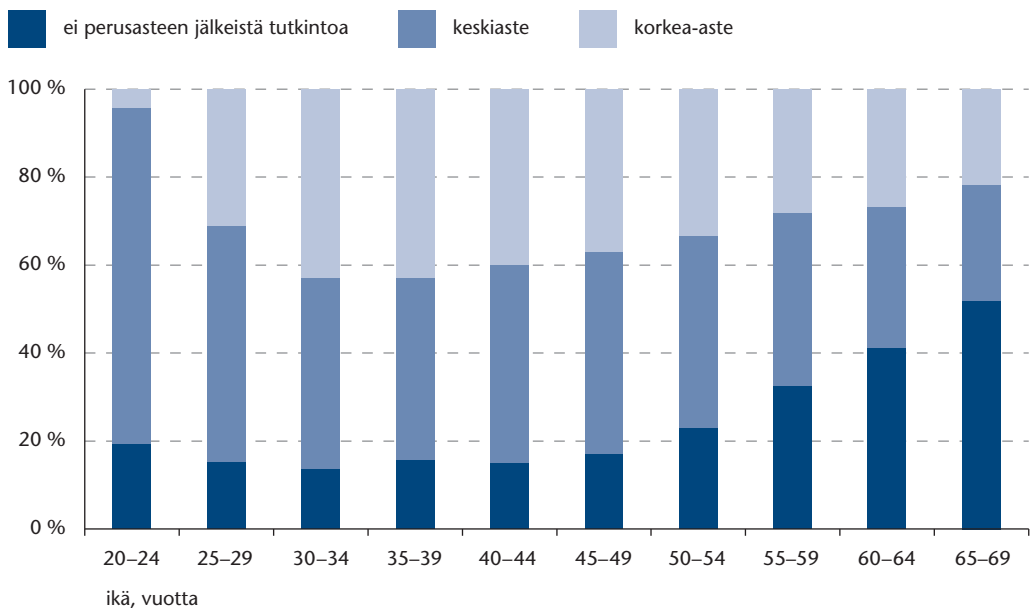
tenkin jäänyt jossakin määrin muita pohjoismaita alhaisemmaksi etenkin 1990-luvun alun taantuman jälkeen. Esimerkiksi vuonna 2008 työllisten osuus kaikista työikäisistä oli Suomessa OECD:n arvioiden mukaan 71,9 prosenttia, kun vastaava luku oli Norjassa 78,1, Ruotsissa 75,7 ja Tanskassa 78,4 prosenttia (OECD 2009a). Tähän ovat vaikuttaneet muun muassa nuorten viipyminen pitkään koulutuksessa ja varttuneempien ikäryhmien suhteellisen varhainen eläköityminen.

Viime vuosina Suomessa on kuitenkin pyritty sekä nopeuttamaan opiskelijoiden valmistumista että myöhentämään varttuneiden eläköitymistä. Viimeksi mainittuun tavoitteeseen on pyritty muun muassa siirtymällä joustavaan eläkeikään sekä uudistamalla työeläkelainsäädäntöä niin, että myöhemmin eläköityvät pääsevät hyödyntämään niin sanottua superkarttumaa. Samalla on kannustettu organisaatioita harjoittamaan aktiivista ikäpolitiikkaa niin, että työt muotoillaan myös varttuneemmille työntekijöille soveltuviksi. Tämän ohella työyhteisöistä on pyritty karsimaan pois kaikkinaista ikäsyrrjintää (Ilmarinen & Hussi 2008, Valtioneuvoston kanslia 2009). Näiden pyrkimysten ansiosta suomalaisten keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on saatu siirrettyä 2000-luvun alkuvuosina pari vuotta myöhemmäksi (kuva 7).

Työvoiman osaamistaso

Käytettävissä olevien työvoimaresurssien määrän ohella työvoiman saama koulutus ja tosiasiallinen osaamistaso vaikuttavat ratkaisevalta tavalla sen käyttökelpoisuuteen nykyaikaisilla työmarkkinoilla. Tätä osin eräänä Suomen keskeisenä kilpailuetuna on nykyisin OECD:n PISA-tutkimusten perusteella maailman parhaaksi arvioitu perustavan koulutuksen järjestelmä. Suomalaislapset oppivat muun muassa lukemaan ja laskemaan paremmin kuin muissa maissa, ja oppilaiden suoritustasot vaihtelevat verraten vähän esimerkiksi eri alueilla tai erilaisen sosiaalisen taustan omaavien lasten keskuudessa (OECD 2007).

Suomessa on myös laaja toisen ja kolmannen asteen koulutuksen järjestelmä, joka on periaatteessa maksuton ja joka kykenee tarjoamaan koulutuspaikan kaikille nuorille. Mutta vanhimpien työelämässä mukana olevien ikäluokkien keskimääräinen koulutustaso ei ole erityisen korkea muihin teollisuusmaihin verrattuna (kuva 8), ja osa nuoriin ikäluokkiin kuuluvista jää tarjolla olevista koulutuspaikoista huolimatta vaille ammatillista koulutusta. Perusasteen jälkeinen koulutus ei aina ole kaikilta osiltaan erityisen korkeatasoista, eikä koulutuksesta työelämään siirtyminen välttämättä tapahdu kovin joustavasti. Koulutuksen kysynnän ja tarjonnan keskinäisessä kohtaannossa on niin ikään selviä puutteita, mikä näkyy joillakin aloilla koulutuksen saaneiden työnsaantiongelmassa. Samaan aikaan työnantajat saattavat ko-



Kuva 8. Koulutusrakenne iän mukaan 2007. (Tilastokeskus, väestön koulutusrakenne.)

kea joillakin toisilla aloilla ja alueilla suuriakin rekrytointivaikeuksia (OECD 2009b, OECD 2006).

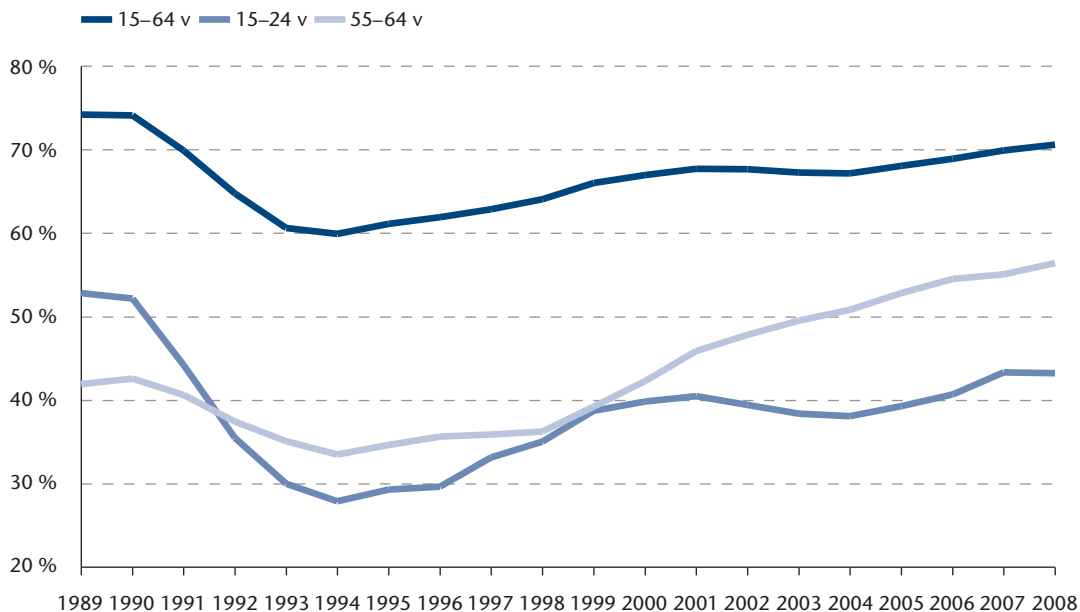
Oman ryhmänsä muodostavat ulkomaiset maahanmuuttajat, jotka ovat useimmiten saaneet koulutuksensa jossakin muualla. Vielä nykyisin maahanmuuttajien osuus maan koko väestöstä jää Suomessa verraten alhaiseksi muihin kehittyneisiin teollisuusmaihin verrattuna, vaikka muuttovoitto on viime aikoina jonkin verran lisääntynyt. Suomi ei ole myöskään ainakaan toistaiseksi pyrkinyt eräiden muiden teollisuusmaiden tavoin suosimaan järjestelmällisesti nimenomaan pitkälle koulutettuja maahanmuuttajia, vaan muuttajien keskimääräinen koulutustaso on jäänyt verraten alhaiseksi. Silloinkin kun muuttajilla on hyvä koulutus, sitä ei välttämättä osata hyödyntää kovin tehokkaasti (Quintini, Martin & Martin 2007, OECD 2008, luku 7).

Työvoimaresurssien käyttö

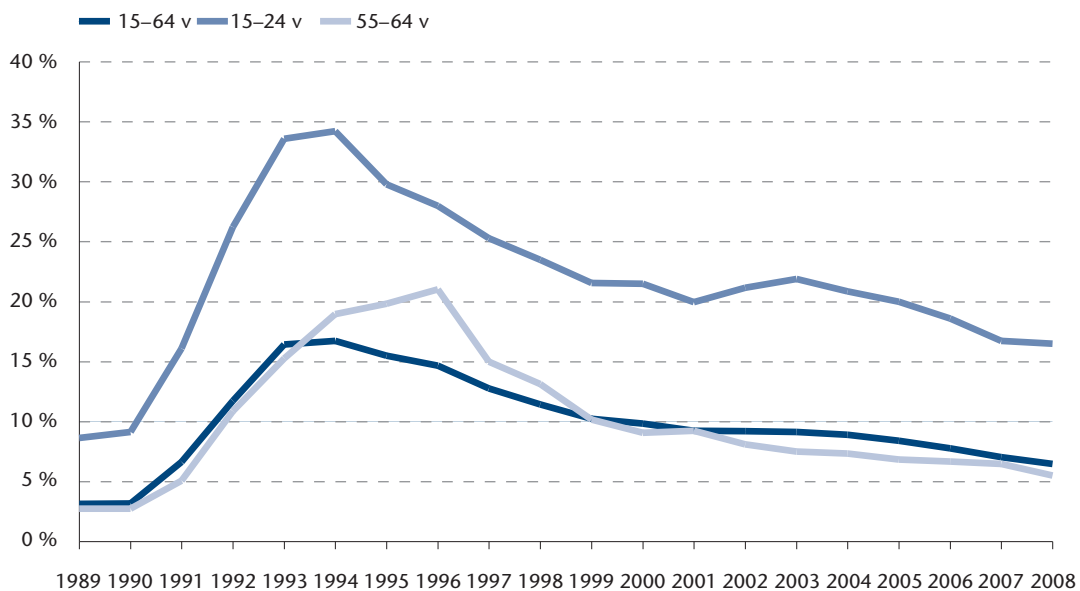
Nyky-yhteiskuntien käytettävissä olevat työvoimaresurssit tulevat talouden käyttöön pääsääntöisesti työmarkkinoiden välityksellä: ihmiset sijoittuvat ammatinvalinnan sekä rekrytointi- ja työnhakuprosessien tuloksena eri toimialoille, eri työnantajien palvelukseen ja organisaatioiden sisällä erityyppisiin tehtäviin. Työsuhteen solmimisen vaihtoehtona on se, että henkilö ryhtyy yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi. Työllisyysaste kuvaa työelämässä aktiivisesti mukanaolevien osuutta koko työikäisestä väestöstä (kuva 9).

Kaikki työmarkkinoille hakeutuvat eivät kuitenkaan onnistu työllistymään, vaan osa jää lyhyemmäksi tai pidemmäksi ajaksi kokonaan tai osittain työttömäksi. Suomessa työttömien osuus koko työvoimasta on vaihdellut 1990-luvun alusta lähtien runsaan kuuden ja vajaan seitsemäntoista prosentin välillä yleisestä suhdannetilanteesta riippuen (kuva 10). Tietty osa työttömyydestä on luonteeltaan lyhytaikaista ja johtuu lähinnä siitä, että ihmiset joutuvat odottamaan jonkin aikaa uuden työsuhteen alkamista esimerkiksi tutkinnon valmistuttua tai entisen työsuhteen päätyttyä. Osa työttömyydestä voi muuttua kuitenkin paljon pidempiaikaiseksi ja johtaa jossakin vaiheessa yleisempäänkin syrjäytymiseen työelämästä. OECD-maiden kesken suoritettujen vertailujen mukaan rakenteellinen työttömyys on Suomessa suhteellisen yleistä, mikä johtuu muun muassa 1990-luvun alun taantumien seurausvaikutuksista sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan puutteellisesta kohtaannosta. Alueelliset työttömyyserot ovat Suomessa suhteellisen suuria ja myös heikosti koulutettujen työttömyys on yleistä (OECD 2008, luku 5 sekä IMF 2009).

Viralliset työttömyysluvut eivät välttämättä kerro koko totuutta työvoimaresurssien vajaakäytöstä. Osa työnhakijoista on sijoitettu koulutukseen tai työharjoitteluun. Osa työvoiman ulkopuolella olevista puolestaan ehkä haluaa päästä töihin, mutta aktiivisesta työhausta luovuttuaan he jäävät tilastojen ulkopuolelle. Näiden ohella ns. piilotyöttömiin voidaan lukea töiden puutteen vuoksi opintojaan jatkamaan jääneet henkilöt. Lopuksi kannattaa ottaa huomioon se, että työllisiksi luetaan jo yhdenkin tunnin tutkimusviikolla töitä teh-



Kuva 9. Työllisyysaste 1989–2008. (Tilastokeskus, työvoimatutkimus.)



Kuva 10. Työttömyysaste 1989–2008. (Tilastokeskus, työvoimatutkimus.)

neet. Siten työllisten joukossa on kohtalainen määrä sellaisia henkilöitä, jotka olisivat valmiita tekemään enemmänkin töitä, jos siihen vain tarjoutuisi tilaisuus.

Työvoiman jakautuminen erityyppisille toimialoille ja tehtäviin

Vuonna 2008 Suomessa oli työllisiä keskimäärin 2 531 000 henkeä, joista 2 207 000 oli palkansaajia ja 324 000 yrittäjiä ja yrittäjäperheenjäseniä. Työlliset jakautuivat eri toimialoille siten että noin 115 000 sai elantonsa maa-, riista-, metsä- ja kalataloudesta, 460 000 teollisuudesta, sähkö- ja vesihuollosta tai kaivannaistoiminnasta, 184 000 rakentamisesta, 403 000 kaupasta tai majoitus- ja ravitsemustoiminnasta, 174 000 kuljetuksesta, varastoinnista ja tietoliikenteestä, 367 000 rahoituksesta, vakuutuksista tai liike-elämän palveluista, 116 000 julkisesta hallinnosta tai maanpuolustuksesta, 162 000 koulutuksesta, 180 000 terveyspalveluista, 204 000 sosiaalipalveluista sekä 153 000 muista palveluista. 13 000 hengen toimiala oli tuntematon (taulukko 1). Viime vuosikymmenten hallitsevina kehitystrendeinä ovat olleet alkutuotannon osuuden supistuminen sekä työvoiman kysynnän painopisteen lisääntyvä suuntautuminen yksityisiin ja julkisiin palvelualan töihin.

Työnantajasektoreittain työlliset jakautuivat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tietojen mukaan siten että vuonna 2006 6,4 prosenttia työskenteli valtion, 21,5 prosenttia kuntien, vajaat 3 prosenttia valtionenemmistöisten osakeyhtiöiden sekä 58,8 prosenttia yksityisellä sektorilla. Yrittäjien osuus oli noin 10,3 prosenttia ja loppujen kohdalla työnantajasektori oli tuntematon. Naisista suhteellisesti suurempi osa työskenteli kunta-alan palveluksessa kuin miehistä, joista puolestaan selvästi naisia suurempi osuus työskenteli yksityisellä sektorilla tai valtionenemmistöisissä yrityksissä (Tilastokeskus 2009b). Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna vuonna 2006 palkansaajista oli 22,6 prosenttia ylempiä toimihenkilöitä, 38,4 prosenttia alempia toimihenkilöitä ja 36,7 prosenttia työntekijöitä. Viime aikojen pääasiallisena kehityssuuntana on ollut työntekijäasemassa työskentelevien osuuden supistuminen ja ylempien toimihenkilöiden suhteellisen osuuden kasvu (sama).

Eräänä keskeisenä ihmisten työelämään osallistumisen määreenä voidaan pitää työsuhteen tyyppiä. Vuonna 2008 kaikista palkansaajista 76,0 prosenttia työskenteli niin sanotussa normaalityösuhteessa eli jatkuvassa kokoaikatyössä, kun taas määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli 15,0 prosenttia sekä osa-aikaisessa työssä 12,6 prosenttia. Sekä määräaikaista että osa-aikaista työtä tekevien osuus oli naisten keskuudessa selvästi suurempi (18,8 % ja 17,6 %) kuin miesten (11,3 % ja 7,7 %). Vaikka viime aikoina on puhuttu paljon niin sanottujen epätyypillisten työsuhteiden yleistymisestä, tilastot eivät osoita ainakaan yksiselitteisesti normaalityösuhteiden osuuden olevan vähenemässä (Tilastokeskus 2009b sekä Keinänen 2009).

Taulukko 1. Työvoiman jakautuminen toimialoittain 2003–2008. (Tilastokeskus, työvoimatutkimus.)

toimialat yhteensä	2003	2008	muutos	muutos-%
		2 365 000	2 531 000	166 000
A, B maa-, riista-, metsä- ja kalatalous	120 000	115 000	-5 000	-4
maa-, riista- ja kalatalous	99 000	90 000	-9 000	-9
metsätalous	22 000	24 000	2 000	9
C–E teollisuus yhteensä	470 000	460 000	-10 000	-2
kulutustavateollisuus	61 000	51 000	-10 000	-16
metsäteollisuustuotteiden ja huonekalujen valmistus	82 000	72 000	-10 000	-12
kustantaminen, painaminen, yms.	33 000	31 000	-2 000	-6
metalli- yms. teollisuus	211 000	232 000	21 000	10
muu teollisuus	83 000	74 000	-9 000	-11
F rakentaminen yhteensä	151 000	184 000	33 000	22
maa- ja vesirakentaminen	33 000	44 000	11 000	33
talonrakentaminen, rakennusasennus ja viimeistely	118 000	140 000	22 000	19
G, H kauppa; majoitus- ja ravitsemustoiminta	363 000	403 000	40 000	11
kauppa	287 000	314 000	27 000	9
moottorijoneuvojen kauppa	20 000	25 000	5 000	25
huoltamatoiminta ja kotitalousesineiden korjaus	29 000	31 000	2 000	7
agentuuritoiminta ja tukkukauppa	94 000	102 000	8 000	9
vähittäiskauppa	144 000	156 000	12 000	8
majoitus- ja ravitsemustoiminta	76 000	89 000	13 000	17
I kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	173 000	174 000	1 000	1
kuljetus	125 000	133 000	8 000	6
tietoliikenne	48 000	41 000	-7 000	-15
J, K rahoitus, vakuutus ja liike-elämän palvelut	313 000	367 000	54 000	17
rahoitus- ja vakuutustoiminta	49 000	52 000	3 000	6
kiinteistöalan palvelut, vuokraus ja siivous	66 000	79 000	13 000	20
tekninen palvelu ja palvelut liike-elämälle	198 000	236 000	38 000	19
L–Q julkiset ja muut palvelut yhteensä	767 000	815 000	48 000	6
julkinen hallinto ja maanpuolustus	118 000	116 000	-2 000	-2
koulutus	166 000	162 000	-4 000	-2
terveyspalvelut	173 000	180 000	7 000	4
sosiaalipalvelut	173 000	204 000	31 000	18
muut palvelut	137 000	153 000	16 000	12

Viimeaikaisen taantuman vaikutuksia

Maailmantalous eli suhteellisen vahvaa kasvun aikaa aina vuoteen 2008 saakka, jolloin Yhdysvaltain asuntolainamarkkinoilta liikkeelle lähteneet häiriöt johtivat koko maailman rahoitusmarkkinat kattavaan syvään kriisiin ja reaalityalouden taantumaan (IMF 2009). Vaikka alkuvaiheessa Suomella arvioitiin olevan suhteellisen hyvät lähtöasetmat muutoksista selviämiseksi, todellisuudessa kriisi on koetellut Suomen taloutta ja työmarkkinoita rajummin kuin useimpia muita euroalueen maita. Talouden huono kehitys on heijastunut vahvasti myös työmarkkinoille. Jatkon osalta on arvioitu, että kriisi tulee todennäköisesti myös jatkumaan Suomessa jossakin määrin muita euroalueen maita pidempään (Valtiovarainministeriö 2009, ETLA 2009).

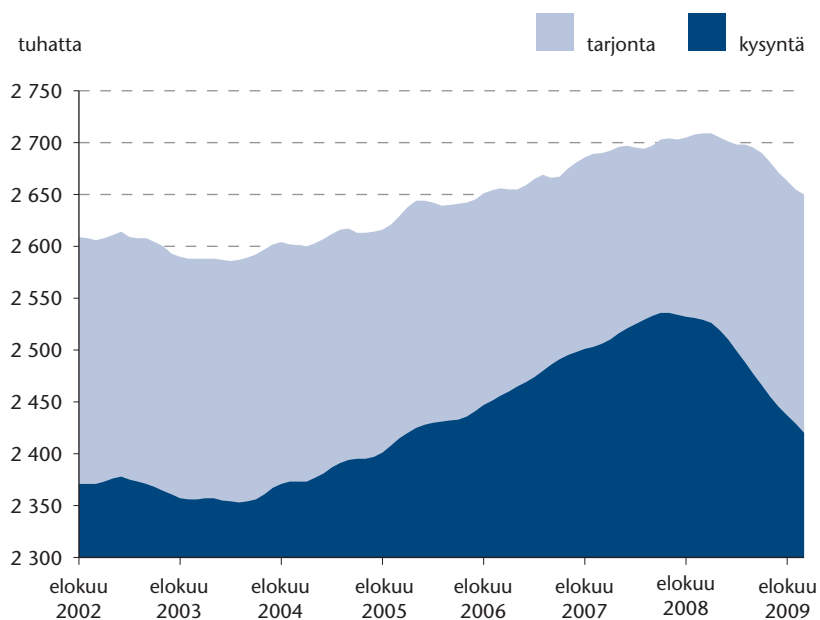
Suomen lähtöasemia pidettiin hyvinä ennen muuta sen vuoksi, että edellisen laman kokemuksista viisastuneina sekä maan johtavat yritykset että julkinen sektori olivat pyrkineet korjaamaan määrätietoisesti taseitaan. Sen paremmin rahalaitokset kuin kotitaloudetkaan eivät olleet ottaneet mitään yltyöpäisiä riskejä eikä Suomen asuntomarkkinoilla voitu havaita merkkejä erityisen hintakuplan muodostumisesta. Toisaalta Suomen talous suuntautuu muiden pohjoismaiden tavoin vahvasti vientiin, ja taantuman puhjetessa ulkomaankauppa kääntyi kaikkialla maailmassa jyrkkään laskuun. Lisäksi Suomen viennistä poikkeuksellisen suuri osa koostuu erilaisista investointihyödykkeistä, ja juuri niiden kysyntä on taantuman aikana lähes pysähtynyt (Suomen Pankki 2009, 51–53).

Taantuman mittasuhteita kuvaa se, että esimerkiksi vuoden 2009 lokakuuhun mennessä Suomen kokonaistuotannon trendi oli pudonnut noin kolmetoista prosenttia tammikuussa 2008 saavutettuun huipputasoon verrattuna (Tilastokeskus 2009c). Teollisuustuotannon volyyymi laski puolestaan vajaat kolmekymmentäkaksi prosenttia 2008 tammikuun ja 2009 lokakuun välisenä aikana (Tilastokeskus 2009d). Kokonaisuudessaan valtiovarainministeriö arvioi Suomen bruttokansantuotteen alenevan 6,0 prosenttia vuonna 2009 ja kasvavan seuraavan vuoden aikana vain 0,3 prosentilla (Valtiovarainministeriö 2009).

Talouden elpymiseen liitettyjen odotusten käytännön toteutuminen riippuu kuitenkin hyvin paljon siitä, miten hyvin maailmantalous lähtee uuteen nousuun. Vaikka vuoden 2009 kesän lopulla ja syksyn alussa saatiin hyviä merkkejä kasvun elpymisestä esimerkiksi Kiinassa, kehitykseen on liitetty sen jälkeenkin vielä paljon epävarmuustekijöitä. Lisäksi kasvun odotetaan taantuman päätyttyä jäävän läntisissä teollisuusmaissa selvästi alhaisemmalle uralle kuin aiemmin on ennakoitu (IMF 2009, 4. luku).

Talouden suhdannevaihtelut heijastuvat yleensä tietyllä viiveellä työmarkkinoille. Suomessa työllisyys saavutti kausitasoitetuin luvuin tarkasteltuna huipputasonsa vuoden 2008 touko-kesäkuussa, jolloin työpaikkoja oli yhteensä 2 536 000. Työvoiman tarjonta nousi puolestaan huippuunsa eli 2 709 000 henkeen hieman myöhemmin, vuoden 2008 syyskuussa. Siitä lähtien sekä työvoiman kysyntä että tarjonta ovat lähteneet selvään laskuun niin, että vuoden 2009 lokakuun loppuun mennessä työpaikkojen määrä Suomessa oli laskenut

Kuva 11. Työvoiman tarjonta ja kysyntä Suomessa 8/2002–10/2009 (kausi- ja satunnaisvaihtelusta tasoitetut sarjat). (Tilastokeskus, työvoimatutkimus.)



Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan kausitasoitettuina luvuin 116 000:lla ja työvoiman tarjonta 69 000:lla taantumaa edeltäneeseen huipputasoon verrattuna (kuva 11). Työttömiä oli Suomessa lokakuussa 2009 kausitasoitettuina luvuin 230 000 ja työttömyysaste oli noussut 8,7 prosenttiin (Tilastokeskus 2009b). Valtiovarainministeriö arvioi työllisten määrän jäävän vuonna 2009 keskimäärin noin 90 000 henkeä edellistä vuotta pienemmäksi ja vähennysten jatkuvan myös vuonna 2010 yhteensä liki 70 000 hengellä, jolloin vuoden 2009 keskimääräiseksi työttömyysprosentiksi muodostuisi 9 ja seuraavana vuonna noin 10,5. (Valtiovarainministeriö 2009). Samansuuntaisiin arvioihin ovat päättyneet syksyllä 2009 myös useimmat muut keskeiset ennustelaitokset.

Pidemmän ajan muutostrendejä ja ongelmia

Talouden taantuma on kohdannut Suomea nimenomaan työvoimavarojen tehokkaan hyödyntämisen kannalta erittäin huonoon aikaan sen vuoksi, että työllisyystilanne heikkenee juuri silloin kun suuriin ikäluokkiin kuuluvat ovat lähestymässä eläkeikää. Koska heidän tilalleen tulevat nuoret ikäluokat ovat huomattavasti pienempiä, työikäisten kokonaismäärä on kääntymässä lähivuosikymmeninä selvään laskuun, ja myös väestön huoltosuhde muuttuu huomattavasti epäedullisemmaksi. Siksi työllisyysaste olisi juuri lähivuosina pitänyt saada nousemaan mahdollisimman korkeaksi ja suuret ikäluokat jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään niin, että esimerkiksi työeläke-

rahastoihin olisi saatu kerättyä riittävästi pääomia tulevien maksuvelvoitteiden hoitamista varten (Valtioneuvosto 2004).

Taantuman puhjettua erityisesti nuorempien ikäryhmien työttömyys on kasvanut voimakkaasti ja heidän työvoimaosuutensa on alentunut noin kuudella prosentilla 2009 lokakuuta edeltäneen vuoden aikana. Syynä tähän on se että useimmat organisaatiot eivät ole palkanneet uutta työvoimaa vaan päinvastoin vähentäneet erityisesti määräaikaisen työvoiman käyttöä. Varttuneempien ikäryhmien kohdalla vastaava kehitys ei ole vielä vuoden 2009 loppukuukausina näkynyt yhtä selvänä, vaan Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tulosten perusteella esimerkiksi lokakuuta 2009 edeltäneen vuoden aikana 55–64-vuotiaiden työllisyys aleni vain vähän (Tilastokeskus 2009b). Viimeksi mainittuun voi olla syynä se, että ikääntyneet työntekijät eivät välttämättä enää luota täysin eläketurvansa kestävyYTEEN. Tällöin on järkevää pyrkiä jatkamaan töissä niin pitkään kuin mahdollista.

Toisaalta monilla organisaatioilla on samanaikaisesti suuri tarve vähentää henkilöstöään, mikä toteutuu kivuttomimmin niin sanotun luonnollisen poistuman välityksellä. Poistuman suuruutta voidaan kasvattaa kannustamalla lähellä eläkeikää olevia aientamaan eläkkeelle siirtymistään. Tämän vuoksi myös ikääntyneiden työllisyysasteen voidaan odottaa taantuman myöhemmissä vaiheissa kääntyvän selvään laskuun ja suurten ikäluokkien ennättävän poistua lähes kokonaisuudessaan työelämän ulkopuolelle ennen kuin organisaatiot ryhtyvät jälleen palkkaamaan laajemmin uutta työvoimaa.

Kokonaisuudessaan Suomen työikäisen väestön määrän on arvioitu vähenevän vuosina 2009–2025 yli 160 000 hengellä siinäkin tapauksessa, että ulkomainen muuttovoitto kohoaisi keskimääriin 15 000 henkeen vuosittain. Työvoiman tarjonnan laskua voidaan luonnollisesti pyrkiä hidastamaan kohottamalla jäljelle jäävien työikäisten työhönsallistumisastetta. Mutta jos Suomen nykyiset taloudelliset vaikeudet osoittautuvat pitkäikäisiksi, ulkomaalaisten halukkuus muuttaa Suomeen ei ehkä pysy enää entisenä. Samalla osa jo täällä olevista voi hakeutua muualle. Siten parin seuraavan vuosikymmenen tosiasiallinen muuttovoitto voi jäädä paljon ennakoitua pienemmäksi, jolloin työikäisen väestön määräkin supistuu merkittävästi nopeammin kuin yllä kuvatuissa laskelmissa on esitetty.

Jo aiemmin on todettu myös, että Suomi ei toistaiseksi ole onnistunut hyödyntämään maahanmuuttajien työpanosta kovin tehokkaasti, vaan tähän ryhmään kuuluvien työllisyysaste on jäänyt alhaiseksi. Tämän vuoksi on realistista olettaa, että työvoiman tarjonta tulee väheneämään lähes samaa tahtia työikäisen väestön määrän supistumisen kanssa, vaikka talous kehittyisi positiivisempaan suuntaan. Vastaavasti se runsaan 2,7 miljoonan taso, jolle työvoiman tarjonta kohoisi vuonna 2008, jää todennäköisesti vielä pitkään ennätykseksi.

Myös työvoiman kysynnän kasvattaminen vastaamaan käytävissä olevia resursseja voi osoittautua vaikeaksi muun muassa sen vuoksi, että Suomen tähänastisen kasvun keskeisimpinä moottoreina toimineet metsä- ja elektroniikkateollisuus laajentavat toimintonsa nykyisin pääasiassa Suomen rajojen ulkopuolella. Ja vaikka Suomessa on suunnattu paljon resursseja esimerkiksi biotekniikka-alaan,

hyvinvointiteknologioihin ja niin sanottuun luovaan talouteen, mitkään uusista kasvualoista eivät ole toistaiseksi kyenneet synnyttämään kovin merkittäviä määriä uusia työpaikkoja (Sabel & Saxenian 2008, Korkman 2009).

Uusien kilpailukykyisten työpaikkojen luomisen tekee entistä haasteellisemmaksi se, että maailmanlaajuisesti modernin talouden piiriin virtaa lähivuosikymmeninä erittäin paljon uusia resursseja etenkin kehittyvissä maissa. Näiden maiden työnhakijoiden käyttäytymistä ohjaa erittäin voimakas vaurastumisen nälkä, jolloin ihmiset ovat valmiita ponnistelemaan todella ankarasti kaikissa niissä tehtävissä, joihin he tulevat sijoittumaan. Siten myös Suomessa on pakko tehdä työtä tosissaan ja tuottavuuskehitys on saatava nopeutumaan selvästi, jos töiden halutaan pysyvän täällä jatkossakin. Mutta tällöinkin kuulu organisaatioiden maksettaviksi koituvien työvoimakustannusten ja työntekijöiden käytettäviksi jäävien tulojen välillä levenee väistämättä sen vuoksi, että huoltosuhteen heikentyessä työtä joudutaan verotamaan ankarammin. Jos taas verotusta ei haluta nostaa, hyvinvointiyhteiskunnan tarjoamia palveluja ja tulonsiirtoja joudutaan vähentämään radikaalisti.

Lisähaasteita syntyy siitä, että kasvu ei sen paremmin Suomessa kuin maailmanlaajuisestikaan voi taantuman jälkeen enää palata takaisin vanhoille urilleen, sillä maapallolta ei löydy tähän tarkoitukseen riittävästi luonnonvaroja. Sellainen kehitys ei myöskään olisi sovitettavissa maapallon ekologisen järjestelmän mukautumiskyvyn salimiiniin rajoihin. Kaikissa taloudellisissa toiminnoissa joudutaan sen sijaan ottamaan huomioon kestävän kehityksen vaatimukset paljon aiempaa tarkemmin. Erityisesti tämä koskee tarvetta vähentää radikaalisti eri toimintojen synnyttämiä kasvihuonepäästöjä.

Näissä oloissa Suomen tulevan kasvu- ja työllisyyskehityksen kannalta keskeiseksi kysymykseksi muodostuu se, miten hyvin suomalainen elinkeinoelämä pääsee mukaan kestävän kehityksen liiketoimintojen vedolla käynnistyvään maailmantalouden uuteen kasvuun. Yhdessä muiden pohjoismaiden kanssa Suomi on kyllä julistanut pyrkivänsä maailmanlaajuisesti kärkisijoille kestävän kehityksen periaatteiden soveltamisessa (Nordic Council of Ministers 2009), mutta linjaukset eivät ole toistaiseksi konkretisoituneet kovin selkeästi esimerkiksi kansallisen innovaatiopolitiikan tosiasiallisissa valinnoissa (Valtioneuvosto 2008).

Kehitystrendien heijastuminen suomalaiseen työelämään

Jatkossa suomalaisen koulutusjärjestelmän toimintaa joudutaan tehostamaan siten, että työikään tulevat nuoret selviytyvät opinnoistaan nopeammin, opinnot vastaavat suuntautumiseltaan ja sisällöltään mahdollisimman hyvin työelämän tosiasiallisia tarpeita ja myös siirtyminen koulutuksesta työelämään tapahtuu paljon nykyistä joustavammin. Samoin työmarkkinoiden toimintaa ja maahanmuuttopolitiikkaa joudutaan tehostamaan. Keskimääräiset osaamisvaatimukset tulevat todennäköisesti kohoamaan kutakuinkin kaikilla aloilla ja kai-

kentyypisissä tehtävissä elinkeino- ja toimialarakenteiden uudistuksessa ja organisaatioiden kehittäessä omia toimintatapojaan. Alkutuotannon osuus työvoimasta ei välttämättä vähene enää entiseen tahtiin muun muassa sen vuoksi, että ilmaston lämpeneminen saattaa jopa jossakin määrin parantaa ruoan tuotantoedellytyksiä Suomen leveysasteilla samalla kun useimmilla muilla kehitys etenee päinvastaiseen suuntaan. Luonnonvaratalouden merkitys tulee korostumaan yleisemminkin, mikä näkyy myös työvoiman kysynnässä.

Teollisuudella tulee todennäköisesti olemaan keskeinen osuus Suomen taloudessa ja työvoiman kysynnässä jatkossakin, vaikka sen suhteellinen osuus työllistäjänä supistuu. Teollisen tuotannon luonne muuttuu paljon yritysten pyrkiessä tehostamaan toimintojensa energian ja materiaalien käyttöä ja eri alojen suuntautuessa aiempaa kestävämpien ja ympäristöystävällisempien tuotteiden valmistukseen. Merkittävä rooli uusien työpaikkojen luomisessa tulee todennäköisesti olemaan sentyyppisillä asiantuntemukseen perustuvilla liiketoimintoinnoilla, jotka auttavat ratkomaan maailmanlaajuisesti erilaisia globaali-kehitykseen liittyviä ongelmia. Tämä koskee esimerkiksi vesi-, energia- ja elintarviketeknologiaan liittyvää osaamista.

Koulutuspalvelujen tuotanto tulee niin ikään todennäköisesti kasvamaan Suomessa nuorten ikäluokkien supistumisesta huolimatta sen vuoksi, että ihmiset joutuvat kehittämään osaamistaan läpi koko työuransa. Samalla osa koulutuspalvelujen tuottamisesta muuttuu kansainvälisessä mittakaavassa harjoitettavaksi liiketoiminnaksi. Vahvimmat kasvunäkymät ovat kuitenkin hoiva-alalla, jonka tuottamien palvelujen kysyntä lisääntyy Suomessa väestön vanhenemisen myötä. Toisaalta alan työpaikkamäärien kehittyminen riippuu oleellisesti siitä, miten palvelujen tuotanto kyetään käytännössä rahoittamaan. Samoin työvoiman saantiongelmat voivat rajoittaa hoivapalvelujen kehittämistä varsinkin silloin, jos töitä joudutaan tekemään huonoissa olosuhteissa ja alhaisilla palkoilla.

Antti Kasvio
Simo Virtanen

Lähteet

- Ali-Yrkkö, J., Paija, L., Reilly, C. & Ylä-Anttila, P. 2000. Nokia – A big company in a small country. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B, 162.
- Economist, The. 2007. Suddenly, the old world looks younger. *The Economist* 17.6.
- ETLA. 2009. Suhdanne 2. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Hjerpe, R. 1990. Kasvun vuosisata. Helsinki: VAPK-kustannus.
- Ilmarinen, Juhani & Hussi, Tomi (toim.) 2008. Työhön osallistuminen ja työllisyyden kehitys. Raportti työhön osallistumisen tulo- ja lähtövirroista sekä Työterveyslaitoksen toiminnasta strategiakaudella 2004–2007. STM:n julkaisuja 2008:20. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.
- IMF. 2009a. Finland: 2008 Article IV Consultation. IMF Country Report No. 09/39, February. Washington DC: IMF.
- IMF. 2009b. World Economic Outlook: Sustaining the Recovery, October. Washington DC: IMF.
- Keinänen, Päivi. 2009. Palkansääjien työajan muutokset ja työolot. Teoksessa Pärnänen, A. & Okkonen, K.-M. (toim.): Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, s. 99–120.

- Kiander, Jaakko & Vartia, Pentti. 1998. Suuri lama. Suomen 1990-luvun kriisi ja talouspoliittinen keskustelu. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Korkman, Sixten. 2009. Kasvupolitiikan strategia hakusessa. Esitelmä SITRAn Suomen elinvoiman lähteet –kehitysohjelman 1. vaikuttajafoorumissa 21.9. <http://www.etla.fi/index.php?action=news&id=179>.
- Kuisma, Markku. 1993. Metsäteollisuuden maa. Suomi, metsät ja kansainvälinen järjestelmä 1620–1920. Jyväskylä: Suomen Historiallinen Seura.
- Nordic Council of Ministers. 2009. Sustainable Development – New Bearings for the Nordic Countries. Revised edition with goals and priorities 2009–2012. Copenhagen: Nordic Council.
- OECD. 2006. Thematic Review of Tertiary Education: Country Note on Finland. Paris: OECD.
- OECD. 2007. PISA 2006 Science Competencies for Tomorrow's World. Paris: OECD.
- OECD. 2008. Economic Survey of Finland 2008. Paris: OECD.
- OECD. 2009a. Key employment statistics. www.oecd.org/employment/keystatistics, luettu 20.10.2009.
- OECD. 2009b. Education at a Glance: OECD Indicators. Paris: OECD.
- Quintini, Glenda, Martin, John P. & Martin, Sébastien. 2007. The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries. IZA Discussion Paper No. 2582.
- Rasila, Viljo, Jutikkala, Eino & Mäkelä-Alitalo, Anneli (toim.) 2003. Suomen maatalouden historia 1: Perinteisen maatalouden aika esihistoriasta 1870-luvulle. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Sabel, Charles & Saxenian, AnnaLee. 2008. A Fugitive Success: Finland's Economic future. Sitra Reports 80. Helsinki: Sitra.
- Suomen Pankki. 2009. Euro & Talous. Talouden näkymät, erikoisnumero 2. Helsinki: Suomen Pankki.
- Tilastokeskus. 2009a. Väestöennuste 2009–2060. Tiedote 30.9. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus. 2009b. Työvoimatutkimuksen tietokantataulukot, päivitetty 20.10.2009. <http://www.stat.fi/til/tyti/tau.html>.
- Tilastokeskus. 2009c. Tuotannon suhdannekuvaaja 2009, heinäkuu. <https://www.stat.fi/til/ktkk/index.html>.
- Tilastokeskus. 2009d. Teollisuustuotannon volyyymi-indeksi, elokuu. <https://www.stat.fi/til/ttvi/index.html>.
- Valtioneuvosto. 2004. Hyvä yhteiskunta kaikenikäisille. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko väestökehityksestä, väestöpolitiikasta ja ikärakenteen muutokseen varautumisesta. VNK:n julkaisuja 27/2004. Helsinki: valtioneuvoston kanslia.
- Valtioneuvosto. 2008. Valtioneuvoston innovaatiopoliittinen selonteko VNS 5/2008. Helsinki: valtioneuvoston kanslia.
- Valtioneuvoston kanslia. 2009. Ikääntymisraportti. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävyyydestä. VNK:n julkaisuja 1/2009. Helsinki: valtioneuvoston kanslia.
- Valtiovarainministeriö. 2009. Taloudellinen katsaus, syyskuu. Helsinki: valtiovarainministeriö.
- Vartia, Pentti & Ylä-Anttila, Pekka. 1996. Kansantalous 2021. Helsinki: Taloustieto Oy.

1.3 Suomalaisen työhön kohdistuvat odotukset ja työkäyttäytyminen

- Taloudellisen ja teknologisen kehityksen ohella myös ihmisten muuttuvat työhön kohdistuvat odotukset ja työn tekemisen tavat vaikuttavat työelämän alueella tapahtuviin muutoksiin. Eräänä kehityksen valtatrendinä on kulttuurisen yksilöistymisen myötä koettu lisääntyvä vaihtelu ihmisten työhön kohdistuvien odotusten ja tarpeiden välillä.
- Suomea on pidetty perinteisesti vahvan työkulttuurin maana, mutta todellisuudessa suomalaiset eivät käytä muihin teollisuusmaihin verrattuna kovin paljon aikaa työn tekemiseen.
- Enemmistö suomalaisista on tyytyväisiä työhönsä ja kokee työn hyvin tärkeäksi asiaksi elämässään. Samalla kuitenkin monet kokevat ongelmia muun muassa työpaikkojen määrän riittämättömyyden, töiden jatkumiseen liittyvät epävarmuudet sekä lisääntyvän kiireen ja suorituspaineen. Tämän vuoksi nuorten työelämään siirtyminen jää verraten myöhäiseen vaiheeseen, osa parhaassa työiässä olevista hakeutuu pois työelämästä ja varttuneemmat jäävät aikaisin eläkkeelle.
- Jatkossa ongelmat voivat kasvaa, ellei ihmisille kyetä tarjoamaan erilaisten uhkakuvien rinnalla uskottavia näköaloja etenemisestä kohti parempaa ja kestävämpää työelämää.

Inhimillisen tekijän merkitys työelämän muutosprosesseissa

Työelämän muutokset näyttävät usein etenevän pääasiassa erilaisten objektiivisten teknis-taloudellisten ja yhteiskunnallisten lainalaisuuksien ohjaamina, jolloin ihmisten osaksi jää lähinnä mukautuminen tapahtuvaan kehitykseen. Todellisuudessa kuitenkin eri yhteiskuntien käytettävissä olevien työvoimaresurssien jakautuminen tarjolla oleviin tehtäviin riippuu paljon ihmisten omista ammattia ja työuraa koskevista valinnoista. Myös organisaatioiden saavuttamat tulokset riippuvat täysin siitä, miten niiden palveluksessa olevat ihmiset käytännössä suorittavat työnsä, millaiseksi työpaikan työskentelyilmapiiri muodostuu ja miten kauan ihmiset ovat valmiita jatkamaan työskentelyään kyseessä olevan työnantajan palveluksessa. Yhteiskunnat voivat puolestaan käyttää erilaisia positiivisia tai negatiivisia kannustimia saadakseen ihmiset toimimaan halutusti – esimerkiksi hakeutumaan aktiivisesti työelämään ja pysymään siellä nykyistä pidempään –, mutta tosiasialliset käyttäytymismuutokset riippuvat siitä, miten ihmiset reagoivat kyseisiin kannustimiin. Ja ihmiset tekevät valintansa niiden kriteerien pohjalta, joita he itse pitävät tärkeimpinä.

Siksi nykyaikaisen työelämän muutosprosesseja ei voida ymmärtää kunnolla, ellei samalla oteta huomioon ihmisten työhön kohdistuvien tarpeiden ja odotusten sekä heidän työkäyttäytymisensä kehittymistä. Esimodernina aikana työnteko oli ensisijaisesti luonnonoloille alistettua selviämiskamppailua, jolloin huonoina aikoina oli pakko raataa ankarasti ruoissa pysymiseksi, kun taas parempina aikoina selvitettiin vähemmällä. Kulttuurien kehittymisen myötä eri yhteiskunnis-

sa vallitseviksi nousseet ajattelutavat ja perinteet ovat tuoneet vaihtelua ihmisten työhön suhtautumiseen. Esimerkiksi protestanttinen uskonto määritteli uuden ajan Euroopassa työn jokaisen kristityn moraaliseksi velvollisuudeksi, kun taas monissa muissa uskomusjärjestelmissä maallinen aherrus ja pyhän piiriin kuuluvat asiat on haluttu pitää pikemminkin erossa toisistaan (Liedes 2009).

Palkkatyön yleistyminen nosti länsimaissa esiin uuden välineellisen suhtautumisen työhön. Monet työelämässä mukana olevat ovat kokeneet työnsä ensisijaisesti aineellisen toimeentulon välineeksi, kun taas heidän keskeisin mielenkiintonsa on kohdistunut perheeseen ja yksityiselämään. Työelämän kehityttyä pidemmälle on kuitenkin edetty päinvastaiseen suuntaan: nykyään työ on etenkin monille vaativammassa tehtävissä työskenteleville hyvin keskeinen elämän alue. Osa heistä saattaa käyttää lähes kaiken energiansa työn tekemiseen, he solmivat keskeiset sosiaaliset suhteensa pääosin työpaikan välityksellä, ja he ovat valmiit tekemään paljon uhrauksia omassa yksityiselämässäänkin, jos työrulla eteneminen sitä vaatii. Toisaalta jo 1970-luvulta lähtien tutkijat ovat havainneet merkkejä uudentyyppisen jälkimaerialistisen työasenteen kehittymisestä. Sen vallitessa palkan tai uralta etenemisen sijasta keskeiseksi nousee henkilön halu päästä toteuttamaan itseään tai edistämään keskeisten elämänarvojen toteutumista työntekemisen välityksellä.

Erääksi merkittäväksi muutostrendiksi nykyajan kehittyneissä yhteiskunnissa on noussut lisääntyvä kulttuurinen yksilöistyminen. Jokainen ihminen haluaa tehdä itse omat elämänpoliittiset valintansa syntyperästä tai ympäristön paineista riippumatta, jolloin myös heidän työelämäänsä kohdistuvat odotuksensa ja heidän tosiasiallinen käyttäytymisensä työelämässä rakentuvat näiden valintojen mukaisesti (Beck & Beck 2002). Näin ollen hyvälle työllekään ei löydy enää mitään yleisiä ja yksiselitteisiä kriteerejä, vaan samat ominaisuudet voivat olla hyviä tai huonoja – tai tärkeitä tai vähemmän tärkeitä – sen mukaan, millaisesta odotusperspektiivistä ihmiset niitä kulloinkin tarkastelevat.

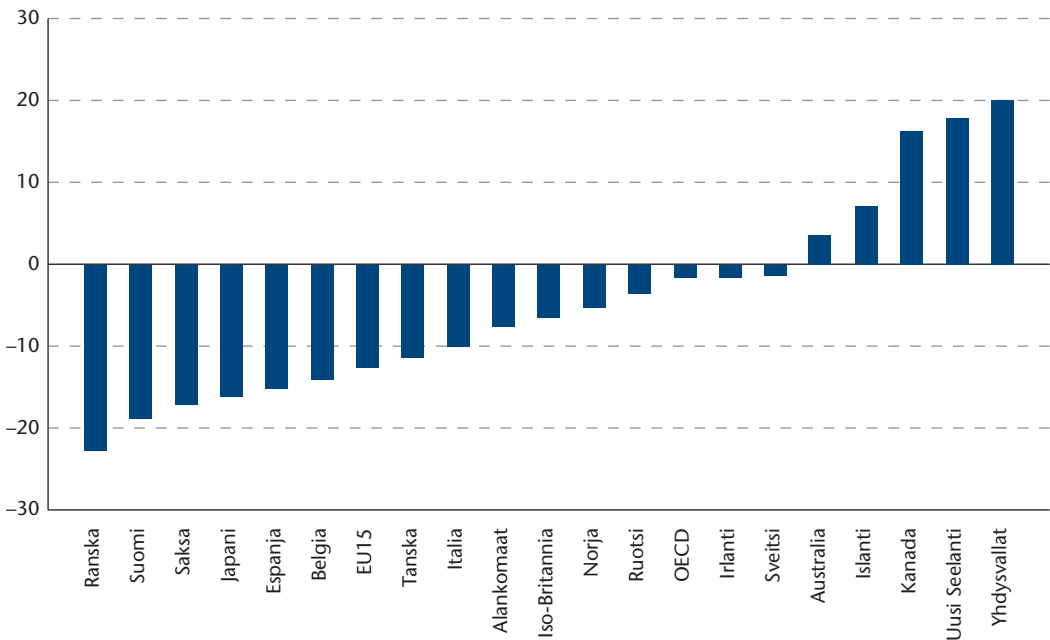
Joskus edellä kuvatun yksilöistymiskehityksen on katsottu johtavan myös perinteisten edunvalvonnan muotojen merkityksen vähenemiseen kehittyneissä teollisuusmaissa. Tämä on näkynyt ammatillisen järjestäytymisasteen selvänä alenemisena viime vuosikymmenten aikana yksittäisiä poikkeuksia – kuten Suomea ja Ruotsia – lukuun ottamatta. Työelämän epävarmuuksien viimeaikaisen lisääntymisen on kuitenkin arveltu voivan johtaa kollektiivisen edunvalvonnan merkityksen uuteen vahvistumiseen, kunhan sille osataan löytää oikeanlaiset muodot (Skapinker 2009).

Suomalaisen työkuulttuurin erityispiirteitä

Suomea on pidetty perinteisesti vahvan työkuulttuurin maana, mikä ilmenee muun muassa siinä että hyviä työhimiä ja työntekijöitä kohtaan on osoitettu suurta arvostusta. Yhtenä asenteen kehittymiseen vaikuttavana tekijänä on pidetty pohjoisen maan karu-

ja elinolosuhteita, joissa leipä ei ole irronnut helpolla. Tämän ohel-
la on kiinnitetty huomiota siihen, että Suomi kehittyi 20. vuosisadal-
la verraten nopeasti perinteisestä agraariyhteiskunnasta nykyaikaisek-
si palkkatyön yhteiskunnaksi. Tällöin osa agraariyhteiskunnan arvois-
ta saattoi siirtyä melko sellaisenaan myös uudenslaisiin työympäristöi-
hin. Samoin on muistutettu siitä, että Suomi on eräs maailman pro-
testanttisimmista maista. Siten suomalaisen mielenmaisemaan istuu
luontevasti ajatus, että jokaisen on itse ansaittava oma leipänsä, ja täl-
löinkin mieluiten otsa hiessä raataen (Kortteinen 1992).

Tällaisiin arvioihin saattaa kuitenkin liittyä myös tietty annos etno-
sentrismiä. Eräät viimeaikaiset tutkimukset ovat antaneet viitteitä siitä,
että suomalaiset eivät välttämättä ole yleiseltä elämänorientaatioltaan
sen vahvemmin työsuuntautuneita kuin muut länsieurooppalaiset
(esim. de Witte, Halman & Gelissen 2004). Suomalaisten nuorten ikä-
luokkien työllisyysasteet jäävät nykyisin hyvin alhaiselle tasolle, eikä
tämä selity yksinomaan sillä että he kouluttautuisivat muita pidem-
mälle (OECD 2009a). Osa nuorista ei pidä nykyisin työttömäksi jäämis-
tä kovin pahana asiana, jos heidän toimeentulonsa järjestyy jollakin
muulla tavalla (Yle 2009). Suomalaisten vuosittain tekemien työtun-
tien määrät jäävät suhteellisen alhaisiksi moniin muihin kehittyneisiin
teollisuusmaihin verrattuna, ja työhön käytetty aika on myös lyhen-
tynyt viime vuosikymmeniä keskimääräistä nopeammin (OECD 2004
sekä kuva 12). Samoin Suomessa on melko paljon parhaassa työikäisiä
olevia työelämän ulkopuolella olevia ihmisiä, jotka eivät todellisuudes-
sa hae kovin aktiivisesti töitä. Ennen uusinta taantumaa tapahtuneesta



Kuva 12. Henkeä kohti laskettujen työtuntien muutokset eri OECD-maissa. Muutos prosentteina 1970–2002. (OECD 2004.)

työurien pidentymisestä huolimatta suomalaiset jäävät edelleen eläkkeelle keskimäärin ottaen melko nuorina (OECD 2008, luku 5).

Suomalaisten työelämään kohdistuvia odotuksia

Suomalaisten työelämään kohdistuvia odotuksia on kartoitettu viime vuosina useissa eri tutkimuksissa (esim. Melin, Blom & Kiljunen 2007, Lehto & Sutela 2008, Kasvio ym. 2008). Niiden perusteella voidaan havaita muun muassa, että suomalaiset arvostavat työssään kaikkein korkeimmalle työn itsenäisyyden ja mielenkiintoisuuden. Keskeisiä ovat myös hyvät suhteet työtovereihin sekä yleensäkin hyvä ilma- piiri työpaikalla. Näiden ohella pidetään tärkeinä muun muassa työstä maksettavia palkkoja, varmuutta töiden jatkumisesta sekä itselle sopivia työaikajärjestelyjä. Viime aikoina on alettu painottaa myös töiden yleistä mielekkyyttä (Alasoini 2005, Antila 2006) sekä mahdollisuutta päästä tekemään sellaista työtä, johon tekijä voi oikeasti tempautua mukaan (Hakanen 2009).

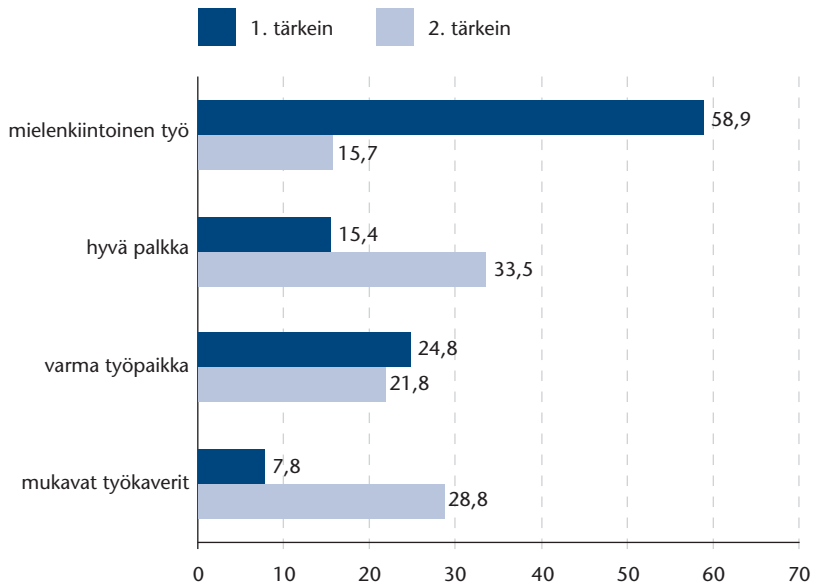
Positiivisten asioiden tavoittelun ohella on joitakin sellaisia asioita, joita suomalaiset eivät halua joutua kohtaamaan omassa työelämässään. Näihin kuuluvat muun muassa joutuminen tavalla tai toisella epäoikeudenmukaisesti tai nöyryyttävästi kohdelluksi. Ihmiset eivät halua myöskään alistua kohtuuttoman kireiksi viritettyihin tulosvaatimuksiin tai kokemaan jatkuvaa epävarmuutta sen suhteen, onko heille töitä tehtäväksi vielä seuraavallakin viikolla. Näiden ohella alarvoisiksi koetut työolosuhteet tai joutuminen alttiiksi erilaisille terveys- ja tapaturmariskeille voivat nousta sellaisiksi tekijöiksi, jotka saavat ihmiset etsimään muunlaisia vaihtoehtoja toimeentulon hankkimiseksi (esim. Lehto & Sutela 2008, s. 207, 210).

Miten nykyinen työelämä vastaa ihmisten odotuksia?

Ihmisten työhön kohdistuvien odotusten toteutumista voidaan arvioida muun muassa sillä perusteella, kuinka suuri osa työelämään haluvista pääsee mukaan aktiiviseen työelämään. Tämän ohella voidaan eritellä sitä, miten hyvin tarjolla olevat työt vastaavat muun muassa palkkansa ja muiden ominaisuuksiensa puolesta hyvälle työlle asetettavia vaatimuksia.

Työelämän laatua on pyritty mittaamaan viime vuosien aikana monipuolisesti niin Suomessa kuin useissa muissa kehittyneissä teollisuusmaissa. Tällöin on voitu havaita muun muassa, että talouden kasvusta, teknisestä kehityksestä ja organisaatioiden toimintatapojen uudistumisesta huolimatta työelämän laadullinen kehitys ei ole yleisesti edennyt läntisissä teollisuusmaissa myönteisempään suuntaan, vaan monelta osin ihmisten työelämässä kohtaamat ongelmat ovat pikeminkin syventyneet. Kehitys ei ole kuitenkaan ollut yhdensuuntaista kaikkialla, vaan työelämän ja työolojen kehittämiseen paljon resursseja suunnanneissa Suomessa ja muissa pohjoismaissa työelämän laatu on arvioitu yleisesti paremmaksi ja se on myös kehittynyt mo-

**Kuva 13. Mitä asioita työkäiset suomalaiset pitävät työssä tärkeinä, vastaus-
ten jakauma prosentteina. (Kasvio ym. 2008, 29.)**

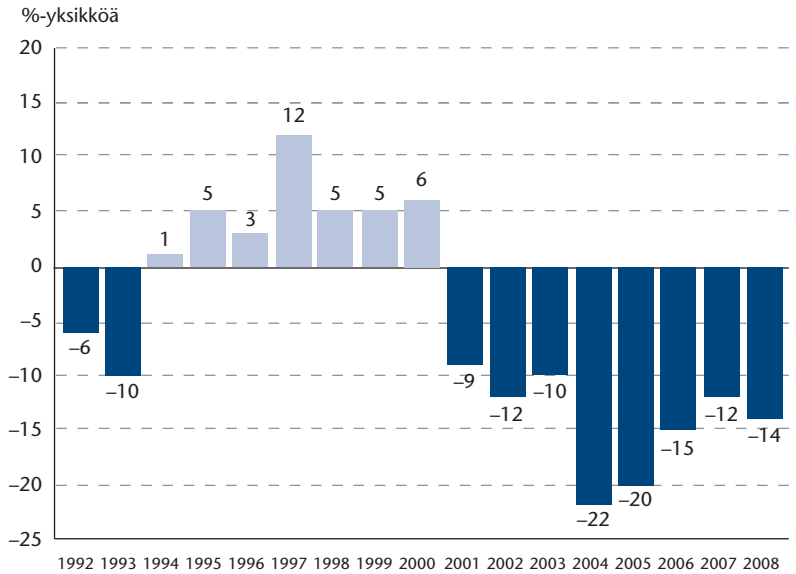


nia muita teollisuusmaita positiivisempaan suuntaan (esim. Gallie 2007, Green 2006). Tietyt myönteiset kehitystrendit näkyvät selkeästi myös Suomessa 1970-luvulta lähtien toteutetuissa työolotutkimuksissa (Lehto 2009).

Suoranaisimmin ihmisten työelämään kohdistuvien odotusten toteutumista voidaan arvioida työtyytyväisyystutkimusten välityksellä. Niiden valossa tilanne näyttää Suomessa sikäli valoisalta, että viimeaikaisissa työolotutkimuksissa yli yhdeksän kymmenesosaa palkansaajista ilmoitti olevansa erittäin tai melko tyytyväisiä silloiseen työhönsä, ja erittäin tyytyväistenkin osuus kohosi yli kolmeenkymmeneen prosenttiin (Lehto & Sutela 2008, 198).

Mutta samaan aikaan suomalaisessa työelämässä on koettu olevan monia ongelmia. Ihmiset valittavat muun muassa melko laajalti kilpailun ja tulospaineiden jatkuvasta kasvusta, kiireen lisääntymisestä sekä siitä, että monet joutuvat ponnistelemaan jaksamiskykynsä rajoilla. Monet nuoret kärsivät työasemaansa liittyvistä epävarmuuksista, kun taas monet ulkomaalaistaustaiset kokevat joutuvansa työelämässä syrjinnän kohteeksi. Samoin esimiestyön puutteet saavat monesti osakseen paljon arvostelua. Tällaisten havaintojen perusteella suomalaisen työelämän on väitetty olevan yleisesti huonontumassa (Siltala 2007), eikä tällainen näkemys jää vaille tukea myöskään kansalaisten asenteita koskevissa kartoituksissa (Kasvio ym. 2008, 18–19). Tämän ohella on kiinnitetty huomiota siihen, että ihmiset ovat kokeneet työn muuttuneen vähemmän mielekkääksi viime vuosien aikana (Ylöstalo 2009, 28 sekä kuva 14).

Kuva 14. Työn mielekkyyden muutossuunnan balansi, koko palkansajakunta vuosina 1992–2008. (Työ- ja elinkeinoministeriö, työolo-barometri lokakuu 2008.)



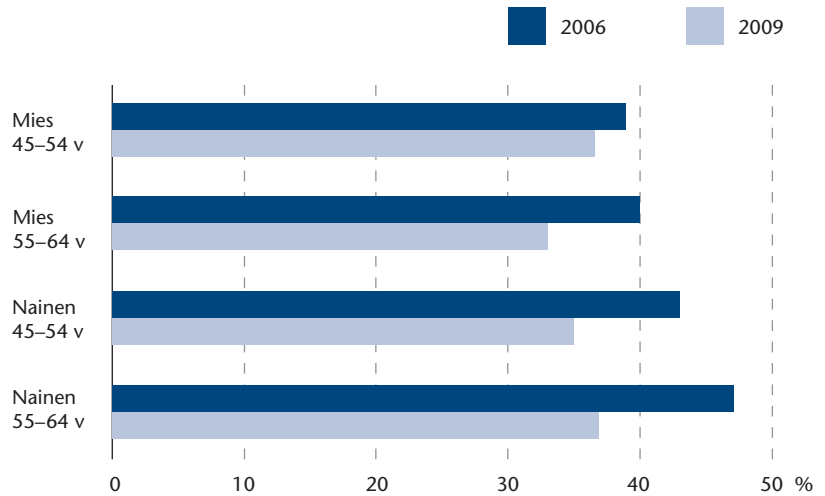
Miten ihmiset reagoivat työelämässä kohdattuihin ongelmiin?

Jos ihmisten työhön kohdistuvat odotukset ja työelämän todellisuus jäävät liian etäälle toisistaan, tilanteeseen voidaan reagoida monin eri tavoin. Esimerkiksi nuoret voivat viivyttää työelämään siirtymistään, kun taas työttömät voivat pyrkiä aktiivisen työnhaun sijasta selviytymään muulla tavoin. Työelämässä mukana olevat voivat pohtia, onko heillä esimerkiksi kehittämistoiminnan tai kollektiivisen edunvalvonnan välityksellä mahdollisuuksia muuttaa työpaikalla vallitsevia olosuhteita paremmin odotustensa mukaisiksi. Vaihtoehtona on yksilön omien odotusten sovittaminen vallitseviin olosuhteisiin.

Astetta radikaalimpana vaihtoehtona on työelämässä mukana olevan henkilön hakeutuminen muualle töihin tai siirtyminen kokonaan toisenlaiseen ammattiin. Varsinkin silloin kun yksilön terveydentila heikkenee tai ikää karttuu enemmän, vaihtoehtojen joukkoon nousevat sairaslomalle tai pitkäaikaisvapaalle hakeutuminen ja pysyvämpanä ratkaisuna siirtyminen eläkkeelle. Monia näistä keinoista on käytetty viime aikoina laajemmin kuin esimerkiksi organisaatioiden työvoimansaannin tai hyvinvointiyhteiskunnan rahoitus pohjan turvaamisen kannalta olisi tarkoituksenmukaista.

Ikääntyneiden osalta on kuitenkin tärkeä havaita, että ihmisten periaatteellinen halukkuus jatkaa työelämässä ei ole välttämättä vähentynyt viime vuosien aikana. Esimerkiksi Työ ja terveys -tutkimuksen aineistojen mukaan vuonna 2006 vielä lähes puolet (47 %) 55–64-vuotiaista naisista sekä kaksi viidennestä samanikäisistä miehistä oli sitä mieltä, että mikään ei saisi heitä jatkamaan työssä vielä 63 ikävuo- den jälkeen. Kolme vuotta myöhemmin saman vaihtoehdon valin- nen vastaajien osuudet olivat pudonneet kyseiseen ikäryhmään kuulu- vien naisten keskuudessa 37 prosenttiin ja miesten 33 prosenttiin (ku- va 15). Tämänkaltaisten havaintojen perusteella voidaan päätellä, että

Kuva 15. Ei mikään saisi jatkamaan 63 ikävuoden jälkeen.



ennenaikaisten eläkehakemusten määrän viimeaikainen lisääntyminen on ollut enemmän seurausta konkreettisten työnsaantimahdollisuuksien huononemisesta kuin ihmisten subjektiivisen eläkkeellejäämishalukkuuden lisääntymisestä.

Eräitä ajankohtaisia muutostrendejä

Yksi nykyaikaista työelämää vahvimmin sävyttävistä piirteistä on laajalti levinnyt epätietoisuus sen tulevan kehityksen päälinjoista. Tämä koskee sekä Suomea että muita läntisiä teollisuusmaita, joiden talous- ja työllisyyskehitys etenivät 2000-luvun alkuvuosina vielä suhteellisen myönteisesti. Jo tuolloin eri tutkimuksissa saatettiin havaita, että ihmiset eivät välttämättä luottaneet kehityksen kulkevan jatkossakin yhtä myönteiseen suuntaan. Puhuttiin muun muassa työelämän muutoksiin liittyvän koherenssin tunteen katoamisesta. Tämä tarkoittaa sitä, että ihmiset eivät ymmärrä muutoksen luonnetta, he eivät koe sitä mielekkääksi eikä heillä ole tiedossaan sellaisia keinoja, joilla muutokset kehitykseen voitaisiin vaikuttaa (von Otter 2004, Räikkönen 2008). Ja kun suomalaisilta työkäisiltä tiedusteltiin vuonna 2007 näkemyksiä työelämässä noin kahdenkymmenen vuoden perspektiivillä tapahtuvista muutoksista, muutossuunnat arvioitiin pääosin kielteisiksi (Kasvio ym. 2008, 25).

Talouskasvun kääntyminen syväksi taantumaksi, työpaikkojen lisääntyvä siirtyminen muualle sekä samanaikaisesti lisääntyneet varoitukset ilmastonmuutoksen etenemisestä, sen aiheuttamista sopeutumispaineista sekä uudenlaisten globaalikehityksen ongelmien esiintous ovat lisänneet edelleen ihmisten epävarmuutta työelämän tulevan kehityksen suhteen. Nuoret pelkäävät, että he eivät tule pärjäämään työelämässä (Varma & Odum 2009), mediassa esitetyt tiedot

antavat viitteitä työpaikkojen ilmapiirin nopeasta huonontumisesta (esim. Iltalehti 2009), ulkomaalaisten hakemat oleskeluluvat ovat selvästi vähentyneet (Maahanmuuttovirasto 2009) ja varttuneemmat ovat alkaneet harkita uudelleen omia selviämistrategioitaan.

Tällaisessa tilanteessa työelämä saattaa ajautua myös kulttuurisesti vaikeaan kriisiin. Tilanne ei ehkä korjaudu, ellei yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa kyetä avaamaan suhteellisen pian sellaisia positiivisen kasvu- ja työelämäkehityksen näköaloja, joiden toteutumismahdollisuuksiin ihmiset voivat luottaa ja jotka kannustavat heitä muuttamaan myös omaa käyttäytymistään positiivisempaan suuntaan. Tämä tarkoittaa muun muassa ihmisten aktiivista hakeutumista ammatilliseen koulutukseen ja työelämään, määrätietoista pyrkimystä mahdollisimman hyviin suorituksiin itse työssä sekä huolenpitoa omasta terveydestä ja jaksamisesta niin, että mahdollisimman moni kykenee jatkamaan työntekoaan aina normaaliin eläkeikään saakka ja jopa ehkä sen ohitsekin.

*Antti Kasvio
Irja Kandolin*

Lähteet

- Alasoini, Tuomo. 2005. Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työelämän kehittämisohjelman raportti 45. Helsinki: työministeriö.
- Antila, Juha. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Helsinki: työministeriö.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth. 2002. Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences. London: Sage.
- de Witte, Hans, Halman, Loek & Gelis, John. 2004. European Work Orientations at the End of the Twentieth Century. Teoksessa Arts, Wilhelmus Antonius & Loek Halman (toim.): European values at the turn of the millennium. Amsterdam: Brill Academic Publishers 254–279.
- Gallie, Duncan (toim.) 2007. Employment Regimes and the Quality of Work. Oxford: Oxford University Press.
- Green, F. 2006. Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. Princeton – Oxford: Princeton University Press.
- Hakanen, Jari. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Iltalehti. 2009. Yle: Työpaikkojen ilmapiiri kiristyy. Iltalehti 29.7.
- Kasvio, Antti, Nikkilä, Riku, Virtanen, Simo & Moilanen, Liisa. 2008. Suomalaiset ja työelämä. Työ murroksessa -kyselyn aineistoraportti. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 31. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kortteinen, Matti. 1993. Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna: Hanki ja jää.
- Lehto, Anna-Maija. 2009. Työelämän laadun kolme vuosikymmentä. Teoksessa Pärnänen, A. & Okkonen, K.-M. (toim.): Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, s. 121–146.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–200. Helsinki: Tilastokeskus.
- Liedes, Jarkko. 2009. Muurahainen ja mehiläinen (protestanttisen) työeetoksen historiassa. Tieteessä tapahtuu 7, 7–17.
- Maahanmuuttovirasto. 2009. Oleskelulupahakemukset vähentyneet. Tiedote 5.10. Helsinki: Valtiokonttori.
- Melin, Harri, Blom, Raimo & Kiljunen, Pentti. 2007. Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 3. Tampere: Tampereen yliopisto.

- OECD. 2004. OECD Employment Outlook 2004. Paris: OECD.
- OECD. 2008. OECD Economic Surveys: Finland. Paris: OECD.
- OECD. 2009. Education at a Glance: OECD Indicators. Paris: OECD.
- von Otter, Casten. 2004. Swedish working life – searching for a new regime. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Räikkönen, Timo. 2008. Työelämä murtuvan aallon harjalla – mitä on tapahtumassa työhyvinvoinnin edellytyksille? Työympäristötutkimuksen raporttisarja 30. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Siltala, Juha. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Helsinki: Otava.
- Skapinker, Michael. 2009. Unions need to focus on jobs of the future. Financial Times 27.10.
- Varma, Odum. 2009. Selvitys: Nuoret uhkaavat syrjäytyä työelämästä. Tiedote 20.10. Helsinki: Varma & Odum.
- Yle. 2009. Työttömyys hävettää entistä harvempia nuoria. Yle Uutiset, kotimaa 31.8., www.yle.fi.
- Ylöstalo, Pekka. 2009. Työolobarometri lokakuu 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 33/2009. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö.

1.4 Yhteenveto: muutosten hallinnan mahdollisuuksista ja keinoista

- Työelämä on läpikäymässä maailmanlaajuisesti syvää murrosta vanhan talouden väistyessä ja uuden kestävämmän kasvun vasta etsiessä muotojaan.
- Rakennemuutos koettelee raskaasti suomalaista työelämää ja ihmisten kykyä sopeutua muutoksiin.
- Muutoksia voidaan hallita parhaiten soveltamalla kestäväen kehityksen periaatteita myös työelämän kehittämiseen. Suomella ja muilla pohjoismailla on hyvät mahdollisuudet toimia edelläkävijöinä tässä kehityksessä.

Edellisissä luvuissa on kuvailtu tiivistetysti keskeisimpiä työn kehitykseen nykyisin vaikuttavia kehitystrendejä, niiden ilmentymiä suomalaisessa työelämässä sekä kehityksen subjektiivista puolta eli kansalaisten työhön kohdistuvien odotusten ja heidän tosiasiallisessa työkäyttäytymisessään tapahtuvia muutoksia. Analyysin pohjalta on mahdollista havaita, että työelämässä eletään nykyisin kaikkialla läntisissä teollisuusmaissa monissa suhteissa haastavaa murrosvaihetta. Kyse ei ole vain maailmantalouden uusimman taantumän synnyttämästä työttömyyden noususta, vaan koko aiemman kasvumallin ajautumisesta järjestelmäkriisiin muun muassa markkinoiden lisääntyvän epävakaisuuden, teollisuusmaiden väestön ikärakenteen muutosten sekä kasvun resurssiperustan ja ympäristövaikutusten kestävättömyyden vuoksi.

Maailmantalous saattaa kyllä kasvaa suhteellisen voimakkaasti ja synnyttää paljon uusia työpaikkoja lähivuosikymmenten aikana, mikä avaa uusia mahdollisuuksia myös läntisissä teollisuusmaissa toimiville yrityksille. Mutta monet näiden maiden kansalaisista kokevat työelämässä tapahtuvat muutokset lähinnä hyvistä työmahdollisuuksista käytävän kilpailun jatkuvana kiristymisenä, suoritusvaatimusten

kasvuna ja tulevaisuuteen liittyvien epävarmuuksien syvenemisenä. Varsinkin taantumien puhjettua ihmiset joutuvat todistamaan vanhan talouden kuolemaa ja yrityksiä uuden kestävämmälle pohjalle rakentuvan talouden rakentamiseen.

Tämä rakennemuutos vaatii aikaa, se asettaa työelämässä mukana olevat ihmiset monenlaisten sopeutumispaineiden kohteeksi ja se jakaa ihmisiä osin uudenlaisilla tavoilla voittajiin ja häviäjiin hyvistä työ- ja uramahdollisuuksista käytävässä kilpailussa. Näissä oloissa ihmisten työelämään kohdistamat odotukset ja reaalisesti tarjolla olevat mahdollisuudet eivät välttämättä kohtaa toisiaan, ja kuilun syntyminen voi johtaa uudentyyppiseen protestikäyttäytymiseen.

Suomi kuului vielä 1990-luvulla ja 2000-luvun alkuvuosina globalisaatioketjityksen voittajiin, ja myös työelämän alueella kehitystä kyettiin ohjaamaan monissa suhteissa positiivisempaan suuntaan kuin mihin muualla teollisuusmaissa ajaututtiin. Uusin taantuma on kuitenkin koetellut Suomen vientiteollisuutta hyvin raskaasti, ja myös työpaikkojen määrä on kääntynyt selvään laskuun. Samaan aikaan näyttää siltä, että aiemman talouskasvun keskeisimpinä moottoreina toimineet metsä- ja telekommunikaatioteollisuus ovat siirtämässä kasvunsa painopistettä muille alueille ilman, että niiden tilalle olisi kyetty luomaan uusia riittävän vahvoja kärkialoja.

Väestön ikärakenteen kannalta taantuma ja sen synnyttämät työpaikkamenetykset ovat tulleet sikäli erittäin huonoon aikaan, että nyt työvoiman tarjonta uhkaa kääntyä laskuun selvästi tavoiteltua aikaisemmin. Työvoiman määrä voi jäädä melko pysyvästikin taantumaa edeltänyttä kasvuvaihetta alhaisemmalle tasolle. Työnsaantivaikeudet ja ilmapiirin yleinen huonontuminen työelämässä saattavat heijastua ihmisten käyttäytymiseen niin, että pienenevä määrä aktiiviväestöä joutuu omine työoponnistuksineen pitämään huolta yhä suuremmasta määrästä passiiviväestöä. Tällöin myös hyvien työvoimaresurssien saanti ulkomailta voi vaikeutua, ja hyvinvointivaltion rahoituspohja murenee vuosi vuodelta yhä pahemmin.

Tässä tilanteessa keskeisiksi tehtäviksi nousevat koko kansantalouden voimavarojen tehokas uudelleensuuntaaminen ja innovaatiojärjestelmän painopisteiden uudistaminen niin, että Suomi saa mahdollisimman hyvät edellytykset kiinnittyä globaalisti suuntautuvien kestävä kehityksen liiketoimintojen johdolla etenevään seuraavaan kasvuaaltoon. Edessä olevien työelämämuutosten menestyksellisen hallinnan kannalta on puolestaan oleellista huolehtia siitä, että kestävä kehityksen periaatteita sovelletaan jatkossa nykyistä laajemmin ja monipuolisemmin myös työelämässä.

Uusia työpaikkoja luotaessa tulisi varmistaa niiden taloudellinen kilpailukyky niin, että työt voivat jatkua ilman kasvavaa ulkopuolista tukea tulevaisuudessakin. Samalla työt on sovittava kiristyviin ympäristövaatimuksiin. Inhimillinen kestävyys edellyttää, että nuoret pääsevät pian koulutuksen päättymisen jälkeen aktiiviseen työelämään ja että he viihtyvät työssään sekä pysyvät terveinä ja työkykyisinä aina siihen asti, kunnes tulee heidän vuoronsa siirtyä eläkkeelle. Sosiaalisen kestävyuden kannalta on tärkeä varmistaa, että kiristyvästä kilpailusta huolimatta myös heikoilla työmarkkinaresursseilla varuste-

tuille kansalaisille kyetään tarjoamaan mahdollisuus osallistua mielekkäällä tavalla yhteiskunnan rakennustyöhön sekä elättää itsensä työstä maksetuilla tuloilla (ks. esim. Docherty, Kira & Shani 2009 sekä Kasvio 2009).

Ennen pitkää jo hyvän vauraustason saavuttaneissa teollisuusmaissa nousee ajankohtaiseksi tehtyjen töiden määrän hallittu vähentäminen niin, että ihmiset saavat lisää aikaa myös muunlaisiin toimintoihin. Ihmisiä ei voida enää tulevaisuudessa ajaa kuluttamaan yhä enemmän vain sen vuoksi, että talous saataisiin kasvamaan nopeammin ja ihmisille voitaisiin tarjota enemmän töitä. Kasvun painopiste on ohjattava entistä painotetummin aineettomalle ulottuvuudelle.

Suomi ja muut pohjoismaat ovat toimineet pitkään maailmanlaajuisestikin tarkastellen työelämän modernisaatiokehityksen edelläkävijöinä, ja ne ovat olleet eturintamassa myös kestävän kehityksen periaatteiden huomioon ottamisessa. Tämän vuoksi niillä on hyvät edellytykset päästä hyvissä ajoin mukaan maailmantalouden seuraavaan kestävän kehityksen liiketoimintojen varassa etenevään kasvuaaltoon. Samoin ne voivat pyrkiä tienraivaajiksi kestävän työelämäkehityksen eteenpäinviemisessä, jolloin niillä on hyvät mahdollisuudet menestyä myös tulevien vuosien yhä ankarammaksi käyvässä parhaista osajajista käytävässä kilpailussa (Humala 2009, 56–57). Tämän suunnanmuutoksen toteuttaminen ei kuitenkaan tule olemaan helppoa, vaan se edellyttää esimerkiksi Suomessa todella ankaraa ponnistelua taantuman esiin nostamien negatiivisten kehitystrendien pysäyttämiseksi ja uusien hyvien kehien liikkeelle saattamiseksi.

*Antti Kasvio
Simo Virtanen
Irja Kandolin*

Lähteet

- Docherty, P., Kira, M. Shani, A. B. (toim.) 2009. *Creating Sustainable Work Systems: Developing Social Sustainability*. London: Routledge.
- Humala, Iris. 2009. Työelämän innovatiivinen kehittäminen – innovaatiopoliittisen selonteon näkemyksistä käytännön toimenpiteisiin. *Työpoliittinen aikakauskirja* 3, 45–58.
- Kasvio, Antti. 2009. Kestävä kehitys ja työelämä. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2, 6–15.

Työympäristön kuvauksessa tarkastellaan fysikaalisia, kemiallisia ja mikrobiologisia tekijöitä, sisäilmastoa sekä fyysisiä kuormitus-tekijöitä. Fysikaalisten ja kemiallisten tekijöiden kuvauksessa on mukana Työ ja terveys -haastattelun tuloksia työntekijöiden kokeamista altistumisista viimeisen vuosikymmenen ajalta. Tupakkalaki on vähentänyt tupakansavun haittoja, muilta osin työympäristön vaarat eivät ole merkittävästi vähentyneet. Perinteiset työympäristön haittatekijät, kuten melu, värinä, erilaiset pölyt ja liuotainaineet, aiheuttavat edelleen haittoja ja ammattitauteja työpaikoilla. Fyysisesti raskaaksi työnsä kokee neljännes työvoimasta, ja fyysisesti raskas työ on lisääntynyt etenkin naisten keskuudessa.

2.1 Fysikaaliset tekijät

- Fysikaalisten tekijöiden haittaavuuden kokeminen on 2000-luvulla hieman lisääntynyt.
- Melulle ja värinälle altistuvien määrä näyttää hieman vähenevän, vaikka melulle ja värinälle altistuu edelleen noin puoli miljoonaa henkilöä.
- Toimialoista maa- ja metsätalous, metsäteollisuus ja rakentaminen ovat merkittävimmät toimialat, missä melulle ja värinälle altistutaan usein samanaikaisesti.
- Lämpöolojen osalta kylmyydelle altistuvia henkilöitä on noin 360 000. Kylmyys ja veto haittasivat 42 prosenttia kyselyyn vastanneista.
- Sähkömagneettisten kenttien terveysvaaroista käydään vilkasta keskustelua. Fysikaalisten tekijöiden hallinta kaipaa uutta otetta ja riskienhallintaa.

Melulle ja värinälle altistuvien määrä näyttää hieman vähenevän, mutta kaikkien melusta ja värinästä johtuvien korvattujen ammattitautien määrä on suunnilleen ennallaan. Ilmoitettujen ammattitautien määrä on viime vuosina selvästi lisääntynyt. Sähkömagneettisten kenttien suhteen suurin osa väestöstä altistuu pienille sähkömagneettisille kentille työssä, kotona ja vapaa-ajallaan. Kuitenkaan teollisuuden suurille sähkömagneettisille kentille altistuvien joukosta ei ole löydetty ammattitauteja tai muita vakavampia sairauksia. Ionisoivalle säteilylle altistuminen on tarkasti valvottua, ja ehkä siksi vakavampia henkilövahinkoja tai altistumisia ei ole viime vuosina tapahtunut. Optisten säteilyiden ja sähkömagneettisten kenttien alueelle on tulossa uusia kansallisia ja kansainvälisiä säännöksiä.

Fysikaalisten tekijöiden hallinta kaipaa uutta otetta ja riskienhallintaa. Lakisäätteisiä melun- ja värinäntorjuntaohjelmia on yrityksissä laadittu vain vähän. Ilmastointiratkaisuilla voitaisiin vähentää fysikaalisten ja kemiallisten tekijöiden haittoja ja alalle tarvitaan tutkimusta

ja informaatio-ohjausta nykyistä enemmän. Säteilyiden ja sähkömagneettisten kenttien osalta riskiviestintää pitää kehittää.

Melu ja tärinä

Melu on kuulolle haitallista ääntä, joka myös häiritsee. Melu voi aiheuttaa pysyvän kuulovaurion ja se vaikuttaa sydän- ja verenkiertoelimistön toimintaan. Se aiheuttaa sosiaalista eristyneisyyttä, heikentää viestintää, keskittymistä ja työympäristön havainnointia (varoitussäänimerkit, koneiden äänet), lisää tapaturmavaaraa, väsymystä, ärtymystä ja ahdistusta sekä heikentää tuotantoa (Noise 2005, WHO 2004). Ilmoitettujen meluvammojen määrä oli 1 731 vuonna 2006, mikä on 26 % kaikista ilmoitetuista ammattitaudeista. Vaikka meluvammailmoitusten määrä on lisääntynyt vuoden 2005 jälkeen, korvattujen fyysikaalisten ammattitautien määrä ei ole muuttunut merkittävästi 2000-luvulla (Tapaturmavakuutusten liitto 2009). Kyselyn Työ ja terveys Suomessa 2009 mukaan melun haittaavaksi kokevien määrässä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta viimeisen kymmenen vuoden aikana (37 % vuonna 2009) (Työ ja terveys Suomessa 2009). Nuorten kuulomuutokset ovat viimeisen 20 vuoden aikana suhteellisesti lisääntyneet (Savolainen ym. 2008).

Viimeisen vuosikymmenen aikana melulle altistuminen eri toimialoilla ei näytä merkittävästi muuttuneen. Luonnollisesti maa- ja metsätalouden osuus vähenee ja palvelualojen osuus kasvaa. Merkittävimmät toimialat ovat edelleen rakentaminen ja teollisuus. Ammattikohtaisesti ilmoitettujen ammattitautien esiintyvyys on suurinta teollisissa töissä (kemia, massa, paperi, metalli, valimo, puu), missä esiintyy yli 20 ilmoitettua ammattitautia 10 000 työllistä kohti. Vuoden 2006 arvioinneissa yli 85 dB melutasoille arvioitiin altistuvan noin 192 000 työntekijää ja yli 80 dB meluille noin 480 000 työntekijää. Muutosten seurannan perusteella voitaneen arvioida, että yli 85 dB meluille altistuvien määrä on suunnilleen ennallaan eli noin 190 000 henkilöä ja yli 80 dB melulle altistuvien osuus on pienentynyt hieman eli arvio on noin 465 000. Kyselytutkimuksessa vuonna 2009 noin 25 % vastanneista ilmoitti, että työpaikalla esiintyy joskus niin kovaa melua, ettei tavallinen puhe kuulu huutamalla. Tämä tarkoittaisi noin 2,5 miljoonan työntekijän joukossa noin 600 000 henkilöä, jotka altistuvat kovalle melulle.

Melulle altistumista ja siitä seuraavia kuulovammoja on yritetty vähentää meluntorjunnalla, hallinnollisilla säännöksillä, suojaimilla sekä uusilla paremmilla työmenetelmillä. Meluntorjunta on jaettu koneiden ja laitteiden melupäästöjen hallintaan sekä tilojen rakenteellisiin muutoksiin (koteloinnit, valvomot, seinäkkeet ja niin edelleen). Melulle altistumista on rajoitettu myös hallinnollisilla säännöksillä säännöllisin aikavälein (valtioneuvoston päätökset 730/1974 ja 1404/1993 sekä valtioneuvoston asetus 85/2006). Lisäksi konedirektiivi (valtioneuvoston asetus 400/2008) ja siitä johdetut säännökset ovat yrittäneet hallita melupäästöjä (mm. VNp 1463/95 ja VNp 994/1993 rakennuskoneiden melupäästöt, VNa 953/2006 ja VNa 621/2001 ulkona käytettävien laitteiden melupäästöt).

Kuulonsuojainten osalta on annettu valtioneuvoston päätös henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 1407/1993, jota tukevat myös monet testausstandardit. Kuulonsuojaimet ovat myös kehittyneet ja markkinoille on tullut monia viestintäsuojaimia. Vuonna 2006 voimaan tullut Euroopan unionin direktiiviin perustuva asetus (85/2006) sisältää uusia asioita, joista tärkeimmät ovat seuraavat: 1) on otettava huomioon melulle herkäät yksilöt, 2) on otettava huomioon melun ja ototoksisten (korvamyrkyllisten) aineiden yhteisvaikutus sekä melun ja tärinän yhteisvaikutus, 3) työnantajan on tehtävä kaikkensa edistääkseen suojainten käyttöä ja 4) melun aiheuttama onnettomuusriski on arvioitava ja poistettava (Toppila ym. 2007, Expert forecast 2005).

Vapaa-ajan melun aiheuttamia kuulovammoja ei ole tilastoitu. Usein kuulovammaa ei tunnisteta perussyksi ongelmalle. Ihminen tottuu huonokuuloisuuteen eikä yhdistä sitä muihin oireisiinsa, esimerkiksi ääniherkkyyteen tai tinnitykseen. Kuulovamma on vain jäävuoren huippu melun erilaisia vaikutuksia tarkasteltaessa. Häiritsevän melun osalta tiedetään, että häiritsevyys riippuu paljon melutasosta, mutta myös melun sisältämästä informaatiosta. Suositukset perustuvat nykyään vain melutasoon. Informaatisisältöä voidaan häivyttää taustäänellä, joka peittää taustamelussa olevan informaation. Kovin korkeisiin melutasoihin ei tässä voida mennä, jottei melun voimakkuus tule häiritseväksi. Erityisen ongelmallinen taustamelu on kuulovammaisille. He tarvitsevat selvästi suuremman signaalikohinasuhteen kuin normaalikuuloiset.

Melu näyttää säilyvän yhtenä työympäristön merkittävänä haittehtekijänä. Ongelma näyttää jopa pahenevan lähitulevaisuudessa väestön ikääntymisen ja melukoulutuksen heikentymisen myötä. Samassa yhteydessä nousee uusia ongelmia kuulovammojen takaa, muun muassa viestinnän ongelmat, elintapatekijät, melun häiritsevyys sekä yhteisvaikutukset. Varsinkin toimistomaisissa ympäristöissä muut kuin kuulovaurioriskit nousevat merkittäviksi muuttujiksi. Väestön ikääntyessä kuulovammaisilla on myös vaikea selviytyä ympäristössä, jossa on paljon ääniviestintää. Meluun liittyy myös vaikeasti ratkaistavia ääniympäristöjä, muun muassa pientaajuinen melu (ilmastointi, suuret moottorit), erittäin voimakkaat melut (suihkuturbiinit – voimalaitoksissa ratkaistu, moottorihuollossa ei) sekä impulssimelut (raskaat aseet, räjähteet ja räjäytystyöt).

Tärinä jaetaan tavallisesti käsiin kohdistuvaan tärinään, kehoon kohdistuvaan tärinään ja heiluntaan. Kuitenkin vain käsiin kohdistuvasta tärinästä raportoidaan ammattitauteja (48 ilmoitettua ammattitautia vuonna 2006). Käsiin kohdistuvalle tärinälle altistuvien määrän arvioidaan olevan noin 50 000 henkeä (rakentaminen, metalliala, autokorjaamot, puusepänteollisuus) eikä altistuvien määrässä näytä tapahtuneen suuria muutoksia. Tärinän ammattitauteja epäillään jäävän havaitsematta. Esimerkiksi Pirkanmaan alueella metallityöntekijöiden tärinäkyselyyn vastasi 530 metallimiestä, joiden vastausten perusteella jatkoluokiteltiin tärinän ammattitaudin oireet täyttäväksi 24 henkeä (Pirkanmaan metallimiestutkimus 2008). Tutkimuksen

mukaan tärinäoireiden lisääntyminen heikensi myös elämän laatua WHO:n menetelmällä arvioituna (Sauni ym. 2009). Käsityökalujen tärinää on vaikea torjua eikä vaimentavista käsineistäkään näytä olevan merkittävää hyötyä. Laitekannan uusiutuessa pientä tärinäaltistumisen vähenemistä on odotettavissa. Samoin käsityökaluilla tehtävä työ korvautuu jossain määrin robottien tekemäksi työksi. Varsinkin pien-työpaikoilla tärkeiden käsityökalujen kunto ja laatu lienevät heikomat kuin suurissa yrityksissä.

Valtioneuvoston asetuksen 48/2005 toimeenpanoon ja tärinästä tiedottamiseen on suunnattu voimavaroja, koska myös yksittäisissä selvityksissä on tullut ilmi, että työpaikat eivät osaa arvioida työntekijöiden tärinälle altistumista eivätkä työntekijät tunnista oireitaan tärinästä johtuviksi. Käsiin kohdistuvan tärinän toiminta-arvo on 2,5 m/s² ja raja-arvo 5 m/s², mutta näiden arvojen tunnistaminen on aistinvaraisesti ja subjektiivisesti vaikeaa. Kyselyn 2009 mukaan noin 10 % työntekijöistä sanoo, että heidän työssään tärinä haittaa. Suhteellinen koettu haittaavuus ei näytä muuttuneen 2000-luvulla. Tärinän koettiin haittaavan kyselytutkimuksen (2009) mukaan eniten maa- ja metsätaloudessa (38 %) ja rakentamisessa (27 %).

Kehoon kohdistuva tärinä ja heilunta aiheuttavat käsiin kohdistuvaa tärinää lievempiä oireita, kuten liikesairautta, tasapainohäiriöitä sekä tapaturmavaaroja. Nämä tärinän vaikutukset ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Kehotärinälle voidaan altistua maanrakennus-, maasto-, rakennus- ja maatalousajoneuvoissa, kaivosporakoneiden käytössä sekä sotilasajoneuvoissa. Myös kehotärinälle on annettu raja-arvot: päivittäisen altistumisen toiminta-arvo 0,5 m/s² ja raja- arvo 1,15 m/s². Toiminta-arvon ylittyessä ovat terveystarkastukset aiheellisia. Kehotärinä lisää selkäkivun ja mahdollisesti nivelrikon riskiä. Säännöllinen altistuminen iskuille tai matalataajuuselle tärinälle, esimerkiksi maastoajoneuvoa ajettaessa, ja äärimmäisille liikkeille saattaa lisätä keskenmenon riskiä. Pitkäkestoinen koko vartaloon kohdistuva tärinä voi lisätä lapsen riskiä syntyä keskosena tai alipainoisena.

Lähteet

- Expert forecast on emerging physical risks related to occupational safety and health. 2005. Risk observatory thematic report EN 1. European agency for safety and health at work. 76 s.
- Noise in Figures. 2005. Risk observatory thematic report EN 2. European agency for safety and health at work. 116 s.
- Pirkanmaan metallimiestutkimus 2007. Luettu 10.9.2009. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/934D2F8A-69FD-4500-B0C2-C30081E0CC19/0/Tärinäraportti.pdf>.
- Sauni, R., Virtema, P., Pääkkönen, R., Toppila, E., Pyykkö, I. & Uitti, J. 2009. Quality of life (EQ-5D) and hand-arm vibration syndrome. *Int Arch Occup Environ Health*. DOI 10.1007/s00420-009-0441-6.
- Savolainen, S., Pääkkönen, R., Jokitulppo, J., ym. 2008. Nuorten miesten kuulo varusmiespalvelukseen astuessa. *Suomen lääkärilehti*. Numero 21, 1935–1939.
- Tapaturmavakuutusten liitto 2009. Työtapaturmat ja ammattitaudit. Tilastojulkaisu. TVL, Helsinki.
- Toppila E, Pyykkö I, Pääkkönen R. 2007, Melun ja tärinän aiheuttama onnettomuusriski. *Työ ja ihminen*, (4), 429–436.

- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.
- WHO 2004. Occupational noise. Environmental Burden of Disease Series 9. World Health Organization, Geneva. 33 p.

Lämpöolot, kylmyys, kuumuus ja vetoisuus

Lämpöoloille altistumisesta ei yleensä seuraa sairastumisia kuten paleltumia, lämpö sairauksia tai vastaavia. Monet kuuman vaikutukset ovat palautuvia eli oireita saanut toipuu, kun altistuminen loppuu. Kuitenkin äärioloissa oltaessa nämä riskit ovat olemassa ja voivat vaikuttaa ratkaisevasti toimintakykyyn sekä selviytymiseen. Kylmyys ja kuumuus vaikuttavat myös hengitykseen ja verenkiertoelimistön toimintaan. Kuumatyölle ja kylmätyölle ei ole selkeitä normeja tai raja-arvoja, vaan oloja hallitaan vaatetuksella ja töitä tauottamalla. Kylmä- ja kuumatyölle altistuvien määrästä ei ole hyviä arvioita.

Lämpöviihtyvyyalueella oltaessa epäedulliset lämpöolot vaikuttavat toimintakykyyn ja tuottavuuteen, jolloin lämpöviihtyvyyden parantaminen parantaa myös työn tuottavuutta.

Kylmälle altistumista on ulkotöissä, rakentamisessa, elintarviketeollisuudessa, pakkaus-, ahtaus- ja varastotöissä sekä palvelualoilla. Kylmyyttä ja vetoa haittaavaksi kokevia oli vuonna 2009 haastattelututkimuksen perusteella 42 prosenttia. Haittaavuuden kokeminen on säilynyt suunnilleen ennallaan. Voidaan arvioida, että kylmälle altistuvia (alle +10 °C) on noin 360 000. Maa- ja metsätalouden työntekijöiden vähentyminen lienee suurin altistuvia vähentävä tekijä, mutta toisaalta palvelualoilla työskentelevien lisääntyminen kompensoi vähentymistä. Työssään kylmälle altistuvista on ammattitautitilastoissa joskus ollut muutamia paleltumia. Toimialakohtaisesti kylmyyden koetaan haittaavan eniten maa- ja metsätaloudessa (61 %), mutta myös elintarviketeollisuudessa, rakentamisessa sekä liikenne- ja logistiikka-alalla yli puolet vastanneista koki kylmyyden tai vetoisuuden haittaavan (kaikissa ryhmissä 54 %).

Vetoisuus on edelleen haittatekijä varsin monissa varastoissa ja toimistotyöpaikoissa. Suurten ovien avaaminen talvisaikaan aiheuttaa voimakkaan kylmän ilman virtauksen sisätiloihin. Samalla tavalla edelleen on paljon työkohteita, missä kylmän ilman virtaukset jalkoihin tai säteilyveto kylmistä pinoista on tavanomaista. Ajoittain vedolle työssään altistuvia lienee varsin suuri määrä, noin 300 000. Kuitenkin vetoisuuden aiheuttama terveysriski luokitellaan vähäiseksi. Toisaalta vetoisuuden vaikutus työtehoon ja tuotantoon voi olla merkittäväkin.

Kuumuus. Vakavat lämpö sairaudet ovat Suomessa harvinaisia, mutta lieväasteiset häiriöt ja terveyshaitat lienevät paljon tavanomaisempia kuin tilastoista voisi päätellä. Kuumasta johtuvia oireita ovat muun muassa auringonpistos, lämpöpyörtyminen, lämpöuupuminen ja lämpöpöhalvaus. Voimakas infrapunasäteily voi aiheuttaa palovammoja.

Lähteet

- Hassi, Juhani, Mäkinen, Tiina, Holmér, Ingvar, Pásche, Arvid, Risikko, Tanja, Toivonen, Liisa & Hurme, Maisa (toim.) 2002. Opas kylmätyöhön. Helsinki, Stockholm, Trondheim: Työterveyslaitos, Arbetslivsinsitutet, Thelma as.
- Ilmarinen, R. 2005. Kuumuus tienpäälylystys- ja kattotöissä. Helsinki: Työterveyslaitos
- Työturvallisuuskeskus ja Työterveyslaitos. 2000. Kylmätyö elintarviketeollisuudessa. Helsinki.

Säteilyt ja sähkömagneettiset kentät

Ionisoiva säteily. Ionisoiva säteily aiheuttaa vuosittain muutaman ammattitautin, jotka ovat tyypillisesti veren kuvan muutoksia säteilylle altistuneille. Säteilyä käytetään terveydenhuollossa, eläinröntgentoiminnassa, teollisuudessa sekä radioaktiivisina merkkiaineina. Säteilyturvakeskuksen koonnin perusteella (2008) säteilytyöntekijöille työssä aiheutunut säteilyannos on useilla toimialoilla pienentynyt viime vuosina. Eläinröntgentoiminnassa ja tehtävissä, joissa käsitellään radioaktiivisia aineita avolähteinä, annokset ovat hieman kasvaneet. Fluori-18:n käyttö terveydenhuollossa on lisännyt työntekijöiden kärsille aiheutunutta altistusta. Esimerkiksi fluori-18:n ja hiili-11:n käytöstä aiheutuu säteilyaltistusta radionuklideilla leimattujen radioaktiivisten lääkkeiden kehittäjillä ja tutkijoilla.

Ydinvoimalaitosten lisäksi säteilyä käytetään noin 3 500 paikassa. Yksittäisiä säteilylähteitä tai -laitteita on käytössä noin 14 000, joista 5 000 on hammasröntgenlaitteita. Suurimmat säteilyaltistukset aiheutuvat avolähteiden käytöstä ja ydinvoimalatöistä. Avolähteitä käytetään muun muassa teollisuudessa ja tutkimuksessa. Henkilökohtaisessa säteilyaltistuksen seurannassa vuonna 2008 oli 11 550 työntekijää. Näistä terveydenhuollossa työskenteli noin 5 850, ydinvoimalaitoksissa 3 450, teollisuudessa 1 300 ja eläinlääkinnässä 400 henkilöä. Säteilytyöntekijöiden määrä on pysynyt viime vuosina suunnilleen samana.

Säteilytyössä työntekijän annosraja on viidessä vuodessa 100 millisievertiä eli vuosittainen annos ei saa olla viiden vuoden aikana keskimäärin 20 millisievertiä suurempi. Yhtenäkin vuonna annos ei saa ylittää 50 millisievertiä. Säteilytyötä on työ, jossa työntekijän säteilyaltistus voi ylittää jonkin väestön annosrajoista. Säteilyturvakeskus valvoo säteilyn käyttöä säteilylain perusteella. Työntekijöiden säteilyaltistuksen seurantaan kuuluvat muun muassa annostarkkailu ja terveystarkkailut. Työntekijöiden säteilyaltistuksia on rekisteröity 1960-luvulta alkaen. Säteilyturvakeskuksen ylläpitämässä annosrekisterissä tiedot säilytetään vähintään 30 vuotta säteilytyön päättymisestä siihen asti, kun työntekijä täyttää tai olisi täyttänyt 75 vuotta.

Optiset säteilyt. Optisen säteilyn suurimmat terveyshaitat ovat ultraviolettisäteilyn aiheuttamat ihosyöpä ja silmän sarveiskalvovauriot. Työperäinen ultraviolettisäteilylle altistuminen ei ole merkittävästi lisääntynyt ja arvioidaan, että noin 250 000 suomalaista altistuu voimakkaalle ultraviolettisäteilylle työssään. Merkittävimmät säteilylähteet ovat aurinko ja hitsauksen valokaari. Metallin-, valimo- ja lasiteollisuudessa altistutaan voimakkaalle infrapunasäteilylle, jonka katsotaan

aiheuttavan kaihia sekä lisäävän lämpökuormittumista. Optisten säteilyiden altistumisen arvioimiseksi Euroopan unioni antoi direktiivin 2006/25/EY, jossa annetaan ohjeavrot optisille säteilyille ja lasersäteilylle. Direktiivin mukaan Suomen tulee antaa aiheesta kansallinen valtioneuvoston asetus vuonna 2010.

Laserlaitteet. Voimakkaista laserlaitteista voi olla myös vaaraa silmille tai iholle, mutta onneksi toistaiseksi Suomessa ei ole sattunut vakavia lasersäteilyn aiheuttamia työperäisiä vammoja. Suomessa on asetettu rajoituksia paristoilla ja akuilla toimivien laserlaitteiden maahantuontiin. Valtioneuvoston asetuksen (291/2008) mukaan ennen kuin turvallisuusluokkaan 2, 2M, 3R, 3B tai 4 kuuluva tai sellaisen osanaan sisältävä laserlaite saadaan asettaa myytäväksi, luovutetaan toiselle tai ottaa käyttöön, sille on tehtävä tyyppitarkastus. Suomessa tyyppitarkastuksia tekee Työterveyslaitos. Laitteessa mahdollisesti oleva CE-merkintä tai sen mukana tuleva valmistajan vakuutus vaatimustenmukaisuudesta eivät ole riittäviä, vaan laitteen vaatimustenmukaisuus on osoitettava tyyppitarkastustodistuksella. Vaatimukset täyttävässä laitteessa tulee olla tarpeelliset varoitus- ja turvallisuusluokkamerkinnät sekä viittaus eurooppalaiseen laserstandardiin EN 60825-1.

Valaistus. Huono valaistus ei aiheuta useinkaan suoria terveysvaikutuksia, mutta voi johtaa vääriin ja kiertyneisiin työasentoihin tai välillisiin oireisiin kuten päänsärkyyn. Samoin valaistus liittyy näkemiseen ja näkymiseen. Vanheneva työntekijä tarvitsee hyvän valaistusvoimakkuuden kunnollisen näkemisen tueksi erityisesti tarkassa työssä. Haastattelututkimuksessa 2009 vastanneista 20 % arvioi, että heidän työssään on riittämätön valaistus tai häikäisyä. Luku on hieman lisääntynyt 2000-luvun vaihteen arvioinneista (18 %). Toimialakohtaisesti eniten huonon valaistuksen koettiin haittaavan rakentamisessa (45 %), maa- ja metsätaloudessa (31 %) sekä liikenne- ja logistiikkalalla (30 %). Huono valaistus on myös merkittävä osasy tapaturmiin esimerkiksi ulkona pimeään aikaan tai hämärissä työtiloissa.

Sähkömagneettiset kentät. Radiotaajuista säteilyä tuottavia laitteita on nykyään kaikkialla elin- ja työympäristössämme. Esimerkiksi matkapuhelimet, mikroaaltouunit, langattomat internetyhteydet, tutkat ja TV-lähetykset perustuvat radioaaltoihin. Normaaliolosuhteissa suurimman altistumisen radiotaajuiselle säteilylle aiheuttavat kehossa kiinni pidettävät laitteet, kuten matkapuhelimet ja muut langattomat päätelaitteet. Kauempana ihmisistä olevien lähettimien, esimerkiksi matkapuhelintukiasemien tai yleisradiolähettimien, aiheuttama altistuminen on tyyppillisesti tuhansia kertoja vähäisempää. Pitkäaikaisen altistumisen aiheuttamista terveyshaitoista ei ole tähän mennessä saatu pitävää tieteellistä näyttöä, mutta halutessaan omaa altistumistaan voi vähentää varsin helposti. Työpaikoilla radiotaajuisille kentille altistutaan tutkien, suurtaajuuskuumentimien, särötutkimuslaitteiden, magneettikuvauslaitteiden ja monien muiden laitteiden läheisyydessä. Sähkömagneettisista kentistä annettiin EU direktiivi 2004/40/EY,

mutta sen kansallista voimaantumia siirrettiin myöhäisempään ajankohtaan lisäselvitysten takia. On myös mahdollista, että itse direktiiviäkin jollakin tavalla muutetaan.

Pientaajuisten sähkömagneettisten kenttien osalta ehkä merkittävän alue on sähköala, missä altistumista on selvitetty jo nyt varsin monipuolisesti. Teollisuudessa on voimakkaita pientaajuisten sähkömagneettisten kenttien lähteitä, muun muassa valokaariuunit, pistehitsauslaitteet, kipinätyöstölaitteet, särötutkimuslaitteet ja monet muut käsityökalut.

Rauno Pääkkönen

Lähteet

- Alanko, T., Hietanen, M. & von Nandelstadh, P. 2006. Työntekijöiden altistuminen tukiasemien radiotaajuisille kentille. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 19. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Säteilyturvakeskuksen verkkosivut. Luettu 20.9.2009. Saatavissa: www.stuk.fi.
- WHO 1993. Electromagnetic fields (300 Hz to 300 GHz). Environmental health criteria 137. Geneva: World health organisation.
- WHO 1994. Ultraviolet radiation. Environmental health criteria 160. Geneva: World health organisation.
- WHO 2007. Extremely low electromagnetic fields. Environmental health criteria 238. Geneva: World health organisation.
- Draft ICNIRP Guidelines 2009. Guidelines for limiting exposure to time-varying electric and magnetic fields (1 Hz TO 100 kHz). International Commission on Non-Ionizing Radiation Protection.

2.2 Kemialliset tekijät

- Kemikaalialtistumisessa ei ole selvää vähentymistä 2000-luvulla.
- Kvartsi-, jauhopöly-, puupöly- ja styreenialtistuminen on mittaustiedon perusteella voimakkainta.
- PAH-altistuminen on lisääntynyt kreosootilla kyllästetyn puutavaran käytön uudestaan lisääntyessä.
- EU:n kvartsisopimuksella on ollut myönteinen vaikutus altistumiseen.
- Altistavimmat toimialat olivat rakentaminen, maatalous, teollisuus ja kuljetus.

Kemikaalit ovat edelleen merkittävä terveysuhka ja suurin ammattitautiteja aiheuttava tekijä työpaikoilla. Terveydelle haitallisten tai vaarallisten kemikaalien käyttö työssä on vuonna 2009 yhtä yleistä kuin kymmenen vuotta sitten eikä altistuminen ole joitain poikkeuksia lukuun ottamatta merkittävästi vähentynyt. Työpaikkamittaukset, tapaturmatilastot, ammattitautitilastot, syöpävaarallisten aineiden rekisteriin tehdyt ilmoitukset, erityisäitiysvapaahakemusten lukumäärä sekä vuoden 2009 Työ ja terveys -haastattelu antavat tältä osin samansuuntaista tietoa. Vaikuttaisi, että kemikaalialtistuminen on 2000-luvun vaihteen jälkeen vakiintunut samalle, edelleen melko korkealle tasolle laskettuaan sitä ennen kohtuullisen jyrkästi parin vuosikymmenen ajan.

Kemikaaleja koskeva suurin hallinnollinen muutos edellisen kolmivuotiskatsauksen jälkeen on ollut REACH-asetuksen (1907/2006/EY) voimaantulo 1.6.2007. Asetus koskee ensisijaisesti kemiallisten aineiden valmistajia ja maahantuojia, mutta siinä on uusia velvoitteita myös kemikaalien jatkokäyttäjille. Turvallisuusarvioinnilla ja altistumisskenaarion sisältämällä riskienhallintakeinoilla on osoitettava, miten kemikaalia voidaan käyttää turvallisesti. Helsingissä työnsä aloittanut Euroopan kemikaalivirasto (ECHA) hoitaa kemikaalien rekisteröintiin, arviointiin, lupamenettelyihin ja rajoituksiin (REACH) liittyviä asioita ja varmistaa kyseisten menettelyjen johdonmukaisuuden unionin alueella. Kemikaalien luokitusta, merkintää ja pakkaamista koskeva maailmanlaajuisesti yhtenäistetty asetus (CLP-asetus, 1272/2008/EY) tulee myös edistämään kemikaalien turvallista käyttöä. Se astuu vaiheittain voimaan vuoden 2015 puoliväliin mennessä.

Altistuminen kemiallisille tekijöille työpaikoilla

Kemikaaleille altistumisessa ei ole tapahtunut kovin selviä muutoksia, kun vertailut tehdään edelliseen 2006 arviointiin. Vertailujen aineistona on käytetty Työterveyslaitoksen palvelutoiminnasta tuotettua biologisten altistumismittausten vuositilastoja 2006–2008 (Kiilunen ym. 2009) ja ilman epäpuhtauksien kemikaali-altistuminen tilastoa 2004–2007 (Saalo & Vainiotalo 2009). Ainakin ilman epäpuhtausmittausten aineistoissa pientyöpaikat ja mahdollisesti jotkin toimialat ovat ali-edustettuina, joten tulokset eivät ole yleistettävissä kuvaamaan koko suomalaisen väestön työperäistä altistumista.

Joidenkin kemikaalien käytön rajoittaminen on heijastunut epäedullisena muutoksena toisaalla. Arseenipitoisen CCA-kyllästeen käytön kieltäminen puunsuojaukseen on kasvattanut kreosootilla kyllästetyn puun käyttöä. Tämä on lisännyt sähköpylväiden asentajien altistumista kreosootin sisältämille polysyklisille aromaattisille hiilivedyille (PAH) (Mäkelä 2008, Kiilunen ym. 2009). Asbestia aikoinaan korvaamaan kehitettyjen keinotekoisten mineraalikulitujen käyttö on lisääntynyt jatkuvasti teollisuudessa. Huolestuttavaa on, että osa kuiduista on luokiteltu syöpävaarallisiksi ja altistuminen niille voi ainakin asennus- ja huoltotöissä selvästi ylittää raja-arvot (Metsärinne ym. 2006). Vuonna 2006 voimaan tulleella ROHS-direktiivillä (2002/95/EC) rajoitetaan kuuden haitallisen aineen käyttöä sähkö- ja elektroniikkalaitteissa. Se edistää käytön turvallisuutta, mutta ongelmajätteiden käsittelyssä altistuminen haitallisille aineille voi lisääntyä.

Seurantajaksolla 2004–2007 Työterveyslaitoksen palvelumittauksista 7 % on ylittänyt työpaikan ilman epäpuhtauksien haitalliseksi tunnetut pitoisuudet (HTP-arvot) (taulukko 2). Ylitysten osuus on samaa tasoa kuin edellisellä seurantajaksolla 1994–2003. Jauhöpölymittauksista 28 % ylitti uuden, vuonna 2007 asetetun HTP-arvon (2 mg/m³). Jauhöpölypitoisuudet ovat kuitenkin laskeneet noin kolmanneksen 2000-luvun alusta ja kolmasosaan 1990-luvun jälkipuoliskoon verrattuna. Altistuminen on edelleen voimakkainta leipomoissa. Puupölymittauksista 19 % ylitti HTP-arvon. Ylitykset kohdistuivat sahatava-

ran ja puutuotteiden valmistukseen. Pitoisuudet olivat samaa luokkaa kuin 2000-luvun alussa, mutta tulosten vertaaminen puupölyn uuteen vuoden 2007 raja-arvoon (2 mg/m³) lisää ylitysten osuutta. Styreenimittauksista HTP-arvon ylitti 14 %. Styreenille altistuminen on edelleen ongelmana lujitemuoviteollisuudessa varsinkin suurten kappaleiden laminoinnissa. Altistuminen erilaisten hartsien kovetteena käytetyille happoanhydrideille ylittää usein HTP-arvot. Mittauksia on tosin tehty vain noin kymmenellä työpaikalla.

Lyijyn ja alumiinin HTP-arvon ylitykset ovat sen sijaan vähentyneet yli 20 %:sta noin 5 %:iin. Lyijyn käyttöä on rajoitettu jo pitkään, ja lisääntynyt tieto alumiinin terveysvaikutuksista on ilmeisesti lisännyt toimia työolosuhteiden parantamiseksi.

Kvartsimittaukset ovat lisääntyneet eurooppalaisen kiteinen piidioksidi (kvartsi) -sopimuksen (Teknologiateollisuus 2007) ja vuonna 2007 tiukentuneiden HTP-arvojen (uusi 0,05 mg/m³, vanha 0,2 mg/m³) myötä. Altistuminen kvartsille on useilla toimialoilla (mm. kiivi-, rakennus- ja valimotyö) edelleen voimakasta. Vuosien 2004–2007 mittauksista uuden HTP-arvon ylitti 47 %. Jakson aikana tehty mitausmenetelmän vaihto hankaloittaa tulosten vertailtavuutta. Vuonna 2008 HTP-arvon ylityksiä oli 12 %. Silloin kaikki kvartsimittaukset tehtiin jo uudella menetelmällä. Suomessa merkittävästi kvartsipölylle altistuvien lukumääräksi on arvioitu 70 000 työntekijää (Stark ym. 2008). Kvartsisopimuksen noudattaminen onkin asettanut kovia teknistaloudellisia haasteita kvartsiyöpaikoille.

Työntekijöiden veri- ja virtsanäytteistä tehtyjen biomonitorointianalyysien mukaan altistumistasot ovat vuosina 2006–2008 olleet useimpien altisteiden kohdalla samaa tasoa kuin edellisellä kolmivuotisjaksolla (Kiilunen ym. 2009). Altisteittain toimenpidearvon ylitti 1–23 % mittauksista (taulukko 2, s. 56). Prosentuaalisesti eniten ylityksiä oli styreenin kohdalla. Altistuminen PAH-yhdisteille on virtsan pyrenolimittauksen perusteella kohonnut. Altistavimpia töitä olivat kreosoottikyllästys, rata- ja linjatyömaat sekä ongelmajätteen ja saastuneen maan käsittely. Arseenille altistuminen on ollut vakaata viime vuosia, mutta vuonna 2008 se on selkeästi kohonnut. Korkeimmat arseenipitoisuudet mitattiin henkilöillä, jotka työskentelivät ongelmajätteen ja pilaantuneen maan käsittelyssä, tutkimuksessa ja rakennusalalla.

Syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille altistuneiden rekisteriin (ASA-rekisteri) ilmoitettujen työntekijöiden lukumäärä on vähentynyt vuosina 2002–2005 vakiintuneesta noin 28 000 henkilön tasosta vuonna 2006 9 % ja vuonna 2007 17 % (Saalo ym. 2009). Vähentymisen selittää ympäristön tupakansavulle altistuneiden määrän pieneneminen kyseisenä ajanjaksona 11 000 henkilöstä 5 900 henkilöön, kun ravintolat muuttuivat savuttomiksi. Yleisimmät syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat tekijät olivat kromi-(VI)-yhdisteet, ympäristön tupakansavu, nikkeliyhdisteet ja PAH-yhdisteet. Kaksi kolmasosaa rekisteriin ilmoitetuista on miehiä. Miehillä yleisimmät ammattinimikkeet ovat hitsaaja, levyseppä ja asentaja sekä naisilla tarjoi-
lija, laborantti ja sairaanhoitaja.

Erityisäitiysvapaat, jotka myönnetään lisääntymisterveydelle haitallisille tekijöille altistumisen perusteella, vähenivät vuoden 2006 huippulukemasta (730) puoleen (350) vuonna 2008. Vähenemisen selittää ympäristön tupakansavulle asetetut lisärajoitukset. Yleisimmät erityisäitiysvapaan syyt olivat vuonna 2008 ympäristön tupakansavu 32 %, orgaaniset liuottimet 26 % ja syöpävaaralliset aineet 7 %. Anestesiakaasut olivat syynä vain yhdessä prosentissa, mutta varsinkin synnytyssairaloissa tilanne on ongelmallinen. Synnytyssaleissa 84 % ilokaasumitauksista on yli 10 % HTP-arvosta, joka erityisäitiysvapaaohjeden perusteella estää raskaana olevien työskentelyn niissä (Bäck ym. 2008).

Koettu altistuminen työpaikoilla

Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa vuonna 2009 selvitettiin työntekijöiden mielipiteitä työympäristönsä pölyjen, liuottimien ja ympäristön tupakansavun esiintyvyydestä sekä haitallisuudesta (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Muutokset aiempiin haastattelututkimuksiin (vuodet 2006, 2003 ja 2000) olivat melko pieniä. Kemikaalialtistumisen osalta haastattelututkimusten tiedot ovat samansuuntaisia työpaikkamittausten kanssa. Näiden perusteella vaikuttaisi, että kemikaalialtistuminen on 2000-luvun vaihteen jälkeen vakiintunut samalle, edelleen melko korkealle tasolle, laskettuaan sitä ennen kohtuullisen jyrkästi parin vuosikymmenen ajan. Voidaan siis todeta, että yleisesti ottaen altistuminen ei ole enää 2000-luvulla olennaisesti vähentynyt, vaikka joillakin toimialoilla edistystä onkin havaittavissa. Terveydelle haitallisten tai vaarallisten kemikaalien käyttö työssä on vuonna 2009 yhtä yleistä kuin kymmenen vuotta sitten. Vuoden 2009 kyselyssä viidesosa vastanneista (23 %) ilmoitti käyttävänsä työssään terveydelle haitallisia tai vaarallisia aineita tai kemikaaleja. Edelleen työpaikat ovat kemikaalialtistumisen kannalta merkittävien ympäristö työssä käyvien ikäryhmien kohdalla, ja siksi kemikaalialtistumisen torjunnassa on syytä kiinnittää huomio nimenomaan työpaikoille.

Pölyjä esiintyi nyt, kuten aiemmissa haastattelututkimuksissa, joka toisen työympäristössä. Koettu pölyaltistuminen kaikki vastaajat huomioiden ei ole olennaisesti muuttunut yli kymmeneen vuoteen. Valtaosa (83–89 %) maanviljelijöistä, metsätyöntekijöistä, prosessi- ja kuljetustyöntekijöistä sekä rakennuksilla työskentelevistä altistuu edelleen ainakin jossain määrin pölyille. Vaikka rakentamisessa koettu altistuminen pölyille on vähentynyt edellisistä vuosista, altistuu 74 % työntekijöistä edelleen pölyille ja 59 % kokee siitä olevan haittaa. Vastaavasti teollisuudessa pölyaltistumisen kokee haitalliseksi 46 % (45 % vuonna 2006). Maa- ja metsätaloudessa koettu pölyaltistuminen on yleistynyt aiemmista vuosista, mutta nyt sen kokee haitalliseksi enää 59 %. Vastaavasti 2006 63 % ja 2003 79 % maa- ja metsätaloudessa työskentelevistä koki pölystä olevan haittaa. Yleisintä pölyille altistuminen on tuotannollista työtä tekevillä, pienten tai keskisuurten yritysten miespuolisilla työntekijöillä.

Liuottimia esiintyi hieman yli joka viidennen (22 %) työntekijän työympäristössä. Vuonna 2006 vastaava luku oli 26 % ja 2003 21 %.

Taulukko 2. Tietoja altistumisesta merkittävimmille altisteille.

Ilman epäpuhtausmittaukset vuosilta 2004–2007 (vertailu vuoden 2007 HTP-arvoihin),
biomonitorointimittaukset vuodelta 2008.

altiste	ilman epäpuhtaudet			biomonitorointi		
	mittausten lkm	yli 10 % HTP, lkm	yli HTP, lkm	mittausten lkm	yli altistumat. viiterajan, lkm	yli toimenpiderajan, lkm
alumiini	210	66	12	528	249	14
arseeni	82	20	4	761	658	97
bentseeni	83	6	0	199	97	2
elohopea	50	17	2	171	7	0
formaldehydi	719	403	46			
hiilimonoksidi	372	156	33	48	27	4
isosyanaatit	835	112	46	7	1	1
jauhöpöly	127	95	35			
kadmium	46	21	5	583	225	3
koboltti	70	24	11	200	90	12
kromi (VI)-yhdisteet	225	48	4	1 128*	693	127
kvartsi	417	347	194			
liuotainaineiden yhteispitoisuus	673	311	70			
lyijy	164	54	7	883	387	53
metanoli	391	74	19	76	4	1
nikkeli	347	132	27	624	157	39
puupöly	592	489	112			
pyreeni (PAH-seokset)				421	227	rajaa ei asetettu
styreeni	381	130	52	877	654	204
tolueeni	774	99	18	90	41	0

* sisältää kromin kaikki hapetusasteet

Haittaa liuottimien käytöstä aiheutui aiempien vuosien tapaan joka kymmenennelle (9 %; 12 % 2006 ja 9 % 2003). Altistavimmat toimialat pölyjen tapaan olivat rakentaminen, maatalous, teollisuus ja kuljetus. Kuten pölyjen myös liuotainaineiden koettu haitta väheni edelliseen vuoden 2006 kyselyyn nähden rakentamisessa. Edelleen kuitenkin 57 % rakennus-, korjaus- ja valmistustyössä työskentelevistä altistuvat liuotainaineille ja 29 % kokee siitä olevan haittaa. Vastaavasti teollisuudessa 46 % altistuu liuotainaineille ja 35 %:n mielestä siitä on haittaa. Maa- ja metsätaloudessa yli puolet (51 %) altistuu liuotainaineille ja 17 % pitää sitä haittatekijänä. Vuoteen 2003 verrattuna näissä luvuissa ei ole merkittäviä muutoksia. Vuoden 2000 kyselyyn verrattuna koettu liuotainainealtistuminen on altistumisen kannalta kriittisillä aloilla maa- ja metsätaloutta lukuun ottamatta lisääntynyt. Yleistä liuotainaineille altistuminen on yrittäjillä ja maatalousyrittäjillä tai heidän työntekijöillään pienissä tai keskisuurissa yrityksissä, mutta myös isojen teollisuuslaitosten prosessityöntekijöillä.

Pölyjen tapaan myös liuotinainealtistuminen on selvästi yleisempää miehillä kuin naisilla. Liuotinainealtistumisen haitallisuus korostuu kuitenkin lisääntymisterveydellisten haittavaikutusten takia raskaana olevissa naisissa. Naisista ikäluokissa 24–34 ja 35–44 vuotta 10–15 % ilmoitti altistuvansa ainakin jossakin määrin liuottimille ja 3–4 % koki ne ainakin jonkin verran haitallisiksi. Heidän mahdollisen raskautensa aikana tämä edellyttää työolojen selvittämistä ja mahdollisesti siirtoa vähemmän altistaviin töihin tai erityisäitiysvapaalle.

Työpaikkojen kemikaaliturvallisuuksessa näyttäisi siis edelleen olevan parantamisen varaa. Kyselyjen perusteella ei tiedetä, miten vuonna 2009 on arvioitu kemikaaliriskejä työpaikoilla, miten kemikaaliluettelot ja käyttöturvallisuustiedotteet ovat saatavilla työpaikoilla tai ovatko pakkausmerkinnät kunnossa.

Kemiallisten tekijöiden aiheuttamat haitat

Kemialliset tekijät aiheuttavat vuosittain lähes 3 000 ammattitautia tai ammattitautiepäilyä, mikä on 41–43 % kaikista tapauksista vuosina 2005–2007 (Ammattitaudit 2007). Yleisimpiä kemiallisten tekijöiden aiheuttamia ammattitauteja ovat erilaiset ihotaudit ja astma. Kemikaalien aiheuttamista ammattitaudeista lähes 800 eli 29 % on edelleen asbestin aiheuttamaa. Lisäksi jauhot, viljat ja rehut sekä erilaiset muovi- ja kumikemikaalit aiheuttavat noin satakunta ammattitautia vuodessa. Tapauksen lukumäärä on suurempi kuin 2000-luvun alussa. Rekisteröintikriteerien muutoksen vuoksi tiedot eivät ole vertailukelpoisia ennen vuotta 2005 kerättyihin tietoihin.

TOTTI-rekisteriin (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto 2009) on kirjattu vuosilta 2006–2009 seitsemän kuolemaan johtanutta työpaikka-onnettomuutta, joissa pääasiallisena aiheuttajana on ollut kemikaali. Kolme työntekijää on menehtynyt tulipalossa, kaksi häämyrkytykseen pellettivarastoissa, yksi raakatärpättimyrkytykseen säiliöiden pesussa ja yksi liuotinräjähdyksessä VOC-käsittelylaitoksen koeajossa. Työsuojelutarkastajat ovat kirjanneet vuosittain 20–30 vakavaa onnettomuustilannetta, joissa aiheuttajana on ollut kemikaali (työsuojeluhallinto 2009). Tyypillisiä vammoja ovat olleet myrkytykset, räjähdyksissä loukkaantumiset sekä palo- ja silmävammat.

Tulevaisuuden näkymät

Elin- ja työympäristön kemikalisoitumisen myötä yksi altistumisen ominaispiirre on pieni altistuminen useille vaarallisille aineille samanaikaisesti. Tällaisen monialtistumisen merkitys ja vaikutukset tunnetaan vielä huonosti. Nanoteknologiaa hyödynnetään lisääntyvässä määrin monella toimialalla, muun muassa elektroniikka-, kosmetiikka-, lääke-, urheiluväline- ja vaatetusteollisuudessa. Tietoa nanohiukkasten ominaisuuksista, niille altistumisesta ja terveysvaikutuksista on kuitenkin vähän. Nanohiukkasia esiintyy myös monissa perinteisissä työympäristön päästöissä, kuten hitsausuuruissa ja dieselpakoka-

suissa. Jätteen ja ongelmajätteen tehokkaamman talteenoton, kierrätyksen ja uusien jätelaatujen, kuten energiansäästölamppujen myötä jätealalla altistuvien lukumäärän voidaan olettaa lisääntyvän tulleisuudessa. Biopolttoaineiden valmistuksen ja käytön lisääntymisen myötä on ilmennyt uusia kemikaaliriskejä, joista valitettavana esimerkkinä kaksi kuolemaan johtanutta häämyrkytystä pellettivarastoissa. Työterveyslaitos onkin käynnistänyt nanoteknologiaan ja nanohiukkasiin sekä biopolttoaineisiin liittyviä tutkimuksia tiedon lisäämiseksi ja ongelmien ratkaisemiseksi.

Teollisuuden rakennemuutos, tekninen kehitys, lainsäädännön kehittäminen ja valvonta ovat aiempina vuosikymmeninä vähentäneet kemikaalialtistumista monilla aloilla. Uudet tuotteet, tuotantoprosessit, kemikaalit ja työmenetelmät takaavat kuitenkin sen, että vuosittain tulee vastaan uusia altistumisen arviointia ja hallintatoimenpiteiden suunnittelua edellyttäviä tilanteita. Työnantajan on tunnistettava työssä esiintyvien kemiallisten tekijöiden aiheuttamat vaarat ja arvioitava niistä työntekijöille aiheutuvat riskit. REACH-asetus asettaa lisäksi lisävelvoitteita kemiallisten aineiden valmistajille, maahantuojille ja jatkokäyttäjille. Näin ollen kemikaalialtistumisen arviointi, seuranta ja torjunta tulevat jatkossakin olemaan tärkeimpiä työsuojelun toimialueita työpaikoilla.

*Tapani Tuomi
Ilpo Ahonen*

Lähteet

- Bäck, B., Hellgren, U.-M., Riuttala, H., Maksimainen, K., Korhonen, P., Reijula, K. & Tuomi, T. 2008. Occupational exposure to anesthetic gases in operating rooms and delivery suites in Finnish hospitals. Oslo: 53th Nordic Work Environment meeting.
- Karjalainen, A., Palo, L., Saalo, A., Jolanki, R., Mäkinen, I. & Kauppinen T. 2009. Ammattitaudit 2007. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kiilunen, M., Mikkola, J. & Santonen, T. 2009. Biologinen monitorointi vuositilasto 2008. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 45. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Metsärinne, S., Mäkinen, M., Linnainmaa, M., Piirainen, J., Kangas, J., Tossavainen, A., Sääntti, J., Kalliokoski, P., Veteli, M., Seuri, M., Savolainen, H. & Pavela, M. 2006. Tulenkestäville keraamisille kuiduille altistuminen ja sen hallinta metalliteollisuudessa. Kuopio: Työterveyslaitos, Kuopion yliopisto, STM työsuojeluosasto, Porin kaupunki. 41 s., 15 liitettä 18 s.
- Mäkelä, M., Rajala, J., Niemelä, T. & Tuomi T. 2008. Kreosootin terveysvaikutusten ehkäiseminen linjatyoimailla. Loppuraportti kehittämishankkeesta. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Saalo, A., Länsimäki, E., Heikkilä, M. & Kauppinen T. 2009. ASA 2007. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Saalo, A., Vainiotalo, S., Kiilunen M. & Tuomi T. 2010. Työympäristön kemikaalien altistumismittaukset 2004–2007. Työympäristötutkimuksen raporttisarja. Helsinki: Työterveyslaitos (julkaisematon käsikirjoitus, lainattu kirjoittajien luvalla).
- Starck, J., Kalliokoski, P., Kangas, J., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Riihimäki, V. & Karhula, A.-L. (toim.) 2008. Kirjassa: Työhygieniä. Helsinki: Työterveyslaitos. s. 318–335.
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. TOTTI-rekisteri. Päivitetty 12.10.2009 [viitattu 12.10.2009]. Saatavissa: http://www.tvl.fi/www/page/tvl_www_6382.
- Teknologiatoimisuus, Metallityöväen Liitto. Eurooppalainen sopimus työntekijöiden työterveyden suojelusta kiteisen piidioksidin ja sitä sisältävien tuotteiden oikean

käsittelyn ja käytön avulla. Päivitetty 19.4.2007 [viitattu 1.9.2009]. Saatavissa: http://www.metalliliitto.fi/attachments/tyosuojelu/kv_poly_suomeksi.pdf . Työsuojelupiirit. Työsuojeluhallinnon tapaturmaselostusrekisteri. Sivun päivitystietoa ei saatavilla [viitattu 1.9.2009]. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tapaturmaselostusrekisteri>.

2.3 Sisäilmasto

- Veto, kuiva ilma, tunkkainen ilma ja pöly ovat yleisimpiä sisäilmasto-ongelmien aiheuttajia toimistotyöpaikoilla.
- Sosiaali- ja terveystieteiden työpaikoilla vaivasi yleisimmin melu, kuiva ja tunkkainen ilma sekä veto.
- Kaupan alalla yleisimmät haitat olivat kylmyys, pöly ja melu.
- Tupakkalaki on oleellisesti vähentänyt altistumista tupakansavulle työssä.
- Homeen hajua työpaikan sisätiloissa raportoi joka viides työntekijä sosiaali- ja terveystieteiden ja koulutuksen alalla.
- Nyt myös ravintoloissa työntekijät altistuvat tupakansavulle entistä vähemmän.

Sisäilmaston laadulla on olennainen merkitys työntekijöiden terveyteen. Huono sisäilmasto haittaa viihtymistä ja pahimmillaan sisäilman epäpuhtaudet voivat aiheuttaa työperäisiä sairauksia. Sisäilman epäpuhtaudet voivat aiheuttaa syöpää (radon, asbesti, ympäristön tupakansavu), allergioita (eläinpeite, pölypunkki, home) tai ärsytysoireita (haihtuvat orgaaniset yhdisteet, pöly, mikrobi).

Ei-tuotannollisissa töissä (mukaan lukien toimistotyöpaikat, koulut, päiväkodit, sairaalat) on maassamme tällä hetkellä noin 1,7 miljoonaa työntekijää. Tässä yhteydessä tarkastellaan lähinnä näihin verrattavien työpaikkojen sisäympäristön ongelmia.

Ympäristöolosuhteet sisätiloissa

Työterveyslaitos toteutti yhteistyössä työterveyshuoltoyksiköiden kanssa toimistotyöpaikkojen sisäilmastokyselyjä vuodesta 1996 alkaen käyttämällä Örebrossa kehitettyä sisäilmastokyselyä (MM-40) (Andersson 1998). Tutkimuksessa kerättiin vuosina 1996–2000 kaikki tutkitut sisäilmastokyselyt yhdeksi aineistoksi, jossa on yli 100 työpaikan ja noin 12 000 työntekijän kyselylomakkeiden tulokset. Saatua tuloksia voidaan edelleen käyttää hyvin toimistotyöpaikkojen sisäilman vertailuaineistona (Reijula & Sundman-Digert 2004).

Eniten valituksia tuli tunkkaisesta ilmasta (ongelmaa esiintyy työpaikalla ”joka viikko”) (34 % vastanneista), kuivasta ilmasta (30 %), haittaavasta pölystä tai liasta (23 %), vedosta (20 %), liian kuumasta sisäilmasta (16 %) ja kylmästä. Eniten sisäilmastoon liittyviä valituksia (”työhön liittyvä oireilu joka viikko”) tuli nenän (17 % vastanneista), silmien (14 %) ja kurkun (12 %) oireista. On huomautettava, että

tutkittu aineisto on valikoitunut sisäilmaongelmaisiin työpaikkoihin.

Työ ja terveys -kyselyjen (v. 1997 2009) tulosten perusteella huomattava osa työntekijöistä kokee ongelmia työympäristön sisäilmastosta. Taulukoihin 3 ja 4 on koottu toimistoissa ja sen kaltaisissa tiloissa työskentelevien sisäilmaan liittämiä haittoja eri toimialoilla. Yleisimmin raportoidut sisäilmaongelmat toimistotyöpaikoilla (esim. hallinto- ja toimistotyö v. 2009) olivat kylmyys tai veto (44 % vastaajista), kuiva ilma (38 %), tunkkainen ilma (38 %), pöly (36 %), melu (25 %) ja huono valaistus (19 %). Erityisesti vedon ja tunkkaisen ilman valitusten yleisyys on lisääntynyt toimistotyössä seurantajakson aikana.

Kosteus- ja homevaurioihin liittyy usein homeen tai maakellarin hajua. Homeen hajua raportoi v. 2009 yhteensä 13 %, v. 2006 15 %, v. 2003 14 % ja v. 2000 yhteensä 11 % kaikista vastaajista. Yleisimmin hajua oli esiintynyt (v. 2009) koulutuksen (23 %) ja terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen (23 %) aloilla eli niillä toimialoilla raportoidaan homeen hajua yleisemmin kuin maataloudessa tai rakentamisessa (taulukko 5).

Taulukko 3. Sisäilmasto-ongelmat hallinto- ja toimistotyössä. Tulokset on esitetty prosentteina. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimukset 2003, 2006 ja 2009.)

ympäristöolosuhde	esiintyminen ei	kyllä			
		haittaa			
		ei	jonkin verran	melko paljon	hyvin paljon
kylmyys tai veto	63/62/56	5/7/7	26/23/26	4/6/8	2/1/2
kuiva ilma	64/62/62	8/7/8/	24/26/22	3/4/6	2/1/1
tunkkainen ilma	78/70/62	3/5/6	15/19/26	3/5/6	0/1/0
melu	77/71/75	7/10/4	14/16/17	3/2/4	0/1/0
riittämätön valaistus tai häikäisy	89/88/81	1/1/3	9/8/14	1/1/1	0/1/2
pöly	68/63/64	15/17/9	13/17/21	3/3/6	1/1/1
tupakansavu	94/89/93	2/4/3	3/5/2	0/1/1	1/1/0
homeen hajua	ei 94/94/81	kyllä 6/6/18	ei osaa sanoa 0/0/1		

Taulukko 4. Sisäilmasto-ongelmat terveys- ja sosiaalialan työssä. Tulokset on esitetty prosentteina. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimukset 2003, 2006 ja 2009.

ympäristöolosuhde	esiintyminen ei	kyllä			
		haittaa			
		ei	jonkin verran	melko paljon	hyvin paljon
kylmyys tai veto	61/55/60	7/8/5	25/29/27	5/7/7	2/1/2
kuiva ilma	55/41/54	8/10/7	28/38/29	6/7/8	3/3/2
tunkkainen ilma	61/53/58	6/8/5	26/28/27	5/8/7	2/2/3
melu	53/48/53	8/11/9	33/27/25	6/11/10	1/3/2
riittämätön valaistus tai häikäisy	84/82/80	2/1/2	12/15/15	2/1/2	1/1/1
pöly	64/65/68	15/12/9	17/19/20	3/3/2	1/1/1
tupakansavu	91/85/86	2/4/4	6/8/7	1/2/2	1/1/1
homeen haju	ei 80/78/76	kyllä 20/21/23	ei osaa sanoa 0/1/0		

Taulukko 5. Homeen ja maakellarin hajun toteaminen työpaikoilla eri toimialoilla. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimukset vuosina 1997–2009.)

toimiala	1997	2000	2003	2006	2009
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
maatalous	42	29	28	28	20
rakentaminen	27	28	31	26	21
energia- ja vesihuolto	20	8	0	20	
koulutus	18	17	21	24	23
terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut	18	16	19	21	23
julkinen hallinto, maanpuolustus, pakollinen sosiaalivakuutus	12	11	14	14	18
muut yhteiskunnalliset ja henk.koht. palvelut	6	11	10	10	8
teollisuus	4	5	5	7	8
majoitus- ja ravitsemustoiminta	4	2	16	12	13
tukku- ja vähittäiskauppa, ajoneuvojen ja laitteiden korjaus	4	5	5	7	7
kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	4	5	7	7	7
rahoitustoiminta	3	2	13	7	6

Ympäristön tupakansavu

Julkisissa tiloissa ja kulkuneuvoissa tupakointi kiellettiin Suomessa jo vuonna 1977. Työntekijöiden altistumista tupakansavulle työpaikoilla on säädelty tupakkalaililla vuodesta 1995. Ravintoloita koskeva tupakkalain ensimmäinen uudistus tuli voimaan v. 2000 ja toinen uudistus kesäkuussa 2006. Siihen liittyvä siirtymäaika päättyi kesäkuussa 2009, minkä jälkeen tupakointi on kielletty kaikissa ravintoloissa. Ravintoloitsija voi halutessaan rakentaa rakennusluvanvaraisen tupakkatilán, jonne ei ole tarjoilua ja josta ei saa levitä savua ravintolan muihin tiloihin.

Tupakansavun esiintymistä sisätiloissa toimistotyöhön verrattavissa työtehtävissä on seurattu Työ ja terveys Suomessa -kyselyllä vuosina 1997–2009. Kyselyn mukaan v. 1997 ja myös v. 2009 keskimäärin joka kymmenes työntekijä ilmoitti tupakansavusta työpaikan sisätiloissa. Merkittävin altistumisen väheneminen työpaikoilla tapahtui muuttaman vuoden kuluessa v. 1995 voimaan tulleen tupakkalain jälkeen. Sen jälkeen tilanne on pysynyt muuttumattomana.

Toimistotyössä v. 1997 tupakansavusta sisätiloissa raportoi 8 %, v. 2009 7 %. Sosiaali- ja terveysalalla vastaavat luvut ovat 12 % ja 14 %. Kaupanalan työpaikoilla tupakansavusta raportoi edellä mainittuina vuosina noin joka kymmenes työntekijä. Näyttää siltä, että tupakansavua on työpaikan sisätiloissa joko siksi, että tupakkatiloista savu leviää vastoin lain määräyksiä muihin sisätiloihin tai kulkeutuu ulkoa tupakointialueilta sisään.

Eri toimialoilla tupakansavulle altistumista on esitelty taulukoissa 3 ja 4. Hyvin pienillä työpaikoilla (alle 10 työntekijää) altistuminen tupakansavulle on muita työpaikkoja yleisempää (taulukko 6).

Ravintoloita koskeva tupakkalain uudistus vuodelta 2000 määritteli ympäristön tupakansavun syöpävaaralliseksi aineeksi. Lain mukaan puolet ravintoloiden asiakaspaikoista tulee olla savuttomia. Ravintolalan työntekijät tupakoivat muuta väestöä yleisemmin. Päivittäin tupakoivia naisia on ravintolatyöntekijöistä 34 % ja miehiä 45 %. Valtakunnallisen kyselyn mukaan tarjoilijoista työssä tupakansavulle yli 4 tuntia altistui 73 % vuonna 1999 ja 43 % vuonna 2007 ennen siirtymäaika. Noin seitsemän vuotta lain uudistuksen jälkeen (v. 2007) vielä noin 67 % baarimestareista ja 43 % tarjoilijoista altistui yli 4 tuntia työvuorostaan tupakansavulle.

Taulukko 6. Tupakansavulle altistuminen työpaikalla vuosina 2000–2006 suhteessa työpaikan kokoon.

työpaikan koko (työntekijöiden määrä toimipaikassa)	tupakansavua työtilassa			
	2000	2003	2006	2009
	%	%	%	%
2–9	14	13	20	12
10–49	14	12	16	11
50–249	11	11	16	7
yli 250	10	13	10	8

Muut sisäilmasto-ongelmat

Uusien toimitilojen materiaaleista huoneilmaan vapautuvat haihtuvat orgaaniset yhdisteet (ns. VOC-yhdisteet) voivat aiheuttaa silmien ja hengitysteiden ärsytysoireita. Materiaalipäästöjen terveyshaitat korostuvat, mikäli ilmanvaihtoa ei uusissa rakennuksissa tai korjauksien jälkeen pidetä riittävällä teholla ja myös öisin päällä.

Tasoiteaineissa olevat orgaaniset yhdisteet ovat viime aikoina aiheuttaneet kosteus-vaurioihin liittyneenä ongelmia silloin, kun eläinperäiset valkuaisaineet (esim. kaseiini) alkavat hajota tasoitteessa ja vapauttaa huoneilmaan haisevia rikki- ja typpiyhdisteitä sekä ammoniakkia. On esitetty, että nämä yhdisteet liittyvät työntekijöiden silmien ja hengitysteiden ärsytysoireisiin.

Kopiokoneista voi vapautua huoneilmaan otsonia, mikäli laitteet ovat huonosti huollettuja, niissä on joku tekninen vika tai niitä käytetään väärin.

Työpaikan radonpitoisuus sisäilmassa voi joillakin alueilla maasamme olla poikkeuksellisen korkea. Arvioidaan, että suomalaisissa rakennuksissa sisäilman radonkaasu aiheuttaa 300 350 keuhkosyöpätaapausta vuodessa. Ongelmallinen radon on silloin, kun rakennuksen ilmanvaihto toimii puutteellisesti ja radonkaasu pääsee kertymään sisätiloihin.

Viime aikoina on todettu sisäilman pölynäytteissä teollisia kuituja, joiden on oletettu liittyvän työntekijöillä todettujen silmien, hengitysteiden ja ihon oireisiin. Kuidut voivat olla lähtöisin ilmanvaihtokanavien vioittuneista lämpö- ja äänieristeistä tai rakenteiden pinnoille asennetuista äänenvaimennusmateriaaleista. Kuitujen terveysvaikutuksista tai oireilun yleisyydestä ei toistaiseksi ole riittävästi tutkimustietoa.

Kari Reijula

Lähteet

- Andersson, K. 1998. Epidemiological approach to indoor problems. *Indoor Air* 1998; Suppl 4: 32–39.
- Hahtela, T. & Reijula, K. 1997. Sisäilman terveyshaitat ja ehdotukset niiden vähentämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 1997:25.
- Heloma, A., Jaakkola, M., Kähkönen, E & Reijula, K. 2001. The short-term impact of national smoke-free workplace legislation on passive smoking and tobacco use. *Am J Public Health* 2001; 91: 1416–1418.
- Reijula, K. & Hahtela T. 1998. Sisäilmasto-ongelmat; altistumisen arviointi ja potilaan tutkiminen. *Suom Lääkäril* 1998; 53: 4215–4230.
- Reijula, K. 2004. Ravintoloita koskevan tupakkalain toteutuminen Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämietintöjä 2004:15.
- Reijula, K. & Sundman-Digert, C. 2004. Assessment of indoor air problems at work with a questionnaire. *Occupational and Environmental Medicine* 2004; 61: 33–38.

2.4 Fyysiset kuormitustekijät

- Tietokonetyön määrä on edelleen lisääntynyt miehillä, mutta naisilla se on pysynyt ennallaan. Kolmannes työntekijöistä käyttää tietokonetta yli 4 tuntia päivässä.
- Fyysisesti raskaaksi työnsä kokee reilu neljännes työntekijöistä ja määrä on kasvanut erityisesti naisten joukossa. Toistuvat raskaat nostot ovat myös lisääntyneet.
- Samana toistuvien käden työliikkeiden määrä on lisääntynyt erityisesti naisilla.
- Joka neljäs työntekijä työskentelee edelleen vähintään tunnin päivässä hankalassa asennossa.

Toistuvat käden työliikkeet, hankalat työasennot, raskaiden taakkojen käsittely ja fyysisesti raskas työ lisäävät erityisesti työhön liittyvien liikuntaelinten vaivojen riskiä. Ergonomiaa (työympäristö, työprosessit, työvälineet) kehittämällä voidaan vähentää työssä esiintyviä fyysisiä kuormitustekijöitä ja ehkäistä liikuntaelinten vaivoja. Taulukossa (taulukko 7) näkyy fyysisten kuormitustekijöiden esiintyvyys kaikilla haastatteluun vastanneilla vuosina 2006 ja 2009. Seuraavassa kuormitustekijöiden esiintyvyyttä tarkastellaan toimialoittain (Toimialaluokitus 2002). Naisten ja miesten välillä on eroja työn kuormitustekijöissä eri toimialojen sisällä, mikä yleensä kuvaa naisten ja miesten erilaisia työtehtäviä.

Toistuvat käden työliikkeet

Toistuvat käden työliikkeet lisäävät rasitussairauksien riskiä erityisesti, jos niihin liittyy suuri lihasvoiman tai tärisevien työkalujen käyttö. Samanlaisena toistuvien työliikkeiden (voimaa vaativat käden puristus- tai kiertämisotteet, useita kertoja minuutissa samanlaisena toistuvat käden työliikkeet) määrä on lisääntynyt vuodesta 2006 vuoteen 2009. Vuonna 2006 kolmannes (33 %) ja vuonna 2009 40 % kaikista vastaajista ilmoitti, että heidän työnsä sisältää samanlaisena toistuvia käden

Taulukko 7. Fyysisten kuormitustekijöiden esiintyminen vuosina 2006 ja 2009. Luku ilmaisee sen prosenttiosuuden työssä käyvästä väestöstä, jolla kyseinen kuormitustekijä esiintyy.

	miehet		naiset	
	2006	2009	2006	2009
toistuvat käden työliikkeet yli 1 tunti päivässä	36	40	30	40*
hankalat työasennot yli 1 tunti päivässä	25	26	25	28
taakkojen nostaminen useita kertoja tunnissa	7	11*	9	11*
ruumiillisesti raskas työ	26	25	23	27*
tietokonetyö yli 4 tuntia päivässä	26	31*	36	36

* haastatteluvuosien ero on tilastollisesti merkitsevä

työliikkeitä päivittäin vähintään tunnin ajan. Samana toistuvien työliikkeiden määrä on lisääntynyt naisilla enemmän kuin miehillä. Toimialoittain tarkasteltuna naisilla samana toistuvat työliikkeet ovat lisääntyneet eniten rakentamisessa, julkishallinnossa ja sosiaali- ja terveystaloudessa. Toistuvia käden työliikkeitä oli eniten rakentamisen (59 %) sekä majoituksen ja ravitsemuksen (52 %) toimialoilla.

Hankalat työasennot

Hankalat työasennot ovat erityisesti selän ja olkapään vaivojen riskitekijöitä. Vuonna 2009 runsas neljännes miehistä (26 %) ja naisista (28 %) työskenteli yli tunnin päivässä hankalissa työasunnoissa (kumarassa tai selkä muuten hankalassa asennossa, työskentely toinen tai molemmat kädet hartiatason yläpuolella). Hankalien työasentojen yleisyys on vuodesta 2006 pysynyt ennallaan ja se on lähes yhtä yleistä naisilla ja miehillä. Toimialoittain tarkasteltuna hankalissa asunnoissa työskentely on lisääntynyt vuodesta 2006 teollisuudessa toimivilla miehillä ja majoitus- ja ravitsemusalalla työskentelevillä naisilla. Eniten hankalia työasentoja oli vuonna 2009 rakentamisen (48 %), maa- ja metsätalouden (46 %), majoitus- ja ravitsemusalan (39 %) sekä sosiaali- ja terveystalouden (38 %) työntekijöillä.

Taakkojen käsittely

Raskaiden taakkojen käsittely on erityisesti selän ja olkapään vaivojen riskitekijä. Raskaita taakkoja ilmoitti nostavansa vähintään kerran tunnissa 11 % vastaajista, ja luku oli jonkin verran kasvanut vuodesta 2006 sekä miehillä että naisilla. Kasvua on tapahtunut eniten maa- ja metsätaloudessa, mutta miehillä myös rakentamisessa ja naisilla kaupan alalla. Miehillä raskaiden taakkojen käsittely oli yleisintä rakentamisessa (20 %), teollisuudessa (15 %) ja maa- metsätaloudessa (15 %). Naisilla erityisesti maatalouden (37 %), majoitus- ja ravitsemusalan (24 %) sekä teollisuuden (17 %) ammatit sisälsivät toistuvia raskaita nostoja. Lukumääräisesti eniten toistuvaa nostotyötä oli terveydenhuolto- ja sosiaalityössä (11 %).

Sekä hankalia työasentoja *että* raskaiden taakkojen nostamista vähintään tunnin päivittäin ilmoitti noin 8 % vastaajista, mikä oli 3 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuoden 2006 haastattelussa. Joka kuudes nainen maa- ja metsätaloudessa ja majoitus- ja ravitsemusalalla ilmoitti työn sisältävän sekä hankalia asentoja että raskaiden taakkojen nostamista; teollisuudessa ja sosiaali- ja terveystaloudessa näin ilmoitti joka kymmenes. Miehillä suurimmat luvut olivat rakentamisessa (joka seitsemäs) ja teollisuudessa (joka kymmenes).

Raskas ruumiillinen työ

Vuonna 2009 työtehtäviään piti ruumiillisesti melko raskaina tai erittäin raskaina 25 % miehistä ja 27 % naisista, mikä oli 4 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2006. Suurin muutos oli tapahtunut teollisuustyötä tekevilla naisilla. Heistä 17 % oli kokenut työn fyysisesti raskaaksi vuonna 2006 ja vastaava luku vuonna 2009 oli 29 %. Maataloudessa 63 % naisista ja 53 % miehistä piti työtään ruumiillisesti raskaana. Eniten työnsä fyysisesti raskaaksi kokevia naisia oli terveyden ja sosiaalihuollon ammateissa (38 %) sekä majoitus- ja ravitsemusalalla (55 %). Miehillä suurimmat esiintyvyydet olivat rakennusalalla (44 %).

Tietokonetyö

Tietokoneen (mikrotietokone, tietokonepääte) käyttö lisääntyi edelleen, ja vuonna 2009 kolmannes (33 %) työssä käyvistä käytti tietokonetta yli 4 tuntia päivässä. Miesten tietokoneen käyttö (yli 4 h) lisääntyi vuodesta 2006 (26 %) vuoteen 2009 (31 %), mutta naisilla tietokoneen käyttö pysyi ennallaan (36 %). Toimialoista eniten tietokoneen käyttö lisääntyi miehillä rakentamisessa (2006 4 %, 2009 13 %) ja kaupan ja korjauksen aloilla (2006 24 %, 2009 38 %). Tietokonetta käytettiin määrällisesti eniten rahoituksen (95 %) ja julkishallinnon (71 %) toimialoilla.

*Nina Nevala
Simo Virtanen
Esa-Pekka Takala*

Lähteet

- Toimialaluokitus 2002. Käsikirjoja 4. Helsinki: Tilastokeskus.
Virtanen, S. & Takala, E.-P. 2006. Fyysiset kuormitustekijät. Kirjassa: Kauppinen, T. ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos. S. 87–90.

3

TYÖORGANISAATIOT, HENKINEN JA SOSIAALINEN HYVINVOINTI

Muutostahti työelämässä on voimistunut, mikä edellyttää työajan ja -paikan joustoja. Myös monikulttuurisuus on lisääntynyt. Työelämä on edelleen jakautunut miesten ja naisten töihin. Työntekijän henkistä hyvinvointia voidaan edistää työtä kehittämällä. Vaihtumismahdollisuudet itseään koskeviin asioihin työpaikalla, työn tavoitteiden selkeys, esimiestyön tasapuolisuus ja hyvä työilmapiiri ovat suomalaisilla työpaikoilla kohtalaisen hyvässä kunnossa, joskin kehittämiseksi on yhä tarvetta. Työn imua eli innostuneisuutta ja tarmokkuutta työssään kokee viikoittain tai päivittäin yli puolet palkansaajista. Tärkeää työorganisaatioissa on kiinnittää huomio edelleen myös työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, vaikka se sujuu ilman ongelmia aikaisempaa useammalla.

3.1 Joustot ja muutokset työorganisaatioissa

- Rahana tai vapaana korvatut ylityöt ovat vähentyneet etenkin miehillä. Nyt naiset ja miehet tekevät ylityötä yhtä usein.
- Työajoissa joustetaan esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta yhtä usein kuin aiemmin. Mahdollisuus yksilölliseen työaikajoustoon on harvinaisempaa.
- Palkansaajien keskuudessa etätyö on lisääntynyt vuodesta 2003 vuoteen 2006 ja sen jälkeen kasvu on pysähtynyt. Etätyöstä sopiminen kirjallisesti on lisääntynyt.
- Monipaikkaista ja liikkuvaa työtä tekee joka kolmas palkansaaja, miehet useammin kuin naiset.
- Työorganisaatioissa muutosten koetaan kohdistuneen useimmin työtehtävien sisältöön.

Muutostahti työelämässä on kahden viime vuosikymmen aikana selvästi voimistunut. Muutoksiin ovat vaikuttaneet nopeasti uusiutuva teknologia, tiedon määrän voimakas lisääntyminen, sosiaalisten taitojen korostuminen ja kansainvälistyminen. Kansainvälistymisen ja taloudellisen kilpailun mukanaan tuoma niin sanottu 24 tunnin yhteiskunta lisää joustavuutta myös työn tekemisen aikaan ja paikkaan. Työorganisaatioiden soveltamalla määrällisillä joustoilla työntekijämäärät ja työtunnit pyritään sopeuttamaan kysynnän vaihteluihin. Toiminnallisilla joustoilla puolestaan sopeutetaan tuotantotapa esimerkiksi

teknologian ja monitaitoisen henkilöstön avulla markkinoiden vaihteluihin (Atkinson 1987). Työaikajoustoista alettiin yleisesti sopia työpaikoilla sen jälkeen, kun vuoden 1996 työaikalakiin (TAL 605/1996) lisättiin määritelmät paikalliselle sopimiselle. Lisäksi tieto- ja viestintäteknikka ovat mahdollistaneet työn tekemisen paikan joustot, kuten etätöön ja liikkuvan työn.

Uusia työaikajärjestelyjä on otettu käyttöön vastaamaan sekä tuotannollisen jouston että yksilöllisen jouston tarpeita. Tuotannollisilla joustoilla on pyritty vastaamaan kysynnän vaihteluihin ja palvelujen tarpeeseen. Käytetyimpiä ovat tällöin olleet ylityöt sekä erilaiset vuorojärjestelmät. Yksilöllisesti joustavat työaikajärjestelyt ottavat huomioon työntekijöiden työaika- ja elämäntilanteita, jotka voivat vaihdella työuran eri aikoina ja painottua eri tavoin esimerkiksi opiskelun, perheen ja vapaa-ajan vaatimusten mukaan. Yksilöllisen työajan mahdollistavia käytäntöjä – kuten työaikapankki ja liukuva työaika – on käytössä suuressa osassa yrityksissä (Antila 2005, Oinas ym. 2005, Uhmavaara ym. 2005).

Joustamisen tasapaino yhtäältä yrityksen ja toisaalta työntekijöiden tarpeiden mukaan on osoittautunut tärkeäksi organisaation toiminnan kannalta. Kun työorganisaatioissa esimerkiksi osallistuvan suunnittelun avulla kartoitetaan erilaiset työaika- ja työolosuhteiden tarpeet ja sovitaan yhdessä työaika- ja työolosuhteista, päädytään usein toimiviin työaika- ja työolosuhteisiin. Tällaiset molemminpuoliset tai vastavuoroiset joustot toteutuvat parhaiten silloin, kun organisaatiossa vallitsee johdon ja työntekijöiden keskinäinen luottamus (Hakola ym. 2007, Uhmavaara & Jokivuori 2003). Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia suosivissa, niin sanotuissa proaktiivisissa yrityksissä, työt on paremmin organisoitu ja työilmapiiri kannustavampi kuin traditionaalisilla työpaikoilla (Antila & Uusitalo 2002.). Molemminpuolinen työaikajousto tukee psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Stressioireita on selvästi vähiten silloin, kun on yksilöllisen jouston mahdollisuus ja työaika- ja työolosuhteisiin voi itse vaikuttaa. Myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa on tuolloin enemmän hyvinvointia tukevia käytäntöjä. (Ala-Mursula ym. 2006, Kandolin & Huuhtanen 2006.)

Työn tekemisen paikan joustot ovat moniulotteinen kokonaisuus. Niitä voidaan tarkastella etätöön, joustotyön, liikkuvan työn, monipaikkaisen työn ja e-töön kautta. Etätö on monimuotoinen työn organisoimistapa, johon paikan ohella yhdistyy usein myös ajallinen jousto. Etätö ymmärretään varsinaisen työpaikan ulkopuolella tehtäväksi ansiotyöksi. Historiallisesti etätö on mielletty kotona tehtäväksi palkkatyöksi. Toisaalta työpäivän jatkaminen kotona on haluttu erottaa käsitteellisesti etätöystä (Malo 2006) ja etätöntyöntekijöiksi on joissakin tapauksissa laskettu ainoastaan ne, jotka työskentelevät kotona vähintään yhden työpäivän viikossa. Työntekijöitä, jotka työskentelevät harvemmin varsinaisen työpaikkansa ulkopuolella, on kutsuttu täydentävää etätöä tekeviksi tai satunnaisiksi etätöntyöntekijöiksi (Vartiainen ym. 2005). Yhtenäistä tapaa määrittellä ja luokitella etätö ei ole, siksi myös eri selvitysten antamat etätöntyöntekijöiden määrät vaihtelevat.

Koska sekä työaikoihin että etätöihin liittyvät joustot kuuluvat lähinnä palkansaajien työnkuvaan, tarkastellaan tässä luvussa joustoja Työ ja terveys -haastattelututkimusten palkansaajaväestössä.

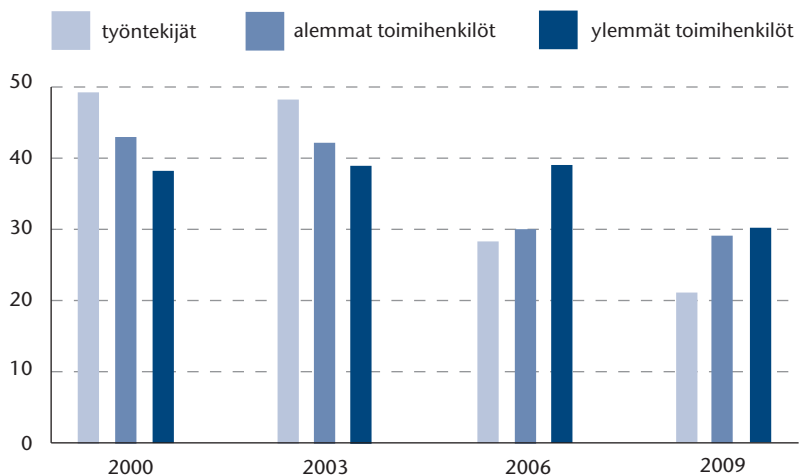
Työaikajoustot

Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen mukaan valtaosa (73 %) palkansaajista teki säännöllistä päivätyötä eli työskenteli pääosin kello 6:n ja 18:n välisenä aikana. Nuoret tekivät muita useammin epäsäännöllistä työaika, sillä 25–34-vuotiaista miehistä 71 % ja naisista vain 66 % teki säännöllistä päivätyötä. Sen sijaan työuran loppupuolella eli 55–64-vuotiailla säännöllinen päivätyö oli yleisintä (miehet 81 %, naiset 72 %). Yleisintä päivätyö oli ylemmillä toimihenkilöillä (91 %) ja harvinaisinta työntekijäasemassa olevilla prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä (39 %) ja alemmista toimihenkilöistä palvelu-, myynti- ja hoitotyössä olevilla (42 %). Yötyötä säännöllisesti vähintään kerran kuukaudessa teki 15 % ja viikonlopputyötä ainakin yhtenä lauantaina tai sunnuntaina kuukaudessa teki 19 %. Miehillä ja naisilla oli epäsäännöllinen työaika ja viikonlopputyö lähes yhtä yleistä, yötyö kuitenkin yleisempää miehillä (19 %) kuin naisilla (11 %). Epäsäännöllistä työaika, yö- ja viikonlopputyötä tehtiin vuonna 2009 yhtä usein kuin aiemmin 2000-luvulla.

Työaikalain (605/1996) mukaan ylityiden tekemisestä on sovittava etukäteen ja ylityö tulee korvata joko rahana tai vapaana. Näin korvattuja ylityitä edellisen 12 kuukauden aikana oli tehnyt palkansaajista 27 %. Etenkin miesten keskuudessa korvatut ylityöt ovat 2000-luvulla vuosi vuodelta selvästi vähentyneet: kun vuonna 2000 puolet miehistä (50 %) teki ylityitä, oli vastaava osuus enää 29 % vuonna 2009. Naisillakin ylityöt ovat jonkin verran vähentyneet, nyt vuonna 2009 naiset tekivät ylityitä lähes yhtä usein (24 %) kuin miehet (29 %).

Ylityöt ovat vähentyneet eniten työntekijäasemassa olevilla, joista enää 21 % teki ylityitä tutkimusta edeltäneen 12 kuukauden aikana,

Kuva 16. Rahana tai vapaana korvattuja ylityitä tutkimusta edeltäneen 12 kuukauden aikana tehneet sosio-ekonomisen aseman mukaan (%) vuosina 2000, 2003, 2006 ja 2009. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimukset.)



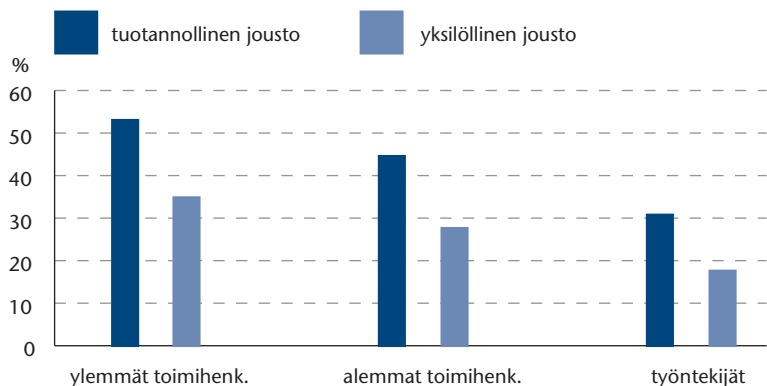
kun vastaava osuus vuonna 2000 oli 49 % (kuva 16). Alemmilla toimihenkilöillä muutos on ollut samansuuntainen (29 % vuonna 2009 ja 43 % vuonna 2000), kun taas ylemmät toimihenkilöt tekivät ylitöitä jonkin verran harvemmin (30 %) vuonna 2009 kuin vuosikymmenen vaihteessa (38 %).

Ilman mitään korvausta työtä oli tehnyt yksi kymmenestä (11 %) palkansaajasta tutkimusta edeltäneen 12 kuukauden aikana, naiset yhtä usein kuin miehet. Ilman korvausta työskentely oli vuonna 2009 yhtä yleistä kuin vuosikymmenen alussakin. Tällainen työskentely kuului useimmin ylempien toimihenkilöiden työnkuvaan, heistä 28 % teki työtä ilman korvausta, kun alemmista toimihenkilöistä 6 % ja työntekijäasemassa olevista 2 % työskenteli näin.

Ylitöitä, viikonlopputyötä ja epäsäännöllistä työaikaa käytetään usein vastaamaan tuotannollisiin ja asiakaspalvelun tarpeisiin. Tällainen työajoissa joustaminen työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta on yleistä. Vuonna 2009 neljä kymmenestä palkansaajasta (42 %) jousti tällä tavoin säännöllisesti kuukausittain, naiset yhtä usein kuin miehetkin. Joustaminen oli lähes yhtä yleistä kuin kolme vuotta aiemminkin. Tuotannollinen jousto kuului useimmin ylempien toimihenkilöiden työnkuvaan (53 % kuukausittain) (kuva17), heistä etenkin johtajat ja ylemmät virkamiehet joustivat usein (62 %). Alemmat toimihenkilöt joustivat työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta jonkin verran vähemmän (45 %) ja työntekijät muita harvemmin (31 %). Ammattiryhmistä vähiten tuotannollista joustoa oli rakennuksen, korjauksen ja valmistuksen töissä (25 %).

Yksilöllinen jousto, eli mahdollisuus itse säädellä työpäivän pituutta esimerkiksi liukumien avulla tai tekemällä tunteja toisena päivänä, oli harvinaisempaa kuin tuotannollinen jousto työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta. Vain kolmannes palkansaajista (33 %) voi usein joustaa omien tarpeiden mukaan vuonna 2009 kuten aiemminkin vuosikymmenen aikana. Kuten tuotannollinen, myös yksilöllinen joustavuus työajoissa vaihteli suuresti sosioekonomisen aseman mukaan: ylemmistä toimihenkilöistä 35 % omasi tällaisen mahdollisuuden, alemmista toimihenkilöistä 28 % ja työntekijäasemassa olevista 18 %. Useimmin yksilöllistä joustoa oli erityisasiantuntijoilla (80 % usein) ja harvimmin palvelu-, myynti- ja hoitotyössä (29 %).

Kuva 17. Tuotannollinen ja yksilöllinen jousto sosioekonomisen aseman mukaan (%) vuonna 2009. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys-haastattelututkimus 2009.)



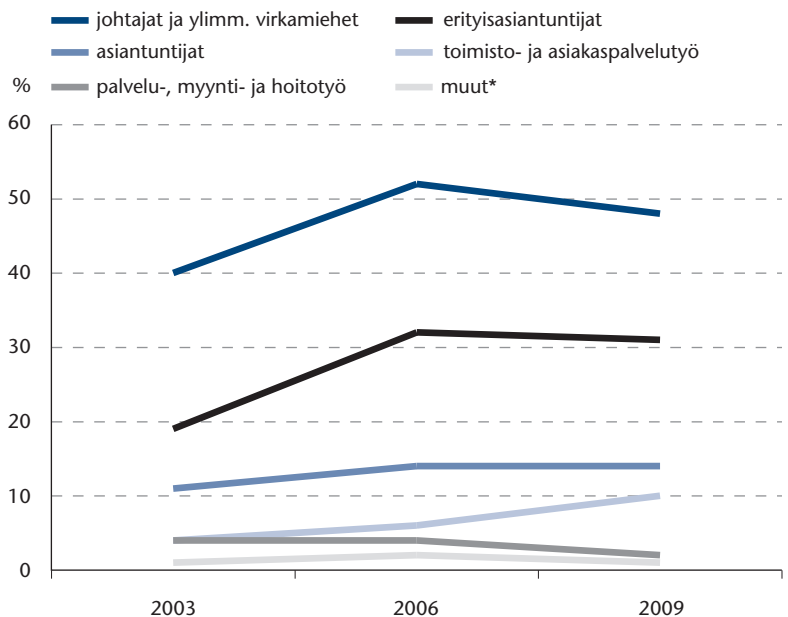
Etätyö ja monipaikkainen liikkuva työ

Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksessa etätöiden tutkimisen lähtökohdaksi oli nykyisin yleisesti käytössä oleva laaja määritelmä. Etätöiden tekemistä on tiedusteltu vuodesta 2003 lähtien kysymyksellä ”Etätöillä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Periaatteessa tätä voidaan tehdä myös työnantajan tiloissa. Olennaista etätöille ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Oletko viimeisen vuoden sisällä tehnyt etätöitä?” Lisäkysymyksen avovastausten pohjalta sellaiset rajatapaukset luokiteltiin etätöiksi, joissa työ sisälsi viestimistä sähköpostilla tai internetillä työpaikalle, esimerkiksi kouluun tai asiakkaalle.

Työ ja terveys -haastattelututkimusten mukaan palkansaajien keskuudessa etätöiden osuus on lisääntynyt vuodesta 2003 vuoteen 2006 ja sen jälkeen kasvu on pysähtynyt. Vuonna 2009 etätöitä teki vähintään satunnaisesti 15 % palkansaajista. Miehet (20 %) tekivät etätöitä kaksi kertaa useammin kuin naiset (10 %) ja alle 45-vuotiaat vanhempia ikäryhmiä useammin. Etätöitä tekevät ovat pääasiassa korkeasti koulutettuja ja ylempiä toimihenkilöitä. He toimivat joko johtajina, ylimpinä virkamiehinä, erityisasiantuntijoina tai asiantuntijoina. Etätöiden osuus on lisääntynyt vuosien 2003 ja 2006 välillä, mutta ei sen jälkeen, juuri näissä ryhmissä (johtajat ym. 40 % ja 52 %, erityisasiantuntijat 18 % ja 32 %, asiantuntijat 11 % ja 14 %).

Viikoittain etätöitä teki vajaa puolet etätöiden tekijöiksi ilmoittaneista eli 7 % palkansaajista. Yleisintä viikoittainen etätöiden tekeminen oli vanhimmassa ikäryhmässä (55–64-vuotiaat) ja epäsäännöllisintä alle 45-vuotiaiden keskuudessa.

Kuva 18. Etätöiden tekijöiden osuus palkansaajista (%) ammattiryhmän mukaan vuosina 2003, 2006 ja 2009. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimukset.)



*Luokka muut sisältää maanviljelijät, metsätöntyöntekijät, rakennus-, korjaus- ja valmistustyön, prosessi- ja kuljetustyöntekijät ja muut työntekijät.

Etätyöntekijöiden osuus valtion palveluksessa olevien keskuudessa on noussut tasaisesti koko 2000-luvun ollen nyt 21 %. Sen sijaan kunnissa tai kuntayhtymissä etätyöntekijöiden määrä on kääntynyt laskuun vuoden 2006 jälkeen (vuonna 2006 11 % ja vuonna 2009 7 %). Yksityisen työnantajan palveluksessa etätyöntekijöiden osuus näyttää vakiintuneen 17 %:iin. Mielenkiintoinen yksityiskohta on, että maantieteellisesti etätyötä tehdään ahkerimmin edelleen Etelä-Suomen läänissä, missä noin viidesosa työllisistä työskentelee etätyössä ainakin satunnaisesti.

Etätyöstä sopiminen kirjallisesti on yleistynyt. Viimeisen kolmen vuoden aikana korkea-asteen koulutuksen saaneiden, ylempien toimihenkilöiden, johtajien ja ylempien virkamiesten sekä erityisasiantuntijoiden keskuudessa sopiminen kaksinkertaistui. Sopimuksen tehneitä oli nyt 23 % etätyöntekijöistä. Sopiminen lisääntyi tasaisesti kaikilla työnantajasektoreilla.

Vaikka etätyö ei ole yleistynyt palkansaajien keskuudessa odotetusti, osa kaikesta työstä tehdään yhä useammin muualla kuin päätyöpaikalla (Melin ym. 2006). Tieto- ja viestintätekniiikan kehityksen katsotaan lisänneen monessa eri paikassa tehtävän työn määrää merkittävästi. Joidenkin selvitysten mukaan jopa yli puolet työstä tehdään muualla kuin päätyöpaikalla. Tämä tarkoittaa työskentelyä varsinaisen päätyöpaikan ohella muun muassa kotona, työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona, matkustettaessa kulkuneuvossa tai oleskeltaessa muissa julkisissa tiloissa, kuten ravintoloissa, hotelleissa tai lentokentällä.

Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen mukaan työssä käyvät työskentelivät oman työpaikan ulkopuolella yleisimmin työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona (35 % satunnaisesti tai useammin) ja kotona (34 % satunnaisesti tai useammin). Miehillä monipaikkainen työ oli yleisempää kuin naisilla. Heistä 42 % ja naisista 28 % työskenteli ainakin satunnaisesti työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona. Vastaavat luvut kotona työskentelyssä olivat 39 % ja 32 %. Sen sijaan säännöllinen kuukausittainen, viikoittainen tai päivittäinen työskentely työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona (miehet 28 % ja naiset 17 %) ja kotona (miehet 27 % ja naiset 20 %) oli hieman vähäisempää. Koti oli varsinaisen työpaikka 2 %:lle palkansaajista, niin miehille kuin naisillekin. Säännöllisesti kulkuneuvoissa työskenteli miehistä 16 % ja naisista 6 %. Muussa julkisessa paikassa työskenteli säännöllisesti 12 % miehistä ja 5 % naisista.

Ikäryhmittäin aktiivisimpia monessa paikassa ja liikkuvasti työskentelevistä olivat 35–44-vuotiaat. Monipaikkaista ja liikkuvaa työtä tekivät yleisimmin ylemmät toimihenkilöt ja yrittäjät. Huomionarvoista on myös heidän runsas ja säännöllinen työskentelynsä kotona: yrittäjistä 59 % ja ylemmistä toimihenkilöistä 43 %. Korkeasti koulutetut, johtajat ja ylimmät virkamiehet sekä erityisasiantuntijat tekivät aktiivisimmin monipaikkaista ja liikkuvaa työtä. Asiantuntijat ja rakennus-, korjaus- ja valmistelutyöntekijät olivat puolestaan toiseksi yleisin ryhmä työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan tai yh-

teistyökumppanin luona työskenneltäessä. Yrittäjät, yksityisen työnantajan tai valtion palveluksessa olevat työskentelivät kunnan tai kuntayhtymän työntekijöitä yleisemmin muilla julkisilla paikoilla ja kuluneuvoissa. Työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona työskentelijöitä oli tasaisesti kaikilla työnantajasektoreilla ja toimialoilla.

Muutokset

Vajaa puolet (46 %) palkansaajista arvioi vuonna 2009, että omalla työpaikalla oli tapahtunut viimeisen kolmen vuoden aikana sellaisia muutoksia esimerkiksi tuotannossa, työmenetelmissä tai töiden järjestelyissä, jotka ovat muuttaneet vastaajan työtä, työtehtäviä tai työ määrää. Osuus oli sama kuin kolme vuotta aikaisemmin. Naisten työssä muutoksia oli koettu hieman useammin (54 %) kuin miesten työssä (44 %). Toimihenkilöt kokivat muutoksia tapahtuneen useammin (54 %) kuin työntekijäasemassa olevat (38 %). Ammattiryhmistä johtajien ja ylimpien virkamiesten työssä muutoksia oli kohdattu useammin (60 %) kuin rakennus-, korjaus- ja valmistustyössä (36 %) ja prosessi- ja kuljetustyössä (38 %).

Muutoksia kokeneiden mielestä eniten muutoksia oli tapahtunut työtehtävien sisällössä (54 %). Seuraavaksi eniten oli tullut uusia osaamisvaatimuksia (25 %). Tieto- ja informaatiotekniset järjestelmät olivat muuttuneet viidesosalla muutoksia kokeneista (18 %). Työpaikansa taloudellisen tilanteen koki hieman tai hyvin epävarmaksi joka viides (18 %), kun näin arvioi kolme vuotta aikaisemmin kymmenesosa (10 %).

Muutosten hallinnassa tärkeää on kuunnella eri osapuolten näkemyksiä ja jäsentää uusia aloitteita osallistuvan suunnittelun menetelmin (Lindström 2002). Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen mukaan kolmannes palkansaajista (31 %) arvioi yhteiset keskustelut työtehtävistä ja tavoitteista työpaikallaan täysin riittäväksi. Neljä kymmenestä (42 %) kertoo, että heidän työyksikössään käytetään aikaa uusien ideoiden kehittelyyn erittäin usein tai melko usein (katso tarkemmin luku 3.2).

*Irja Kandolin
Seppo Tuomivaara
Pekka Huuhtanen*

Lähteet

- Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Pentti, J. & Kivimäki, M. 2004. Effect of employee work-time control on health: a prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine* 2004; 61.
- Antila, J. 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: työministeriö.
- Antila, J. & Ylöstalo, P. 2002. Henkilöstön osallistuminen parantaa työllisyyttä ja työelämän laatua. Työpoliittinen aikakauskirja 2(2002), 33–48. Helsinki: työministeriö.

- Atkinson, J. 1987. Flexibility or fragmentation. The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society* 12(1).
- Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kandolin, I. & Huuhtanen, P. 2006. Työaikajoustop ja hyvinvointi. Teoksessa: Lehto, A.-M., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.) 2006. Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lindström K. 2002. Työyhteisön osallistuva kehittämismalli. Teoksessa: Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Malo, A. 2006. Etätö työantajien näkökulmasta. Teoksessa: Mamia, T. & Melin, H. (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: työministeriö.
- Melin, H. & Mamia, T. 2006. Suomalaiset työpaikat – tutkimustoimipaikkojen peruskvaus. Teoksessa: Mamia, T. & Melin H. (toim.) 2006. Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: työministeriö.
- Oinas, T., Jokivuori, P. & Ilmonen, K. 2005: Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta. Työpoliittinen tutkimus 284, Helsinki: työministeriö.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M, Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.
- Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. 2005. Joustako työ? Joustavien työaikajärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277, Helsinki: työministeriö.
- Vartiainen, M., Lönnblad, J., Balk, A. & Jalonen, K. 2005. Mobiiliin työn haasteet. Työpoliittinen tutkimus 269, Helsinki: työministeriö.

3.2 Työorganisaatiot, johtaminen ja työilmapiiri

- Työn tavoitteet ovat työntekijöillä hyvin selvillä.
- Tiimimäinen työtapa on vähentynyt hieman.
- Päätökset työpaikalla tehdään suurimman osan mielestä oikean tiedon perusteella ja johdonmukaisesti.
- Valtaosa palkansaajista kokee ilmapiirin työpaikallaan vapautuneeksi ja mukavaksi.
- Henkisen väkivallan ja kiusaamisen kokemuksen yleisyydessä ei muutosta.

Hyvin toimiva ja oikeudenmukainen johtaminen ja esimiestyö luovat terveen organisaation perustan (Lindström & Leppänen 2002). Esimiehen koettu oikeudenmukaisuus ja oikeudenmukainen päätöksenteko ovat selkeästi yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen sekä sairauspoissaoloihin (Elovainio ym. 2002, Kivimäki ym. 2003). Toimivassa työyhteisössä tiedonkulku on avointa, työn tavoitteet, työnjako ja toimintatavat ovat selkeät ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehditaan. Työelämässä ja työssä tapahtuvat muutokset asettavat kuitenkin haasteita työn organisoinnille, päätöksenteolle työpaikalla ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimiselle. Työyhteisöjen toimivuutta arvioidaan ilmapiirikyselyin ja todettuja ongelmia vähennetään ja työyhteisön toimivuutta parannetaan kehittämishankkein.

Myös työilmapiiri ja työtovereiden keskinäiset välit sekä esimiesten ja alaisten välit työpaikalla ovat työyhteisön toimivuuden kannalta keskeinen työolojen osatekijä. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu työssä heijastavat usein huonoa työilmapiiriä ja ongelmia työssä ja työoloissa (Hoel & Salin 2003, Vartia 1996). Työpaikalla kiusatuksi joutuminen on voimakas sosiaalinen stressitekijä, joka heikentää sen kohteeksi joutuneiden hyvinvointia ja työssä jaksamista (Vartia 2006).

Työ ja Terveys Suomessa -haastattelututkimuksessa tarkastellaan palkansaajien työn organisointia ja esimiestyötä tavoitteiden selkeyden, tavoitteista keskustelun riittävyden, tiimityön ja esimiestyön oikeudenmukaisuuden näkökulmista. Hyvinvoinnin johtamisen osalta tarkastellaan johdon kiinnostusta henkilöstön hyvinvointiin sekä työpaikalla toteutettuja työilmapiirikyselyitä ja kehittämishankkeita. Lisäksi tarkastellaan, millaiseksi työpaikan ilmapiiri koetaan ja miltä näyttävät työtovereiden keskinäiset välit työyhteisöissä ja kysytään, onko työssä kiusatuksi tulemisen kokemisessa tapahtunut muutoksia.

Työn tavoitteet selkeitä, tiimityö on vähentynyt

Vuonna 2009 palkansaajista 97 % piti työnsä tavoitteita selkeinä vähintään melko usein. Työn tavoitteiden selkeys on jonkin verran lisääntynyt; vuonna 2003 palkansaajista 43 %, vuonna 2006 51 % ja nyt jo 55 % koki, että oman työn tavoitteet ovat selkeät aina. Tavoitteiden selkeydessä ei ollut suuria eroja iän, sukupuolen, työnantaja-

sektorin (valtio, kunta, yksityinen työnantaja) tai toimialan välillä. Toimialoittain tarkasteltuna työnsä tavoitteet koki selkeiksi useimmin rahoituksessa, rakentamisessa sekä kuljetuksessa ja tietoliikenteessä työskentelevät, joissa 61–68 % katsoi, että heidän työnsä tavoitteet ovat aina selkeät. Työn tavoitteet koettiin selkeiksi harvimminkin koulutuksessa (selkeät aina 46 %).

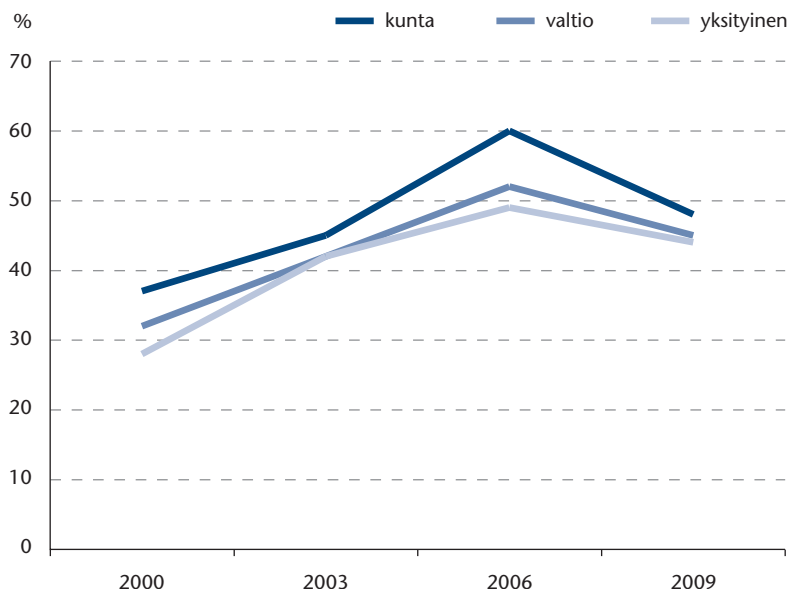
Kaikkiaan 81 % palkansaajista oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta täysin riittävästi tai melko riittävästi. Vuosien kuluessa tilanne on tasaisesti parantunut: vuonna 1997 vastaava luku oli 71 %. Tavoitteista keskustelemisen koetussa riittävydessä ei ollut eroja iän, sukupuolen tai sosioekonomisen taustan mukaan tarkasteltuna. Rahoituksessa peräti 90 % vastaajista koki työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta käydyn keskustelun työpaikallaan riittäväksi. Kuljetuksessa ja tietoliikenteessä keskusteluja piti riittämättöminä lähes joka neljäs (24 %).

Noin kaksi viidesosaa (42 %) kaikista palkansaajista kertoi, että heidän työyksikössään käytetään aikaa uusien ideoiden kehittelyyn erittäin usein tai melko usein, 16 % puolestaan, että näin tapahtuu vain harvoin ja 4 %, että näin ei tapahdu koskaan. Aikaa uusien ideoiden kehittelyyn käytetään enemmän toimihenkilö- kuin työntekijäyhteisöissä: ylemmät toimihenkilöt erittäin usein tai melko usein 56 %, alemmat toimihenkilöt 41 %, työntekijät 31 %. Erittäin usein tai melko usein aikaa uusien ideoiden kehittelyyn käytetään yleisimmin koulutuksessa (50 %), yritysten välisissä palveluissa (47 %) sekä terveys- ja sosiaalipalveluissa (46 %). Harvimminkin uusia ideoita kehitellään kuljetuksessa ja tietoliikenteessä, jossa 32 % kertoi niin tehtävän usein ja 35 % harvoin tai ei koskaan sekä rakentamisessa, jossa 35 % palkansaajista totesi uusia ideoita kehiteltävän usein ja 33 % vain harvoin tai ei koskaan.

Tiimimäinen työskentely

Tiimimäisen työskentelyn lisääntyminen näyttää taittuneen. Kun vuonna 2000 pääasiallisesti tiimityötä teki 37 %, vuonna 2003 44 % ja vuonna 2006 53 % palkansaajista, oli vastaava osuus nyt 45 %. Osittain tai tilapäisesti tehdyn tiimityön määrässä ei kuitenkaan ole tapahtunut muutosta: osittain tai tilapäisesti tiimityötä teki 31 % palkansaajista (vuonna 2006 30 %, vuonna 2003 31 %). Tiimityön yleisyyden väheneminen oli tasaista eri sektoreilla: kunnissa 48 %, valtion työpaikoilla 45 % ja yksityisellä sektorilla 44 % palkansaajista teki työtä pääasiallisesti tiimeissä (kuva 19). Toimialoista pääasiallinen tiimityö oli yleisintä rahoituksessa (59 %) ja sosiaali- ja terveydenhuollossa (55 %).

Kuva 19. Tiimityön yleisyys sektoreittain (%) vuosina 2009, 2006, 2003 ja 2000. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimukset.)



Lähiesimiestyö pääosin oikeudenmukaista ja tasapuolista, päätökset useimmiten johdonmukaiset

Kaksi kolmasosaa (63 %) palkansaajista arvioi, että heidän lähin esimiehensä kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti aina tai hyvin usein. Lisäksi 27 % näkee esimiehen kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti melko usein. Muutosta vuosiin 2003 ja 2006 verrattuna ei ole tapahtunut. Esimiestyön oikeudenmukaisuudessa ja tasapuolisuudessa ei ollut eroja työnantajasektoreiden välillä. Myös toimialoitteiset erot olivat pienet: esimiestyötä pidettiin oikeudenmukaisena ja tasapuolisena kaikkein harvimmoin majoitus- ja ravitsemustyössä (15 % melko harvoin tai ei koskaan). Koulutuksessa tätä mieltä oli 5 % ja rakentamisessa ja yritysten välisissä palveluissa 8 % palkansaajista.

Valtaosa palkansaajista katsoi, että heidän työpaikallaan päätökset tehdään oikean tiedon perusteella (80 % täysin tai jokseenkin tätä mieltä). Täysin eri mieltä oli 2 %. Työntekijät olivat jonkin verran kriittisempiä kuin toimihenkilöt: ylemmistä toimihenkilöistä 86 %, alemmista toimihenkilöistä 82 % ja työntekijöistä 74 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan päätökset tehdään oikean tiedon perusteella. Varsin suuri osa, kolme neljäsosaa (74 %), katsoi myös, että työpaikalla tehdyt päätökset ovat johdonmukaisia, eli säännöt ovat kaikille samat. Jokseenkin eri mieltä oli kuitenkin joka viides ja täysin eri mieltä 6 % palkansaajista. Kriittisimpiä oltiin teollisuudessa sekä kuljetuksessa ja tietoliikenteessä, joissa 30 % oli asiasta täysin eri mieltä. Myönteisin näkemys oli majoitus- ja ravitsemus alalla, jossa 83 % oli sitä mieltä, että työpaikalla tehdyt pää-

tökset ovat johdonmukaisia. Hyvin pienillä, 2–9 hengen työpaikoilla peräti 62 % oli täysin samaa mieltä asiasta. Kummankaan työpaikalla tehtäviin päätöksiin liittyvän tilanteen suhteen ei ollut eroja valtion, kunnan ja yksityisen sektorin välillä.

Johdon kiinnostus työntekijöiden hyvinvoinnista

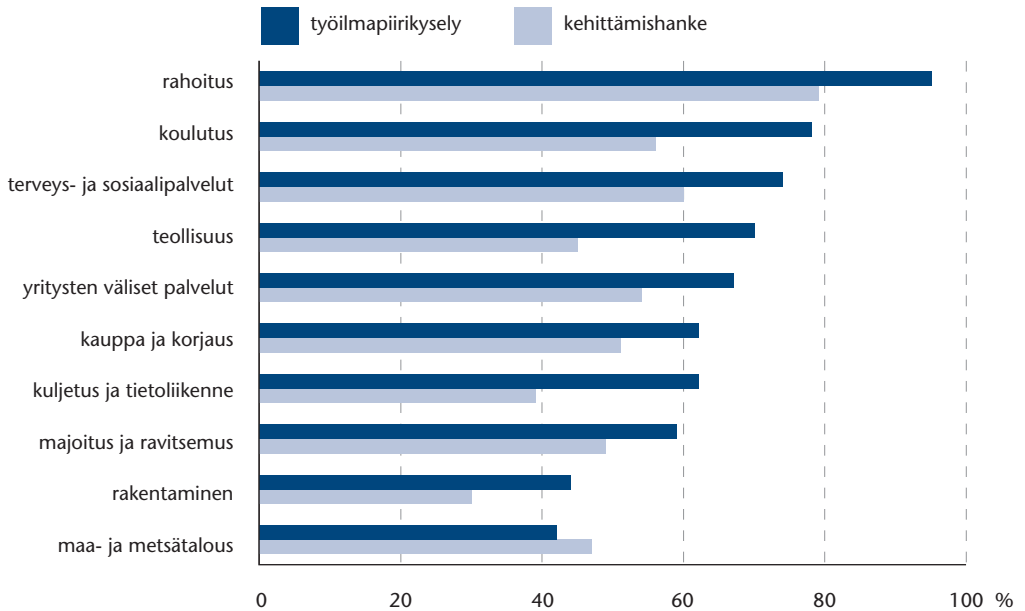
Kaikkiaan 55 % palkansaajista arvioi, että heidän työpaikkansa johto on erittäin paljon tai melko paljon kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista. Vuonna 2006 vastaava luku oli 49 %, vuonna 2003 52 %. Ylemmät toimihenkilöt (60 % erittäin paljon tai melko paljon) kokivat johdon olevan paljon kiinnostuneita heidän terveydestään ja hyvinvoinnistaan useammin kuin alemmat toimihenkilöt (54 %) tai työntekijät (51 %). Työnantajasektoreiden välillä ei ollut eroa. Toimialoittain tarkasteltuna useimmin työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista kiinnostunutta johtoa oli muissa palveluissa (69 % erittäin paljon tai melko paljon), julkishallinnossa (63 %) ja maa- ja metsäteollisuudessa (61 %), harvimminkin kuljetuksessa ja tietoliikenteessä (45 %), teollisuudessa (52 %) ja rakentamisessa (54 %).

Ilmapiirikyselyjä ja kehittämishankkeita toteutetaan valtaosalla työpaikoista

Kaikkiaan 70 % palkansaajista kertoi, että heidän työpaikallaan on tehty työilmapiirikysely ja 53 % että työpaikalla on toteutettu työyhteisön kehittämishanke viimeisen kolmen vuoden aikana. Sekä työilmapiirikysely että työyhteisön kehittämishanke oli toteutettu useammin toimihenkilötyöpaikoilla (ylemmät toimihenkilöt ilmapiirikysely 78 %, kehittämishanke 60 %, alemmat toimihenkilöt ilmapiirikysely 75 %, kehittämishanke 58 %) kuin työntekijäasemassa olevien työpaikoilla (ilmapiirikysely 56 %, kehittämishanke 37 %). Useimmin sekä ilmapiirikyselyitä että kehittämishankkeita oli toteutettu valtion sektorilla: ilmapiirikysely 84 %, kehittämishanke 63 %. Kuntasektorilla ilmapiirikysely oli toteutettu 75 %:ssa ja kehittämishanke 58 %:ssa vastaajien työpaikoista. Yksityisellä sektorilla vastaavat luvut olivat 56 % ja 37 %. Yleisimpiä sekä työilmapiirikyselyt että työyhteisön kehittämishankkeet olivat rahoituksessa ja julkishallinnossa, harvinaisimpia maa- ja metsätaloudessa sekä rakentamisessa (kuva 20).

Työpaikan ilmapiiri

Palkansaajista neljä viidesosaa (80 %) koki ilmapiirin työpaikallaan vapautuneeksi ja mukavaksi ja viidesosa (19 %) jännittyneeksi ja kireäksi. Miesten ja naisten välillä ei ollut eroa. Vuodesta 2006 ei tältä osin ollut tapahtunut muutosta suuntaan eikä toiseen: aikaisempi myönteinen kehitys vuosina 1997–2006 näytti pysähtyneen. Työilmapiirin toisella ulottuvuudella kannustava ja uusia ideoita tukeva ilmapiiri oli viime vuosina vallannut aavistuksen verran jalansijaa ennakkoluuloiselta ja vanhoista kaavoista kiinni pitävältä ilmapiiriltä: nyt 64 % palkansaajista piti työyhteisönsä ilmapiiriä kannustavana ja uusia ideoi-



Kuva 20. Työilmapiirikyselyjen ja kehittämishankkeiden yleisyys toimialoittain. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

ta tukevana, vuonna 2006 vastaava luku oli 60 %. Kuten aikaisempina vuosina naisten kokemus oli tässä suhteessa miehiä myönteisempi. Naisten arvioissa ei ollut tapahtunut muutosta, mutta miesten kokemus työilmapiiristä oli kehittynyt enemmän kannustavaan ja uusia ideoita tukevaan suuntaan (nyt 61 %, vuonna 2006 55 %). Suurilla, yli 250 hengen työpaikoilla työilmapiiri koettiin jännittyneeksi ja kireäksi samoin kuin ennakkoluuloiseksi ja vanhoista kaavoista kiinni pitäväksi useammin kuin pienillä työpaikoilla (taulukko 8).

Ilmapiirin kokemisessa vapautuneeksi ja mukavaksi tai jännittyneeksi ja kireäksi ei ollut eroja sosioekonomisen aseman mukaan. Sen sijaan ylemmät toimihenkilöt kokivat työpaikkansa ilmapiirin kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi (76 %) alempia toimihenkilöitä (64 %) ja työntekijöitä (53 %) useammin. Työntekijöistä useampi kuin kaksi viidestä (43 %) arvioi työpaikkansa ilmapiirin ennakkoluuloiseksi ja vanhoista kaavoista kiinni pitäväksi.

Ilmapiiri koettiin jännittyneeksi ja kireäksi (23 %) selvästi useammin valtion työpaikoilla kuin kuntasektorilla (16 %). Valtion sektorilla ilmapiiri oli myös kehittynyt enemmän kielteiseen suuntaan (vuonna 2006 15 %). Yksityisellä sektorilla työilmapiiri puolestaan koettiin

Taulukko 8. Ilmapiiri työpaikoilla työpaikan koon mukaan. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

työpaikan koko	vapautunut ja mukava	jännittynyt ja kireä	kannustava ja uusia ideoita tukeva	ennakkoluuloinen ja vanhoista kaavoista kiinni pitävä
2–9	85	14	69	30
10–49	82	17	64	34
50–249	78	22	61	37
yli 250	72	27	60	38

aikaisempaa useammin kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi (nyt 63 %, vuonna 2006 57 %).

Toimialoittain tarkasteltuna työilmapiiri koettiin enemmän kannustavaksi useimmin kaupassa ja korjauksessa ja yritysten välisissä palveluissa (71 %) sekä koulutuksessa (69 %). Toimialoista erottuivat teollisuus, jossa 27 % palkansaajista koki ilmapiirin jännittyneeksi ja kireäksi, ja julkishallinto, jossa vastaava osuus oli 23 %. Kuten aikaisemminkin ilmapiiri arvioitiin ennakkoluuloiseksi ja vanhoista kaavoista kiinni pitäväksi useimmin teollisuudessa (44 %) sekä kuljetuksen ja tietoliikenteen työpaikoilla (43 %).

Työtovereiden välit

Työtovereiden keskinäisiä välejä työpaikallaan piti hyvinä 83 % palkansaajista, muutosta aikaisempiin vuosiin ei juuri ollut. Naisten kokemukset työtovereiden väleistä olivat jonkin verran kielteisemmät kuin miesten (naiset hyvät 80 %, hiukan ongelmalliset tai huonot 9 %, miehet hyvät 86 %, hiukan ongelmalliset tai huonot 5 %). Toimipaikan henkilömäärä ei oleellisesti vaikuttanut siihen, kuinka hyvät tai huonot työntekijöiden välit ovat. Yksityisen sektorin työpaikoilla työtovereiden välit koettiin hyvinä (86 %) jonkin verran useammin kuin kunta- ja valtion sektorilla (79 %). Yksityisellä sektorilla työtovereiden välien koettiin myös parantuneen vuodesta 2006 (vuonna 2006 80 %). Hyviksi työntekijöiden keskinäiset välit arvioitiin useimmin rahoitusallalla, kaupassa ja korjauksessa sekä yritysten välisissä palveluissa (90 %). Hiukan ongelmalliset tai huonot ne olivat useimmin julkishallinnossa (15 %) ja koulutuksessa (12 %).

Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen

Henkinen väkivalta määriteltiin tutkimuksessa jatkuvaksi, toistuvaksi kiusaamiseksi, sortamiseksi tai loukkaavaksi kohteluksi, ja vastajilta kysyttiin, olivatko he tutkimushetkellä tai olivatko he aikaisemmin olleet tällaisen henkisen väkivallan kohteena. Kaikkiaan henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena tutkimushetkellä koki olevansa 6 % palkansaajista, naiset jonkin verran useammin (8 %) kuin miehet (4 %). Tutkimushetkellä henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteena

olevien määrä ei ollut muuttunut merkittävästi vuodesta 2006 (5 %). Sen sijaan aikaisemmin henkisen väkivallan kohteena kokevien määrä näytti lisääntyneen jonkin verran (nyt 11 %, vuonna 2006 6 %).

Niin sosioekonomisen aseman mukaan kuin sektoreittain tarkasteluna aiemmin havaitut erot ovat säilyneet. Hieman muita useammin henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteena kokivat olevansa alemmat toimihenkilöt (tällä hetkellä 8 %). Ylemmistä toimihenkilöistä 6 % koki olevansa kiusaamisen kohteena ja työntekijäasemassa olevista 5 %. Koulutustaustan mukaan tarkasteltuna useimmin henkistä väkivaltaa työssä kokivat korkea-asteen koulutuksen saaneet (8 %), harvimminkin perusasteen koulutuksen saaneet (5 %). Kuten aikaisemmin, kiusatuksi tulemisen kokemusta oli selvästi useammin kuntasektorilla työskentelevillä (nyt 10 %, vuonna 2006 7 %) kuin valtion sektorilla (nyt 4 %, vuonna 2006 4 %) tai yksityisellä työnantajalla työskentelevillä (nyt 5 %, vuonna 2006 4 %). Ammattiryhmistä palvelu-, myynti- ja hoitotyössä työskentelevät kokivat kiusaamista useimmin (11 %).

Tarkasteltaessa kiusatuksi tulemisen kokemista toimialoittain nousivat selvästi esiin koulutus sekä terveys- ja sosiaalipalvelut: koulutuksessa työskentelevistä 13 % ja sosiaali- ja terveyspalveluissa työskentelevistä 10 % koki olevansa kiusaamisen kohteena tutkimushetkellä. Teollisuudessa, yritysten välisissä palveluissa ja rakentamisessa vastaava luku oli 4 %.

Työpaikkakiusaaminen nähdään useimmin työyhteisön sisäisenä ihmissuhdeongelmana. Joissakin ihmissuhdeammateissa myös työn kohteena olevien ihmisten jatkuva epäasiallinen kohtelu voidaan nimetä kiusaamiseksi. Kaikkiaan lähes neljä viidesosaa (79 %) kiusaamista kokevista ilmoitti, että kiusaaja on pääasiallisesti joku työyhteisön sisältä, työtoveri, esimies tai alainen. Naiset ilmoittivat näin jonkin verran miehiä useammin (naiset 77 %, miehet 82 %). Kaikkiaan 8 % kiusaamista kokeneista nimesi kiusaajaksi oppilaat tai oppilaiden vanhemmat, 7 % potilaat tai potilaiden sukulaiset ja 7 % asiakkaat. Jonkin verran suurempi osuus naisista kuin miehistä koki kiusaamista oppilaiden tai oppilaiden vanhempien tai potilaiden tai potilaiden sukulaisen taholta (molemmissa naiset 9 %, miehet 4 %). Ymmärrettävästi oppilaat ja heidän vanhempansa koettiin kiusaajina useimmin koulutuksessa (40 %), potilaat ja heidän sukulaisensa terveys- ja sosiaalipalveluissa (23 %). Sekä nais- että miespuoliset nuoret (25–34-vuotiaat) työntekijät olivat asiakkaiden kohdistaman kiusaamisen kohteena selvästi vanhempia ikäluokkia useammin.

Yhteenveto

Työolobarometrin (2008) mukaan työn mielekkyys on vähentynyt viime vuosina, ja tällä hetkellä työkyvyttömyyseläkkeellä on jo 220 000 henkilöä. On esitetty, että työn mielekkyyden heikentymiseen ja työssä pysymiseen auttaisi uudenlainen psykologinen sopimus, jossa entisen hyvän työsuorituksen ja siitä seuranneen työpaikan varmuuden ja etenemisen korvaisi hyvä johtaminen, jossa työntekijälle tarjoutuisi mahdollisuuksia haasteelliseen työhön ja itsensä kehittämiseen (esim. Alasoini 2006).

Nyt toteutetussa Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa tutkitut työn organisointiin ja esimiestyöhön liittyvät työn piirteet ja työilmapiiri näyttivät keväällä 2009 olevan vähintään kohtalaisen hyvässä kunnossa. Muutokset vuodesta 2006 olivat vähäisiä. Palkansaajat olivat valtaosin hyvin selvillä työnsä tavoitteista, niistä keskusteltiin suurimmalla osalla työpaikoista riittävästi ja suurin osa palkansaajista koki lähiesimiehen kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Tutkimus osoitti, että valtaosalla työpaikoista päätökset tehdään henkilöstön mielestä oikean tiedon perusteella ja että päätökset ovat johdonmukaisia. Oikeudenmukaisuuden hyvinvoinnille keskeisen merkityksen kannalta tutkimuksen tulokset ovat varsin rohkaisevia. Vaikka esimiesten kiinnostus työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia kohtaan näytti hieman lisääntyneen, koki moni, että näin ei ole. On muistettava, että tilanne vaihtelee niin toimialoittain kuin työpaikoittain.

Ilmapiirikyselyjä ja työyhteisöjen kehittämishankkeita toteutetaan varsin vilkkaasti työpaikoilla, mutta niiden yleisyys vaihtelee toimialoittain. Tähän vaikuttanee osaltaan työn luonne: toimihenkilöaloilla, kuten rahoituksessa, jossa työntekijät työskentelevät pääteiden äärellä, työilmapiirikyselyjen teko on huomattavasti helpompaa kuin aloilla, joissa työskennellään ulkona ja hajautetusti, kuten rakentamisessa. Kehittämishankkeiden on todettu olevan yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin, mutta pelkän työilmapiirikyselyn tekemisellä voi olla jopa negatiivinen vaikutus, jos siitä ei seuraa työyhteisön kehittämistä (Elo, Nykyri & Ervasti 2006).

Koetun työpaikkakiusaamisen määrä ei ole merkittävästi lisääntynyt, mutta ei vähentynytkään. Tutkimuksissa selvästi osoitetut kiusaamisen riskit, kuten uhka, epävarmuus ja kilpailu (Hoel & Salin 2003), ovat taloudellisen taantumun mukana lisääntyneet, mikä olisi voinut johtaa kiusaamisen lisääntymiseen työpaikoilla. Näin ei kuitenkaan ole käynyt ainakaan vielä. Toisaalta epävarmuus ja oman työn menettämisen uhka voivat myös nostaa kynnystä raportoida koetusta kiusaamisesta edes anonyymisti. Huolestuttava tulos oli, että kiusatuksi tulemisen kokemuksessa oli aikaisempaakin suurempi ero kuntatyöpaikkojen ja yksityisen sektorin ja valtion työpaikkojen välillä sekä koetun kiusaamisen suuri määrä koulutuksessa sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Näillä sektoreilla tulisivin yhä voimallisemmin suunnata voimavaroja ja työtä työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja vähentämiseen. Työyhteisöissä yhdessä tehdyn työn on osoitettu vähentävän epäasiallista kohtelua ja saavan työyhteisön jäsenet myös kiinnittämään aikaisempaa enemmän huomiota omaan käyttäytymiseensä työtovereitaan kohtaan (Vartia 2009).

**Maarit Vartia
Matti Joensuu
Kari Lindström**

Lähteet

- Alasoini, Tuomo. 2006. Työnteon mielekkäisyys uhattuna? Kohti uutta psykologista sopimusta? Työelämän tutkimus, 4. S. 122–136.
- Elo, Anna-Liisa, Nykyri, Erkki & Ervasti, Jenni. 2006. Työyhteisöjen kehittämishankkeiden ja ilmapiirikyselyjen yhteydet henkilöstövoimavarojen johtamiseen ja työhyvinvointiin. Työ ja ihminen. 20. S. 173–189.
- Elovainio, Marko, Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi. 2002. Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American Journal of Public Health* 92 (1). S. 105–108.
- Hoel, Helge & Salin, Denise. 2003 Organizational antecedents of workplace bullying. Kirjassa: Einarsen, Ståle, Hoel, Helge, Zapf, Dieter & Cooper Cany L. (toim.) 2002. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. Taylor & Francis, London and New York. S. 201–218.
- Kivimäki, Mika, Elovainio, Marko, Vahtera, Jussi & Ferrie, Jane E. 2003. Organizational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational Environmental Medicine* 60. S. 27–34.
- Lindström, Kari & Leppänen, Anneli (toim.) 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työolobarometri. Lokakuu 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 33/2009. http://www.tem.fi/files/23217/TEM_33_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf 20.11.2009.
- Vartia, Maarit. 1996. The Sources of Bullying – Psychosocial Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2). S. 203–214.
- Vartia, Maarit. 2006. Työyhteisökonfliktit ja henkinen väkivalta. Kirjassa: Ahola, Kirsi, Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit (toim.) 2006. *Työterveyspsykologia*. Helsinki: Työterveyslaitos. S. 62–68.
- Vartia, Maarit. 2009. Reduction of inappropriate behaviour and bullying at work – a workplace intervention among school staff. Esitelmä 14 th European Congress of Work and Organizational Psychology, toukokuu 13–16, 2009, Espanja: Santiago de Compostela.

3.3 Työn henkinen kuormittavuus ja hyvinvointi työssä

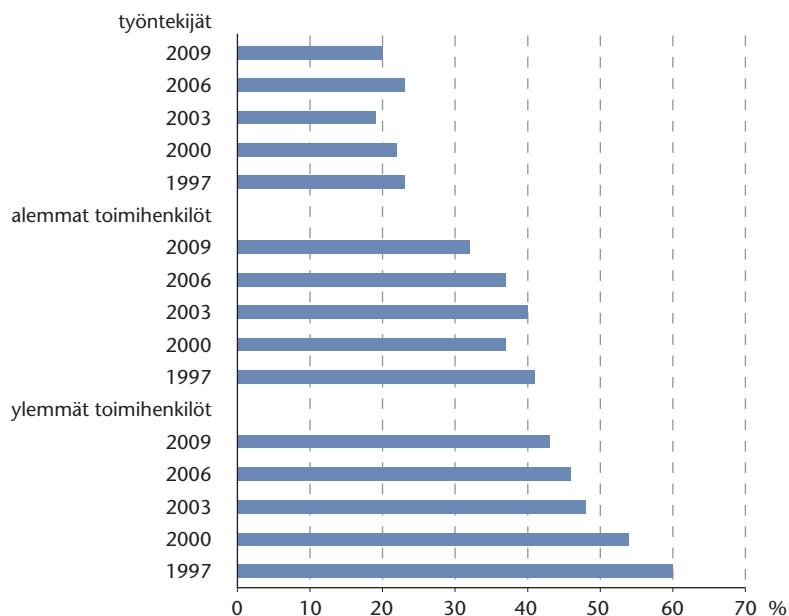
- Työnsä henkisesti rasittavaksi koki kolmasosa suomalaisista palkansaajista, ylemmät toimihenkilöt, kunta-alalla työskentelevät ja erityisesti terveys- ja sosiaalipalveluissa toimivat muita useammin.
- Emotionaalinen eli tunnekuormitus oli tavallisinta koulutusosalalla, jossa sitä koki joka viides palkansaaja.
- Vaikutusmahdollisuutensa itseä koskeviin asioihin työpaikalla koki hyviksi puolet palkansaajista, ylemmät toimihenkilöt ja rahoitusosalalla sekä kaupan ja korjauksen alalla työskentelevät muita useammin.
- Työn imua eli tarmokkuutta ja innostuneisuutta työssään koki viikoittain yli puolet palkansaajista, naiset miehiä useammin ja kunta-alalla työskentelevät muita useammin.
- Tyytyväisiä nykyiseen työhönsä oli 86 % palkansaajista.

Luvussa kuvataan sekä työn henkistä rasittavuutta että työn voimavaroja Työ ja terveys -haastattelututkimusten valossa suomalaisilla palkansaajilla vuodesta 1997 vuoteen 2009 (Perkiö-Mäkelä ym. 2006, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009, Piirainen ym. 1997, 2000, 2003). Henkisesti rasittava työ voi olla kiinnostavaa ja hallittavissa, jos siinä voi itse vaikuttaa omaan työhönsä ja saa apua ja tukea (Ahola ym. 2005). Työn imun ja työtyytyväisyyden kokemukset kertovat, että työ sisältää voimavaroja vahvistavia piirteitä, jotka osaltaan auttavat hallitsemaan työn suuria vaatimuksia ja rasittavuutta (Mäkikangas ym. 2005). Liiallinen rasittavuus voi johtaa stressireaktioihin, joita käsitellään luvussa 4.5. Työhyvinvointi vaikuttaa paitsi terveyteen, myös organisaation toiminnan tuloksellisuuteen. Työorganisaatioon liittyviä aiheita käsitellään luvussa 3.2.

Työn henkinen ja emotionaalinen rasittavuus

Suomalaisista palkansaajista 32 % koki työnsä henkisesti melko tai erittäin rasittavaksi vuonna 2009. Työn henkinen rasittavuus oli vähentynyt vuodesta 1997, jolloin sitä koki 40 % palkansaajista. Vuosina 2000, 2003 ja 2006 henkistä rasittavuutta kokevien osuus oli näiden osuuksien välillä eikä se juuri muuttunut. Ylemmistä toimihenkilöistä työnsä henkisesti rasittavaksi koki 43 %, alemmista toimihenkilöistä 32 % ja työntekijöistä 20 % (kuva 21). Työnsä henkisesti rasittavaksi kokevien osuus oli vähentynyt ylempien ja alemmien toimihenkilöiden keskuudessa, sillä vuonna 1997 henkistä rasittavuutta kokevien osuudet olivat näissä ryhmissä 60 % ja 41 %. Työn henkinen rasittavuus oli yleisintä kunta-alalla, jossa 43 % koki työnsä melko tai hyvin rasittavaksi henkisesti. Vuonna 1997 vastaava osuus oli korkeimmillaan, kun se oli 51 %. Toimialoista useimmin henkistä rasittavuutta koettiin terveys- ja sosiaalipalveluissa (48 %) sekä koulutus- (46 %) ja rahoitusosalalla (40 %).

Kuva 21. Työn henkinen rasittavuus palkansaajien sosioekonomisissa ryhmissä vuosina 2009, 2006, 2003, 2000 ja 1997. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys-haastattelututkimukset.)



Emotionaalista kuormitusta kuvaa muun muassa se, miten usein joutuu työssään tilanteisiin, jotka herättävät kielteisiä tunteita, kuten suuttumusta, vihaa, pelkoa tai häpeää. Palkansaajista 10 % joutui tällaisiin tilanteisiin melko usein tai jatkuvasti. Osuus pysyi lähes samana kolmena tutkimusvuotena, jolloin asiaa kysyttiin. Tavallisimpia tällaiset tilanteet olivat vuonna 2009 koulutusalaalla (18 %). Myös terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä rahoitusalaalla tämä oli melko tavallista (14 % ja 13 %).

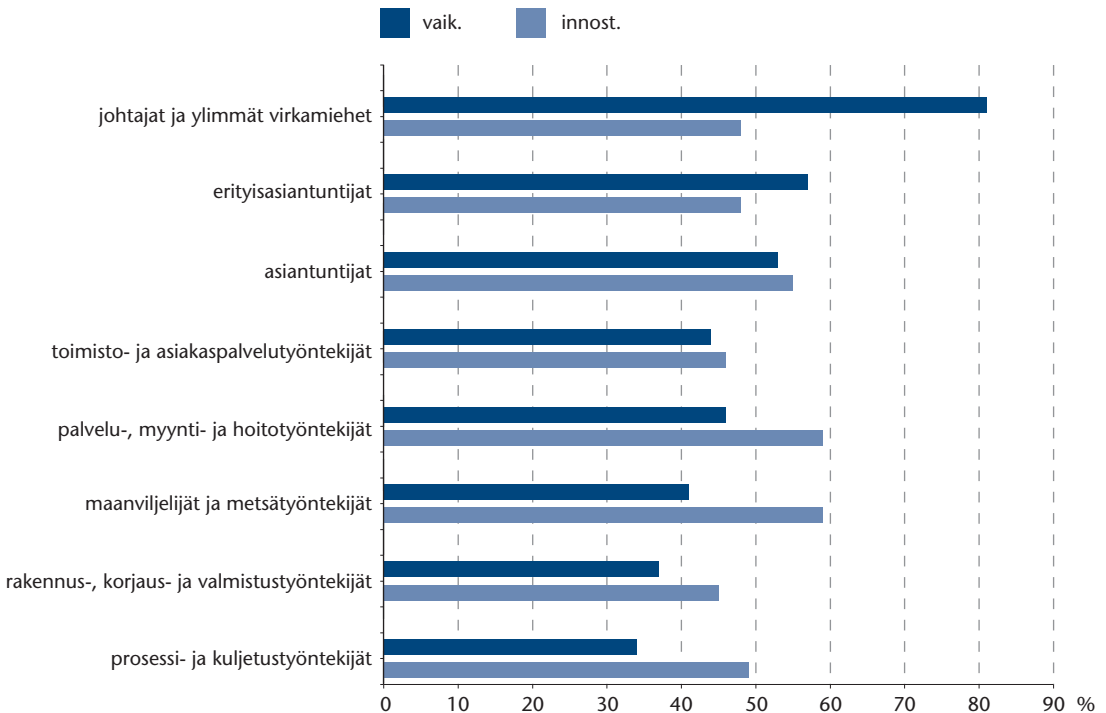
Kiirehtimisen tarve työssä ja tehtävien suorittamisen keskeyttäminen

Keskeinen kuormituksen lähde työssä on kiire ja kokemus, että joutuu keskeyttämään työnsä muiden väliin tulevien tehtävien takia. Vuonna 2009 palkansaajista 47 % koki, että täytyy kiirehtiä melko tai hyvin usein, että saa työnsä tehtyä. Kiirehtimään joutuvien osuus oli korkeimmillaan vuonna 1997, jolloin se oli 53 %. Kaikkina tutkimusvuosina naiset olivat kokeneet enemmän kiirettä työssään kuin miehet. Kiireen kokeminen painottui ylemmille toimihenkilöille (53 %) ja kunta-alalle (54 %). Työnsä joutui keskeyttämään melko usein tai jatkuvasti 47 % palkansaajista vuonna 2009. Tämä oli yleisempää naisten töissä (56 %) kuin miesten töissä (39 %). Tilanne oli samankaltainen aiempina tutkimusvuosina eli vuosina 2006 ja 2003, jolloin tämä kysymys esitettiin. Eniten kiirettä koettiin terveys- ja sosiaalipalveluissa (57 %), rahoitusalaalla (55 %) ja koulutusalaalla (52 %).

Mahdollisuus vaikuttaa itseä koskeviin asioihin työpaikalla

Mahdollisuus vaikuttaa itseä koskeviin asioihin työpaikalla ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työmäärään auttavat työntekijää säätämään työkuormitustaan. Tämä ehkäisee stressireaktioiden syntymistä. Suomalaisista palkansaajista 50 % koki voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin työpaikallaan melko tai erittäin paljon. Vaikutusmahdollisuudet olivat alhaisimmillaan vuonna 2006, jolloin vastaava osuus oli 46 %. Vuodesta 1997 lähtien, jolloin Työ ja terveys -tutkimus alkoi, miehet ovat kokeneet vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin naiset. Työntekijät kokivat nyt harvemmin vaikutusmahdollisuutensa hyväksi (35 %) verrattuna alempiin (50 %) ja ylempiin toimihenkilöihin (64 %) (kuva 22). Vaikutusmahdollisuuksia itseä koskeviin asioihin arvioitiin olevan eniten rahoitusalaalla (63 %) ja kaupan ja korjauksen alalla (59 %) (kuva 22).

Palkansaajista 26 % koki voivansa vaikuttaa työmääräänsä melko tai erittäin paljon. Osuus ei ole paljon muuttunut eri tutkimuskertojen välillä. Kaikkina tutkimusvuosina miehet voivat vaikuttaa työmääräänsä naisia enemmän. (Kuva 22.)



Kuva 22. Palkansaajien mahdollisuus vaikuttaa itseä koskeviin asioihin työssä (vaik.) ja innostuminen työstään (innost.) eri ammattiryhmissä vuonna 2009. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Tuen ja avun saanti työtovereilta ja esimieheltä

Myös sosiaalinen tuki työpaikalla auttaa hallitsemaan työkuormitusta. Sitä voi saada sekä työtovereilta että esimieheltä. Palkansaajista 79 % koki voitavansa saada tukea ja apua työtovereilta melko tai erittäin paljon. Osuus oli hieman suurempi kuin aiempina tutkimusvuosina. Kaiken kaikkiaan kokemus tuen ja avun saamisesta työtovereilta on vaihdellut 71 %:sta 79 %:iin vuodesta 1997 alkaen. Miesten ja naisten välillä ei ole ollut eroja työtoverituen saamisessa. Myöskään eri toimialojen välillä ei juuri ollut eroja.

Esimieheltään tukea ja apua koki saavansa melko tai erittäin paljon 62 % palkansaajista. Osuus on hieman vaihdellut eri vuosina, mutta tukea saavien osuus on lievästi lisääntynyt. Vuonna 1997 tukea esimieheltään sai 55 % melko tai erittäin paljon. Miesten ja naisten välillä ei ole ollut eroja eri tutkimusvuosina tuen ja avun saamisessa esimieheltä. Myöskään sosioekonomisen aseman mukaan tai työnantajasektorin mukaan eri ryhmien välillä ei ollut eroja esimiestuen saamisessa. Toimialoista eniten esimiehen tukea saatiin kaupan ja korjauksen alalla (67 %) sekä rahoitusosalalla (66 %). Erot alojen välillä olivat kuitenkin pieniä.

Työn imu ja tyytyväisyys nykyiseen työhön

Itsensä tunteminen vahvaksi ja tarmokkaaksi ja innostuminen omasta työstä kuvaavat myönteistä työn imua, joka edistää hyvinvointia työssä. Palkansaajista 56 % koki itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi päivittäin tai ainakin muutaman kerran viikossa. Vastaava osuus oli 52 % vuonna 2006. Naiset kokivat näin hieman miehiä useammin molempina tutkimusvuosina. Sosioekonomisten ryhmien välillä ei juuri ollut eroja tarmokkuuden kokemisessa, mutta työnantajasektoreista valtiolla koettiin muita harvemmin itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi (46 %). Työn imua kuvaa myös innostuminen työstään. Sitä koki viikoittain 50 % palkansaajista, naiset miehiä useammin. Innostuminen työstään oli tavallisempaa alempien toimihenkilöiden keskuudessa kuin ylempien toimihenkilöiden tai työntekijöiden keskuudessa. Työnantajasektoreista innostuneisuutta koettiin eniten kunta-alalla (56 %). Työn imua, siis tarmokkuutta ja innostuneisuutta, koettiin eniten majoitus- ja ravitsemusalailla sekä maa- ja metsätaloudessa ja kaupan ja korjauksen alalla (kuva 22).

Tyytyväisyys omaan työhön on arvio siitä, miten työ kokonaisuutena vastaa omia odotuksia ja toiveita. Tähän liittyy paljon muitakin tekijöitä kuin työtehtävän rasittavuus tai sen tarjoamat voimavarat. Vuonna 2009 palkansaajista 86 % oli melko tai erittäin tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Alhaisimmillaan tyytyväisten osuus oli vuonna 2006, jolloin se oli 78 %. Miesten ja naisten välillä ei juuri ollut eroja tyytyväisyydessä työhön. Se ei vaihdellut myöskään sosioekonomisen ryhmän mukaan. Työnantajasektoreista tyytyväisimpiä oltiin kunta-alalla (90 %). Tyytyväisyys vaihteli vain vähän eri toimialojen välillä. Tyytyväisimpiä omaan työhön oltiin julkishallinnossa ja terveys- ja sosiaalipalveluissa (90 %).

Työn henkinen rasittavuus ja vaikutusmahdollisuudet eri ammattiryhmissä

Ammatti vaikuttaa siihen, minkälaista kuormitusta tai minkälaisia voimavaroja omaan työhön liittyy. Tässä kappaleessa noudatetaan Tilastokeskuksen virallista ammattiluokitusta.

Johtajat ja ylimmät virkamiehet kokivat useimmin työnsä henkisesti rasittavaksi (48 %). Työnsä henkisesti rasittavaksi kokevien osuus oli kuitenkin vähentynyt vuodesta 1997, jolloin se oli 64 %. Suurta rasitusta työssä puskuroi hyvät vaikutusmahdollisuudet itseä koskeviin asioihin työpaikalla, joita johtajat ja ylimmät virkamiehet kokivat eniten, 81 % melko tai erittäin paljon. Vaikutusmahdollisuudet eivät ole juuri muuttuneet vuodesta 1997 alkaen.

Erityisasiantuntijat kokivat myös melko usein työnsä henkisesti rasittavaksi (40 %). Osuus oli pienentynyt vuodesta 1997 lähtien, jolloin heistä 59 % koki työnsä rasittavaksi. Vaikutusmahdollisuudet olivat melko hyvät itseä koskeviin asioihin työpaikalla. Erityisasiantuntijoista 57 % koki voivansa vaikuttaa niihin melko tai erittäin paljon. Osuus oli hieman pienempi kuin vuonna 2003 tai sitä ennen.

Asiantuntijat kokivat työnsä jonkin verran harvemmin rasittavaksi henkisesti kuin edellä mainitut ammattiryhmät. Heistä 33 % koki näin. Osuus oli pienentynyt vuodesta 1997 alkaen, jolloin se oli 48 %. Vaikutusmahdollisuuksia itseä koskeviin asioihin asiantuntijat kokivat useimmiten melko tai erittäin paljon (53 %). Vaikutusmahdollisuudet ovat vaihdelleet vain hyvin vähän eri tutkimusvuosina.

Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöistä työnsä koki melko tai hyvin rasittavaksi 23 %. Henkistä rasittavuutta kokevien osuus oli pienempi kuin vuonna 1997 (32 %), mutta tämän jälkeen osuus pieneni nykyiselle tasolle. Vaikutusmahdollisuuksia itseä koskeviin asioihin työpaikalla koki tässä ryhmässä 44 % melko tai erittäin paljon. Osuus on hieman vaihdellut eri tutkimuseroilla ja se oli alhaisimmillaan vuonna 2003, jolloin se oli 35 %.

Palvelu-, myynti- ja hoitotyössä työnsä henkisesti melko tai erittäin rasittavaksi koki 38 %. Tämä ei ollut juuri muuttunut vuodesta 1997 lähtien. Vaikutusmahdollisuuksia itseä koskeviin asioihin koki melko tai erittäin paljon 46 %. Tässä asiassa ei juuri ollut tapahtunut muutoksia eri tutkimuskertojen välillä, vaikka vuonna 2006 osuus oli hieman alhaisempi (39 %).

Maanviljelijöitä ja metsätyöntekijöitä oli tutkimusjoukossa erittäin vähän (n = 27), joten johtopäätökset tuloksista voivat johtaa harhaan. Kun tulokset ovat kuitenkin pysyneet melko samanlaisina tutkimuskerrasta toiseen, vaikka kohdejoukko on vaihtunut, ne kuitenkin esitetään tässä pääpiirteissään. Työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi koki vain 4 %, kun vastaava osuus aiempina vuosina vaihteli 28 %:sta 32 %:iin. Maanviljelijöistä ja metsätyöntekijöistä koki 41 % melko tai hyvin paljon mahdollisuuksia vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Poikkeama tästä oli vuosi 2006, jolloin vain 23 % koki voivansa vaikuttaa paljon.

Rakennus- korjaus- ja valmistustyössä työnsä henkisesti rasittavaksi kokevien osuus oli 37 %. Henkisen rasittavuuden kokemus oli hieman

vähentynyt aiempiin tutkimuskertoihin verrattuna. Vaikutusmahdollisuuksia itseä koskeviin asioihin työpaikalla koki 37 % melko tai erittäin paljon. Suuria muutoksia vaikutusmahdollisuuksissa ei ole tapahtunut vuodesta 1997 alkaen, mutta vaikutusmahdollisuudet olivat vähemmän.

Prosessi- ja kuljetustyöntekijöistä 34 % koki työnsä henkisesti rasittavaksi, kun vuonna 1997 vastaava osuus oli 39 %. Muutosta ei siis juurikaan ollut tapahtunut, kun otetaan huomioon tutkitun ryhmän pienen kokoon liittyvät johtopäätösriskit. *Prosessi- ja kuljetustyöntekijöistä* vaikutusmahdollisuuksia itseään koskeviin asioihin työpaikalla koki nyt 34 %. Vuonna 1997 osuus oli 39 %, mutta ero voi johtua satumasta.

Ammattiryhmäluokituksen luokkaa ”*muut työntekijät*” ei tarkasteltu tässä luvussa.

Anna-Liisa Elo

Lähteet

- Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2005. Työterveyspsykologia, Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2008. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja hyvinvointiin. Kirjassa: U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) 2008. Työ leipälajina. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen M., Elo, A.-L. ym. 2006. Työ ja terveys Suomessa -haastattelututkimus 2006. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Piirainen, H., Elo A.-L., Kankaanpää, E., Laitinen, H., Lindström, K., Luopajarvi, T., Mäkelä, P., Pohjanpää, K. & Riala, R. 1997. Työ ja terveys -haastattelututkimus v. 1997. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Piirainen, H., Elo, A.-L., Hirvonen, M., Kauppinen, K., Ketola, R., Laitinen, H., Lindström, K., Reijula, K., Riala, R., Viluksela, & Virtanen, S. 2000. Työ ja terveys – haastattelututkimus v. 2000. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Piirainen, H., Hirvonen M., Elo, A.-L. ym. 2003. Työ ja terveys Suomessa -haastattelututkimus 2003. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.

3.4 Tasa-arvo ja monimuotoisuus työssä

- Työelämä on edelleen voimakkaasti eriytynyt sukupuolen mukaan.
- Naisten osuus johtajista ja ylimmistä virkamiehistä on lisääntynyt. Naisten ja miesten esimiesrooli on työorganisaatioiden muutosten myötä muuttunut
- Miehet arvioivat sekä sukupuolten että ikään liittyvän tasapuolisen kohtelun myönteisemmin kuin naiset.
- Noin viidennes työssä käyvistä huolehtii ansiotyönsä ohella ikääntyvistä vanhemmistaan tai muista apua tarvitsevista läheisistä.
- Useat työssä käyvät olisivat valmiit jäämään väliaikaisesti pois töistä hoidtaakseen sairastavaa läheistään, mikäli siitä saisi rahallisen korvauksen.

Työelämässä sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa naisten ja miesten tasapuolista kohtelua, jota työpaikoilla toteutetaan eri tavoin: kohtelemalla naisia ja miehiä oikeudenmukaisesti esimerkiksi palkkauksessa ja työolosuhteissa sekä luomalla tasapuoliset mahdollisuudet kehittyä työssä. Parhaimmillaan työyhteisöjen tasa-arvokulttuuri tukee niin naisten kuin miestenkin työhön sitoutumista ja työhyvinvointia.

Tasa-arvosta on alettu keskustella myös laajemmin, jolloin tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten tasa-arvon lisäksi muun muassa eri-ikäisten, eri kulttuuritaustaisten ja eri elämän vaiheissa olevien yhdenvertaista kohtelua ja erillaisuuden kunnioittamista. Tässä yhteydessä viitataan usein monimuotoisuuteen, joka kuvaa yhteisöjä, joihin kuuluu erilaisia ja eri taustan omaavia ihmisiä. Työpaikka, koululuokka, kaupunginosa ja lähiö ovat esimerkkejä yhteisöistä, jotka voivat olla eri tavoin monimuotoisia. Monimuotoisuus viittaa muun muassa etniseen taustaan, sukupuoleen, uskontoon ja ihmisten elämäntyyteisissä ilmeneviin eroihin. Työyhteisössä ihmisten välinen erillaisuus voi parhaimmillaan virittää jännitteitä, jotka lisäävät sen dynaamisuutta, luovuutta ja tuotteliaisuutta (Haapanen 2007).

Seuraavassa työelämän tasa-arvoa ja monimuotoisuutta tarkastellaan sukupuolen, ammattiaseman, iän ja ikävaiheisiin liittyvien huolenpitoavustuiden erillaisuuden pohjalta.

Pystysuora ja vaakasuora eriytyminen

Suomalainen työelämä on edelleen voimakkaasti eriytynyt eli segregoitunut sukupuolen mukaan: miehet ja naiset työskentelevät erilaisissa ammattiryhmissä, ammattiteissa ja työtehtävissä. Pystysuora eriytyminen tarkoittaa työn statuksen sukupuolittumista ja vaakasuora eriytyminen sitä, että miehet ja naiset työskentelevät eri toimialoilla ja eri työtehtävissä.

Sukupuolenmukainen eriytyminen on maailmanlaajuinen ilmiö, joka näyttäytyy myös EU-maissa. Suomi sijoittui vuonna 2007 sukupuolten ammatillisessa segregaatiossa EU-maiden kärkinelikkoon Viron, Slovakian ja Latvian jälkeen. Ammatillinen eriytyminen sukupuolen mukaan on hieman lieventynyt Suomen yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2004. (Napari 2008.)

Pystysuoran eriytymisen vähentyminen ilmenee naisten osuuden lievänä kasvuna johtajien ja ylimpien virkamiesten ammattiryhmässä. Vuoden 2009 Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan naisten osuus tässä ryhmässä oli 32 % (37 % v. 2006), kun se vuonna 1997 oli 28 %. Tämä vastaa myös Työssäkäyntitilaston lukuja (Pietiläinen & Palmu 2009). Näin pystysuora eriytyminen sukupuolen mukaan on vuosien aikana hieman lieventynyt.

Pystysuoraa eriytymistä kuvastaa esimiestehtävissä toimiminen, jonka suhteen naisten ja miesten välillä on edelleen merkitsevä ero. Vuoden 2009 Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan työssä käyvistä naisista 16 % ja 35 % miehistä sanoi olevansa esimiesasemassa. Nämä osuudet ovat pysyneet hyvin samankaltaisina eri tutkimusajankohtina.

Myös naisten ja miesten urakehitys näyttäytyy tulosten valossa erilaisena. Miehillä esimiesasemassa olevien osuus lisääntyy iän myötä, kun taas naisilla samankaltaista kehitystä ei ilmene. Tämä viittaa siihen, että miehillä työura on useammin nousujohteinen kuin naisilla. Tässä on kuitenkin tapahtunut vuosien aikana muutos, mikä näkyy erityisesti 55–64-vuotiaiden miesten kohdalla. Vuonna 1997 tämän ikäryhmän miehistä runsas puolet (56 %) sanoi olevansa esimiesasemassa, mutta vuonna 2009 enää kolmannes (35 %). Näin ero naisten ja miesten urakehityksessä näyttää tasoittuneen aikaisempiin vuosiin verrattuna. Tulosta selittää osittain organisaatioissa tapahtunut hierarkiatasojen madaltuminen, jolloin esimiestehtäviä on karsiutunut pois.

Myös esimiesroolin muuttuminen tiimi- ja projektityön lisääntymisen seurauksena vaikuttaa naisten ja miesten työurien muotoutumiseen. Tiimien jäsenille ja projektityöntekijöille tarjoutuu entistä itenäisempiä ja vastuullisempia tehtäviä muodollisesta asemasta tai iän tuomasta kokemuksesta riippumatta. Työura voi rakentua entistä useammin myös horisontaalisesti.

Vuoden 2009 Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan naisia ja miehiä oli esimiehinä eniten johtajien ja ylimpien virkamiesten ryhmässä (naiset 86 %, miehet 78 %). Johtajan nimikkeestä huolimatta viidennes tämän ammattiryhmän henkilöistä ei sanonut olevansa esimiestehtävissä. Esimies-kysymys saattaakin puhutella paremmin lähiesimiehiä ja tiimipäälliköitä, jotka eivät ole yrityksen tai toimipaikan hierarkiassa kovin korkealla vaan työskentelevät organisaation ruohonjuuritasolla, johon organisaation ylärakenteissa toimivien on vaikeampi samaistua (Pietiläinen & Palmu 2009).

Ammattinimikkeitä tarkasteltaessa naiset toimivat johtajina useimmin henkilöstöjohtajina (62 %), talous- ja hallintojohtajina (53 %) sekä mainos- ja tiedotusjohtajina (53 %). Harvemmin naisia on teollisuuden tai rakennusalan tuotantojohtajina (6 %). Naiset ovat useimmiten johtajina naisvaltaisilla terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluiden (75 %) sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan (63 %) toimialoilla. Miesten johtajanimikkeitä ovat pää- ja toimitusjohtajat (83 %), tuotanto- ja linjajohtajat (92 %) sekä kaupan johtajat (79 %) (Pietiläinen & Palmu 2009).

Kaiken kaikkiaan pystysuoran eriytymisen lieventymisestä huolimatta johtajuus on Suomessa edelleen hyvin sukupuolitunutta.

Vuoden 2009 Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan vaaka-suorassa eriytyemisessä ei ole nähtävissä lieventymisen merkkejä. Kuten aikaisempina tutkimusajankohtina, edelleen miehisiä ammattiryhmiä ovat rakennus-, korjaus- ja valmistustyöt (miehet 93 %) sekä prosessi- ja kuljetustyöt (miehet 78 %). Vastaavasti naisvaltaisia ammattiryhmiä ovat palvelu-, myynti- ja hoitotyöt (naiset 83 %) sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöt (naiset 80 %). Joissain aiemmin miesvaltaisissa ammateissa naiset ovat päässeet enemmistöasemaan. Näin on käynyt esimerkiksi eläinlääkärien, lääkärin, lehtien toimittajien ja tuomioistuineläimien ammateissa.

Sukupuolten ja eri-ikäisten tasapuolinen kohtelu

Vuoden 2009 Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa sukupuolten tasa-arvoa työyhteisötasolla tarkasteltiin miesten ja naisten tasapuolisen kohtelun pohjalta, kuten vuosina 2006, 2003 ja 2000. Miesten arviot sukupuolisen kohtelun tasapuolisuudesta ovat edelleen myönteisempiä kuin naisten. Vuonna 2009 miehistä 72 % ja naisista 51 % arvioi sukupuolten välisen kohtelun olevan täysin tasapuolista. Tarkastelussa ovat mukana vain ne, jotka ovat ilmoittaneet työpaikallaan olevan sekä miehiä että naisia. Viidennes vastaajista työskentelee työpaikoilla, joissa on pelkästään naisia tai miehiä (miehet 24 %, naiset 20 %). Tässä tutkimuksessa, kuten Työolotutkimuksessa ja Tasa-arvobarometris-
sa, miehet pitävät työpaikkoja tasa-arvoisempina kuin naiset.

Vuonna 2009, samoin kuin muinakin tutkimusajankohtina, epätasapuolisen kohtelun nähtiin kohdistuvan useammin naisiin kuin miehiin. Naiset (69 %) kokivat miehiä (40 %) useammin epätasapuolisen kohtelun kohdistuvan naisiin; vastaavasti miehet (13 %) kokivat useammin kuin naiset (5 %) epätasapuolisen kohtelun kohdistuvan miehiin. Tänä vuonna verrattuna muihin tutkimusajankohtiin on lisääntynyt niiden osuus, jotka sanoivat epätasapuolisen kohtelun kohdistuvan molempiin sukupuoliin. Miehet (45 %) olivat useammin tätä mieltä kuin naiset (25 %).

Yksi epätasapuolisen kohtelun ilmentymistä on seksuaalinen häirintä. Se tarkoittaa ei-toivottua sanallista tai fyysistä seksuaaliväritteistä käyttäytymistä, jonka kohde kokee vastentahtoisena. Vuonna 2009 työssä olevista naisista 3 % ja miehistä 1 % sanoi kokeneensa kulu-
neen vuoden aikana seksuaalista häirintää työssään. Lukumääräisesti tämä tarkoittaa noin 31 000 naista ja noin 12 000 miestä. Tilanne on pysynyt vuodesta 1997 hyvin samankaltaisena samoin kuin se, että seksuaalista häirintää ovat kokeneet useammin nuoret kuin vanhemmat työntekijät. (Kauppinen & Toivanen 2007).

Tarkasteltaessa vuoden 2009 aineistoa, jossa mukana on 20–24-vuotiaiden ikäryhmä, eniten seksuaalisen häirinnän kokemuksia oli 25–34-vuotiailla naisilla, joista häirintää oli maininnut 7 %. Miehistä eniten häirinnän kokemuksia oli 20–24-vuotiailla (3 %). Seksuaalista häirintää ilmeni eniten palvelu-, myynti- ja hoitotyössä, ja toimialoittain tarkasteltuna eniten majoituksen ja ravitsemuksen piirissä. Samansuuntaisia tuloksia on saatu vuoden 2008 Tasa-arvobarometris-

sä, jonka mukaan nuoret naiset kokevat häirintää enemmän kuin vanhemmat, vaikkakin 35–54-vuotiaiden häirintäkokemukset ovat lisääntyneet. Työympäristössä naisia häiritsevät seksuaalisesti eniten miespuoliset työtoverit ja asiakkaat, harvemmin esimiehet.

Vuonna 2009, kuten edellisinä vuosina, Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa kysyttiin työssä käyvien käsityksiä eri-ikäisten tasapuolisesta kohtelusta omalla työpaikalla. Naisista 54 % ja miehistä 64 % koki työpaikalla eri-ikäisten kohtelun olevan täysin tasapuolista. Miehet ovat arvioineet kaikkina tutkimusajankohtina eri-ikäisten kohtelun olevan useammin täysin tasapuolista kuin naiset. Suomalaisilla työpaikoilla työskentelee pääosin hyvin eri-ikäisiä ihmisiä, vain 4 % sanoi omalla työpaikallaan olevan pelkästään melko samanikäisiä henkilöitä.

Jos epätasapuolista kohtelua oli koettu, nuoret sanoivat sen kohdistuvan useammin nuoriin, kun taas vanhemmat sanoivat sen kohdistuvan vanhempiin. Tässä on tapahtunut lieventymistä vanhempien ikäryhmien (55–64-v.) kokemuksissa. Vuonna 2003 tämän ikäryhmän naiset mainitsivat vanhempiin kohdistuvasta epätasapuolisesta kohtelusta selvästi useammin (86 %) kuin vuonna 2009 (56 %). Myös tämän ikäryhmän miesten keskuudessa kokemukset epätasapuolisesta kohtelusta ovat vähentyneet vuodesta 2003 (71 %) vuoteen 2009 tullessa (42 %).

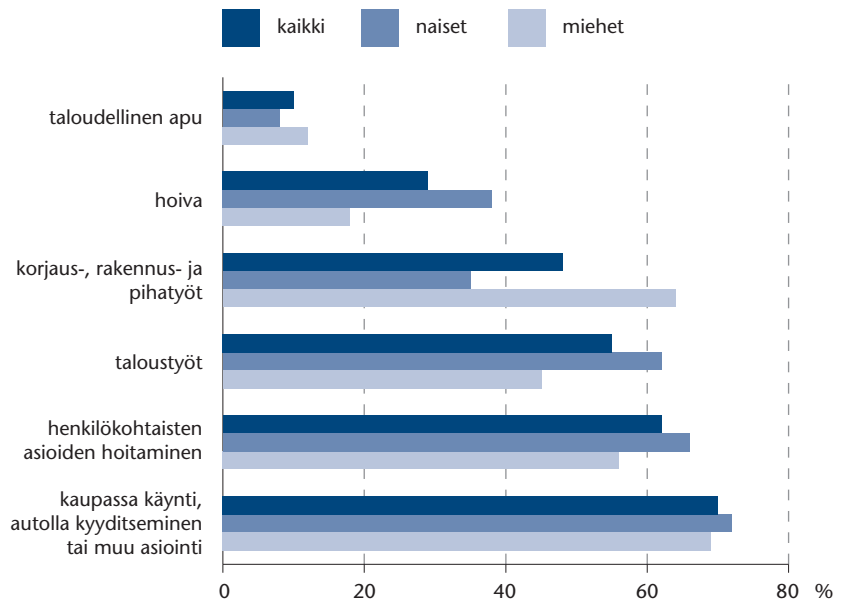
Nuorempien kokemuksissa samanlaista lieventymistä ei ole tapahtunut. Tämä näkyy vuoden 2009 aineistossa, jossa on mukana 20–24-vuotiaiden ryhmä. Ilmeisesti muuttuneet ikäasenteet näkyvät myönteisemmin vanhempien kuin nuorten henkilöiden kokemuksissa. Tänä vuonna on myös lisääntynyt niiden osuus, jotka kokevat epätasapuolisen kohtelun kohdistuvan eri-ikäisiin: niin nuoriin kuin vanhempiin. Kolmannes vastaajista oli tätä mieltä, kun se muina tutkimusajankohtina on ollut selvästi alhaisempi (13 %). Ilmeisesti taloudellinen tilanne on aiheuttanut työpaikoilla epävarmuutta, joka purkautuu eri-ikäisten epätasapuolisen kohtelun kokemuksina.

Työssä käyvien erilaiset huolenpitovastuut

Monimuotoisuutta työpaikoille tuovat myös työssä käyvien erilaiset omiin perheenjäseniin ja muihin läheisiin kohdistuvat huolenpitovastuut. Kuten vuosina 2003 ja 2006, myös vuoden 2009 Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa noin viidennes työssä käyvistä ilmoitti huolehtivansa ansiotyönsä ohella läheisestään, joka tarvitsee apua korkean iän, sairauden tai vamman vuoksi. Useimmat heistä huolehtivat omasta tai puolison vanhemmasta (72 %). Huolehtimisen kohteena mainittiin myös muu sukulainen (15 %) tai muu läheinen, kuten naapuri tai ystävä (7 %). Lisäksi osa työssä käyvistä huolehti sairaasta tai vammaisesta lapsesta (4 %) tai puolisoista (3 %). Huolehtiminen oli luonteeltaan tiivistä: selvä enemmistö huolehti läheisestään kerran viikossa tai useammin.

Vuoden 2009 Työ ja terveys -haastattelututkimus osoittaa huolenpitovastuiden olevan jonkin verran yleisempiä naisilla kuin miehillä.

Kuva 23. Huolenpidon muodot läheisestään huolehtivilla työssä käyvillä. (Työ-terveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)



lä (naiset 20 %, miehet 15 %). Myös huolenpidon muodot poikkeavat naisilla ja miehillä. Naiset huolehtivat miehiä useammin taloustöistä ja fyysisestä hoivasta, kuten pukemisesta, pesemisestä ja lääkkeiden antamisesta. Naiset myös huolehtivat miehiä useammin läheisen henkilökohtaisten asioiden hoitamisesta. Miehet puolestaan huolehtivat useammin korjaus-, rakennus- ja pihatöistä. Lisäksi miehet tarjosivat naisia useammin taloudellista apua. Kyyditseminen, kaupassa käynti ja muu asiointi on lähes yhtä yleinen sekä naisten että miesten keskuudessa.

Huolenpitovastuut vaihtelevat paitsi sukupuolen myös elämänvaiheen mukaan. Kun tarkastellaan muihin kuin omiin lapsiin kohdistuvia huolenpitovastuita, ne painottuvat keski-ikään. Vuoden 2009 Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä naisista reilu neljännes (27 %) ja miehistä viidennes (21 %) sanoi huolehtivansa apua tarvitsevasta läheisestä oman ansiotyönsä ohella. Nämä seikat ovat pysyneet samankaltaisina vuoteen 2006 verrattuna (Kauppinen & Toivanen 2007).

Vuoden 2009 haastattelututkimuksessa selvitettiin uutena kysymyksenä työssä käyvien halukkuutta jäädä pois töistä hoitamaan sairastanutta omaistaan tai muuta läheistä. Taustalla on kansanedustajien tekemä ehdotus, jonka mukaan omaisistaan huolehtivilla tulisi olla oikeus hoitovapaaseen, kuten pienten lasten vanhemmilla. Puolet vastaajista ilmoitti kannakseen ”kyllä” (naiset 56 %, miehet 46 %) ja kolmasosa ”ehkä, tilanteesta riippuen” (naiset 29 %, miehet 35 %). Useimmat asettivat töistä poisjäämisen ehdoksi riittävän taloudellisen korvauksen ja muun muassa sen, että hoitovapaan aikana eläke kertyisi (67 %). Viidesosa piti tärkeänä, että poissaolosta ei aiheu-

du ongelmia työpaikalla ja että paluu aikaisempaan työhön olisi mahdollista (20 %). Lisäksi osa painotti osa-aikatyön mahdollisuutta (5 %). Myös mahdollisuus saada kotihoitoa tukevia palveluja mainittiin yhtenä hoitovapaalle jäämisen ehtona (4 %).

Tuloksia voidaan tulkita eri elämänalueiden tasapainottamisen tarpeen näkökulmasta. Tähän tarpeeseen vastaaminen ei ole vain henkilökohtainen projekti, kyse on myös yhteiskuntapoliittisista ratkaisuisista, kuten Fiona Williams (2001) on korostanut. Elämänalueiden tasapainottamisen tarvetta voidaan tarkastella henkilökohtaisen, läheisistä huolehtimisen ja ansiotyön vaatiman ajan ja tilan tarpeen näkökulmista. Williamsin ja Työ ja terveys -haastattelututkimuksen tulosten valossa hoitovapaan mahdollistaminen edellyttää monipuolista keinovalikoimaa työlainsäädännön, tulonsiirtojen ja julkisten palvelujen täydentäessä toinen toisiaan.

*Kaisa Kauppinen
Sonja Miettinen*

Lähteet

- Haapanen, A. 2007. Barometri mittaa monimuotoisuutta työelämässä. Teoksessa: Kauppinen, Kaisa & Evans, Julia. 2007. Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä (toim.) Helsinki: Monikko-hanke, 128–41.
- Kauppinen, K. & Toivanen, M. 2007. Tasa-arvo työssä. Teoksessa: Kauppinen, Timo ym. (toim.) 2007. Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 120–139.
- Napari, S. 2008. Sukupuolen ammatillinen segregatio Suomen yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2004. Keskustelunaiheita. Nro 1120. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Pietiläinen, M. & Palmu, T. 2009. Vallan tasa-arvoa – Naiset ja miehet päätöksenteossa. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tasa-arvobarometri 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:24.
- Williams, F. 2001. In and Beyond New Labour: towards a new political ethics of care. *Critical Social Policy* 21:4, 467–493.

3.5 Maahanmuuttajat työssä

- Vuonna 2009 työssä käyvistä lähes kolmannes (30 %) ilmoitti omalla työpaikalla olevan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, vuonna 2006 vastaava osuus oli 26 %.
- Arviot maahanmuuttajien kohtelun tasapuolisuudesta ovat muuttuneet myönteisempään suuntaan.

Suomessa maahanmuuttajien ikärakenne on nuori: ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajista enemmistö on työikäisiä, toisen polven maahanmuuttajista suuri osa on vasta siirtymässä peruskouluun, peruskoulussa tai siirtymässä toisen asteen koulutukseen tai työelämään. Kun lisäksi työperusteinen maahanmuutto tulee todennäköisesti lähitulevaisuudessa lisääntymään, nousevat maahanmuuttajuuteen ja työhön liittyvät kysymykset aikaisempaa keskeisemmälle sijalle. (Väänänen ym. 2009.) Tässä luvussa kuvataan maahanmuuttajia ja monikulttuurisuutta suomalaisessa työelämässä: Millainen on maahanmuuttajien asema suomalaisessa työelämässä ja työpaikoilla? Millaisia kysymyksiä monikulttuurisuus nostattaa työyhteisöissä?

Maahanmuuttajien integroituminen työelämään ja työhön

Työllistyminen on keskeinen tekijä maahanmuuttajan kotoutumisessa uuteen maahan. Työelämään kiinnittyminen luo myös perustaa yleiselle hyvinvoinnille. Kuten useissa muissakin maissa, myös Suomessa maahanmuuttajien työttömyysaste on ollut varsin korkea, tosin se on alentunut jonkin verran viime vuosina (vuonna 2008 18 %). Erot työmarkkinoille pääsyssä eri etnisten ryhmien välillä ovat suuria. Suurista kansallisuusryhmistä korkein työllisyysaste on virolaisilla (69 %) ja vastaavasti matalin afganistanilaisilla (18 %). Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavat muun muassa työmarkkinatilanne maahantuloajankohtana, maassa asuttu aika, kansallisuus ja maahan tulon syy. Hyvä kielitaito, Suomessa hankittu koulutus ja sosiaaliset verkostot ovat muita keskeisiä työllistymistä edistäviä tekijöitä.

Merkittäviä maahanmuuttajia työllistäviä aloja ovat muun muassa kaupan ala (sisältää majoitus- ja ravitsemustoiminnan), kuljetus, liikelämän palvelut sekä opetus ja tutkimus. Toimialan kokoon nähden maahanmuuttajia on viime vuosina työllistynyt erityisesti kiinteistöpalvelu- ja rakennusosalalle. Ammateista maahanmuuttajat työskentelevät tavallisimmin ravintolapalvelu-, myynti-, siivous-, kuljetus-, opetus- ja kasvatustyössä sekä tietotekniikan asiantuntijoina. Suhteellisesti eniten ulkomaalaistaustaisia on kielentutkijoiden, kääntäjien ja tulkkien ammattiryhmässä. Opetus- ja kasvatusalalla työskentelevät ovat usein niin sanotuissa etnospesifeissä ammateissa. (Esim. Tilastokeskus 2008.) Toisin kuin kantaväestössä, maahanmuuttajataustaiset miehet toimivat useammin palvelualoilla kuin maahanmuuttajanaiset.

Etnisesti lohkoutuneilla työmarkkinoilla eri etniset ryhmät ovat jakautuneet työmarkkinoille epätasaisesti. Vaikka Suomessakin maahan-

muuttajien sijoittumisessa on havaittu painottumista suoritustasoiisiin matalapalkkaiseihin työtehtäviin, on arvioitu, ettei mikään ala ole vielä muodostunut vahvasti ulkomaalaisalaksi, koska maahanmuuttajien määrä suomalaisilla työmarkkinoilla on edelleen suhteellisen vähäinen. (Heikkilä & Pikkarainen 2008.) Sen sijaan useissa pääkaupunkiseudun siivous- ja kuljetusalojen yrityksissä ulkomaalaisten työntekijöiden osuus on jo hyvin merkittävä.

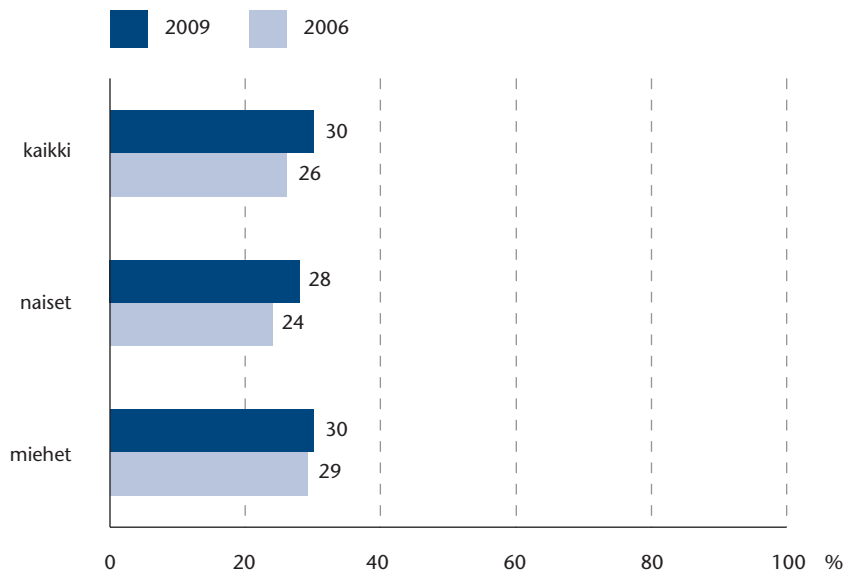
On osoitettu, että maahanmuuttajien on monesti vaikea edetä koulutustaan ja kykyjään vastaavaan työhön. Esimerkiksi vain vajaa viidennes korkeakoulutetuista maahanmuuttajista on koulutusta vastaavalla uralla (Kyhä 2007). Lisäksi maahanmuuttajien asema työpaikalla on usein epävakampi kuin suomalaisilla: määräaikaiset työsuhteet, osa-aikatyö ja etenkin naisilla työuran rikkonaisuus ovat maahanmuuttajilla yleisiä (Forsander 2007). Määräaikaisuus ja osa-aikatyön yleisyys vaihtelevat kuitenkin etnisen ryhmän mukaan. Erityisesti kehittyvistä maista tulleiden työsuhde on usein määräaikainen.

Monikulttuuriset työpaikat

Vuoden 2009 Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa työssä käyvistä suomalaisista lähes kolmannes (30 %) ilmoitti omalla työpaikalla olevan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Niiden työssä käyvien osuus, joiden työpaikalla on maahanmuuttajia, on lisääntynyt 4 prosenttiyksikköä verrattuna vuoden 2006 tilanteeseen (kuva 24).

Maahanmuuttajia kohdattiin vuonna 2009 yhtä lailla valtion, kunnan kuin yksityisen sektorinkin alalla. Useimmin maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä raportoivat koulutuksen (42 %) ja teollisuuden (40 %) aloilla toimivat työntekijät. Koska monikulttuuristuminen

Kuva 24. Työssä käyvät miehet ja naiset, joiden työpaikalla on maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä vuosina 2006 ja 2009 (%). (Työ-terveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimukset.)



koskettaa toistaiseksi erityisesti tiettyjä alueita Suomessa, maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaavat etenkin Etelä-Suomen läänin (35 %) ja Länsi-Suomen läänin (27 %) alueiden työntekijät.

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan arviot maahanmuuttajien kohtelun tasapuolisuudesta ovat muuttuneet myönteisempään suuntaan suomalaisilla työpaikoilla: vuonna 2009 69 % niistä suomalaisista työssä käyvistä, joiden työpaikalla oli maahanmuuttajataustaisia, arvioi maahanmuuttajia kohdeltavan täysin tasapuolisesti, kun vastaava osuus oli 59 % vuonna 2006. 2 % arvioi maahanmuuttajia kohdeltavan epätasapuolisesti. Useimmin epätasapuolista kohtelua havaittiin majoituksen ja ravitsemuksen toimialoilla (5 %).

Monikulttuuristen työpaikkojen toimivuuteen liittyviä merkittäviä haasteita ovat muun muassa riittämättömät kielelliset, viestinnälliset ja ammatilliset taidot, kulttuurieroihin liittyvät hankauskohdat ja eriväät käsitykset sukupuolirooleista työelämässä (Leponiemi & Sippola 2007). Kansainvälisen FEMAGE-tutkimushankkeen mukaan asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat useissa Euroopan maissa kriittisiä, mutta suomalaiset sijoittuvat kuitenkin asennetarkastelun myönteisimpään päähän (Säävälä 2009). Valtaosa suomalaisista kulttuurisen monimuotoisuuden asiantuntijoista pitää erityisesti työnantajien ja työntekijöiden asenteita tärkeimpänä yksittäisenä tekijänä, joka voi jarruttaa työpaikkojen myönteistä monimuotoistumista (Moisio & Martikainen 2006).

Monikulttuurisuuden moninaisuus

Monikulttuurisuus työpaikalla tuo työn arkeen haasteita ja mahdollisuuksia. Maahanmuuttajien keskuudessa suomalaista johtamiskulttuuria on luonnehdittu demokraattiseksi, joustavaksi ja vähän kontrolloivaksi, mutta toisaalta on esitetty toiveita aktiivisemmasta johtamistavasta (esim. Suutari 2005). Esimiestyöllä voikin olla merkittävä rooli maahanmuuttajien sopeutumisessa. Suomalaisista asiantuntijoista 91 % pitää johtamista ja esimiestyötä avainasemassa työpaikan monimuotoisuuden hallinnassa ja sen hyödyntämisessä (Moisio & Martikainen 2006).

Maahanmuuttajat ovat heterogeeninen osa työvoimaa, ja toisistaan poikkeavien maahanmuuttajaryhmien asema suomalaisessa työelämässä on varsin erilainen. Toisaalta ulkomaalaisten määrä on lisääntynyt 2000-luvun alussa erityisesti heikosti palkatuissa suorittavissa töissä (esim. siivoojat, varastotyömiehet), mutta vastaavasti kansainväliset korkeakoulutusta vaativat tehtävät tuovat maahamme yhä enemmän ulkomaalaisia osaajia (esim. asiantuntijat, suunnittelijat) haasteellisiin hyvin palkattuihin tehtäviin (ks. Katainen 2009). Vaikka maahanmuuttajat ovat keskimäärin jonkin verran heikommassa sosioekonomisessa asemassa kuin kantaväestö (esim. työllisyys, palkkaus, työskentelyolosuhteet), on kuitenkin hyvä muistaa, että maahanmuuttajatyöntekijät eroavat usein taustaltaan enemmän toisistaan kuin kantaväestöön kuuluvat työntekijät keskimäärin.

Erilaisten työkuultuurien yhteensovittaminen ja erilaisia etnisiä ryhmiä edustavien työntekijöiden välillä syntyvien konfliktien on todettu olevan monietnistien työyhteisöjen haasteita. Nämä haasteet ovat osin erilaisia liittyen maahanmuuttajan työelämätaustaan ja myös työyhteisön ”monikulttuurisuusvalmiuteen”. Maahanmuuttajat elävät työssä kaksisuuntaisen kotoutumisen leikkauspisteessä: he itse ovat omaksumassa ja oppimassa suomalaista työelämää ja työyhteisön tapoja ja toimintakulttuureita, mutta samalla kantäväestön työntekijät omaksuvat ja oppivat heiltä, totuttelevat toimimaan uudenaikaisessa työpaikatodellisuudessa. Työyhteisöjen monietnistymisessä on sekä mahdollisuuksia että haasteita, joita on osin mahdollista ennakoida ja hallita. Jatkossa monikulttuuristuvilla aloilla toimivat suomalaiset työyhteisöt voivatkin tarvita monimuotoisuuteen kehittävää koulutusta, pehdytystä ja valmennusta.

*Ari Väänänen
Minna Toivanen*

Lähteet

- Forsander, Annika. 2007. Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomeen muuton jälkeen. Teoksessa: Martikainen, Tuomas & Tiilikainen, Marja (toim.) 2007. Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos. 312–334.
- Heikkilä, Elli & Pikkarainen, Maria. 2008. Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa. Siirtolaisuustutkimuksia A 30. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.
- Katainen, Antti. 2009. Ulkomaalainen saa huonompaa palkkaa useimmilla aloilla. *Tieto & Trendit*, 2, 12–15.
- Kyhä, Henna. 2007. Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työurat Suomessa. *Työelämän tutkimus*, 3, 227–235.
- Leponiemi, Jussi & Sippola, Aulikki. 2006. Lisääntyvä kulttuurinen monimuotoisuus työyhteisössä ja henkilöstöjohtamisessa – tapaustutkimus suomalaisissa organisaatioissa. Teoksessa: Jokivuori, Pertti, Latva-Karjamaa, Raija & Ropo, Arja (toim.) 2006. Työelämän taitekohtia. Helsinki: Työpoliittinen tutkimus. 157–178.
- Moisio, Elina & Martikainen, Tuomas. 2006. Kykyjen mosaikki? Suomalaisen asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020. *Delfoi-paneelin tuloksia. Katsauksia E 25/2006*. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.
- Suutari, Vesa. 2005. Suomalaisen ja ulkomaalaisten kokemuksia johtamiskulttuureista. Teoksessa: Pitkänen, Pirkko (toim.) 2005. Kulttuurien välinen työ itäsuomalaisissa yrityksissä. Helsinki: Edita.
- Säävälä, Minna. 2009. Naisia kotoutumassa Eurooppaan. Vertailevan Femage-hankkeen loppuraportti. *Katsauksia E 35*. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.
- Tilastokeskus 2008. Työssäkäyntitilasto. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.
- Väänänen, Ari, Toivanen, Minna, Aalto, Anna-Mari, ym. 2009. Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla. Esiselvitysraportti. Sektoritutkimuksen neuvottelukunta – Osaaminen, työ, hyvinvointi 9-2009.

3.6 Työtä ja muuta elämää eri elämänvaiheissa

- Työn ja kodin yhteensovittaminen sujuu ilman ongelmia aikaisempaa useammalla.
- Tasapuolinen työnjako lastenhoidossa on lisääntynyt koko 2000-luvun.
- Alle kouluikäisten lasten äideillä elämän raskauden kokemukset ovat vähentyneet.
- 45 vuotta täyttäneistä yhä harvempi on sitä mieltä, ettei mikään asia saisi heitä jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen.

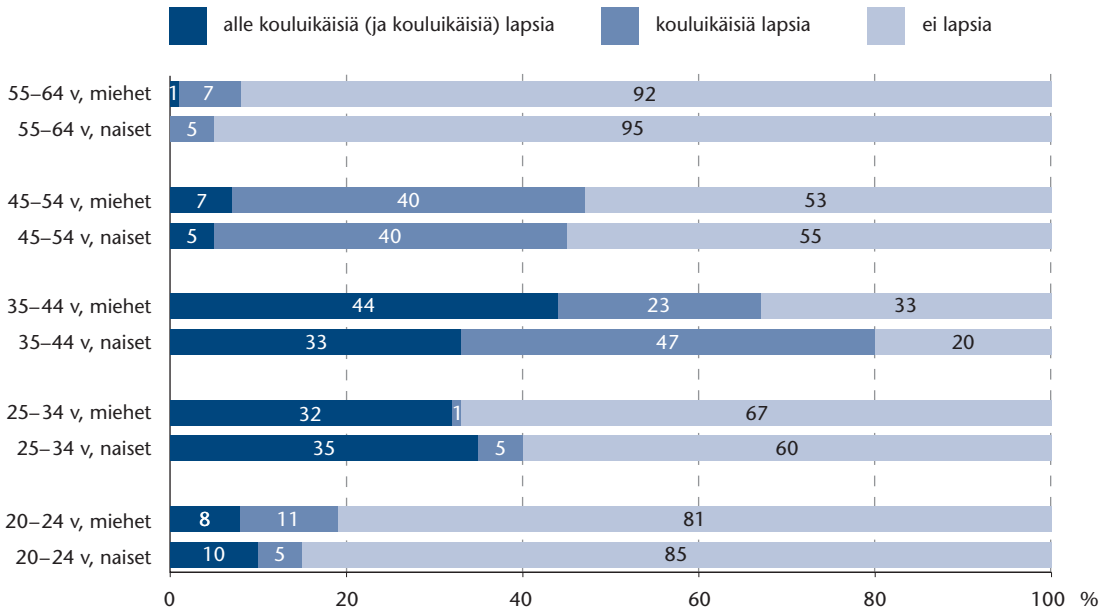
Työn merkitys elämäkokonaisuudessa voi saada eri elämänvaiheissa erilaisia painoarvoja, samoin perhetilanne ja siihen liittyvät huolehtimisvastuut muuttuvat. Tässä luvussa kuvataan työn, perheen ja muun elämän välistä rajapintaa eri elämänvaiheissa. Pääpaino on lapsiperheissä, mutta aihetta lähestytään myös nuorten ja työuran loppuvaiheessa olevien näkökulmasta. Tarkastelu pohjautuu enimmäkseen vuoden 2009 Työ ja terveys -haastattelututkimukseen. Tuloksia verrataan osittain vuosien 1997, 2000, 2003 ja 2006 haastatteluihin.

Työ, perhe ja muu elämä eri ikäryhmissä

Työn, perheen ja muun elämän sisältö ja merkitys muuttuvat elämänsä aikana. Alle 25-vuotiaista monella työura on vasta alullaan ja valtaosa (82 %) heistä on vielä lapsettomia. 25–34-vuotiaista jo useammalla on pieniä lapsia, 35–44-vuotiaista jo enemmistön (miehet 67 %, naiset 80 %) elämään kuuluvat omat lapset. Usein perheen ja työpolun rakentamisen hektisimmät vaiheet ajoittuvat yksilön elämänsä samalle ajankohdalle. Kun lapset kasvavat ja perhevelvoitteet kevenevät, jää taas kenties enemmän tilaa omistautua työlle. Toisaalta keski-ikässä moni huolehtii omista vanhemmista tai muista apua tarvitsevista läheisistä. Vuonna 2009 tällaisia huolehtimisvelvoitteita oli työssä käyvistä 15 %:lla (miehet 13 %, naiset 19 %). Iän karttuessa joudutaan usein uudelleen arvioimaan suhdetta työhön ja muuhun elämään. Kuinka pitkälle jatkaa työelämässä, millä ehdoin? Koska on hyvä aika jättää työelämä ja siirtyä kokopäiväisesti muun elämän pariin? Vaikka elämänsä aikana ei ole ehdotonta etenemisaikataulua, eri jaksot noudattavat yleensä aikasidonnaista ketjua. (Kuva 25.)

Nuoret, työ ja muu elämä

Nuorista 20–24-vuotiaista vasta osa on siirtynyt koulutuksen ja opiskelun parista päätoimisesti työelämään: vuoden 2007 nuorisobarometrin mukaan naisista 35 % ja miehistä 46 %. Saman ikäryhmän naisista koululaisia tai opiskelijoita oli 55 % ja miehistä 45 %. (Myllyniemi 2007.) Toisaalta monen nuoren elämään kuuluvat sekä työ että opiskelu. Vuonna 2008 palkkatyötä tekevistä 15–29-vuotiaista 35 % opiskeli jossain oppilaitoksessa tai ammatillisessa koulutuksessa ja 15–29-vuo-



Kuva 25. Työssä käyvien perhetilanne ikäryhmittäin naisilla ja miehillä vuonna 2009 (%). (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus.)

tiaista koululaisista ja opiskelijoista 36 % teki myös palkkatyötä (Myllyniemi 2008). Aina nuorten ei kuitenkaan ole helppoa päästä työelämään, mistä osaltaan kertoo varsin korkea nuorisotyöttömyys (elokuussa 2009 22 %).

Usein nuoret työskentelevät rahoittaakseen opintojaan, mikä näkyy monin tavoin nuorten sijoittumisessa työelämään ja muun muassa työajoissa. Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan 20–24-vuotiaat työskentelevät keskimääräistä useammin määräaikaisissa työsuhteissa (miehet 35 %, naiset 37 %), tekevät muita enemmän kausi- tai keikkaluonteista työtä (miehet ja naiset 4 %) sekä aamu- tai iltatyötä (miehet 14 %, naiset 16 %). Nuorten viikkotyöaika on myös keskimäärin lyhyempi kuin muiden ikäryhmien. Opiskelu onkin varsin usein esitetty peruste osa-aikatyön tekemiselle (Lehto & Sutela 2008). Hieman yli puolet nuorista pitää kuitenkin työn sisältöä tärkeimpänä asiana työssä. 2000-luvulla yhä useampi nuori pitää työelämää entistä vaativampana. 20–24-vuotiaista peräti 81 % arvelee työn polttavan monet ennenaikaisesti loppuun (Myllyniemi 2007).

Kuitenkin suurin osa nuorista arvioi olevansa hyvin tyytyväisiä elämäänsä ja sen eri osa-alueisiin ja suhtautuu valoisasti niin omaan kuin oman ikäluokkansa tulevaisuuteen. Nuoret pitävät useimmiten perhettä, läheisiä, ystäviä ja itsestä huolehtimista tärkeimpinä asioina omassa elämässään. (Myllyniemi 2007, 2008.) Nuoret tapaavatkin ystäviään useammin kuin vanhemmat ikäryhmät. Alle 20-vuotiaista noin kolme neljästä, 20–24-vuotiaista noin puolet ja 25–29-vuotiaista enää kolmannes tapaa ystäviä päivittäin. Usein myös vapaa-ajan harrastukset ovat nuorille erittäin tärkeitä (Sutela 2007). Iän karttu-

misen, opintojen ja työn yhdistämisen ja velvollisuuksien lisääntymisen myötä nuorten tyytyväisyys vapaa-aikaan vähenee selvästi (Myllyniemi 2007).

Opiskelu ja työuran aloittaminen lykkäävät monen nuoren kohdalla perheen perustamista. Vaikka nuorilla ei useimmiten olekaan lapsia, arvioivat nuoret lasten hankinnan ja perheen perustamisen toiseksi tärkeimmäksi tulevaisuudensuunnitelmakseen heti pysyvän palkkatyön saamisen jälkeen (Myllyniemi 2007).

Työn ja perheen onnistunut yhteensovittaminen lapsiperheiden haasteena

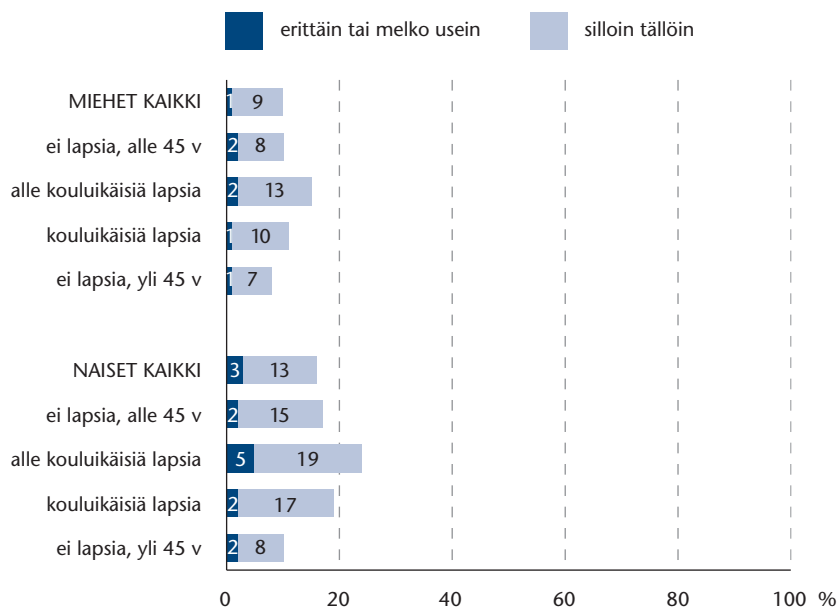
Työ ja muu elämä voivat tukea toisiaan, mutta toisinaan työn ja muun elämän vaatimukset saattavat olla ristiriidassa keskenään. Kotiasiat saattavat häiritä työvelvoitteiden täyttämistä, samoin työ voi läikkyä kotiin tai vaikuttaa kielteisesti esimerkiksi vanhempänä toimimiseen. Vastakkain saattavat olla perheen tai muun yksityiselämän tarpeet ja lojaalisuus työnantajaa, muita työntekijöitä tai asiakkaita kohtaan (Turpeinen & Toivanen 2008). Työntekijä voi kokea työ- ja perhe-rooleihin liittyviä ristiriitaisia vaatimuksia muun muassa aikataulujen ja ajankäytön suhteen, mutta myös tunnetasolla. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että ristiriitaiset vaatimukset työn ja kodin välillä voivat heikentää hyvinvointia ja johtaa lisääntyneisiin terveysongelmiin (esim. Väänänen ym. 2007). Tavoitteena voidaan pitää tilannetta, jossa perheen ja muun elämän tarpeet ja organisaation vaatimukset ovat tasapainossa keskenään, ja sekä koti- että työvelvoitteet saadaan hoidettua riittävän hyvin.

Työ ja terveys -haastattelututkimukset osoittavat, että niin kodista työhön kuin työstä kotiin suuntautuvan ristiriidan näkökulmasta työn ja kodin yhteensovittaminen sujuu ilman ongelmia aikaisempaa useammalla. Vuonna 2009 työssä olevista 65 % arvioi, etteivät kotiasiat häiritse juuri koskaan työhön keskittymistä (miehet 68 %, naiset 61 %), kun vuonna 2006 näin arvioi 56 % (miehet 60 %, naiset 52 %). Samoin lähes puolet (45 %) katsoi, ettei ansiotyö aiheuta kotiasioiden laiminlyönnin tuntemuksia juuri koskaan. Vuonna 2006 näin arvioi noin kolmannes (32 %). Työn ja perheen väliset ristiriidat ovat viime vuosina vähentyneet kaikissa perhevaiheissa.

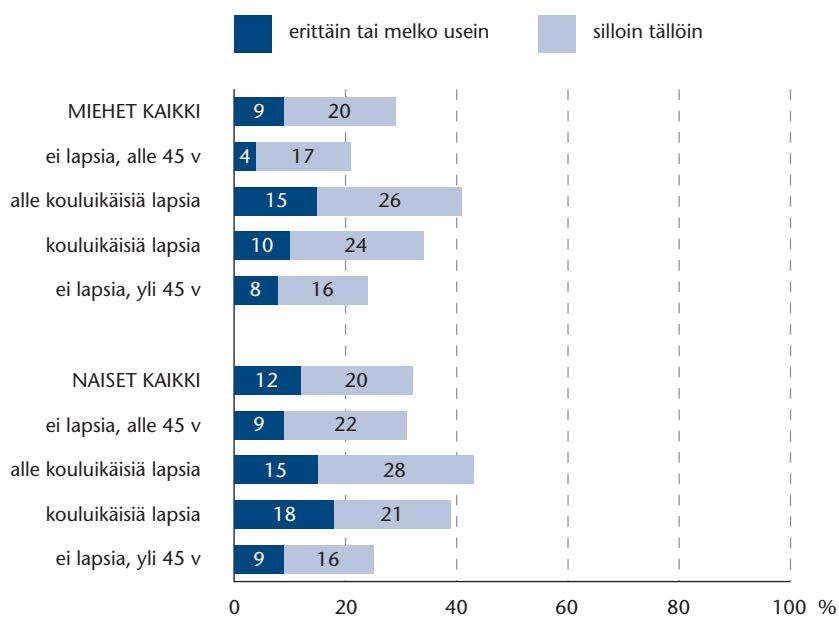
Kodin ja työn välinen ristiriita koskee erityisesti lapsiperheitä. Niiden työssä käyvien vanhempien keskuudessa, joilla oli alle kouluikäisiä (ja mahdollisesti myös kouluikäisiä) lapsia olivat kotiasioista johtuvat keskittymisvaikeudet tavallisimpia (kuva 26). Naisilla keskittymisvaikeudet olivat tavallisempia kuin miehillä.

Sen sijaan työstä kotiin suuntautuvan ristiriidan suhteen ei miesten ja naisten välillä ollut merkitseviä eroja. Työssä käyvistä alle kouluikäisten lasten isistä 41 % ja äideistä 43 % tunsivat laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi vähintään silloin tällöin. Vastaavat luvut olivat kouluikäisten vanhempien osalta miehillä 33 % ja naisilla 39 % (kuva 27). Ansiotyöstä johtuvat kotiasioiden laiminlyönnin tuntemukset ovat vähentyneet erityisesti alle kouluikäisten lasten äideillä (v. 2006 58 %).

Kuva 26.
**Työssä käyvien kotiasioista johtuvat keskittymis-
 vaikkeudet töissä miehillä ja naisilla perhevai-
 heen mukaan vuonna 2009 (%).**
 (Työterveyslaitos, Työ ja terveys-
 -haastattelu-
 tutkimus.)



Kuva 27.
**Työssä käyvien ansio-
 työstä johtuvat kotiasioiden lai-
 minlyönnin tun-
 temukset miehillä
 ja naisilla perhe-
 vaiheen mukaan
 vuonna 2009 (%).**
 (Työterveyslaitos,
 Työ ja terveys-
 -haastattelu-
 tutkimus.)



Kuten kuvista 26 ja 27 voidaan havaita, työ häiritsee useammin kotiasioita kuin kotiasiat työtä. Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan noin puolet palkansaajista ajatteleekin usein työasioita kotona tai vapaa-ajalla (miehet 47 %, naiset 52 %), erityisesti ylemmissä toimihenkilöammateissa tämän on havaittu olevan tavallista (Lehto & Sutela 2008). Työn ja kodin tasapainon löytäminen voi olla haastavaa lapsiperheille, mutta perhevaiheen lisäksi työ, sen luonne ja vaativuus heijastuvat eri elämänalueiden väliseen vuorovaikutukseen ja ristiriitakokemusten yleisyyteen. Kodin ja työn väliset ristiriidan kokemukset, erityisesti ansiotyöstä johtuvat kotiasioiden laiminlyönnin tuntemukset, vaihtelevat myös sosioekonomisen aseman ja ammattiryhmän mukaan. Kuten aikaisempina vuosina, myös vuonna 2009 kotiasioita koskevat laiminlyönnin tuntemukset ansiotyön vuoksi olivat perheellisistä etenkin toimihenkilöillä tavallisia (taulukko 9).

Ammattiryhmistä laiminlyönnin tuntemuksia oli erityisesti johtajilla ja ylimmillä virkamiehillä (vähintään silloin tällöin miehet 44 %, naiset 40 %). Samoin yrittäjillä (miehet 40 %, naiset 41 %) ja esimiesasemassa olevilla (miehet 41 %, naiset 41 %) olivat työstä kotiin suuntautuvan ristiriidan kokemukset yleisiä.

Suuret työpaineet, työn intensiivinen luonne, pitkät työpäivät ja rajaton työ voivat horjuttaa eri elämänalueiden tasapainoa. Esimerkiksi ylemmissä toimihenkilöammateissa työtä ei pääse välttämättä karakuun, työ on henkilöitynyt ja työstä kannetaan kokonaisvaltaista vastuuta. Toisaalta monipuolinen työ voi myös vetää puoleensa: työ läpäisee helposti perheen rajan, heijastuu vanhemmuuden velvoitteiden hoitamiseen ja voi aiheuttaa huonoa omaatuntoa, perheen laiminlyönnin tuntemuksia ja kokemuksia hyvän vanhemmuuden vaarantumisesta.

Vaikka työssä käyvistä pienten lasten vanhemmista monet kokevat työn ja perheen yhtensovittamisen ongelmia, vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan enemmistö palkansaajavanhemmista arvioi jaksavansa paremmin lasten kanssa kun käy myös työssä, erityisesti alle kouluikäisten lasten äidit ja toimihenkilöasemassa toimivat äidit olivat tätä mieltä. (Lehto & Sutela 2008.) Usealla elämänalueella toimimisella onkin täten todettu olevan myös myönteisiä vaikutuksia, se kiinnittää ihmiset monipuolisesti ympäröivään yhteiskuntaan.

Taulukko 9. Työssä käyvien ansiotyöstä johtuvat kotiasioiden laiminlyönnin tuntemukset (vähintään silloin tällöin) miehillä ja naisilla perhevaiheen ja sosioekonomisen aseman mukaan vuonna 2009 (%). (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus.)

perhevaihe	työntekijät miehet/naiset	alemmat toimihenkilöt miehet/naiset	ylemmät toimihenkilöt miehet/naiset
ei lapsia	23/18	15/29	27/25
kouluikäisiä lapsia	24/25	27/38	46/47
alle kouluikäisiä lapsia	29/41	39/39	45/52
kaikki	24/21	22/33	35/35

Työnjako kotona

Kahden aikuisen tai vanhemman taloudessa puoliset joutuvat usein neuvottelemaan perhe- ja työvelvoitteiden jakamisesta ja siihen liittyvästä ajankäytöstä. Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan naiset arvioivat, kuten aikaisempinakin vuosina, huolehtivansa enemmän kuin miehet kodin vastuista, kuten lastenhoidosta tai kotitöistä. Naimisissa tai avoliitossa elävistä perheellisistä työssä käyvistä miehistä 9 % ja naisista 40 % arvioi itse huolehtivansa puolisoa enemmän lasten hoidosta, lasten kanssa leikkimisestä ja esimerkiksi hoitoon tai harrastuksiin kuljettamisesta. Vastaavasti miehistä 6 % ja naisista 53 % katsoi tekevänsä puolisoa enemmän kotitöitä, kuten kodin ja vaatteiden hoitoa, ostoksia, ruuanvalmistusta ja mahdollisia korjaus- tai pihatöitä. Kuitenkin tasapuolinen työnjako lastenhoidossa puolisoitten välillä on tasaisesti lisääntynyt koko 2000-luvun: vuonna 2009 jo 48 % naimisissa tai avoliitossa elävistä vanhemmista arvioi työnjaon tasapuoliseksi (v. 2000 37 %, v. 2003 40 %, v. 2006 44 %). Kotitöiden osalta taas työnjaon arvioi tasapuoliseksi 42 %, mutta kotitöiden tasapuolinen työnjako ei ole enää lisääntynyt vuodesta 2006. Sukupuolten väliset erot ovat suuremmat kotitöiden kuin lastenhoidon työnjaossa. Kaikkiaan miehet arvioivat tavallisemmin kuin naiset työnjaon tasapuoliseksi.

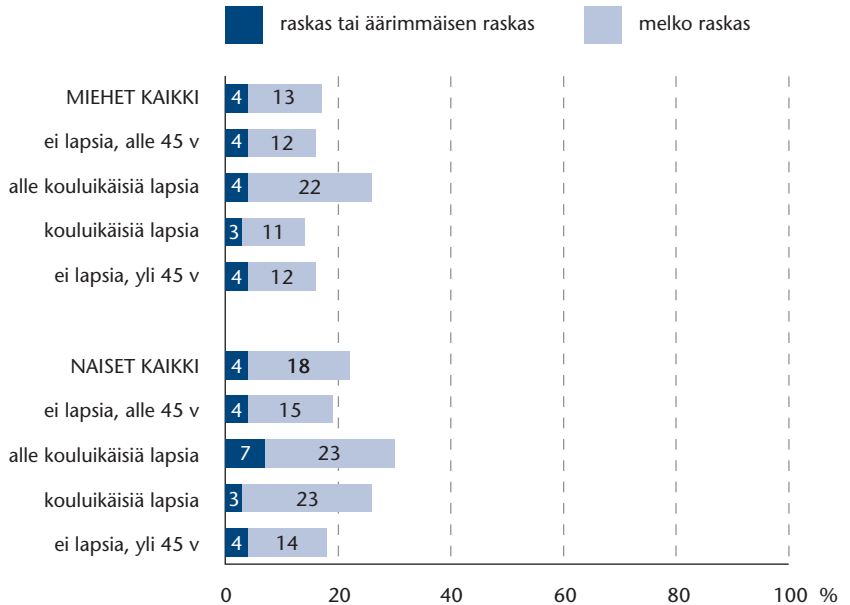
Lastenhoidon työnjako puolisoitten välillä on jossain määrin erilaista eri elämänvaiheissa. Työnjaon perhevaiheen mukainen tarkastelu rajattiin koskemaan niitä kahden huoltajan perheitä, joissa molemmat vanhemmat olivat ansiotyössä. Lastenhoidon työnjaon arvioitiin useammin olevan naisen vastuulla alle kouluikäisten lasten perheissä (miehet 42 %, naiset 46 %) kuin kouluikäisten lasten perheissä (miehet 32 %, naiset 39 %).

Päävastuu lastenhoidosta ja kotitöistä näyttää olevan edelleen useammin naisella, mikä helposti verottaa naisten jaksamista ja voi rajoittaa naisten toimintaa työelämässä. Vanhemmat ovat kuitenkin yksimielisiä tasapuolisemmin jaetun vanhemmuuden tarpeellisuudesta: vuonna 2008 naisista ja miehistä 90 % arvioi, että miesten tulisi osallistua nykyistä enemmän lastensa hoitoon ja kasvatukseen. Naiset myös kokevat kotitöiden vastuunjaon epätasapainoiseksi useammin kuin miehet sekä olevansa liikaa vastuussa kotitöistä. Vuonna 2008 kahden huoltajan lapsiperheiden äideistä 14 % koki usein olleensa liikaa vastuussa kotitöistä, kun vastaava osuus oli isillä vain 1 %. (Nieminen 2008.) Vuonna 2007 kotitöiden jakaminen oli yleisin riidanaihe parisuhteessa elävillä (Paajanen 2007).

Jaksaminen elämäkulussa

Kuten aikaisempina vuosina, valtaosa niin naisista (78 %) kuin miehistä (82 %) arvioi oman elämäntilanteensa työn ulkopuolella helpoksi tai melko helpoksi. Kuitenkin työssä käyville pienten lasten vanhemmille elämäntilanne voi olla raskas, koska palkkatyön päätyttyä aloittaa moni koti- ja lastenhoitovelvoitteiden hoitamisen, jolloin ko-

Kuva 28. Työssä käyvien elämäntilanne työn ulkopuolella viimeisen puolen vuoden aikana miehillä ja naisilla perhevaiheen mukaan vuonna 2009 (%). (Työterveyslaitos, Työ ja terveys-haastattelu-tutkimus.)



konaiskuormituksesta muodostuu helposti suuri. Työ ja terveys -haastattelussa elämäntilanne tuntuikin raskaalta erityisesti alle kouluikäisten lasten vanhemmista (kuva 28). Pienten lasten äideillä elämän raskauden kokemukset olivat vähentyneet 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2006. Kaikkiaan, perhetilanteesta ja elämänvaiheesta riippumatta, ovat työssä käyvät kuitenkin hyvin tyytyväisiä elämäänsä: erittäin tai melko tyytyväisiä oli miehistä 92 % ja naisista 94 %.

Työssä jatkaen vai työstä pois?

Vaikka työssä käyvistä pienten lasten vanhemmista monet kokivatkin elämänsä muita useammin raskaaksi, vain harva heistä (miehet 22 %, naiset 17 %) lopettaisi työntöön kokonaan, jos voitaisi tai perisi niin paljon rahaa, että voisi elää tekemättä ansiotyötä. Kouluikäisten lasten isistä ansiotyön lopettaisi 19 % ja äideistä 17 %. Vanhimpien ikäryhmien keskuudessa ovat lopettamisaatokset tavallisempia: 55–64-vuotiaista miehistä työntöön lopettaisi 37 % ja naisista 40 %. Lottovoiton satutuessa useimmat lapsiperheiden vanhemmat vähentäisivät työntekoa: alle kouluikäisten lasten äideistä yli puolet (56 %) ja isistä 41 %, vastaavasti kouluikäisten äideistä 53 % ja isistä 45 %.

45 vuotta täyttäneistä työssä olevista taas reilu kolmannes (36 %) oli vuonna 2009 sitä mieltä, ettei mikään asia saisi heitä jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen. Osuus oli laskenut 6 prosenttiyksikköä vuodesta 2006. Kielteisimminkin työssä jatkamiseen suhtautuivat työntekijäammateissa toimivat (47 %). Ylemmistä toimihenkilöistä puolestaan ainoastaan runsas neljännes (28 %) katsoi, ettei mikään asia saisi heitä jatkamaan työssä. Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli 36 %.

Oma terveys (miehet 22 %, naiset 26 %), taloudelliset tekijät (miehet 25 %, naiset 22 %) sekä mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ (miehet 21 %, naiset 19 %) olivat yleisimmin esitetyt asiat, jotka saisivat jatkamaan työssä.

Lopuksi

Eri elämänvaiheissa työ, perhe ja muu elämä sekä näiden välinen rajapinta rakentuvat eri tavoin. Nuoruudessa otetaan ensimmäisiä askeleita työelämään, yhdistetään kenties työnteko opiskeluun ja vapaa-aikaa vietetään ystävien ja harrastusten parissa. Lapsiperhevaiheessa taas kodin ja perheen merkitys saattaa korostua, vanhemmuus vie aikaa ja energiaa. Erityisesti pienten lasten äidit nähdään helposti työntekijöinä, joilla on paljon perhevelvoitteita sekä työn ja perheen välisiä ristiriitoja. Kuitenkin 2000-luvun lopulla työn ja perheen yhteensovittaminen sujuu valtaosalla, niin naisista kuin miehistäkin, varsin hyvin. Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat ovat vähentyneet ja tasapuolinen työnjako vanhemmuuden velvoitteiden hoitamisessa näyttää lisääntyvän. Vaikka pienten lasten vanhemmuus usein kuormittaa, on se myös elämänvaihe, jolla on todettu olevan monia hyvinvointia tukevia vaikutuksia työntekijöille.

Työn rajojen hämärtyminen, työn irtoaminen tietystä ajasta ja paikasta on tuonut uusia mahdollisuuksia, mutta myös haasteita eri elämänalueiden yhteensovittamiselle, erityisesti ylempissä ammattiasemissa toimiville. Rajojen liudentuminen voi tuoda toisaalta lisää vapausasteita, mutta toisaalta työ ilman paikkaa ja aikaa helposti kaventaa perheen kanssa vietettyä aikaa. Työn näkökulmasta haastavalta näyttää niiden pienten lasten vanhempien työn ja perheen yhteensovittaminen, jotka toimivat ylempinä toimihenkilöinä. Heillä työn vaatimukset ovat korkealla, ja työ valuu helposti kotiin.

Kun väestö ikääntyy ja nuoret ikäluokat pienenevät, tarvitaan kaikkien työikäisten osaamista suomalaisilla työpaikoilla. Nuorille tulisi luoda edellytyksiä siirtyä onnistuneesti koulusta työhön ja saada myönteisiä työelämäkokemuksia. Pienten lasten äitien työhön paluuta tukee laadukas päivähoito, mutta myös oletus mahdollisuudesta sovitaa onnistuneesti työ ja perhe yhteen. Työuran loppupuolella suotavaa olisi, että työelämässä jatkettaisiin aikaisempaa pidempään. Huolehtimalla työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista, tarjoamalla mielekästä työtä ja muistamalla, että työntekijöillä on usein myös perhevelvollisuutensa hoidettavanaan, voidaan eri elämänvaiheissa oleville työntekijöille luoda parempia edellytyksiä kiinnittyä myönteisesti työelämään ja jatkaa siellä pidempään.

*Minna Toivanen
Petri Koivisto*

Lähteet

- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolo-
tutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Myllyniemi, Sami. 2007. Perusarvot puntarissa. Nuorisobarometri 2007. Helsinki: ope-
tusministeriö, Nuorisotutkimusverkosto ja Nuorisoasiain neuvottelukunta.
- Myllyniemi, Sami. 2008. Mitä Kuuluu? Nuorisobarometri 2008. Helsinki: opetusminis-
teriö, Nuorisotutkimusverkosto ja Nuorisoasiain neuvottelukunta.
- Nieminen, Tarja. 2008. Tasa-arvobarometri 2008. Helsinki: sosiaali- ja terveysministe-
riö.
- Paajanen, Pirjo. 2007. Mikä on minun perheeni? Suomalaisten käsityksiä perheestä
vuosilta 2007 ja 1997. Perhebarometri 2007. Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E
30/2007. Helsinki: Väestöliitto.
- Sutela, Hanna. 2007. Työ, hoiva ja perhe. Teoksessa: Sutela, Hanna & Lehto Anna-Mai-
ja. 2007. Tasa-arvo työn takana. Työmarkkinat 2007. Helsinki: Tilastokeskus.
- Turpeinen, Merja & Toivanen, Minna. 2008. Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja per-
heen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden,
perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: ESR. MONIKKO -projekti, Työ-
terveyslaitos.
- Väänänen, Ari, Toivanen, Minna, Pentti, Jaana & Vahtera, Jussi. 2007. Työstä kotiin
suuntautuva ristiriita sairauspoissaolojen ennustajana sosioekonomisissa ryh-
missä. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 44, 99–108.

Tilastoitujen työtapaturmien, ammattitautien, työkyvyttömyystapausten, sairauspoissaolojen ynnä muiden haitallisten terveysvaikutusten lisäksi työntekijän terveyttä ja turvallisuutta voidaan kuvata ja arvioida selvittämällä muun muassa haastatteluina sattuneita tapaturmia, työkykyä, koettua terveydentilaa sekä työhön liittyviä oireita ja elintapoja.

4.1 Työtapaturmat

- Vakuutusyhtiöt korvasivat palkansaajille vuonna 2007 noin 55 500 vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtanutta työtapaturmaa. Tuhatta palkansaajaa kohden työtapaturmat vähenivät hieman vuodesta 2000 (28,0) vuoteen 2007 (26,7).
- Työtapaturmat ovat vähentyneet vuodesta 2006 vuoteen 2009. Merkittävin tämän laskun selittäjä on talouden taantuma, joka on vähentänyt työssäkäyntiä. Huomattavaa on myös sukupuolten yhtä usea joutuminen tapaturmiin, mikä heijastanee miesten suurempaa työttömyyttä. (Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimus.)
- Työtapaturmissa kuolleiden määrä on vähentynyt ajan mittaan vuoden 1960 lähes 300 tapauksesta 63 tapaukseen vuonna 2006. Työmatkatapaturmissa kuoli 16 ihmistä vuonna 2006.
- Lähes kolme neljästä työpaikkatapaturmasta sattui miehille. Työtapaturmariski on suurin nuorilla 15–24-vuotiailla miehillä. Naisten työtapaturmariski on suurin 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä. Työkuolemien riski 100 000 palkansaajaa kohden väheni selvästi vuodesta 2006 (2,4) vuoteen 2007 (1,7). (Tilastokeskus 2009.)
- Toimialoista vaarallisimpia vuonna 2007 olivat talonrakennustyö 10 906 työpaikkatapaturmaa, elintarviketeollisuustyö 7 854, puutyö 7 746, konepaja- ja rakennusmetallityö 6 999 sekä maatalous- ja eläinlääkintötyö 6 811 työpaikkatapaturmaa.
- Vakavien työpaikkatapaturmien (vähintään 31 päivän työkyvyttömyys) taajuus miljoonaa työtuntia kohden oli luokkaa 2,5–2,7 vuosina 1996–2007. Rakennusalalla sattuu lukumäärältään eniten vakavia tapaturmia (yli 1 000 vakavaa tapaturmaa vuonna 2007 (noin 7 % kaikista vakavista työpaikkatapaturmista). Maa- ja riistataloudessa vakavien tapaturmien osuus lähes 12 %, maaliikenteessä yli 8 %, puutavaran ja puutuotteiden valmistuksessa yli 7 % ja metallituotteiden valmistuksessa yli 5 %.
- Päätoimialoilla tapaturmataajuudet (työpaikkatapaturmat miljoonaa työtuntia kohden) pysyivät samalla tasolla vuosina 1996–2006. Teollisuudessa tapaturmataajuus on hieman vähentynyt. Kuljetuksissa ja varastoinnissa tapaturmataajuus suureni vähän.
- Joka seitsemäs vastaaja katsoi tapaturman riskin olevan työssään suuri. Näin vastanneiden osuus on lisääntynyt varsinkin rakennus- ja palvelu-

aloilla. Tämä saattaisi heijastaa kiireestä johtuvan tapaturmariskin todellista kasvua näillä aloilla. (Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimus.)

- Fyysinen väkivalta ja sen uhka ovat lisääntyneet työpaikoilla vuodesta 2006 molempien sukupuolten osalta.
- Naisten kohdalla fyysisen väkivallan kohteeksi joutumisen lisäys on ollut jopa tilastollisesti merkitsevää. Väkivallasta ja sen uhasta kärsivät eniten 45–54-vuotiaat, joista joka kahdeksas on sitä kokenut. Eniten väkivalta on lisääntynyt terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä julkisessa hallinnossa. Nämä työntekijät toimivat välittömässä kontaktissa asiakkaiden kanssa ja joutuvat joskus kieltämään asiakkailta etuja. (Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimus.)

Työtapaturmat, tapaturmavaara ja väkivalta

Joka yhdeksäs vastaaja Työ ja terveys -haastattelussa vuonna 2009 oli joutunut työtapaturmaan joko työssä tai työmatkalla. Heidän osuutensa on vähentynyt 13 prosenttia vuodesta 2006 (Salminen 2007). Molemmat sukupuolet olivat joutuneet työtapaturmaan yhtä usein eli 11 % vastaajista. Työtapaturman sattuminen väheni melko suoraviivaisesti iän mukana. Koko työlliseen väestöön suhteutettuna työpaikka- ja työmatkatapaturmien määrä oli noin 270 000, joista arvioltaan 122 000 aiheutti vähintään kolmen päivän työkyvyttömyyden. Haastattelututkimuksen ja tilastojen tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia erilaisen tietoperustan takia.

Toimialoittain tarkasteltuna eniten tapaturmia sattui maa- ja metsätaloudessa, jossa joka viides (19 %) vastaaja oli joutunut työtapaturmaan. Vähennystä vuoteen 2006 oli 32 %, mutta muutos ei ollut tilastollisesti merkitsevä maanviljelijöiden vähäisen lukumäärän vuoksi. Toiseksi eniten tapaturmia sattui rakentamisen sekä kaupan ja korjauksen toimialoilla, joissa joka seitsemäs vastaaja oli joutunut työtapaturmaan.

Vastaajista 14 % katsoi tapaturman sattumisriskin työssään melko tai erittäin suureksi. Näin vastanneiden osuus on lisääntynyt 17 % vuodesta 2006. Miehistä joka kuudes ja naisista joka kymmenes katsoi tapaturmavaaran työssään suureksi. Vaaran arvio melko tai erittäin suureksi hieman useampi vastaaja kuin oli itse joutunut työtapaturmaan.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna kolmasosa rakennus-, korjaus- ja valmistustyötä tekevästä koki työnsä melko tai erittäin vaaralliseksi. Näin ajattelevien rakennustyöntekijöiden osuus on lisääntynyt neljänneksen vuodesta 2006. Toiseksi eniten suurta tapaturmavaaraa kokivat maanviljelijät ja metsätyöntekijät. Koettu tapaturmariski on kasvanut eniten palvelu-, myynti- ja hoitotyössä, jossa kasvua on ollut 38 % vuoteen 2006 verrattuna.

Naisista joka kymmenes ja miehistä joka kahdeskymmenes oli vuoden aikana joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssä tai työmatkalla. Kaikkiin työllisiin yleistettynä nämä luvut merkitsevät noin 100 000 kiinnikäymistä ja 147 000 uhkailua.

Eniten fyysistä väkivaltaa ja sen uhkaa koetaan terveys- ja sosiaalipalveluissa, joissa lähes joka neljäs työntekijä on kokenut väkivaltaa. Vuoteen 2006 verrattuna lisäys oli 35 %. Kaikkein eniten väkivallan kokemukset ovat lisääntyneet julkishallinnon työntekijöiden parissa, jossa lisäystä on vuodesta 2006 175 %. Näin huomattavaa kasvua selittää suhteellisen alhainen lähtötaso: 4 %.

Tapaturmatilanne yleisesti

Suomessa on tehty vuodesta 1980 alkaen haastatteluun pohjautuvia selvityksiä vamma aiheuttaneista tapaturmista ja väkivallasta (ns. uhritutkimuksia). Kansanterveyslaitos (nykyinen Terveiden ja hyvinvoinnin laitos) on laatinut kansallisen uhritutkimuksen muutaman vuoden välein viimeksi vuonna 2006 (Tiirikainen & Lounamaa 2007). Yleisesti koti- ja vapaa-ajan tapaturmilla tarkoitetaan kaikkia muita tapaturmia paitsi työ- ja liikennetapaturmia. Vuosien 1980–2006 tuloksien perusteella muun muassa koti- ja vapaa-ajan tapaturmat sekä liikuntatapaturmat ovat lisääntyneet huomattavasti. Kaikkiaan vuonna 2006 sattui 15 vuotta täyttäneille suomalaisille yli 980 000 fyysisen vamma aiheuttanutta tapaturmaa ja väkivaltatapausta. Tahallinen väkivalta, paitsi itsemurhat, ovat mukana luvuissa, vaikka ne eivät varsinaisesti sisälly koti- ja vapaa-ajan tapaturmien käsitteeseen.

Työpaikka- ja työmatkatapaturmien seuraamukset

Työtapaturma on juridinen tapahtuma, joka synnyttää korvausvelvollisuuksia ja mahdollisesti oikeudellisia seuraamuksia (Saari 2003). Työtapaturma määritellään tapaturmavakuutuslaissa (4 §), joka erotelee muun muassa työpaikka- ja työmatkatapaturmat (Työtapaturmat ja ammattitaudit 2009). Tapaturmat, jotka sattuvat työpaikalla tai sen alueella tai varsinaisen työpaikan ulkopuolisessa kohteessa, esimerkiksi työliikenteessä, luokitellaan työpaikkatapaturmiksi. Työmatkatapaturmia ovat tapaturmat, jotka sattuvat matkalla asunnosta työpaikalle tai päinvastoin.

Työtapaturmatilaston tiedot saadaan yksityisiltä työnantajilta ja yrittäjiltä sekä kunnilta (työsuhteiset), jotka lähettävät tapaturmailmoituksen vakuutusyhtiölle korvauskäsittelyä varten. Tapaturmavakuutusyhtiöt ja Valtiokonttori rekisteröivät työnantajien ja yrittäjien toimittamat tapaturmailmoitukset. Tiedot kootaan Tapaturmavakuutuslaitosten liiton (TVL) ylläpitämään tapaturmatilastotietokantaan ja sieltä edelleen työtapaturmatilastoon. Poikkeuksen muodostavat maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslain mukaan korvattavat työtapaturmat, jotka eivät ole mukana työtapaturmatilastossa, niistä vastaa Maatalouden eläkelaitos (MELA).

Työtaturmat toimialoittain ja ammateittain

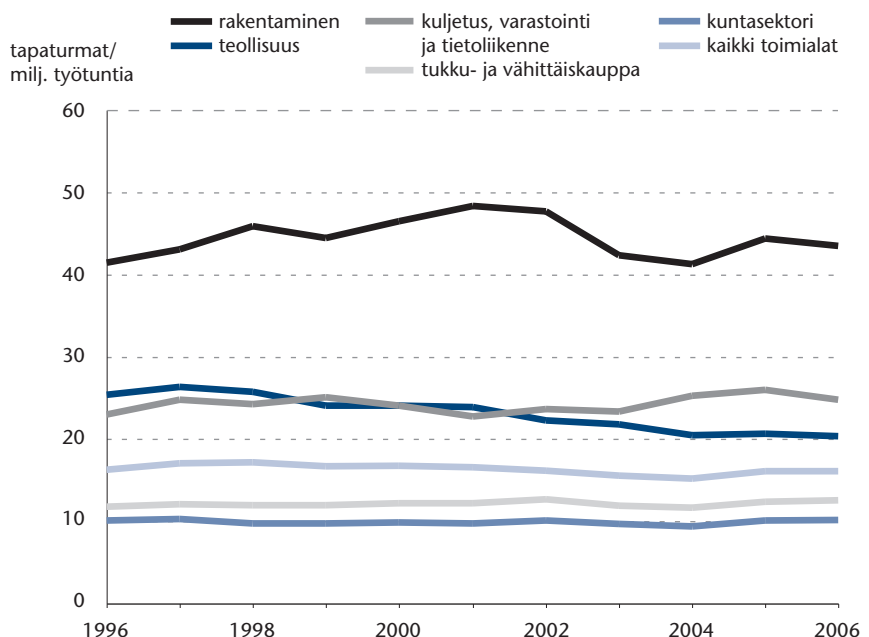
Työtaturmat jakautuvat epätasaisesti suomalaisessa työelämässä. Tapaturmataajuus vaihtelee suuresti eri toimialoilla ja eri ammateissa. Rakentamisessa vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuus on yli neljäkymmentä, kun kaikilla aloilla yhteensä tapaturmataajuus on alle kaksikymmentä (kuva 29).

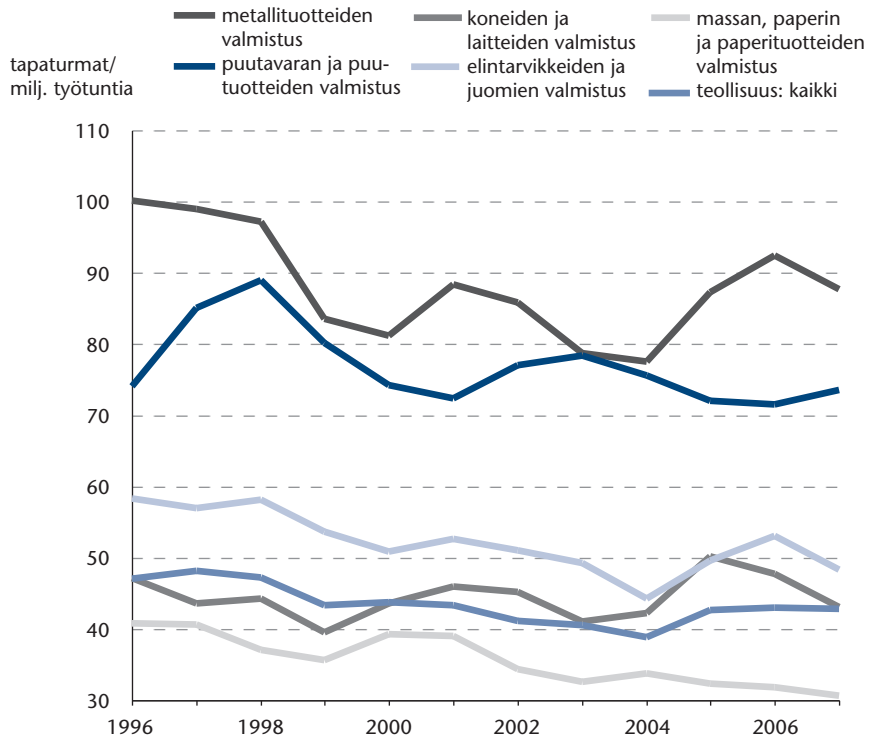
Teollisuudessakin erot ovat suuret. Esimerkiksi metallituotteiden valmistuksessa ja puutavaran ja puutuotteiden valmistuksessa tapaturmataajuus on selvästi suurempi kuin teollisuudessa yleensä. (Kuva 30.) Työpaikkatapaturmataajuus kaikissa ammateissa yhteensä on noin 30 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. Putkityöntekijöiden ja konepuuseppien tapaturmat ovat selvästi lisääntymässä. Putkityöntekijöiden tapaturmataajuus vuonna 2007 oli 104 ja konepuuseppien 128. (Kuva 31.)

Sekä työpaikkatapaturmien että työmatkatapaturmien taajuudet ovat pysyneet suunnilleen samoina vuosina 1996–2006. Työpaikkatapaturmien keskimääräinen taajuus on ollut noin 16 ja työmatkatapaturmien keskimääräinen taajuus oli noin 2,6 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. (Taulukko 10, s. 114–115.)

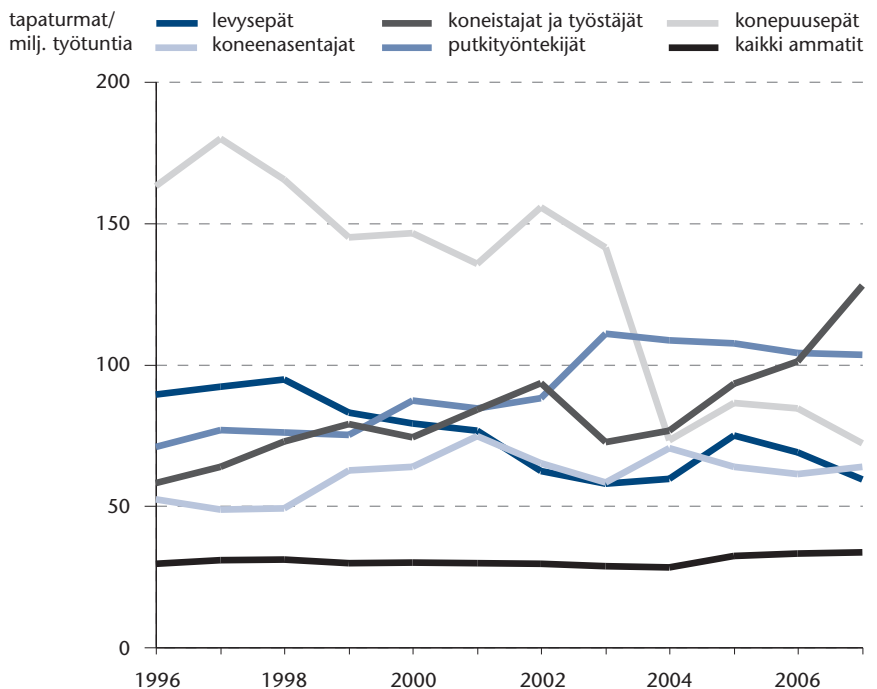
Suhteellisesti eniten haittaa ja kustannuksia aiheutuu eläkkeelle siirtymisistä ja muista vakavista työtaturmista, joita vuonna 2006 oli noin 11 500. Näistä palkansaajille oli sattunut noin 9 140, yrittäjille noin 880 ja maatalousyrittäjille noin 1 460. (Taulukko 11, s. 115.) Vakavien työpaikkatapaturmien taajuus vuosina 1996–2007 oli keskimäärin 2,6 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. Palkansaajille sattuneiden 91 360 työkyvyttömyyspäivää aiheuttaneiden työpaikkatapaturmien vuosittainen määrä on lisääntynyt ajalla 1996–2007. (Kuva 32, s. 114.)

Kuva 29.
Vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden työpaikkatapaturmien taajuudet erällä päätoimialoilla vuosina 1996–2006. (Työtaturmat ja ammattitaudit 2009.)

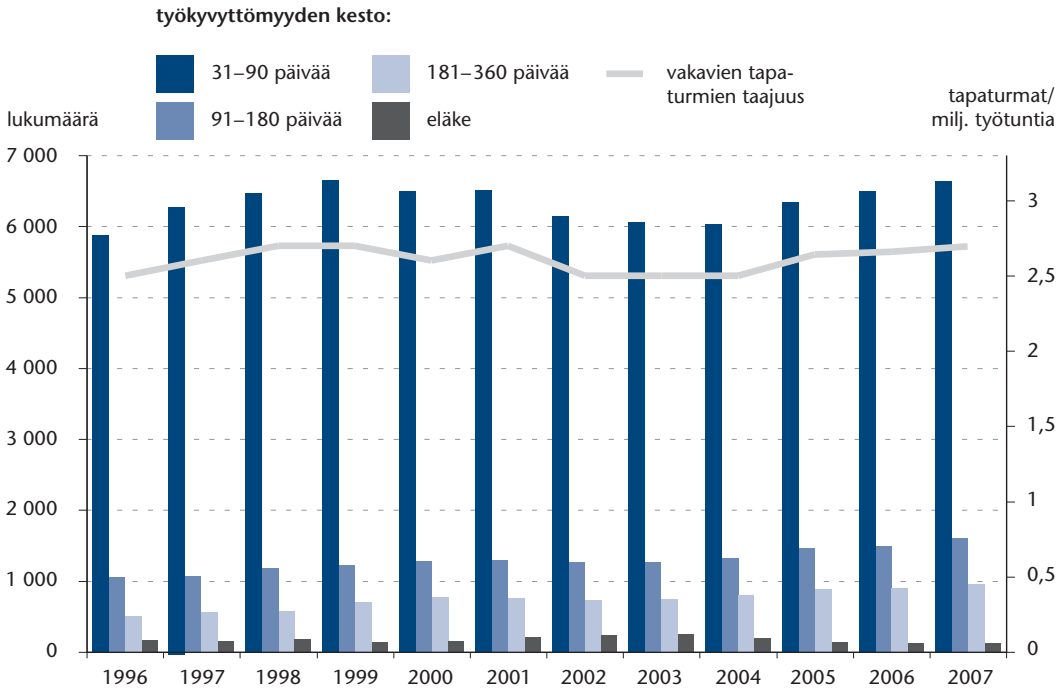




Kuva 30. Työpaikatapaturmien taajuudet erällä teollisuuden toimialoilla vuosina 1996–2007. (TVL, Tapaturmapakki.)



Kuva 31. Työpaikatapaturmataajuudet eräissä ammattiluokissa vuosina 1996–2007. (TVL, Tapaturmapakki ja, Tilastokeskus, työvoimatutkimus.)



Kuva 32. Palkansaajien vakavat työpaikkatapaturmat ja niiden taajuudet kaikilla toimialoilla vuosina 1996–2007. (TVL, Tapaturmapakki.)

Taulukko 10. Vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneet palkansaajien työtapaturmat, työkuolemat ja työmatkatapaturmat vuosina 1996–2006. (Työtapaturmat ja ammattitaudit, tilastovuodet 1996–2006.)

sattumisvuosi	1996	1997	1998	1999	2000
työpaikkatapaturmat lkm	49 938	53 596	55 226	55 659	55 748
taajuus*	16,3	17,1	17,2	16,7	16,8
kuolemat lkm	47	57	58	42	43
työmatkatapaturmat lkm	11 673	14 330	15 924	14 746	14 457
taajuus*	2,2	2,7	2,9	2,6	2,5
kuolemat lkm	24	22	24	32	39

* tapaturmataajuus ilmoitetaan tapaturmien lukumääränä miljoonaa työtuntia kohden

Taulukko 11. Työpaikatapaturmat vakavuuden ja työkyvyttömyyden mukaan vuonna 2006: palkansaajat, yrittäjät ja maatalousyrittäjät. (Tilastokeskus PX-Web-tietokanta, Työtapaturmat ja ammattitaudit 2009.)

työkyvyttömyys, päivää	palkansaajat	yrittäjät	maatalous-yrittäjät	kaikki
alle 4 päivää	60 456	2 383	942	63 781
4–30	46 112	2 326	3 565	52 003
<i>lievät (alle 31 päivää) yhteensä</i>	106 568	4 709	4 507	115 784
31–90	6 546	624	966	8 136
91–180*	1 505	162	277	1 944
181–360**	905	81	112	1 098
eläke	134	13	99	246
kuollut	47	2	5	54
<i>vakavat (vähintään 31 päivää) yhteensä</i>	9 137	882	1 459	11 478
kaikki yhteensä	115 705	5 591	5 966	127 262

* maatalousyrittäjillä 91–182 päivää

** maatalousyrittäjillä yli 182

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	55 596	54 390	51 593	51 204	54 364	55 249
	16,6	16,2	15,6	15,2	16,1	16,1
	44	35	41	43	51	47
	15 564	16 040	16 541	15 903	17 936	18 381
	2,7	2,7	2,7	2,5	2,7	2,7
	42	28	22	20	31	16

Vakuutuskorvauskäytännöissä, sairauslomien pituudessa, tapaturmarekisterien tietopohjassa ja tilastojen laadinnassa yms. ajalliseen vertailtavuuteen vaikuttavissa seikoissa on saattanut vuosien varrella tapahtua muutoksia, jotka voivat aiheuttaa virheitä vertailtaessa työtaturmien ja niiden alaluokkien aikasarjoja eri vuosilta. Väestöhaastatteluilla ei tavoiteta kaikkia tapaturmia, koska osa sattuneista tapaturmista voi jäädä haastatteluun vastanneilta muistamatta. Nopeutunut hoitoon pääsy tapaturman jälkeen ja tehostunut hoito saattavat osaltaan johtaa lyhyempiin sairauspoissaoloihin ja kuolemantapausten vähenemiseen ajan mittaan. Tapaturman käsite ja määrittely on saattanut ajan myötä muuttua. Vuoden 2005 alussa otettiin käyttöön sairaanhoidon täyskustannusvastuujärjestelmä (täky). Lakimuu-tos lisäsi vuodesta 2005 lähtien etenkin lievien, alle 4 päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden työtaturmien määrää. Muutoksen johdosta aiempien vuosien tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia vuosien 2005–2007 kokonaistietojen kanssa. Myös työkyvyttömyysaikaa koskevat tiedot saattavat muuttua vielä pitkään tapaturman jälkeen, sillä ne saatetaan ajan tasalle yleensä vasta sattumisvuotta seuraavan vuoden loppuun mennessä.

ESAW-luokitukseen siirtyminen 1.1.2003 alkaen on vaikeuttanut vertailua aiempaan järjestelmään. Uusi luokitus ei täysin vastaa Suomessa ennen vuotta 2003 voimassa ollutta tapaturmatekijöiden luokittelua.

Työtaturmatilastointi on muuttunut EUROSTAT-tilastouudistuksen mukaisesti yhtenäiseksi muiden Euroopan unionin maiden kanssa (EUROSTAT/ESAW tilastouudistus, www.vakes.fi). Uudistus vaikuttaa siten, että Suomessakin käytetään uusia tilastointimuuttujia työtehtävästä, työsuorituksesta (toiminta ennen vahingoittumista), poikkeamasta normaalista työnkulusta (vahingoittumista edeltävä tapahtumaa) ja vahingoittumistavasta (välitön aiheuttaja tai aineellinen tekijä vahingoittumishetkellä).

Työtaturmien ja etenkin vakavien työtaturmien syiden tutkimuksen ja torjunnan merkitystä korostaa inhimillisen näkökulman lisäksi niiden aiheuttamat huomattavat kansantaloudelliset kustannukset ja tuottavuuden menetykset. Suomessa vakavat työtaturmat aiheuttavat vuosittain yli 100 miljoonan euron välittömät menetykset yhteiskunnalle, kun arvioidaan vakavan työtaturman keskihinnaksi 10 000 euroa. Kaikista työtaturmista aiheutuu joka vuosi noin 600 miljoonan euron suorat kustannukset Suomen kansantaloudelle. Eniten inhimillistä kärsimystä ja taloudellista vahinkoa koituu pysyvää työkyvyttömyyttä aiheuttavista tapaturmista, vaikka niiden lukumäärä on vain parisataa tapausta vuodessa (vrt. kuva 32).

Raoul Grönqvist
Susanna Mattila
Simo Salminen

Lähteet

- EUROSTAT/ESAW tilastouudistus, www.vakes.fi.
- Palkansaajien työpaikalla vuonna 2007 sattuneet tapaturmat. Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/ttap/2007/ttap_2007_2009-05-29_kat_001_fi.html Päivitetty 29.5.2009. Viitattu 24.9.2009.
- Parkkari J., Kannus, P. & Fogelholm, M. 2004. Liikuntavamma – suurin tapaturmaluokka Suomessa. Suomen Lääkärilehti 41 (8): 3889–3895.
- Saari, J. 2003. Työturvallisuus. Kirjassa: Antti-Poika, M., Martimo, K.-P. & Husman, K. (toim.) 2003. Työterveyshuolto. 1. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Salminen, S. 2007. Tapaturmavaarat. Teoksessa: Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Heikkilä, Pirjo, Kasvio, Antti, Lehtinen, Suvi, Lindström, Kari, Toikkanen, Jouni & Tossavainen, Antti (toim.) 2007. Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tapaturmapakki. Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. Sattumisvuodet 1996–2007 tilanne 31.12.2008. Päivitetty 29.5.2009. Viitattu 14.–23.10.2009. Saatavissa: <https://www.svdtilasto.net/Portal/displayLogon.do>.
- Tiirikainen, K. & Lounamaa, A. 2007. Suomalaiset tapaturmien uhreina 2006. Kansallisen uhritutkimuksen perustaulukoita. Kansanterveyslaitoksen julkaisu B 4/2007.
- Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. Saatavissa: http://pxweb2.stat.fi/Database/StatFin/tym/ttap/ttap_fi.asp Päivitetty 29.5.2009.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.
- Työolot Suomessa -tietojärjestelmä. Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Palvelut/Tietokannat/Tyoolot+suomessa/Tyotapaturmat/report.htm>. Päivitetty 21.12.2006. Viitattu 11.9.2009.
- Työtapaturmat ja ammattitaudit. Tilastovuodet 1996–2007. 2009. Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. Saatavissa: http://www.tvl.fi/www/page/tvl_www_6318.
- Työvoimatutkimus. Tilastokeskus.

4.2 Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt

- Ammattitauteja ja ammattitautiepäilyjä todetaan noin 6 000 tapausta vuodessa.
- Yleisin ammattitauti on meluvamma.
- Ammattitautien ilmaantuvuus työntekijämäärään suhteutettuna on suurin elintarviketeollisuudessa.

Työterveyslaitos ylläpitää Työperäisten sairauksien rekisteriä (TPSR). Rekisterin tilastotiedot kattavat vakuutuslaitosten Tapaturmavakuutuslaitosten liittoon (TVL) ilmoittamat tapaukset, joissa on maksettu korvauksia ammattitaudista tai perustellun ammattitautiepäilyn vuoksi tehdyistä tutkimuksista, sekä Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen (MELA) vahvistamat ammattitautitapaukset. Ammattitauteja ja ammattitautiepäilyjä ilmoitettiin Suomessa vuonna 2007 yhteensä 6 279. Tapausten määrä oli 6 % pienempi kuin vuonna 2006. Ilmoitusjärjestelmässä ja korvauseriaatteissa tapahtuneiden muutosten takia vuosien 2005–2007 tiedot eivät ole vertailukelpoisia TPSR:n aikaisempien tietojen kanssa, joten kehityssuuntia ei voida tarkasti arvioida.

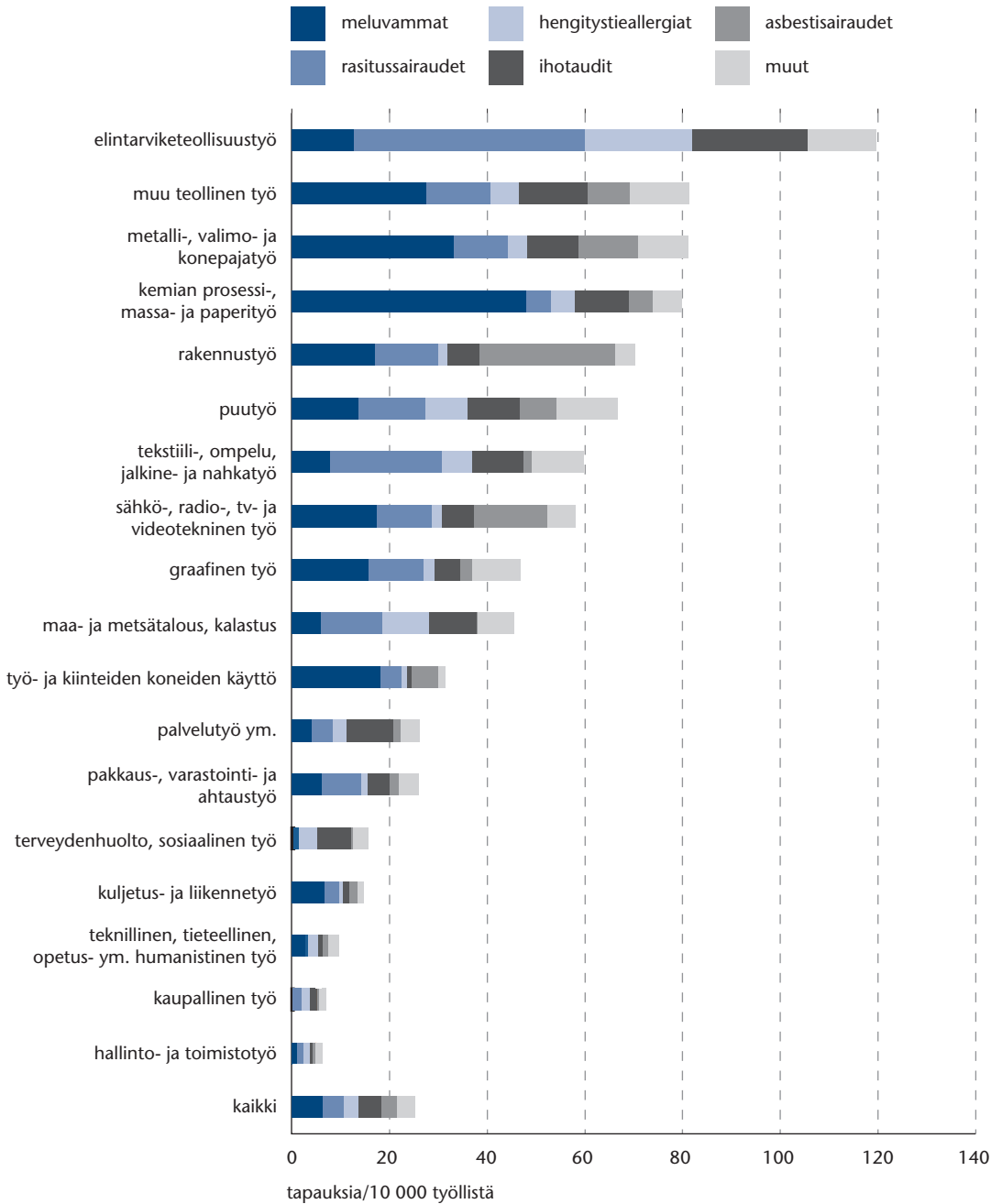
Yleisimpiä ammattitauteja tai ammattitautiepäilyjä olivat meluvammat, joita kirjattiin 1 626 tapausta. Toiseksi suurin ammattitauti ja ammattitautiepäilyryhmä olivat ihotaudit, joita ilmoitettiin 1 186 tapausta. Näistä 28 % oli allergisia kosketusihottumia ja 26 % ärsytyskosketusihottumia.

Rasitussairauksia kirjattiin 1 070. Yleisin ilmoitettu rasitussairaus oli olkaluun sivunastan tulehdus, joka muodostaa lähes puolet tapauksista. Toiseksi yleisimpiä olivat jänne- ja jännetupittulehdukset. Rannekanavaoireyhtymiä ilmoitettiin 91 tapausta.

Asbestin aiheuttamia ammattitauteja ja ammattitautiepäilyjä kirjattiin 782 tapausta. Tavallisin asbestin aiheuttama sairaus (516 tapausta) oli keuhkopussin kiinnikkeet ja paksuuntumat, jotka aiheuttavat harvoin oireita tai todettavissa olevaa keuhkojen toiminnan alenemista. Asbestoosia (asbestipölykeuhkoja) ilmoitettiin 85 ja asbestin aiheuttamaksi todettuja tai epäiltyjä syöpiä 140. Hengitystieallergioita ilmoitettiin 721, joista 589 astmoja, 97 allergisia nuhia ja 23 allergisia alveoliitteja (homepölykeuhkoja).

Muita ammattitauteja ja ammattitautiepäilyjä ilmoitettiin 894. Näitä olivat muun muassa muu kuin allerginen nuha (279), tärinään liittyvä valkosormisuus (49), munuaismoireinen verenvuotokuume eli myyräkuume (36), silmän sidekalvotulehdus (15), kivipölykeuhko (14), toksinen aivosairaus (8) ja tuberkuloosi (5).

Työllisten määrään suhteutettuna ammattitauti- ja ammattitautiepäilytapauksia ilmoitettiin vuonna 2007 25 tapausta 10 000 työssä käyvää kohden eli noin 0,3 %:lla työvoimasta. Suurimman riskin toimialoja olivat elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus, puutavaran ja puutuotteiden valmistus sekä kulkuneuvojen valmistus. Ammatti kuvastaa riskiä sairastua ammattitautiin paremmin kuin toimiala. Ammattitautien ja ammattitautiepäilyjen ilmaantuvuus vuonna 2007 vaihteli hallin-



Kuva 33. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt tautiryhmittäin ammattiryhmissä vuonna 2007. (Työterveyslaitos.)

to- ja toimistotyön noin 6/10 000:sta elintarviketeollisuustyön noin 120/10 000:een (kuva 33).

Ammattitauteja todetaan miehillä jonkin verran enemmän kuin naisilla, vuonna 2007 naisten osuus ilmoitetuista tapauksista oli 35 %. Tämä johtuu miesten ja naisten erilaisesta toimiala- ja ammattijakautumasta. Miehet toimivat useammin teollisuuden ja rakentamisen ammateissa, joissa monet altisteet, kuten melu ja kemikaalit tai aiemmin asbesti, ovat yleisempiä kuin niillä toimialoilla tai ammateissa, joissa enemmistö työntekijöistä on naisia. Vastaavanlaiset erot selittävät myös sen, että miehillä eniten ammattitauteja todetaan 55–59-vuotiailla ja naisilla 40–54-vuotiailla. Ammattitautien kehittyminen altistumisen alkamisesta todettavaksi sairaudeksi vaihtelee huomattavasti tautiryhmittäin. Ihotaudit voivat kehittyä päivissä, kun taas asbestisairaudesta tai syövän kehittyminen voi kestää kymmeniä vuosia. Koska meluvammat ja asbestisairaudet ovat yleisiä miesvaltaisissa ammateissa ja niiden kehittyminen kestää pitkään, nostavat ne ammattitautien sairastuneiden miesten keski-ikä.

Ammattitautikuolemia korvattiin vuonna 2006 Tapaturmavakuutuslaitosten liiton tietojen mukaan 105, joista lähes kaikki aiheutuivat mineraalipölyistä, pääsääntöisesti asbestista. Kuolemaan johtavia oli siis vajaat 2 % ilmoitetuista ammattitaudeista tai ammattitautiepäilyistä. Lisäksi huomattava osa ammattitaudeista on luonteeltaan sellaisia, että ne johtavat jonkin asteiseen pysyvään terveysvaurioon, haittaan tai ammatin vaihtoon.

Antti Karjalainen

Lähteet

- Ammattitaudit 1995–2002 ja 2005–2007. Vuosittainen julkaisu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karjalainen A., Palo L. & Saalo A. ym. 2009. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2007. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. <http://www.tvl.fi>.
- Työtapaturmat ja ammattitaudit: tilastovuodet 1996–2007. 2009. Helsinki: Tapaturmavakuutuslaitosten liitto.
- Työterveyslaitos. <http://www.ttl.fi>.

4.3 Työkyky ja työkyvyttömyys

- Työikäisistä noin kolme neljäsosaa arvioi todennäköisesti kykenevänsä terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissaan eläkeikänsä saakka.
- Fyysisesti raskasta työtä tekevät uskovat harvemmin pystyvänsä jatkaamaan eläkeikänsä saakka kuin toimistotyypistä työtä tekevät.
- Reilut puolet työikäisistä on ajatellut usein tai joskus eläkkeelle lähtemistä ennen vanhuuseläkeikää.
- Arviot omasta työkyvystä yleensä, ruumiillisesta työkyvystä ja henkisestä työkyvystä ovat pysyneet kaikki lähes samoina vuosina 1997–2009.
- Korkeasti koulutetut, fyysisesti kevyttä työtä tekevät ja nuoret arvioivat oman työkykynsä paremmaksi kuin vähemmän koulutetut, fyysisesti raskasta työtä tekevät ja vanhat.
- Yli puolet vähintään 45-vuotiaista työssä käyvistä on valmis harkitsemaan työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen, jos oma terveydentila pysyy hyvänä (24 %), rahallinen korvaus jatkamisesta on hyvä (23 %), työ on mielenkiintoista ja haastavaa, vaikutusmahdollisuudet työssä ovat hyvät, työssä saa arvostusta ja työ antaa elämään sisältöä (20 %). Reilu kolmannes ei jatkaisi mistään syystä.
- Vuonna 2007 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 28 200 henkilöä ja yhteensä työkyvyttömyyseläkkeellä oli 272 000 suomalaista.
- Vuoden 2007 työkyvyttömyysmenot työeläkejärjestelmässä olivat 2 301 miljoonaa euroa.
- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt ovat yleisimmät työkyvyttömyyseläkkeiden myöntämissyyt.

Väestön hyvä työkyky on merkittävä terveys- ja yhteiskuntapolitiittinen tavoite. Hyvä työkyky lisää hyvinvointia ja tukee työllisyyttä. Työkyvyn edistämiseen tarvitaan tietoa siitä, millaisia ulottuvuuksia ja eroavaisuuksia eri väestöryhmien työkykyyn liittyy (Gould ym. 2006).

Työkyvyn käsite

Työkyky-käsitteellä ei ole yhtenäistä määritelmää, jonka hyväksyisivät yksimielisesti työkyvyn parissa keskeisesti toimivat tahot, kuten terveydenhuolto, erityisesti työterveyshuolto, eläkelaitokset, kuntoutuslaitokset, työntekijät, työnantajat, tutkijat, lainsäätäjät ja julkisen päättävällän käyttäjät. Työkyky ei sijoitu yhdelle yksittäiselle tieteenalalle, joka voisi antaa sille yksiselitteisen määritelmän.

Työkyvyn tarkastelussa ovat olleet käytössä lääketieteellisesti painottuva terveyden ja toimintakyvyn malli sekä tasapainoa ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välillä korostava kuorma-kuormitumismalli. Sittemmin ovat yleistyneet moniulotteiset ja integroidut mallit, joissa perinteisten tekijöiden lisäksi otetaan huomioon muun muassa työyhteisölliset tekijät, johtaminen, työn organisointi, yhteisöllinen ja yksilöllinen työn hallinta sekä työelämän ulkopuolinen mikro-, meso- ja makroympäristö (esim. Gould 2002, Gould ym. 2006,

Heikkilä 1996, Ilmarinen 2006, Ilmarinen ym. 2006, Järvikoski 1994, Järvikoski ym. 2001, Mäkitalo 2005, Mäkitalo & Palonen 1994, Tuomi 1997, Tuomi ym. 1985).

Sosiaalivakuutuksen näkökulmasta kyse on eläkeperusteiden määrittelemästä jaosta työkykyisiin ja työkyvyttömiin. Jaottelu näihin ryhmiin perustuu yksilön toimintakyvyn ja työn vaatimusten suhteeseen. Työkyvyttömäksi luokittelussa oleellista on sairauden, vian tai vamman löytyminen toimintakyvyn heikkenemisen taustalta. Näin määritelty työkyvyn käsite on sairaussidonnainen ja painottaa ennen kaikkea työntekijän ominaisuuksia. Määritelmä rajaa pois työorganisaatoriset, työyhteisölliset ja työympäristölliset työkykytekijät.

Yleisimmin työkyvyssä nähdään olevan kyse ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Ilmarinen (2006) määrittelee terveyden, osaamisen, arvot ja työn järjestelyineen alueiksi, joille työkyky rakentuu. Kuvatussa mallissa työkykyyn vaikuttaviksi tekijöiksi nostetaan myös työn ulkopuolisia tekijöitä, kuten perhe, lähiyhteisö ja yhteiskunta.

Nykyisin työkyvyn määrittelyssä ollaan varsin yksimielisiä siitä, ettei työkyky ole vain yksilön vaan myös hänen työnsä ja ympäristönsä yhteisesti muokkaama ominaisuus. Se, miten työ ja siihen liittyvät erilaiset tekijät ja toimijat sekä näiden roolit määritellään, ratkaisee osaltaan työkyky-käsitteen laajuuden (Ilmarinen ym. 2006). Lopujen lopuksi työkyky-käsitteen määrittelyssä on aina kysymys siitä, mistä näkökulmasta, mihin tarkoitukseen ja kuka määrittelyn kulloinkin tekee.

Koettu työkyky

Työ ja terveys 2009 -haastattelun mukaan 84 % työssä käyvistä arvioi työkykynsä erittäin tai melko hyväksi ajatellen työn ruumiillisia vaatimuksia. Työkykynsä erittäin tai melko hyväksi kokevien osuus väheni iän myötä (taulukko 12). Maatalousyrittäjät ja työntekijät kokivat työkykynsä hyväksi työn ruumiillisten vaatimusten kannalta selvästi harvemmin kuin yrittäjät ja toimihenkilöt. Palvelutyössä, maataloustyössä ja tuotantotyössä työskentelevät kokivat ruumiillisen työkykynsä erittäin tai melko hyväksi harvemmin kuin asiantuntija- tai johdotehtävissä työskentelevät. Samankaltaiset erot ovat nähtävissä koulutustason suhteen, mikä heijastelee koulutustaustan, sosioekonomisen aseman ja ammatin välisiä yhteyksiä.

Niin ikään 84 % työssä käyvistä arvioi työkykynsä vastanneen erittäin tai melko hyvin työn henkisiä vaatimuksia. Ammattiryhmien, koulutustaustan ja sosioekonomisen aseman mukaiset erot olivat hyvän henkisen työkyvyn osalta pienemmät kuin ruumiillisen työkyvyn osalta (taulukko 12). Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna hyvän työkyvyn ilmoittaminen oli sekä työn ruumiillisten että henkisten vaatimusten osalta harvinaisinta maatalousyrittäjillä. Vuosina 1997–2009 todetut muutokset olivat pieniä sekä hyvän henkisen (82–84 %) että ruumiillisen (82–85 %) työkyvyn ilmoittamisessa.

Taulukko 12. Ruumiillinen ja henkinen työkyky, ajatukset pystymisestä terveyden puolesta jatkamaan työssä vanhuuseläkeikään ja terveyden takia ennenaikaisesti eläkkeelle jäämisestä sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman, koulutuksen ja ammattiryhmän mukaan. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

	erittäin tai melko hyvä työkyky työn ruumiillisten vaatimusten kannalta (%)	erittäin tai melko hyvä työkyky työn henkisten vaatimusten kannalta (%)	varmasti tai todennäköisesti pystyy terveyden puolesta jatkamaan vanhuuseläkeikään (%)	ajatellut usein jäävänsä terveydellisistä syistä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää (%)
yhteensä	84	84	76	14
naiset	82	83	75	12
miehet	84	85	77	15
<i>ikä, v</i>				
25–34	90	87	78	7
35–44	87	88	73	8
45–54	83	86	73	18
55–64	76	77	81	18
<i>sosioekonominen asema</i>				
maatalousyrittäjä	66	70	74	12
yrittäjä	83	86	75	21
ylempi toimihenkilö	92	85	89	10
alempi toimihenkilö	86	85	79	12
työntekijä	75	83	63	16
<i>koulutus</i>				
perusaste	73	80	69	19
keskiaste	80	83	68	15
opistoaste	85	86	79	11
korkea-aste	92	88	89	9
<i>ammattiryhmä</i>				
johtajat ja ylimmät virkamiehet	91	90	85	11
erityisasiantuntijat	93	83	88	11
asiantuntijat	90	88	83	12
toimisto- ja asiakaspalvelutyö	84	79	82	11
palvelu-, myynti- ja hoitotyö	78	76	67	14
maanviljelijät, metsätyöntekijät	75	76	72	14
rakennus-, korjaus- ja valmistustyö	72	81	62	20
prosessi- ja kuljetustyö	76	81	65	16
muut työntekijät	76	83	63	14

Noin 76 % 25–64-vuotiaista työssä käyvistä arvioi varmasti tai todennäköisesti pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkeikään saakka. Asiantuntija- ja johtotehtävissä työskentelevät arvioivat selvästi palvelu-, tuotanto- ja maataloustyöntekijöitä useammin pystyvänsä terveytensä puolesta jatkamaan vanhuuseläkeikään. Näin vastanneiden osuudessa ei ole selviä sukupuolten välisiä eroja, ja arvio on kutakuinkin sama kuin vuosina 1997, 2000, 2003 ja 2006.

Suurin osa työssä käyvistä ilmoitti siis työkykynsä hyväksi sekä työn ruumiillisten että henkisten vaatimusten kannalta, ja kolme neljästä arvioi pystyvänsä terveytensä puolesta jatkamaan vanhuuseläkeikään. Kuitenkin 14 % kaikista työssä käyvistä ja 19 % 55–64-vuotiaista ilmoitti ajatelleensa usein, että saattaisi terveydellisistä tai muista syistä lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää. Näin vastanneiden osuus lisääntyi iän myötä ja väheni koulutusasteen kasvaessa (taulukko 12, s. 123). Rakennus-, korjaus- ja valmistustyössä näin vastanneita oli noin kaksi kertaa enemmän kuin johto-, asiantuntija- ja toimistotehtävissä.

Yli 45-vuotiailta kysyttiin, mitkä kahdeksasta ennalta nimetystä asiasta saisivat heidät jatkamaan työelämässä 63 ikävuoden jälkeen. Yleisimmin mainittiin oma terveys (24 %), taloudelliset tekijät (23 %) ja mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ, vaikutusmahdollisuudet, arvostus ja elämänsisältö (20 %). Työn keventäminen (16 %), sopiva työaika (15 %), hyvä ja kannustava työyhteisö (11 %) sekä hyvä ja toimiva työympäristö (7 %) mainittiin jonkin verran harvemmin. Sukupuolten välillä selvin ero koski työajan merkitystä: 19 % naisista ja 12 % miehistä mainitsi työajan tällaiseksi tekijäksi. Sekä miehistä että naisista 36 % vastasi, ettei mikään mainituista tekijöistä saisi heitä jatkamaan työelämässä 63 ikävuoden jälkeen. Useimmin näin vastasivat rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät (48 %) sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijät (45 %) ja harvimmoin erityisasiantuntijat (26 %) sekä johtajat ja ylimmät virkamiehet (28 %).

Terveys 2000 -kyselyssä arviota työkyvystä kysyttiin sekä työssä käyviltä että työelämän ulkopuolella olevilta työikäisiltä. Täysin työkykyisenä itseään piti kokopäivätyössä tai osa-aikatyössä käyvistä ja opiskelevista 18–29-vuotiaista 95–99 % ja työttömistä 87 %. Vastavasti 30–64-vuotiaista työssä käyvistä 93 % ja työttömistä 72 % piti itseään täysin työkykyisenä. (Gould ym. 2006.)

Työkyvyttömyyseläkkeet

Suomen eläkejärjestelmä koostuu pääasiassa kansaneläke- ja työeläkejärjestelmästä sekä eräistä erityisriskejä varten säädettyistä laeista. Kansaneläkejärjestelmän piiriin kuuluvat kaikki Suomessa vakinaisesti asuvat. Työeläkejärjestelmän piiriin kuuluvat 18–68-vuotiaat Suomes- sa työ- tai virkasuhteessa olevat sekä yrittäjät ja maatalousyrittäjät. Eri- tyisturvan muodostavat tapaturmavakuutus-, liikennevakuutus- ja so- tilasvamman- sekä sotilastapaturmalain mukaiset niin sanotut SOLITA- eläkkeet. Työeläkejärjestelmän mittava uudistus astui voimaan vuo-

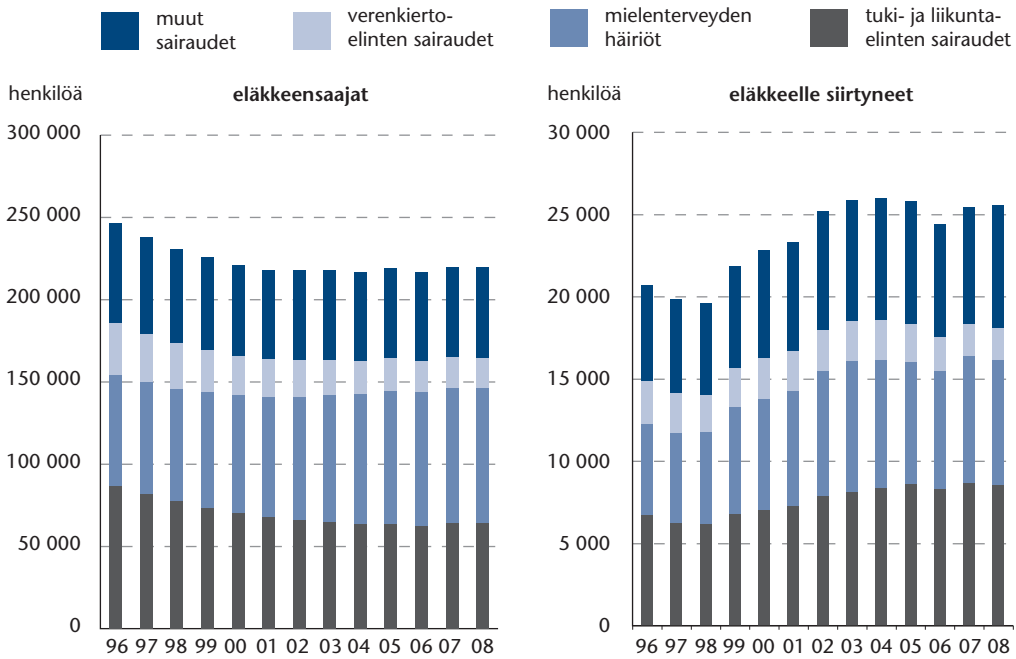
den 2005 alusta. Järjestelmästä tuli olennaisesti aikaisempaa joustavampi. Se antaa mahdollisuuden lähteä vanhuuseläkkeelle 63 ja 68 ikävuoden välillä, mutta kannustaa jatkamaan työssä ja palkitsee pitkää työuraa tekevät suuremmalla eläkekarttumalla.

Työeläkkeelle siirrytään keskimäärin noin 59,8 vuoden iässä. 1990-luvulla vain noin yksi kymmenestä 65 vuoden iän saavuttaneesta suomalaisesta teki ansiotyötä vanhuuseläkeikään asti. Vuonna 2007 työelämässä olevan 50-vuotiaan työntekijän eläkkeellesiirtymisiän odote oli 61,6 vuotta. Hallitusohjelmiin kirjattu vaativa tavoite on nostaa työelämästä poistumisikää pitkällä aikajänteellä 2–3 vuodella.

Vuonna 2007 työkyvyttömyyseläkkeellä oli 272 000 suomalaista. Heistä työeläkejärjestelmän piiriin kuuluneita, siis työelämässä mukana olleita, oli 220 000. Vastaavasti vuonna 2007 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 28 200 suomalaista, joista 25 400 oli työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyviä. Pelkkää SOLITA-eläkettä saavat eivät ole edellä mainituissa luvuissa mukana.

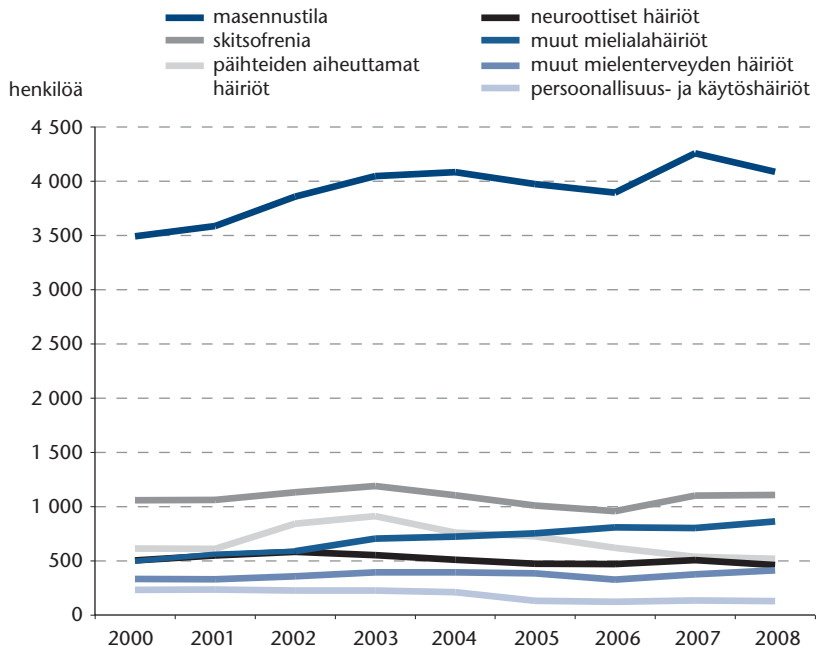
Työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeen keskeisimmät myöntämisytyköt liittyvät tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin ja mielenterveyden häiriöihin (kuva 34, s. 126). Verenkiertoelinten sairaudet uusien työkyvyttömyyseläkkeiden syynä ovat vähentyneet kahden viime vuosikymmenen aikana. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus kasvoi 1990-luvun alkuun asti, minkä jälkeen se hiukan pieni, mutta on taas 2000-luvulla hiukan lisääntynyt. Mielenterveyden häiriöiden osuus on kasvanut 2000-luvulla. Vuonna 2008 myönnettiin 34 % työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeistä tuki- ja liikuntaelinten sairauden ja 30 % mielenterveyden häiriön perusteella. Vastaavasti vuonna 2008 38 % kaikista työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkettä saavista sai eläkettä mielenterveyden häiriön perusteella. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus oli 29 %. Vuonna 2008 myönnettiin edellisvuoteen verrattuna vähemmän eläkkeitä sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksien että mielenterveyden häiriöiden perusteella, mutta on liian aikaista sanoa, onko kyseessä pysyvä väheneminen.

Mielenterveyden perusteella työeläkejärjestelmästä myönnettyistä uusista eläkkeistä ylivoimaisesti yleisin yksittäinen myöntöperuste oli vakava masennustila. Masennuksen vuoksi alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärä on 1990-luvun puolivälin jälkeen lähes kaksinkertaistunut (Gould ym. 2007). Masennuksen perusteella myönnettyjen eläkkeiden vuosittainen lukumäärä kasvoi selvästi vuosina 2000–2004 (kuva 35, s. 126). Vuonna 2008 masennustilan perusteella myönnettiin 4 084 uutta työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkettä, mikä on hieman vähemmän kuin vuonna 2007. Yhteensä masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeellä oli vuoden 2007 lopussa noin 37 000 suomalaista, joista 35 000 oli ennen eläkettä ollut työelämässä. Vaikka masennustilat eivät näyttäisi väestötasolla lisääntyneen, masennuksen oireiden merkitys nykypäivän työelämässä on muuttunut. Päihdehäiriöiden perusteella vuosittain myönnetty uudet työkyvyttömyyseläkkeet ovat hieman vähentyneet ja muiden mielialahäiriöiden perusteella myönnetty hieman lisääntyneet vuodesta 2003 (kuva 35, s. 126).



Kuva 34. Työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeen saajat ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet 1996–2008 (lukuihin sisältyvät yksilölliset varhaiseläkkeet).

Kuva 35. Työeläkejärjestelmästä mielenterveyden häiriön perusteella työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet häiriöryhmittäin (ICD-10) vuosina 2000–2008.



Taulukko 13. Työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkemeno sairauspäryhmän mukaan vuonna 2007 (Suomen työeläkkeensaajat ja vakuutetut 2007).

sairauspääryhmä	yksityinen sektori		julkinen sektori		yhteensä	
	milj. euroa	%	milj. euroa	%	milj. euroa	%
mielenterveyden häiriöt	524	32,0	270	40,5	794	34,5
tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	509	31,1	193	29,0	702	30,5
verenkiertoelinten sairaudet	183	11,2	49	7,4	232	10,1
muut sairaudet	419	25,7	155	23,1	573	24,9
kaikki	1 635	100,0	667	100,0	2 301	100,0

Taulukossa 13 on työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkemeno sairauspäryhmän ja työnantajasektorin mukaan vuonna 2005. Eri-tyistä huomiota herättää julkisella sektorilla mielenterveyshäiriöiden merkittävä osuus: yli 40 % työkyvyttömyysmenosta, eli 270 miljoonaa euroa, aiheutuu mielenterveyden häiriöistä. Yksityisellä sektorilla mielenterveyden häiriöiden ja tuki- ja liikuntaelinten sairauksien osuudet työkyvyttömyysmenoista ovat suurin piirtein yhtä suuret: 31 % ja noin 500 miljoonaa euroa kumpikin. Yhteensä vuoden 2007 työkyvyttömyysmenot työeläkejärjestelmässä olivat 2 301 miljoonaa euroa (Eläketurvakeskus ym. 2008) (taulukko 13).

Lopuksi

Sekä vuoden 2009 Työ ja terveys -haastattelun että Terveys 2000 -tutkimuksen mukaan valtaosa työkäisistä arvioi oman työkykynsä hyväksi. Eri väestöryhmien työkyvyssä on kuitenkin eroja. Nuoret, hyvin koulutetut ja toimihenkilöammateissa työskentelevät olivat muita tyytyväisempiä työkykyynsä. Maatalousyrittäjät kokivat työkykynsä huonommaksi kuin muut yrittäjät ja palkansaajat.

Mielenterveysongelmien perusteella myönnettyjen työeläkkeiden osuuden kasvu on huolestuttava merkki työelämän ja tiettyjen väestöryhmien työ- ja toimintakyvyn ongelmista. Tuki- ja liikuntaelinten sairauksien rinnalla mielenterveyden edistäminen on suuri haaste hoito- ja kuntoutusjärjestelmälle, työelämälle ja lähiyhteisöille. Mielenterveyden ongelmat ovat usein monisyisiä ja niiden taustalla voi olla myös päihde-, perhe- tai muita kasautuvia ongelmia eri elämän alueilla. Uupumuksen, masennuksen ja muiden mielenterveysongelmien hoitaminen eläketurvalla on kallista ja epätarkoituksenmukaista.

Asetettuun tavoitteeseen työuran pidentämiseksi 2–3 vuodella on vielä matkaa. Tavoitteen saavuttamiseksi on tärkeää, että toimitaan sekä yksilö-, työyhteisö- ja toimipaikkatasolla, yritys- ja organisaatio- ja palvelujärjestelmätasolla että yhteiskuntatasolla kullekin soveltuvin toimenpitein. Yksittäiset, hyvätkään toimenpiteet eivät riitä, ellei kaikilla tasoilla oteta haastetta vastaan. Ongelmaan pitää suhtautua vakavasti ja sitoutua ponnistelemaan yhteisen tärkeän päämäärän saavuttamiseksi.

Ennaltaehkäisy voi omalta osaltaan vähentää tuki- ja liikuntaelin- ja mielenterveysyistä työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrää. Käytännössä merkittävin parannus saadaan käyttämällä nykyistä tehokkaammin terveydenhuollon ja sosiaaliturvan keinoja oireileviin ja sairastuneisiin. Työterveyshuolto voi ottaa päätavoitteekseen työikäisen väestön työkyvyn tukemisen ja toimia koordinaattorina, joka auttaa työntekijöitä saamaan tarpeenmukaisia terveydenhuollon, kuntoutuksen ja muita sosiaaliturvan tarjoamia palveluja oikea-aikaisesti.

*Päivi Husman
Kaj Husman
Antti Karjalainen
Kirsi Ahola*

Lähteet

- Eläketurvakeskus, Kuntien eläkevakuutus, Valtiokonttori. Suomen työeläkkeensaajat ja eläkevakuutetut 2007. Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva 2008.
- Gould, R. 2002. Suomalaisten työkyky – Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksista. Kuntoutus 2: S. 16–26.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos.
- Gould, R., Grönlund, H., Korpiluoma, R., Nyman, H. & Tuominen, K. 2007. Miksi masennus vie eläkkeelle? Raportteja 2007:1. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Heikkilä, V. M. 1996. Työkyvyn käsitteestä ja dynamiikasta. Kuntoutus 1. S. 3–11.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvisalo, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Kirjassa: Gould, R. ym. (toim.) 2006. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos.
- Järvisalo, A. 1994. Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? Kuntoutussäätiön tutkimuksia 46: Helsinki.
- Järvisalo, A., Härkönen, K. & Mannila, S. 2001. Moniulotteinen työkykykäsitys ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Kuntoutus 3. S. 3–11.
- Mäkitalo, J. & Palonen, J. 1994. Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. Työ ja ihminen 8. S. 155–162.
- Mäkitalo, J. 2005. Work-related Well-being in the Transformation of Nursing Home Work. Acta Universitatis Ouluensis D: 837. Oulu: Oulun yliopisto.
- Tuomi, K. 1997. Eleven-year-follow-up of ageing workers. Scand J Work Environ Health 23 (suppl 1).
- Tuomi, K., Wäger, G., Eskelinen, L. ym. 1985. Terveys, työkyky ja työolot kunnallisissa ammattiryhmissä. Kirjassa: Ilmarinen, J. (toim.) 1985. Työ, terveys ja eläkeikä kunta-alalla. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 2. S. 95–132.

4.4 Sairauspoissaolot

- Suomessa ei ole valtakunnallista sairauspoissaolotilastoa, jonka avulla koko työikäisen väestön sairauspoissaoloja voisi seurata.
- Käytettävissä olevien tilastojen mukaan sairauspoissaolojen lisääntyminen on taittumassa.
- Ammattiryhmien väliset erot sairauspoissaolopäivien määrissä ovat pysyneet suurina.
- Osasairauspäivärahasta on alustavia kokemuksia työhönpaluun tukemisessa.

Suomessa korvataan vuosittain yli 16 miljoonaa sairauspäivää

Suomessa sairauspoissaolojen valtakunnallista yleiskehitystä voi tarkastella lähinnä Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen, Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) Työaika katsauksen sekä Kansaneläkelaitoksen (Kela) sairauspäivärahatilaston avulla. Nämä tilastot perustuvat hyvin erilaisiin aineistoihin ja tilastointitapoihin.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen luvut ovat vuosikeskiarvoja työllisten haastattelussa ilmoittamista sairauspäivistä. Ne perustuvat kuukausittaiseen työvoimatutkimukseen, jonka otos on 12 000 henkilöä.

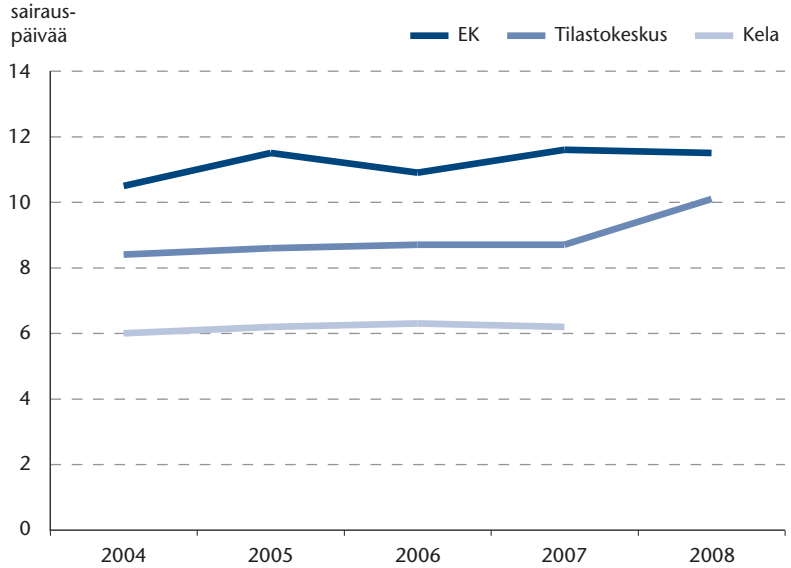
Elinkeinoelämän keskusliiton tilastot perustuvat jäsenyrityksiltä vapaaehtoisessa kyselyssä saatuihin tietoihin palkansaajien poissaoloista. Vuonna 2008 kyselyyn vastasi 475 jäsenyritystä (25 % jäsenyrityksistä), joiden palveluksessa oli 200 000 henkilöä. Heistä 129 000 työskenteli teollisuudessa ja 73 000 henkilöä palvelualoilla. Teollisuuden yrityksistä hieman yli puolet antoi tiedot sekä työntekijöistä että toimihenkilöistä. Tiedusteluun vastanneiden yritysten määrä oli hieman pienempi kuin edellisenä vuonna.

Kelan tilastot kattavat kaikki Suomen asukkaat. Kela maksaa 16–67-vuotiaille palkansaajille ja yrittäjille sairauspäivärahaa korvauksena työkyvyttömyydestä aiheutuvasta ansionmenetyksestä. Sairauspäivärahaa maksetaan sairastumispäivän ja sen jälkeisen yhdeksän arkipäivän jälkeen. Kelan luvuissa ei siten ole mukana lyhyitä sairauspoissaoloja.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa vuonna 2008 näkyy sairauspäivien lisääntyminen vuoteen 2007 verrattuna: sairaspäivien lukumäärä/työllinen oli lisääntynyt n. 16 %. Työvoimatutkimuksen mukaan työlliset ilmoittivat vuonna 2008 keskimäärin 10,1 sairauspäivää vuodessa, kun vuosina 2005–2007 sairauden takia oltiin työstä pois 8,6–8,7 päivää. Kehitystä arvioitaessa on huomattava, että työvoimatutkimuksen haastattelulomake uudistettiin EU-asetusmuutosten vuoksi vuoden 2008 alussa ja myös sairauspoissaoloja koskevan kysymyksen esittämistapaa ja kohdejoukkoa muutettiin. Uudistuksen tarkoituksena oli erotella entistä luotettavammin sairauspoissaolot ja muut poissaolot.

Menetelmällisten muutosten vaikutusta sairauspoissaolojen ilmoittamiseen työvoimatutkimuksessa ei voida vielä tarkemmin arvioida,

Kuva 36. Sairauspoissaolojen kehitys Tilastokeskuksen, EK:n ja Kelan tilastoissa 2004–2008.



mutta EK:n ja Kelan tiedoissa ei ole ollut havaittavissa vastaavaa kasvua vuosien 2007 ja 2008 välillä. Näissä tilastoissa sairauspäivien määrä näyttäisi pikemminkin kääntyneen hienoiseen laskuun viime vuosina. EK:n kyselyn mukaan heidän jäsenjärjestöjensä työntekijöillä oli vuonna 2008 keskimäärin 11 sairauspäivää vuodessa, kun edellisellä vuonna vastaava luku oli 12 päivää.

Vuonna 2008 Kansaneläkelaitos korvasi pitkiin sairauspoissaoloihin liittyen 16,3 miljoonaa sairauspäivää, joista 13 miljoonaa oli palkansaajilla. Tilanne oli lähes sama kuin vuonna 2007. Sairauspäivärahakorvauksia maksettiin vuonna 2007 keskimäärin 6,2 päivää palkansaajaa kohti, kun vuonna 2006 sairauspäivärahaa maksettiin keskimäärin 6,3 päivältä, vuoden 2008 vastaava suhdeluku ei ole vielä käytettävissä. Kelan sairauspäivärahapäivien lukumäärätiedot ovat peräisin Kansaneläkelaitokselta ja palkansaajien lukumäärätiedot Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastosta

Kunta-alalla sairauspoissaolojen kasvu on taittumassa

Tarkin kuva kunta-alan sairauspoissaolojen kehityksestä on saatavissa Työterveyslaitoksella tehtävästä laajasta Kuntasektorin henkilöstön seurantatutkimuksesta, jossa on aineistona Kunta10-tutkimuksessa ja Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimuksessa mukana olevien organisaatioiden kokoaikainen henkilöstö. Tässä tutkimuksessa käytettävällä hyvin tarkalla sairauspoissaolojen laskentatavalla saadaan selvästi korkeampia lukuja kuin edellä olevissa valtakunnallisissa tilastoissa. Tilastointi- ja laskentatapojen erojen takia Työterveyslaitoksen tutkimuksen lukujen perusteella ei voi tehdä päätelmiä siitä, ollaanko sairauden takia enemmän poissa töistä kunnissa kuin yksityissektorilla.

Työterveyslaitoksen aineisto vuosilta 2000–2008 osoittaa, että kunta-alalla sairauspoissaolot ovat lisääntyneet koko 2000-luvun aina vuoteen 2005 asti. Sen jälkeen lisäys on taittunut sekä kunnissa että sairaanhoitopiireissä. Kuntien henkilöstöllä sairauspäiviä oli keskimäärin 19,0 päivää ja sairaanhoitopiirien henkilöstöllä 18,8 päivää vuonna 2008. Vuosien 2000–2008 aikana tutkimusorganisaatioissa oltiin työntekijän oman sairauden takia pois työstä yhteensä 14,1 miljoonaa päivää, mikä tarkoittaa yli 38 500 sairausvuotta. Nämä luvut pohjautuvat 652 000 tehtyyn työvuoteen. Kunta10-tutkimukseen kuuluvat Espoo, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Raisio, Naantali, Valkeakoski, Virrat ja Nokia. Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimuksessa seurataan Pirkanmaan, Varsinais-Suomen, Vaasan ja Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirien henkilökuntaa. Näissä organisaatioissa työskentelee noin viidennes koko kunta-alan henkilöstöstä.

Vaikka vakinaisten kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolojen lisäys on taittunut, määräaikaisten poissaolot ovat kuitenkin jatkaneet tasaista lisääntymistä. Vuonna 2008 vakinaisella henkilöstöllä oli 20,2 sairauspoissaolopäivää ja määräaikaisilla 15,5 päivää työvuotta kohti. Määräaikaisessa työsuhteessa olevilla oli sairauspoissaoloja vuonna 2000 noin seitsemän päivää vähemmän vuodessa kuin vakinaisessa työsuhteessa olevilla. Tämä ero on kaventunut noin viiteen päivään vuonna 2008. Myös naisten ja miesten väliset erot sairauspoissaoloissa ovat kasvaneet 2000-luvulla. Vuonna 2008 naiset olivat noin viisi päivää enemmän sairauden takia poissa töistä kuin miehet, vuonna 2000 vähän yli kolme päivää enemmän.

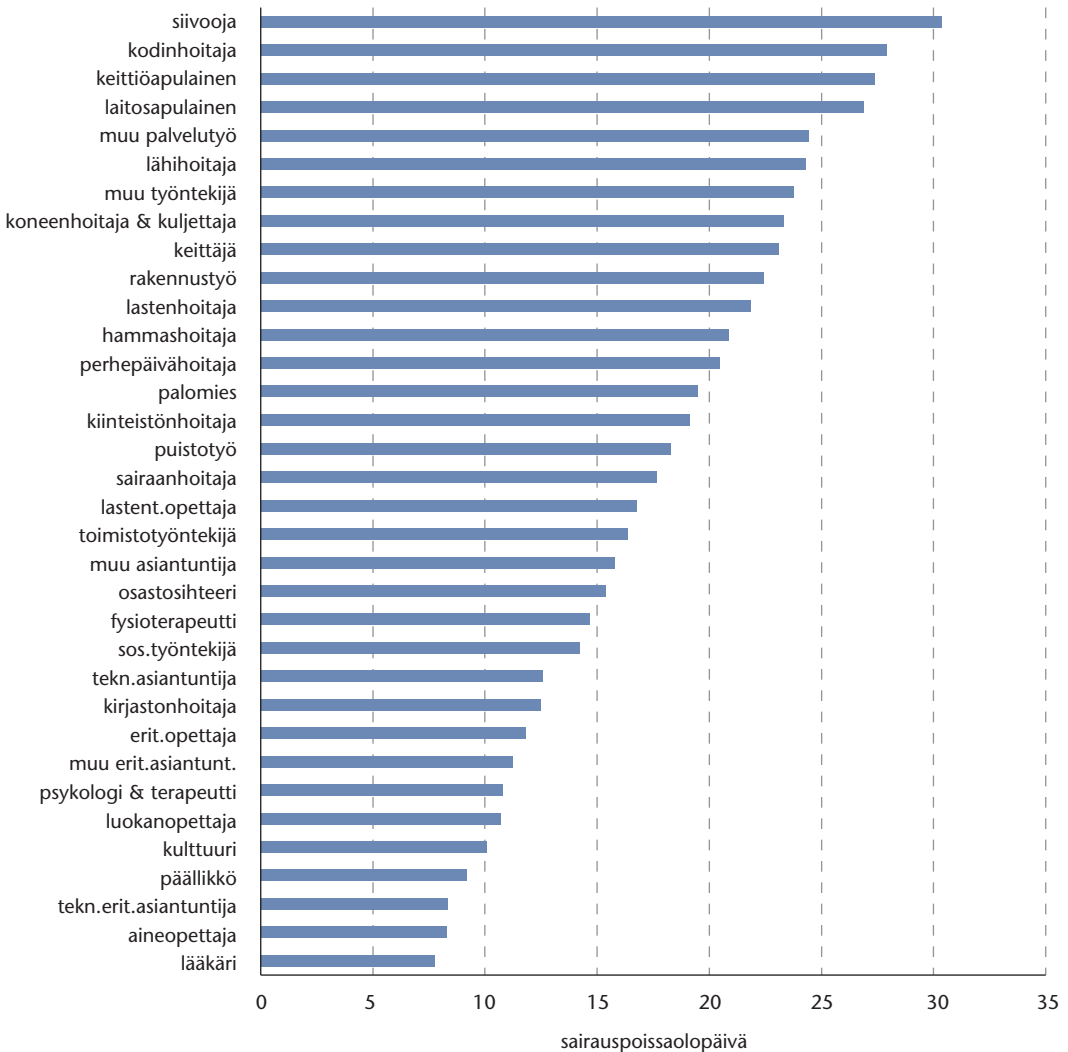
Ammattiryhmien väliset erot edelleen suuria

Sairauspoissaolojen määrissä on merkittäviä ammattiryhmäkohtaisia eroja. Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksessa vähiten sairastavat henkilöt työskentelivät johtotehtävissä, atk-työssä, hallinnossa ja opetustehtävissä. Näissä toimihenkilöammateissa oltiin sairauden vuoksi poissa alle seitsemän päivää vuodessa. Sen sijaan yli 15 sairauspäivää vuodessa oli lasten päivähoidossa, metsätyössä, postityössä, ompelutyössä, kemian prosessityössä sekä siivoustyössä.

EK:n työaikakatsauksen mukaan teollisuuden työntekijöillä oli keskimäärin 15 sairauspäivää vuodessa, teollisuuden toimihenkilöillä keskimäärin vajaat 5 päivää ja palvelualojen työntekijöillä ja toimihenkilöillä vajaat 11 päivää vuonna 2008. Teollisuustyöntekijöistä eniten sairauspoissaoloja oli elintarviketeollisuudessa sekä tekstiili- ja vaate-tusteollisuudessa. Palvelualoilla sairauspoissoloja oli eniten liikenteen ja kiinteistöpalvelualan yrityksissä. Kelan sairauspäivärahatilastojen mukaan keskimääräistä enemmän sairauspoissaoloja oli massa- ja paperityöntekijöillä (hieman yli 10 päivää) sekä rakennustyöntekijöillä, kiinteistö- ja siivoustyöntekijöillä (vajaat 10 päivää).

Työterveyslaitoksen Kuntasektorin henkilöstön seurantatutkimuksen mukaan kunta-alalla eniten sairastavat kodinhoitajat ja siivoojat. Vähiten sairauden takia ovat poissa lääkärit, erityisasiantuntijat, päälliköt ja aineopettajat. Vuonna 2008 näissä ammateissa oltiin työstä

poissa sairauden takia keskimäärin 8–9 päivää. Eniten sairauspoissaoloja kuntasektorilla oli siivoojilla (hieman yli 30 päivää), kodinhoitajilla (28 päivää), keittiöpulaisilla (hieman yli 27 päivää) ja laitospulaisilla (vähän alle 27 päivää). Sairauspoissaaloissa on yli nelinkertaiset erot eniten ja vähiten sairastavien ammattiryhmien välillä. Ammattien väliset erot sairastavuudessa seuraavat ammattien välisiä sosioekonomiseen asemaan liittyviä eroja. Mitä alempi asema ammattihierarkiassa, sitä enemmän kyseiseen ammattiin kasautuu sairauspoissaoloja.



Kuva 37. Sairauspoissaolot ammateittain kunta-alalla vuonna 2008. (Työterveyslaitos, Kuntasektorin henkilöstön seuranta tutkimus.)

Mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelin-sairaudet ovat sairauspoissaolojen pääsyyt

Eri sairausryhmät painottuvat eri tavoin sairauspoissaolojen kokonaisuudessa. Mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet vastaavat yhdessä 58 %:sta Kelan korvaamista sairauspäivistä. Kelan palkansaajille korvaamat sairauspäivät mielen­terveyden häiriöiden vuoksi lisääntyivät 31 % vuosina 2000–2004, mutta ovat sen jälkeen pysyneet samalla tasolla. Vuonna 2008 kaikista Kelan korvaamista sairauspäivistä 25 % johtui mielen­terveyden ja käyttäytymisen häiriöistä. Kaksi kolmannesta näistä sairauspäivistä johtui mielialahäiriöistä, erityisesti masennuksesta. Vaikka masennukseen liittyy mielialan laskun lisäksi usein tarmon ja toimeliaisuuden puute, merkittävä osa masentuneista ei jää masennuksen vuoksi pitkälle sairauslomalle. Suomalais­ta aikuisväestöä edustavassa Terveys 2000 -tutkimuksessa kävi ilmi, että hieman alle kolmanneksella (29 %) masennushäiriön kriteerit täyt­täneistä työntekijöistä oli kahden vuoden pituisella tutkimusajan­jaksolla ollut yli 9 arkipäivää kestänyt sairauspäiväraha­kausi (Ahola ym. 2009).

Kelan palkansaajille korvaamat sairauspäivät tuki- ja liikuntaelin­ten sairauksien vuoksi lisääntyivät 33 % vuodesta 2000 vuoteen 2006, mutta sen jälkeen lisäys on taittunut. Vuonna 2008 Kelan korvaamista sairauspäivistä tuki- ja liikuntaelin­ sairaudet kattoivat 33 %. Selkäsai­raudet kattoivat 42 % ja selkäsärky 18 % tuki- ja liikuntaelin­ sairauksien vuoksi myön­netyistä sairauspäiväraha­kausista vuonna 2008.

Naisten ja miesten välillä on eroja Kelan korvaamien sairauspäivien syissä. Vuonna 2008 naisten sairauspoissaoloista 28 % johtui mie­lenterveyden häiriöistä, 34 % tuki- ja liikuntaelin­ sairauksista ja 10 % vammoista ja myrkytyksistä. Miehillä korvatuista sairauspoissaolo­päi­vistä 22 % johtui mielen­terveyden häiriöistä, 32 % tuki- ja liikunta­elin­ sairauksista ja 18 % tapaturmista sekä muista ulkoisista syistä.

Haasteena pitkät sairauspoissaolot ja niiltä paluu

Vuonna 2007 alkaneista Kelan korvaamista sairauspoissaolokausista 19 % jatkui yli 60 päivän ajan. Varsinkin mielialahäiriöt (erityisesti masennus) aiheuttivat pitkiä poissaoloja: vuonna 2007 mielialahäiriöiden takia alkaneista sairauspäiväraha­kausista 34 % kesti yli 60 päivää. Samoin tuki- ja liikuntaelin­ sairaudet johtivat pitkiin poissaoloihin. Esimerkiksi selkäsairauden takia sairauslomalle joutuneista yli kolmannes (35 %) oli poissa töistä vähintään kaksi kuukautta. Mitä pidemmäksi sairauspoissaolon pituus kasvaa, sitä epätodennäköisempää on paluu työhön. Tutkimuksessa, jossa tutkittavat olivat jo olleet keskimäärin 236 päiväraha­päivää pois työstä sairauden vuoksi, vain joka neljäs (25 %) palasi takaisin työhön puolen vuoden seurannan aikana (Joensuu ym. 2008). Tutkimuksessa paluuta ennustivat varmuus työsuhteen jatkumi­sesta, vähäinen tiedollinen kuormitus työssä sekä korkea koulutustaso.

Työhön paluu on erityisen haastavaa mielen­terveyden häiriöiden jälkeen. Kunta10-tutkimuksessa havaittiin, että vaikka mielen­tervey­destä johtuvat pitkät työ­kyvyttömyys­jaksot (yli 90 päivää kestävät)

ovat sinänsä lisääntyneet, niiden osuus, jotka kuitenkin palaavat työkyvyttömyysjaksolta työmarkkinoille, on kuitenkin kasvanut. Pitkältä työkyvyttömyysjaksolta vuoden aikana takaisin työmarkkinoille palanneiden osuus kasvoi tutkimuksen seuranta-aikana (1996–2005) 53 %:sta 61 %:iin (Virtanen ym. 2009). Tutkimuksessa oli vuosittain mukana noin 50 000 kuntatyöntekijää. Tällainen myönteinen kehitys viittaa siihen, että kuntatyöntekijöiden sairastuminen masennukseen tai muihin mielenterveyden häiriöihin ei enää yhtä usein johda koko-aikaiseen pitkäaikaiseen työkyvyttömyyseläkkeeseen. Sen sijaan mielenterveyden häiriöiden takia myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on vähentynyt, ja eläkkeet ovat aiempaa useammin osatyökyvyttömyyseläkkeitä. Tämä viittaa siihen, että kunnissa kehitetyt hyvät käytännöt, jotka edistävät työhön paluuta ja työssä jatkamista, ovat voineet osoittautua toimiviksi.

Sairauspoissaolojen hallinta ja työhönpaluun tukeminen

Sosiaali- ja terveysministeriö on rohkaisut työpaikkoja laatimaan selkeitä käytäntöjä sairauspoissaolojen hallintaan ja työhön paluuseen (sosiaali- ja terveysministeriö 2007). On kuitenkin vain vähän tietoa siitä, kuinka monella työpaikalla on toimiva käytäntö sairauspoissaolojen hallintaan. Kuntien eläkevakuutuksen tekemän selvityksen mukaan vain 14 %:lla kunnista oli yhtenäinen käytäntö, 54 %:lla hajanaisia käytäntöjä ja 33 %:lla ei ollut minkäänlaisia käytäntöjä pitkiä sairauspoissaoloilta työhön paluuseen (Forma ym. 2008).

Osasairauspäivärahaetuus otettiin käyttöön vuoden 2007 alusta edesauttamaan työhön paluuta. Sitä voi käyttää työntekijä, joka on tehnyt kokopäivätyötä ja ollut vähintään 60 päivää sairauspäivärahalta. Etuuden avulla työntekijä voi palata osa-aikaisesti työhön, jolloin hän saa työstä palkkaa 40–60 % ja puolet sairauspäivärahan määrästä osasairauspäivärahaa. Etuutta voi käyttää vähintään 12 ja enintään 72 päivää. Vuonna 2008 etuutta oli käyttänyt 1984 henkilöä, joista 71 % oli naisia. Etuutta oli käytetty eniten mielenterveyden häiriöstä (37 %) sekä tuki- ja liikuntaelin sairauksista (36 %) johtuvissa sairauspoissaoloissa.

Etuutta käyttäneiden kokemukset etuuden toimivuudesta ovat olleet pääosin myönteisiä (Kausto ym. 2009). Kuitenkin etuuden käyttö on jäänyt huomattavasti ennakoitua vähäisemmäksi, johon yhtenä tekijänä on pidetty vaatimusta 60 päivän edeltävästä yhtäjaksoisesta sairauspäivärahakaudesta. Vuoden 2010 alusta osasairauspäivärahaa voikin alkaa saada saman omavastuuajan (sairastumispäivä ja yhdeksän seuraavaa arkipäivää) jälkeen kuin Kelan täyttä sairauspäivärahaa. Onkin mielenkiintoista nähdä, vakiintuuko osasairauspäiväraha sellaiseksi työelämän joustoksi, joka edesauttaa sairauslomalta työelämään paluutta ylipäänsä, ja lyhentääkö se merkittävästi sairauspoissaolojen pituutta.

**Tuula Oksanen
Matti Joensuu
Jussi Vahtera**

Lähteet

- Ahola, Kirsi, Virtanen, Marianna, Honkonen, Teija, Isometsä, Erkki, Aromaa, Arpo, & Lönnqvist, Jouko. 2009. Sairauspoissaolot masennushäiriöiden yhteydessä Terveys 2000 -väestötutkimuksen tuloksia. Suomen Lääkärilehti, 64:38. S. 3081–3088.
- Forma, Pauli, Harkonmäki, Karoliina, Pekka, Toni & Saarinen, Arttu. 2008. Kunnallinen työterveyshuolto 2008. Työterveyshuollon organisointi ja toiminta henkilöstöasioista vastaavien ja työterveyshuollon arvioimana. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 4/2008. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.
- Joensuu, Matti, Kivistö, Sirkku, Malmelin, Johanna & Lindström, Kari. 2008. Pitkä sairausloma ja työhönpaluu. Työ ja ihminen tutkimusraportti 34. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kausto, Johanna, Virta, Lauri, Joensuu, Matti, Vuorinen, Helena, Kivistö, Sirkku, Jahkola, Antti, Martimo, Kari-Pekka, Klaukka, Timo & Viikari-Juntura, Eira. 2009. Osa-sairauspäiväraha Suomessa. Etuutta saaneiden kokemuksia ja työhön paluu. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 67/2009. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Sairauspoissaolokäytäntö työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:7. Helsinki.
- Työaika katsaus. Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä 2004. 2005. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK.
- Työaika katsaus. Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä 2005. 2006. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK.
- Työaika katsaus. Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä 2006. 2007. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK.
- Työaika katsaus. Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä 2007. 2008. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK.
- Työaika katsaus. Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä 2008. 2009. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK.
- Työolot Suomessa. 2009. Kelan korvaamat sairauspäivärahopäivät 2000–2008. Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyoolot>.
- Työolot Suomessa. 2008. Työvoima 2007. Tilastokeskus. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyoolot>.
- Virtanen, Marianna, Kivimäki, Mika, Pentti, Jaana, Oksanen, Tuula, Klaukka, Timo & Vahtera, Jussi. 2009. Mielenterveyssyistä johtuvat sairauslomat lisääntyneet mutta eläkkeet vähentyneet kunta-alalla. Suomen Lääkärilehti, 64:43. S. 3647–3653.

4.5 Sairastavuus, oireilu ja koettu terveys

- Työssä käyvien pitkäaikainen sairastavuus, sen haittaavuus työssä ja koettu terveydentila ovat pysyneet ennallaan.
- Yleisimpiä työssä haittaavia pitkäaikaissairauksia ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet.
- Stressioireet ovat vähentyneet.

Luvussa kuvataan työssä käyvien koetun terveyden kehitystä Työ ja terveys -haastatteluaineistojen perusteella vuodesta 1997 vuoteen 2009 (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Sairastavuutta, oireilua ja koettua terveyttä kuvataan henkilön arviolla terveydentilasta oman ikäisiin verrattuna, lääkärin toteamilla pitkäaikaissairauksilla, pitkäaikaissairauden haittaavuudella työssä, erilaisten ruumiillisten ja henkisten oireiden esiintymisellä sekä niiden koetulla työhön liittyvyydellä.

Koettu terveydentila

Reilut kaksi kolmasosaa työssä käyvistä arvioi terveydentilansa ikätovereihin verrattuna erittäin tai melko hyväksi (71 %), osuus on pysynyt hyvin samalla tasolla vuodesta 1997 lähtien. Erityisesti asiantuntijat (kuva 38) ja rahoituksen toimialalla työskentelevät kokevat terveydentilansa hyväksi.

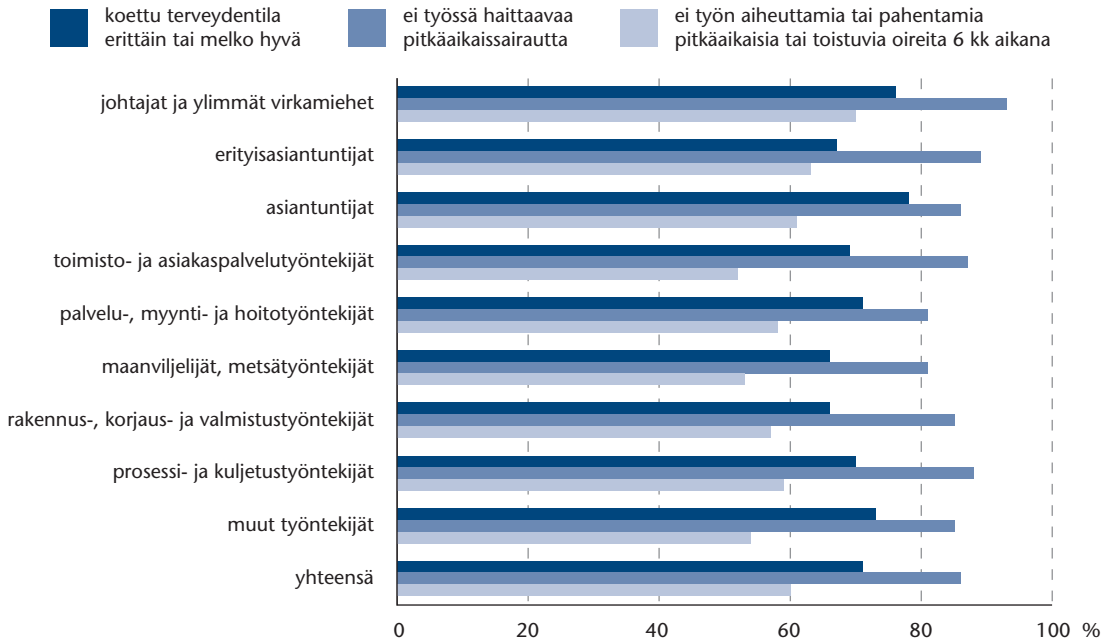
Pitkäaikaissairaudet ja niiden haittaavuus työssä

Jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus tai vamma on vuonna 2009 reilulla kolmasosalla (38 %) kaikista työssä käyvistä ja joka toisella 55–64-vuotiaalla. Joka seitsemännellä haastatelluista on työtä haittaava pitkäaikaissairaus. Myös nämä osuudet ovat pysyneet lähes ennallaan vuodesta 1997 lähtien. Johtajilla ja ylimmillä virkamiehillä (kuva 38), kuljetuksen, tietoliikenteen ja yritysten välisten palveluiden toimialoilla oli muita ryhmiä harvemmin työssä haittaavia pitkäaikaissairauksia vuonna 2009.

Yleisimpiä työssä haittaavia pitkäaikaissairauksia ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Työtä haittaavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat erityisen yleisiä 45–64-vuotiailla naisilla (12 %), majoituksen ja ravitsemuksen, terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä maa- ja metsätalouden toimialoilla.

Koetut pitkäaikaiset tai toistuvat oireet

Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa kysyttiin, onko vastaajalla ollut viimeisen 6 kuukauden aikana pitkään tai toistuvasti sellaisia henkisiä tai ruumiillisia vaivoja tai oireita, jotka aiheutuvat työstä tai joita



Kuva 38. Työssä käyvien koettu terveys ammattiryhmittäin vuonna 2009 (% vastaajista, n = 2 604). (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus.)

työ pahentaa. Lisäksi kysyttiin erilaisten oireiden esiintyvyydestä edellisen kuukauden aikana ja stressioireita haastatteluhetkellä.

Työstä aiheutuvat tai työssä pahenevat oireet

Vuonna 2009 runsaalla kolmasosalla (40 %) työssä käyvistä oli viimeisen 6 kuukauden aikana ollut pitkään tai toistuvasti sellaisia henkisiä tai ruumiillisia vaivoja tai oireita, jotka aiheutuvat työstä tai joita työ pahentaa. Oireet ovat erityisen yleisiä 45–64-vuotiailla naisilla, toimisto- ja asiakaspalvelutyötä tekevillä sekä maanviljelijöillä ja metsätyöntekijöillä (kuva 38). Oireista yleisimpiä olivat niska-hartiavaivat (19 %:lla työssä käyvistä), lanne-ristiselän kipu (13 %), olkapäiden ja käsien särky (11 %), kipu lonkissa tai jaloissa (9 %), ranteiden tai sormien särky (6 %), unettomuus tai nukahtamisvaikeudet (6 %) sekä voimattomuus ja väsymys (5 %).

Joka kuudennelle (17 %) palkansaajalle oli tehty ja 8 %:lle oli suunnitteilla muutoksia työoloihin työstä aiheutuvien tai työstä pahenevien oireiden vuoksi. Yleisimmin muutoksia oli tehty 35–44-vuotiaille naisille, toimihenkilöille, erityisasiantuntijoille sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyötä tekeville ja julkishallinnon toimialalla.

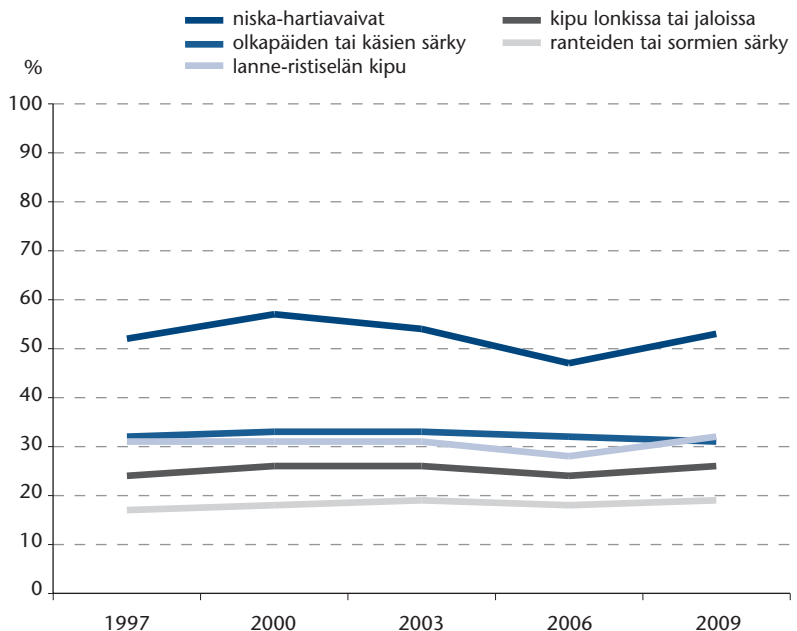
Pitkäaikaiset tai toistuvat oireet

Noin kaksi kolmasosaa työssä käyvistä vastasi, että heillä on viimeisen kuukauden aikana ollut pitkäaikaisesti tai toistuvasti tuki- ja liikuntaelinoireita, yleisimpiä ovat niska-hartiavaivat (kuva 39). Tuki- ja liikuntaelinoireet ovat yleisimpiä naisilla, palvelu-, myynti- ja hoitotyötä tekevillä, maa- ja metsätalouden sekä terveys- ja sosiaalipalveluiden toimialoilla. Tuki- ja liikuntaelinoireiden esiintyvyys on pysynyt lähes samalla tasolla vuodesta 1997 lähtien.

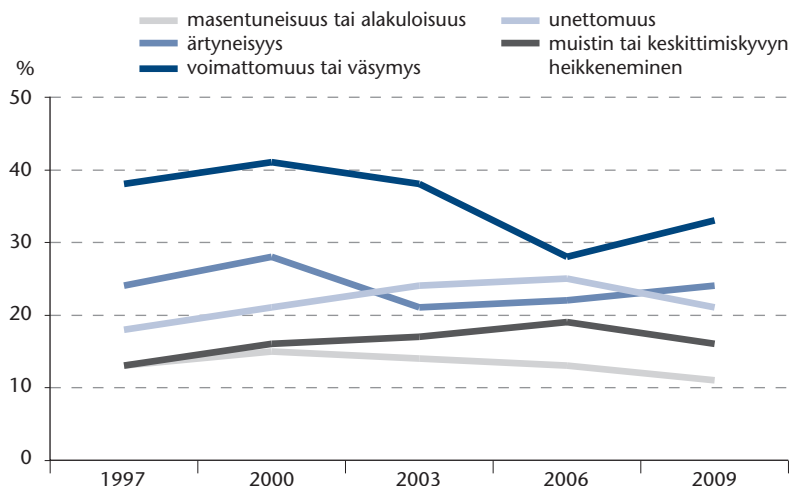
Kipua tai puristusta rinnassa on viimeisen kuukauden aikana ollut pitkäaikaisesti tai toistuvasti 5 %:lla työssä käyvistä, tuntemukset ovat hieman vähentyneet vuodesta 1997 alkaen. Hengenahdistusta tai yskää, johon on liittynyt hengityksen vinkumista, on vastaavasti 11 %:lla työssä käyvistä. Hengenahdistus ja yskä ovat yleisimpiä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöillä sekä kuljetus- ja tietoliikenteen, maa- ja metsätalouden, rakentamisen ja majoituksen ja ravitsemuksen toimialoilla.

Puolet työssä käyvistä oli kokenut usein jotain psyykkistä oiretta. Naiset kokivat oireita miehiä useammin. Miesten keskuudessa oireita koettiin muita useammin nuorimmassa ikäryhmässä ja naiset puolestaan oireilivat hieman yleisemmin sekä nuorimmassa että vanhimmassa ikäryhmässä. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna johtajat kokivat psyykkisiä oireita harvemmin ja palvelu-, myynti- tai hoitotyötä tekevät yleisemmin kuin muut. Koulutuksen, terveys- ja sosiaalipalvelujen ja muiden palvelujen parissa oireita koettiin yleisemmin kuin muilla toimialoilla.

Kuva 39. Työssä käyvien koetut pitkäaikaiset tai toistuvat tuki- ja liikuntaelinoireet tutkimusta edeltäneen kuukauden aikana vuosina 1997–2009 (% vastaajista, n = 11 077). (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimukset.)



Kuva 40. Työssä käyvien koetut pitkäaikaiset tai toistuvat psyykkiset oireet tutkimusta edeltäneen kuukauden aikana vuosina 1997–2009 (% vastaajista, n = 11 077). (Työterveyslaitos, Työ ja terveys-haastattelututkimukset.)



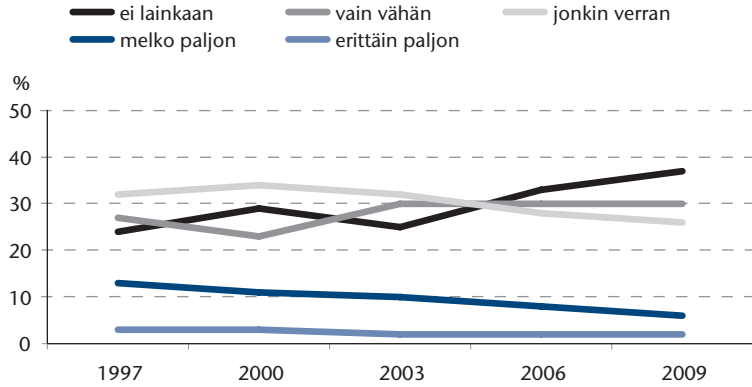
Väsymys oli yleisin (34 %) ja masentuneisuus harvinaisin (11 %) kysytyistä psyykkisistä oireista. (kuva 40). Masentuneisuus oli muita yleisempää toimistotyössä ja asiakaspalvelussa sekä rahoitusallalla. Ärtyneisyys korostui hieman koulutuksen ja kuljetus- ja tietoliikenteen parissa. Väsymystä esiintyi muita useammin 20–24-vuotiailla naisilla, toimisto- ja asiakaspalvelutyössä sekä palvelu-, myynti- ja hoitotyössä, rahoituksen, koulutuksen, terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä muiden palveluiden parissa. Unettomuus puolestaan korostui 55–64-vuotiailla naisilla, koulutuksen, sosiaali- ja terveyspalveluiden sekä majoituksen ja ravitsemuksen toimialoilla. Muistin ja keskittymiskyvyn heikkenemistä kokivat erityisesti 55–64-vuotiaat naiset, rahoituksen, julkishallinnon ja muiden palveluiden toimialoilla työskentelevät.

Psyykkisten oireiden kokeminen on vähentynyt 2000-luvulla, mutta vuoteen 2006 verrattuna ei ole tapahtunut muutosta (kuva 40). Yksittäisistä oireista väsymyksen kokeminen on hieman lisääntynyt ja unettomuus sekä muistin ja keskittymiskyvyn heikkeneminen hieman vähentynyt kolmen viimeisen vuoden aikana. Masentuneisuus on ollut vähentymään päin koko 2000-luvun.

Stressioireet

Stressi voi liittyä sekä työhön että muuhun elämäntilanteeseen. Stressioireita kysyttiin seuraavasti: ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä ei lainkaan, vain vähän, jonkin

Kuva 41. Työssä käyvien stressioireet vuosina 1997–2009 (% vastaajista, n = 11 077). (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimukset.)



verran, melko paljon vai erittäin paljon? Stressioireiden kokeminen on vähentynyt vuodesta 1997 lähtien (kuva 41). Vuonna 2009 8 % työssä käyvistä koki melko tai erittäin paljon stressiä. Stressioireita kokevat erityisesti 25–34-vuotiaat naiset, ylemmät toimihenkilöt sekä rahoituksen ja koulutuksen toimialoilla työskentelevät. Työhön liittyvää stressiä ja henkistä hyvinvointia työssä on käsitelty laajemmin luvussa 3.3.

*Merja Perkiö-Mäkelä
Kirsi Ahola
Pirjo Manninen*

Lähteet

Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.

4.6 Elintavat

- Ylipainoisuus, runsas alkoholin käyttö, tupakointi ja unihäiriöt ovat keskeiset teemat työkykyä ylläpitävään toimintaan. Epäterveelliset tavat ovat yleisempiä miehillä kuin naisilla.
- Ammattiryhmistä prosessi- ja kuljetustyötä tekevien sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyötä tekevien keskuudessa on eniten tarvetta terveellisten tapojen edistämiseen. Erityisasiantuntijoiden tilanne elintapojen osalta on paras.
- Fyysisesti kuormittavaksi työnsä kokevien, erityisesti miesten, keskuudessa epäterveelliset tottumukset ovat yleisimpiä.
- Aktiivisesti liikuntaa harrastavien määrä on lisääntynyt. Tupakoinnissa, alkoholin käytössä, nukkumisessa ja työpäivän aikaisessa ruokailussa ei ole suuria muutoksia, mutta ylipainoisten osuus työssä käyvistä on lisääntynyt vuodesta 2006 vuoteen 2009.
- Kaikki keskeiset terveelliset elintavat omaavia oli vain noin viidesosa miehistä ja kolmasosa naisista.

LUOKITTELUSSA KÄYTETYT KÄSITTEET:

- **TUPAKOIVA:** päivittäin tupakoivat
- **ALKOHOLIN HUMALAHAKUINEN JUOJA:** juo viikoittain kerralla vähintään kuusi annosta
- **ALKOHOLIN RISKIKÄYTTÖ:** AUDIT-kyselyn käyttöiheyden ja kerralla juotujen annosten perusteella muodostettu pistemäärä (AUDITc) eli miehillä 6–12 pistettä ja naisilla 5–12 pistettä
- **LIKKUMATON:** harrastaa kuntoliikuntaa vain muutaman kerran vuodessa
- **YLIPAINO:** painoindeksi (BMI) $\geq 25,0$ kg/m² (sisältää myös lihavat)
- **LIHAVUUS:** BMI $\geq 30,0$ kg/m²
- **UNIHÄIRIÖ:** liian lyhyt (6 tuntia tai vähemmän) tai liian pitkä (9 tuntia tai enemmän) uni

Elintapojen viimeaikainen kehitys

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan noin puolet suomalaisista työssä käyvistä kuntoilee vähintään kolme kertaa viikossa. Osuus on kasvanut vuodesta 1997 alkaen. Aktiivisimpia liikkujia ovat naiset ja toimihenkilöt.

Joka neljäs työssä käyvä tupakoi ja puolet ei ole koskaan tupakoinnut. Yleisimmin tupakoivat miehet, työntekijät sekä rakentamisen ja kuljetus- ja tietoliikenteen toimialoilla työskentelevät.

Työssä käyvistä naisista 18 % ja miehistä 40 % kuuluu alkoholin käytön suhteen riskiryhmään. Alkoholin riskikäyttäjien osuus ei ole muuttunut vuodesta 2006. Runsainta alkoholin käyttö on miehillä ja rakentamisen toimialalla.

Normaalipainoisten osuus työssä käyvistä pienenee tasaisesti (taulukko 14, s. 142–143). Ylipaino on yleisintä miehillä sekä rakentamisen, maatalouden ja kuljetus ja tietoliikenteen toimialoilla.

Joka kuudes työssä käyvä nukkuu korkeintaan kuusi tuntia niinä viikonpäivinä, jotka ovat työpäiviä, miehistä joka viides ja naisista joka seitsemäs. Keskimäärin työssä käyvät nukkuvat 7 tuntia työpäivinä, naiset hieman miehiä pidempään.

Joka kolmas työssä käyvä syö työpaikkaruokalassa työpäivän aikana. Neljä kymmenestä, kolmasosa miehistä ja lähes puolet naisista syö omia eväitä. Luvuissa ei ole tapahtunut suuria muutoksia vuodesta 1997 alkaen. Yleisintä työpaikkaruokalassa syöminen on koulutuksen ja majoituksen ja ravitsemuksen toimialoilla. Omien eväiden syöminen on yleisintä terveys- ja sosiaalipalveluiden, teollisuuden ja kaupan ja korjauksen toimialoilla. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Taulukko 14. Epäterveellisten elintapojen, ylipainon ja unihäiriöiden yleisyys vuonna 2009 työssä käyvillä miehillä (n = 1 326–1 333) ja naisilla (n = 1 247–1 269) ammattiryhmittäin (% vastaajista). (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus.)

ammattiryhmä	tupakoi päivittäin	6 annosta alkoholia kerrallaan viikoittain	alkoholin riskikulutus	ei syö työaikana
miehet	29	13	40	4
johtajat ja ylimmät virkamiehet	15	11	30	4
erityisasiantuntijat	15	9	32	3
asiantuntijat	23	12	42	3
toimisto- ja asiakaspalvelutyö	45	27	52	9
palvelu-, myynti- ja hoitotyö	34	22	57▲	3
maanviljelijät, metsätyöntekijät	25	9	29	1
rakennus-, korjaus- ja valmistustyö	41	16	47	3
prosessi- ja kuljetustyöntekijät	44	18	52	5
muut työntekijät	34	13	34	7
naiset	19	2	18	2
johtajat ja ylimmät virkamiehet	9	3	21	1
erityisasiantuntijat	8	3	16	2
asiantuntijat	14	1	13	2
toimisto- ja asiakaspalvelutyö	23	3	22	2
palvelu-, myynti- ja hoitotyö	25	2	20	3
maanviljelijät, metsätyöntekijät	21	0	18	3
rakennus-, korjaus- ja valmistustyö	31	4	23	0
prosessi- ja kuljetustyöntekijät	33	7	19	2
muut työntekijät	31	4	24	3

▲ ryhmän epäterveellinen elintapa lisääntynyt tilastollisesti merkitsevästi vuodesta 2006

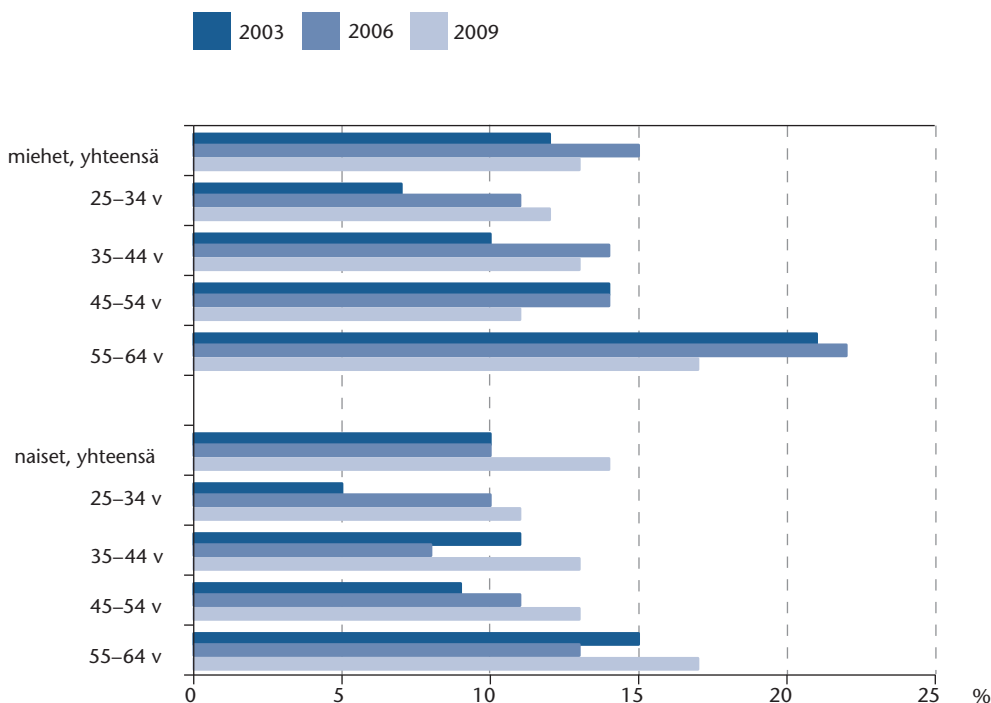
▼ ryhmän epäterveellinen elintapa vähentynyt tilastollisesti merkitsevästi vuodesta 2006

* ylipainoisiin (BMI $\geq 25,0$ kg/m²) sisältyvät myös lihavat (BMI $\geq 30,0$ kg/m²)

Ammattiryhmien vertailu

Epäterveellisiä elintapoja ja ylipainoa sekä lihavuutta esiintyy eniten prosessi- ja kuljetustyötä tekevien sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyötä tekevien keskuudessa (taulukko 14). Erityisesti alkoholin riskikäyttö (AUDIT-C 6-12 pistettä: 43 %) ja tupakointi (40 %) sekä ylipainoisuus (BMI \geq 25,0 kg/m²: 62 ja 68 %) on yleistä heidän keskuudessaan. Maanviljelijöiden ja metsätyöntekijöiden keskuudessa liikkumattomuus (37 %) ja ylipainoisuus (61 %) on yleistä. Erityisasiantuntijoilla epäterveellisiä tottumuksia esiintyy vähiten ja terveelliset tottumukset ja normaalipainoisuus ovat yleisimpiä.

	kuntoliikuntaa vain muutaman kerran vuodessa	ylipainoinen (BMI \geq 25 kg/m ²) *	lihava (BMI \geq 30 kg/m ²) *	unihäiriöitä
	22	61	13	22
	18	65	15	23
	17	57	9	14
	13	60	13	24
	18	58	6	24
	14	51	9	31
	45	61	9	22
	24	61	11	24
	28	71	24	30
	29	60	16	19
	14	44	14 ▲	19
	10	42	10	10 ▼
	11	33	11	15
	13	47	9	16
	14	42	11	18
	16	44	17	23
	18	54	21	18
	12	38	12	35
	19	52	12	23
	19	56	25 ▲	27



Kuva 42. Työssä käyvien miesten ja naisten lihavuuden (BMI \geq 30 kg/m²) yleisyys ikäryhmittäin vuosina 2003–2009, % vastaajista. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Epäterveellisiä elintapoja omaavien miesten osuudet ovat merkittävästi suuremmat kuin naisten kaikissa ammattiryhmissä. Ainoastaan lihavia (BMI \geq 30,0) naisia on hieman enemmän (14 %) kuin miehiä (13 %). Vuonna 2006 miesten lihavuus oli kaikissa ikäryhmissä yleisempää kuin naisten, mutta vuonna 2009 tilanne on tasoittunut huomattavasti. (Kuva 42.)

Työn kuormittavuus ja elintavat

Fyysisesti raskaaksi työnsä kokeneiden keskuudessa epäterveelliset elintavat ovat pääsääntöisesti yleisempiä kuin fyysisesti kevyeksi työnsä kokeneilla. Fyysisesti raskaaksi työnsä kokeneista miehistä 40 % tupakoi, 19 % oli humalahakuisia juojia, 46 % oli alkoholin riskikäyttäjiä, 28 % oli liikkumattomia ja 28 % kärsi inihäiriöistä. Nämä osuudet olivat tilastollisesti merkitsevästi suuremmat kuin fyysisesti kevyeksi työnsä kokeneiden vastaavat osuudet (25 %, 12 %, 39 %, 19 %, 21 %). Lihavuuden ja työaikana syömättömien yleisyydessä ei ollut eroa miehillä työn fyysisen rasittavuuden mukaan, mutta fyysisesti raskaaksi työnsä kokeneiden naisten keskuudessa lihavuus oli yleisempää kuin kevyeksi työnsä kokeneiden keskuudessa (18 % vs. 12 %). Fyysis-

ti raskaaksi työnsä kokeneista naisista suurempi osa tupakoi (23 %) ja kärsi unihäiriöistä (26 %) kuin kevyeksi työnsä kokeneet (17 % ja 16 %). Naisilla humalahakuisen juomisen, alkoholin riskikäytön, liikukumattomuuden ja työaikana syömättömyyden yleisyydessä ei ollut eroa työn fyysisen kuormittavuuden suhteen.

Henkisesti raskaaksi työnsä kokeneilla epäterveelliset tavat olivat yhtä yleisiä tai jopa harvinaisempia (tupakointi 15 % vs. 20 %) kuin kevyeksi työnsä kokeneiden keskuudessa, paitsi miesten lihavuus oli yleisempää (16 % vs. 11 %).

Työaikainen ruokailu

Mahdollisuus työpaikkaruokailuun oli kolmella viidestä vastaajasta vuonna 2009 ja tilanne oli sama myös vuonna 2006. Heistä työpäivän aikana söi työpaikkaruokalassa reilu puolet (54 %, vuonna 2006 48 %), omia eväitä reilu kolmasosa (35 %, vuonna 2006 37 %), kotona 6 % (vuonna 2006 7 %), ravintolassa tai baarissa 3 % (vuonna 2006 5 %) ja työpäivän aikana ei syönyt lainkaan 2 %. Jos työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä ei ollut työpaikkaruokala, söi omia eväitä lähes puolet (49 %; vuonna 2006 44 %), kotona joka viides (22 %; vuonna 2006 27 %), ravintolassa tai baarissa kaksi kymmenestä (22 %, vuonna 2006 22 %) ja ei lainkaan 4 % (vuonna 2006 4 %).

Kolme tärkeintä syytä siihen, miksi työpaikalla tai sen läheisyydessä olevaa henkilöstöravintolaa ei käytetä, olivat: 1) aterian hinta on liian kallis / säästösyistä (19 %), 2) on tottunut eväisiin /syö eväitä / eväät ovat helpommat (17 %) ja 3) työ on kiireistä, ei ennätä ruokaan (7 %).

Epäterveelliset tavat kasaantuvat

Noin viidesosalla miehistä ja kolmasosalla naisista ei ollut yhtään tarkasteltua epäterveellistä tapaa (tupakoi, joi alkoholia 6 annosta tai enemmän viikoittain, ei syönyt työpäivän aikana, oli liikkumaton, unihäiriö tai BMI $\geq 25,0$ kg/m²). Nämä osuudet eivät ole muuttuneet vuodesta 2006. Erityisesti 25–44-vuotiaat naiset (41 %), erityisasiantuntijat (39 %) sekä koulutuksen toimialalla työskentelevät (43 %) noudattivat terveellisiä elintapoja. Epäterveellisiä tapoja kolme tai useampia oli miehistä viidesosalla (20 %) ja naisista 6 %:lla. Erityisesti epäterveelliset tavat kasautuivat prosessi- ja kuljetustyöntekijä miehille (31 %:lla vähintään kolme epäterveellistä tapaa) ja rakentamisen toimialalla työskenteleville miehille (29 %).

Lopuksi

Epäterveelliset elintavat suomalaisten työikäisten keskuudessa ovat liian yleisiä. Edelliseen Työ ja terveys 2006 -tutkimukseen verrattuna tilanne ei ole enää huonontunut muutoin paitsi lihavuus yleistyy. Miehillä

epäterveelliset tottumukset ovat yleisempiä kuin naisilla, mikä herättää kysymään, miksi neuvonta ja ohjaus ja työkykyä edistävä toiminta eivät tehoa miehiin tai puhuttele heitä.

Useiden epäterveellisten tapojen kasautuminen tiettyihin ammattiryhmiin (prosessi- ja kuljetustyöntekijät ja rakentamisen toimialalla työskentelevät) on huolestuttavaa, koska näissä ammattiryhmissä on ammatteja ja työtehtäviä, jotka vaativat tekijältään erityistä terveyttä työturvallisuuden vuoksi. Epäterveellisten tapojen kasautuminen työnsä fyysisesti raskaaksi kokeville on myös huolestuttavaa. Kyse voi olla siitä, että fyysisesti raskasta työtä tekevä ei jaksakaan enää pitää huolta itsestään työpäivän jälkeen, vaan epäterveelliset tottumukset ovat osin stressinhallintakeinoja. Toisaalta voi olla, että lihomisen ja liikkumattomuuden myötä huonontunut fyysinen kunto ei riitä työn vaatimuksiin, ja työ koetaan siitä syystä fyysisesti kuormittavaksi. Poikkileikkaustutkimus ei anna käsitystä syy-seuraussuhteista, vaan tästä tarvitaan seurantatutkimuksia. Epäterveelliset elintavat liittyvät muun muassa tyyppin 2 diabeteksen ja sydän- ja verisuonitautien kehittymiseen. Nämä sairaudet heikentävät erityisesti fyysisesti raskasta työtä tekevien koettua työkykyä (Koskinen ym. 2006).

Nämä tulokset osoittavat, että on tarvetta kehittää uudenlaisia toimintamalleja työkyvyn edistämiseen hyödyntämällä esimerkiksi työpaikkaa terveyden edistämiseen. Tällöin toiminta lähtee työpaikan työntekijöistä ja puhuttelee heitä. Vaikuttavuutta lisää, kun toiminta tähtää yksilöiden taitojen ja tietojen parantamisen ohella yhteisöllisyyden lisäämiseen ja siihen, että ympäristö mahdollistaa terveyttä ja työkykyä edistäviä valintoja ja ratkaisuja. Ammatillisessa koulutuksessa terveellisten elintapojen edistäminen voitaisiin liittää selkeämmin työkyvyn ja työturvallisuuden edistämiseen.

*Jaana Laitinen
Merja Perkiö-Mäkelä
Simo Virtanen*

Lähteet

- Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. 2006. Työkyky ja terveys. Kirjassa: Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos. S. 114-134. http://www.etk.fi/Dynagen_attachments/Att26774/26774.pdf
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.

4.7 Sosioekonomiset terveyserot

- Väestöryhmien välillä on edelleen suuria terveyseroja.
- Terveysoongelmat ovat tyypillisesti yleisempiä vähiten koulutetuilla, työntekijäammattissa toimineilla sekä pienituloisilla.
- Terveyserojen kaventamiseksi on vaikutettava sekä rakennetekijöihin että terveyskäyttäytymiseen.
- Työpaikka voi vaikuttaa terveyseroihin sekä työolosuhteita parantamalla että terveellisiä valintoja tukemalla.

Mitä ovat sosioekonomiset terveyserot?

Sosioekonomiset terveyserot ovat yksi väestöryhmien välisten terveyserojen muoto. Tähän luokkaan kuuluvat myös esimerkiksi sukupuolten ja alueiden väliset terveyserot, mutta sosioekonomiset terveyserot liittyvät muita ilmiöitä selvemmin yhteiskunnan hierarkkiseen rakenteeseen. Tämä hierarkia perustuu useisiin vaihtoehtoihin, mutta samalla toisiinsa liittyviin tekijöihin: koulutustaso, tulotaso, työmarkkina-asema, ammatti sekä ammattiin perustuva sosiaaliluokka. Yleisesti ottaen vähän koulutettujen, työntekijäasemassa olevien ja pienituloisten terveys on huonoin. Tähän perussääntöön on olemassa poikkeuksia, mutta luvussa keskitytään sellaisiin terveysmittareihin ja riskitekijöihin, jotka noudattavat perussääntöä ja joihin puuttumalla sosioekonomisia terveyseroja voitaisiin kaventaa.

Sosioekonomisen aseman osoittimet kuvaavat siis samaa ilmiötä, mutta niillä on luonnollisesti myös omat erityispiirteensä ja oma asemansa yhteiskunnallisen hierarkian ja terveyserojen synnyssä. Koulutus on siinä mielessä ensisijainen, että se hankitaan suurelta osin elämänkaaren alkupuolella, ja se toisaalta toimii perustana ammatille ja tulotasolle. Tulot vaikuttavat mahdollisuuksiin elää terveellisesti ja hankkia terveyspalveluita. Ammatti taas vaikuttaa merkittävästi tulotasoon, ja siihen myös liittyy erilainen työperäinen altistuminen biologisille, ergonomisille, fyysikaalisille, kemiallisille ja psykososiaalisille häirtatekijöille. Ammattiin ja pääasialliseen toimintaan perustuva sosiaaliluokka, jota virallisesti kutsutaan sosioekonomiseksi asemaksi, sisältää myös eräänlaisen statusaspektin eli ajatuksen ammattien arvostuksen vaihtelusta.

Sosioekonomisten terveyserojen taustalla on aineellisten ja kulttuuristen tekijöiden epätasainen jakautuminen. Välittäviä tekijöitä ovat terveyspalveluiden saatavuus, ympäristö- ja työaltistuminen sekä elintavat. Syihin voi liittyä myös yksilön valintoja, mutta sosioekonomisia terveyseroja ei voida pitää pelkästään vapaan valinnan tuloksena tai väistämättöminä. Niinpä sosioekonomisista terveyseroista puhuttaessa puhutaan myös terveyden eriarvoisuudesta.

Sosiaali- ja terveysministeriö onkin muiden tahojen kanssa alkanut toteuttaa kansallista terveyserojen kaventamisen toimintaohjelmaa (2008). Toimintaohjelma sisältää kohdennettuja toimenpiteitä, joita toteuttavat yhteistyössä monet tahot (ministeriöt, kunnat, tutki-

muslaitokset, eläkelaitokset, järjestöt). Sosioekonomisten terveyserojen kaventamiseksi toimii myös Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen sekä Työterveyslaitoksen yhteinen TEROKA-hanke.

Eri osoittimien käyttö sosioekonomisten terveyserojen kuvailussa on välillä eduksi, välillä haitaksi. Eri osoittimet kohdistavat huomiota eri vaikutusmekanismeihin. Näin saadaan kokonaisvaltaisempi ja rikkaampi kuva terveyseroista ja pystytään paremmin löytämään tehokkaat keinot vaikuttaa niihin. Osoittimen valinta voi kuitenkin aiheuttaa jossain määrin hämmennystä. Voimme esimerkiksi todeta, että vähän koulutetuille sattuu muita enemmän työtapaturmia, mutta ehkäisyn kannalta tämä tieto ei välttämättä ole erityisen hyödyllinen. Kyse ei ehkä ole koulutustasosta sinänsä, vaan mahdollisesti siitä, että korkean tapaturmariskin toimialoilla, esimerkiksi talonrakennuksessa tai elintarviketeollisuudessa, koulutustaso on keskimääräistä alhaisempi.

Työ ja sosioekonomiset terveyserot

Sosioekonomiset terveyserot voivat näkyä selvimmin niin sanottuna terveyskuiluna eli huonoimmassa sosiaalisessa asemassa olevien suuren erona parhaimmasta asemassa oleviin. Kyse voi myös olla asteeroista (terveysgradientista). Tällöin terveys lisääntyy asteittain sosioekonomisen aseman mukana. Työn suhteen merkittävin terveyseroja aiheuttava tekijä on työn puute eli työttömyyden ja syrjäytymisen mukanaan tuomat ongelmat, mutta työhön näyttää liittyvän myös terveyden aste-eroja. Erityisesti kannattaa huomata se, että epäterveelliset elintavat ja työhön liittyvä haitallinen altistuminen kasaantuvat jossain määrin samoille henkilöille (Virtanen ym. 2006).

Tarkasteltaessa työn roolia sosioekonomisissa terveyseroissa aiheuttaa mittarin valinta ongelmia paitsi sosioekonomisen aseman osoittimen myös terveydentilan osalta. Joillakin työhön erityisesti liittyvillä mittareilla, kuten ammattitaudit tai työtapaturmat, on oma vakuutusosoikeudellinen taustansa, joka osin selittää niiden sosioekonomista vaihtelua. Sairaudet tai vammat eivät myöskään aiheuta sairauspoissaoloja samalla tavoin kaikissa töissä, esimerkiksi viiltohaavalla on hygienian vuoksi eri merkitys elintarviketyössä kuin toimistotyössä. Yrittäjien saattaa myös olla vaikeampi jäädä pois töistä kuin palkansaajien, sillä sijaisen saaminen voi olla mahdotonta eikä esimerkiksi maataloudessa eläintenhoitoa voi lykätä päivillä tai edes tunneilla.

Mitä yleisempää terveystmittaria käytetään, sitä vaikeampaa on määrittellä työn osuutta terveyserojen synnyssä, sillä esimerkiksi ammattiryhmien välillä havaitut erot saattavat työn lisäksi johtua myös koulutuseroista tai elintapaeroista. Kuolleisuuden sosioekonomiset erot, joita on paljon tutkittu (Valkonen ym. 2007), kuvaavat itse ilmiötä erittäin hyvin, mutta niistä on vaikea tehdä johtopäätöksiä työn osuudesta. Erillisiä arvioita työn osuudesta kuolleisuudessa on tehty (Nurminen & Karjalainen 2001, Virtanen & Notkola 2002), ja samoin on arvioitu

työn osuutta muilla terveystittareilla mitattuihin sosioekonomisiin terveyseroihin (Aittomäki ym. 2006, Kaikkonen ym. 2009, Virtanen ym. 2008). Yleisesti näiden tutkimusten haasteena on ollut työhön liittyvän altistumisen moninaisuuden huomioon ottaminen.

Sosioekonomiset kuolleisuuserot

Kun mittarina käytetään 35-vuotiaan henkilön elinajanodotetta, sosioekonomiset kuolleisuuserot ovat kasvaneet 1980-luvulta 2000-luvulle: ylempien toimihenkilöiden odote on noussut noin vuodella enemmän kuin työntekijöiden vastaava odote (Valkonen ym. 2007). Naisilla tämä ero oli keskimäärin 3,3 vuotta ajanjaksona 2003–2005 ja miehillä vastaavasti 6,1 vuotta. Näissä analyyseissa työttömät ja eläkeläiset on luokiteltu sosioekonomisiin luokkiin aikaisemman ammatin perusteella. Jos työttömiä tarkastellaan erikseen, voidaan havaita suuria kuolleisuuseroja heidän ja työllisen väestön välillä (Pensola ym. 2004). Ero myös kasvaa työttömyyden pitkittyessä.

Sosioekonomiset sairastavuuserot

Sairastavuutta voidaan tarkastella muun muassa seuraavilla mittareilla: koettu terveys, pitkäaikaissairastavuus, toimintakyky ja terveet elinvuodet. Vaikka kuolleisuuteen verrattuna sairastavuuden mittaaminen onkin vaikeampaa, näkökulma laajentuu merkittävästi: sosioekonomisten terveyserojen tarkasteluun tulee sairauksia, jotka eivät välittömästi johda kuolemaan (esim. tuki- ja liikuntaelinsairaudet), eikä viive riskitekijän esiintymisen ja tapahtuman välillä ole niin pitkä kuin kuolemia tarkasteltaessa. Työ ja terveys 2009 -haastatteluai-
neiston mukaan työntekijäammateissa toimivat raportoivat toimihenkilöitä selvästi useammin työhön liittyviä tai työn pahentamia oireita sekä alentunutta ruumiillista työkykyä (taulukko 15, s. 150). Maatalousyrittäjien ja muiden yrittäjien tilanne on terveysongelmien suhteen hyvin samankaltainen työntekijöiden kanssa.

Sosioekonomiset erot työolosuhteissa

Erot työolosuhteissa ovat eräs selitys sosioekonomisille terveyseroille. Poikkeuksiakin on, mutta tyypillisesti haitallisia työolosuhteita esiintyy useimmin alemmissa sosioekonomisissa ryhmissä. Tämä ilmiö on osin määritelmällinen, sillä likaisten ja vaarallisten ammattien arvostus on usein muita alhaisempi ja siten ne ovat päätyneet sosioekonomisen hierarkian alimmille portaille.

Eräitä terveydelle haitallisia työolosuhteita, joissa Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen mukaan esiintyy selvää sosioekonomista vaihtelua, ovat tapaturmavaara, kemiallisten aineiden käsittely, fyysisesti raskas työ ja melu (taulukko 15, s. 150). Näissä erot ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat huomattavan suuret,

Taulukko 15. Epäterveellisten elintapojen, ylipainon ja unihäiriöiden yleisyys vuonna 2009 työssä käyvillä miehillä (n = 1 326–1 333) ja naisilla (n = 1 247–1 269) ammattiryhmittäin (% vastaajista). (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus.)

<i>miehet</i>	maatalous- yrittäjä, n = 53	muu yrittäjä, n = 146	ylempi toimihenkilö, n = 338	alempi toimihenkilö, n = 206	työntekijä, n = 469
tapaturmavaara	32	18	1	11	28
kemialliset aineet	66	21	8	18	39
fyysisesti raskas työ	53	26	3	11	43
melu	45	26	11	28	50
työterveyshuollon puuttuminen	46	58	7	7	9
työhön liittyvä oire	40	43	26	34	41
alentunut ruumiillinen työkyky	28	17	5	8	24
alkoholin riskikulutus	28	35	32	44	46
päivittäinen tupakointi	25	25	14	27	40
vähäinen liikunta	57	29	14	14	24
ylipaino	58	70	59	61	65
<i>naiset</i>	maatalous- yrittäjä, n = 16	muu yrittäjä, n = 92	ylempi toimihenkilö, n = 282	alempi toimihenkilö, n = 536	työntekijä, n = 217
tapaturmavaara	25	14	2	11	17
kemialliset aineet	44	20	11	18	31
fyysisesti raskas työ	63	38	4	25	56
melu	25	15	15	14	26
työterveyshuollon puuttuminen	38	74	4	5	11
työhön liittyvä oire	56	50	41	45	54
alentunut ruumiillinen työkyky	50	17	10	16	29
alkoholin riskikulutus	13	10	17	17	23
päivittäinen tupakointi	6	12	9	21	30
vähäinen liikunta	38	12	10	15	18
ylipaino	75	43	34	48	53

miehillä vielä jonkin verran suuremmat kuin naisilla. Näillä mittareilla maatalousyrittäjien työolosuhteet ovat toki vielä työntekijöitäkin huonommat.

Sosioekonomiset elintapaerot

Sosioekonomisten terveyserojen synnyssä on elintavoilla merkittävä rooli, sillä tupakointi, liiallinen alkoholinkäyttö, liikunnan puute ja huonot ruokatottumukset ovat keskeisiä suurten kansantautien riskitekijöitä. Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen perusteella suurimmat erot ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat tupakoinnissa (taulukko 15). Myös työntekijänaisten ylipainoisuus on huomattavasti yleisempää kuin ylempien toimihenkilönaisten, mutta miesten keskuudessa ero ei ole kovin suuri. Alkoholien riskikulutus-

sa ja liikunnan puutteessa erot ovat samansuuntaisia. Maatalousyrittäjät ja muut yrittäjät ovat toisinaan huonommassa, toisinaan paremmassa tilanteessa kuin työntekijät.

Sosioekonomiset erot terveyspalveluissa

Terveyspalveluiden käytössä on myös sosioekonomisia eroja. Tuloilla tarkasteltuna käynnit lääkärin vastaanotolla ovat suosineet hyvätuloisia (Manderbacka ym. 2007). Erityisesti työterveyshuollossa ja yksityislääkärillä käynnit kohdentuvat näin, kun taas terveystieteiden käynnit ovat yleisempiä huonotuloisilla. Samoin joissain ei-kiireellisissä kirurgisissa toimenpiteissä on havaittu hyvätuloisia suosivaa eriarvoisuutta.

Työterveyshuollon osalta terveyserot ovat siinä mielessä automaattisia, että työllisiä useammin alimpiin tuloryhmiin kuuluvilla työttömillä ei ole työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon puuttuminen ei lakisääteisyysvuoksi ole palkansaajilla kovin yleistä, mutta kuitenkin yleisempää työntekijöiden kuin toimihenkilöiden keskuudessa (taulukko 15). Tyypillisimmin työterveyshuollon järjestämisessä on puutteita pienyrityksissä, joissa työskenteleviä on paljon muun muassa seuraavilla toimialoilla: rakennus, maaliikenne, majoitus- ja ravitsemustoiminta. Erityisen usein työterveyshuolto puuttuu yrittäjiltä, joille se ei ole lakisääteinen. Yrittäjiä on vastaavasti paljon samoilla toimialoilla kuin pienyrityksiäkin, eli monet yrittäjät ovat sosioekonomisesti lähellä työntekijäsemaa.

Terveyserojen kaventaminen

Sosioekonomisten terveyserojen kaventaminen edellyttää laajaa toimenpiteiden ja toimijoiden kirjoa. Toimijoina ovat toisaalta valtio ja kunnat sekä toisaalta yksityiset yritykset ja järjestöt. Erityisen tärkeitä ovat huono-osaisimmille ryhmille kohdistetut toimet. Työpaikkojen mahdollisuudet vaikuttaa sosioekonomisiin terveyserojen kiteytyvät kansallisessa terveyserojen kaventamisen toimintaohjelmassa (2008) seuraavasti:

”Työpaikka on erinomainen areena edistää työkykyä ja terveyttä – – Työpaikkojen mahdollisuuksia ei toistaiseksi ole laajamittaisesti hyödynnetty. On otettava käyttöön työpaikan mahdollisuudet tukea ja vahvistaa terveyden kannalta hyvien valintojen tekemistä ja hyvää terveyskäyttäytymistä. Terveyserojen kaventamiseksi toimenpiteitä on suunnattava erityisesti niihin toimialoihin ja ammattiryhmiin, joihin työn altistus- ja kuormitustekijät kasautuvat ja joissa epäterveelliset elintavat ovat yleisiä.”

*Simo Virtanen
Päivi Husman*

Lähteet

- Aittomäki, Akseli, Lahelma, Eero, Rahkonen, Ossi, Leino-Arjas, Päivi & Martikainen, Pekka. 2006. The contribution of musculoskeletal disorders and physical workload to socioeconomic inequalities in health. *European Journal of Public Health*. S. 145–150.
- Kansallinen terveyserojen kaventamisen toimintaohjelma 2008–2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:16. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kaikkonen, Risto, Rahkonen, Ossi, Lallukka, Tea & Lahelma, Eero. 2009. Physical and psychosocial working conditions as explanations for occupational class inequalities in self-rated health. *European Journal of Public Health*. S. 458–463.
- Manderbacka, Kristiina, Häkkinen, Unto, Nguyen, Lien, Pirkola, Sami, Ostamo, Aini & Keskimäki, Ilmo. 2007. Terveyspalvelut: Teoksessa: Palosuo ym. 2007.
- Nurminen, Markku & Karjalainen, Antti. 2001. Epidemiologic estimate of the proportion of fatalities related to occupational factors in Finland. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. S. 161–213.
- Palosuo, Hannele, Koskinen, Seppo, Lahelma, Eero, Prättälä, Ritva, Martelin, Tuija, Ostamo, Aini, Keskimäki, Ilmo, Sihto, Marita, Talala, Kirsi, Hyvönen, Elisa & Linnanmäki, Eila (toim.) 2007. Terveiden eriarvoisuus Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:23. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.
- Pensola, Tiina, Ahonen, Hilikka & Notkola, Veijo. 2004. Ammatit ja kuolleisuus – työllisten ja työttömien ammattiryhmittäinen kuolleisuus 1996–2000. Helsinki: Tilastokeskus.
- Prättälä, Ritva & Paalanen, Laura. (toim.) 2007. Elintavat ja niiden väestöryhmäerot Suomessa. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B2/2007. Helsinki: Kansanterveyslaitos.
- TEROKA-hanke. Sosioekonomisten terveyserojen kaventaminen Suomessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos ja Työterveyslaitos. <http://www.teroka.fi>.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.
- Valkonen, Tapani, Ahonen, Hilikka, Martikainen, Pekka & Remes, Hanna. 2007. Sosioekonomiset kuolleisuuserot. Teoksessa: Palosuo ym. 2007.
- Virtanen, Marianne, Koskinen, Seppo, Kivimäki, Mika, Honkonen, Teija, Vahtera, Jussi, Ahola, Kirsi & Lönnqvist, Jouko. 2008. Contribution of non-work and work-related risk factors to the association between income and mental disorders in a working population: the Health 2000 Study. *Occupational and Environmental Medicine*. S. 171–178.
- Virtanen, Simo & Notkola, Veijo. 2002. Socioeconomic inequalities in cardiovascular mortality and the role of work: a register study of Finnish men. *International Journal of Epidemiology*. S. 614–621.
- Virtanen, Simo, Helakorpi, Satu, Kauppinen, Timo, Prättälä, Ritva, Tuomi, Kaija, Uutela, Antti & Palo, Lea. 2006. Elintavat ja työssä altistuminen Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

5

TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO

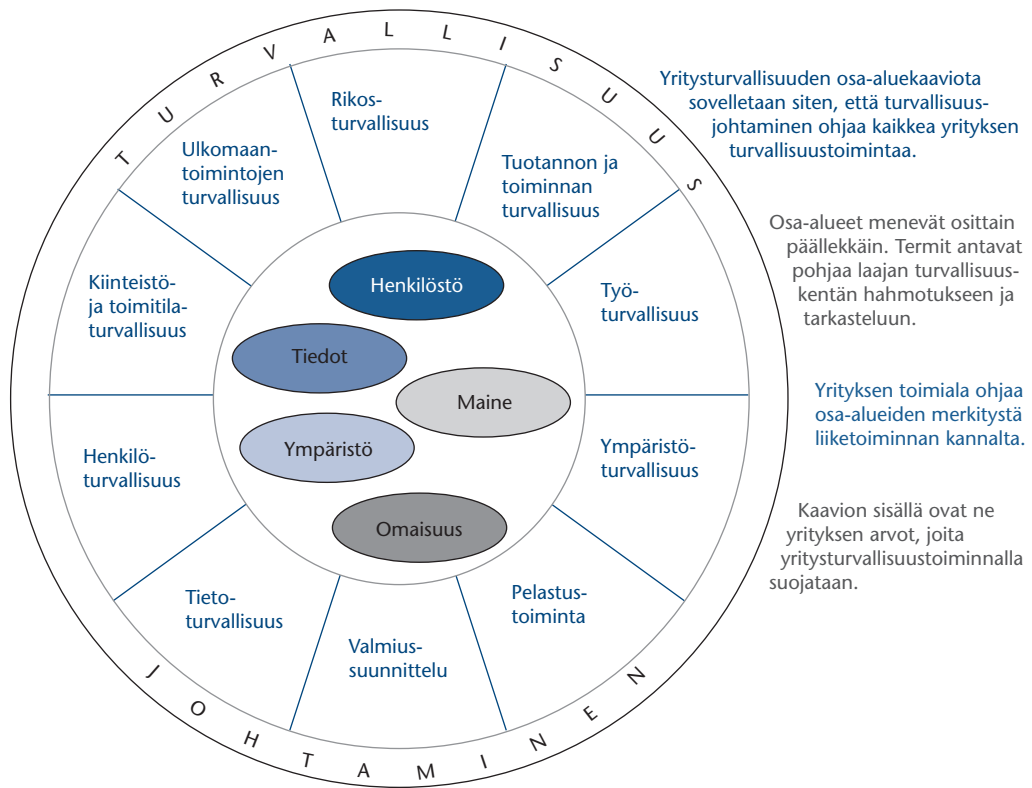
Työolojen ja terveyden kehitykseen voivat vaikuttaa mm. työterveyshuollon ammattihenkilöt, työsuojeluviranomaiset ja työpaikkojen oma henkilöstö. Onnistuneen työsuojelun perusta on työpaikoilla tehokas ja muuhun toimintaan yhdistyvä työsuojelu-yhteistyö. Työterveyshuollon tavoite on ehkäistä työperäisiä sairauksia sekä tukea ja edistää työkyvyn ylläpitoa. Työsuojelupiirit (vuoden 2010 alusta aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet) valvovat ja kehittävät oman alueensa työoloja sekä huolehtivat työpaikkojen ja työntekijöiden ohjauksesta ja neuvonnasta. Työpaikoilla toteutetaan laajasti työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa.

5.1 Työsuojelutoiminta työpaikoilla

- Työturvallisuuslain henki tunnetaan työpaikoilla jo varsin hyvin, mutta edelleen on puutteita useiden laissa määriteltyjen perusasioiden toteutamisessa.
- Riskien arvioinnista on tullut kiinteä osa työsuojelun kehittämistä työpaikoilla, mutta riskien hallinnan näkyvyys, vaikuttavuus ja kytkentä johtamiseen on vielä vaatimatonta.
- Esimiehillä ja muilla työnantajan edustajilla ei vielä ole riittäviä edellytyksiä ja osaamista työturvallisuuslain vaatimusten toteuttamiseksi käytännössä.
- Tapaturmien ja sairauspoissaolojen valossa työsuojelun valtakunnallinen tilanne ei ole juurikaan parantunut 2000-luvulla. Samaan aikaan yksittäisillä työpaikoilla ja työpaikkojen verkostoissa on kuitenkin saatu rohkaisevia esimerkkejä työsuojelun vaikuttavuudesta.
- On oletettavaa, että työpaikat polarisoituvat työsuojelun suhteen. Parhaiden organisaatioiden kehittäessä aktiivisesti toimintaansa heikoimmat ovat vaarassa taantua.
- Lainsäädännön ohjauksesta sekä riskien ja haittojen vähentämisestä siirytään yhä enemmän tarkastelemaan työsuojelusta saatavaa hyötyä ja lisäarvoa.
- Tulevaisuudessa työn ja työpaikan houkuttelevuus ja tuottavuus tulevat olemaan tärkeä, usein jopa tärkein syy työsuojelun kehittämisessä. Myös organisaatioiden välistä vertailutietoa käytetään yhä aktiivisemmin.

Kokonaisturvallisuus ja turvallisuuden johtaminen

Turvallisuus on noussut useiden yritysten keskeiseksi vaatimukseksi, ja turvallisuusjohtamisen käsite on laajentunut käsittämään koko yritysturvallisuuden kenttää (kuva 43, s. 154). Turvallisuuden käsitte-



Kuva 43. Yrityksen turvallisuuden osa-alueet. (Yritysturvallisuus EK.)

ly laajana kokonaisuutena on edistänyt turvallisuuden toteutumista niin johdon päätöksenteossa kuin päivittäisessä toiminnassa. Yhte-näiset toimintatavat ovat helpottaneet esimiesten ja työntekijöiden toimintatapojen muuttamista ja turvallisuuden huomioimista kaikessa toiminnassa (Lanne 2007). Onnistuneen työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen taustalla on pitkäjänteinen voimavarojen keskittäminen turvallisuuteen sekä jokapäiväinen johdon ja henkilöstön yhteistyö. Onnistuessaan se vähentää työtaturmien ja onnettomuuksien määrää, mutta parantaa myös tuottavuutta ja työilmapiiriä (Hämäläinen & Anttila 2008).

Työpaikkojen työsuojelutoiminnassa on havaittavissa järjestelmällisen ja johdonmukaisen turvallisuusjohtamisen piirteitä. Työturvallisuuslaki tunnetaan työpaikoilla kohtuullisen hyvin, lain määräykset ohjaavat työnantaja vaarojen tunnistamisessa ja poistamisessa, ja ylin johto on sitoutunut työsuojelun kehittämiseen (Niskanen ym. 2009). Johtajan henkilökohtaiset arvot, asenteet ja sivistyneisyys vaikuttavat turvallisuuden hoitamiseen, siihen vaikuttamiseen ja sen kehittämiseen organisaatiossa. Johdolla ei useinkaan ole asiaan liittyvää koulutusta (Turvallisuus 2008).

Edistyneillä työpaikoilla ylimmän johdon sitoutuminen turvallisuuteen sekä siitä tiedottaminen ovat keskimääräistä parempaa. Myös

Taulukko 16. Työsuojelun seurantavälineiden käyttö. (Työterveyslaitos, TYKY-barometri 2008.)

	2004	2008
työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys	63 %	67 %
työpaikan tekemä työtä ja työoloja koskeva riskien arviointi	54 %	60 %
työpaikan ilmapiirikysely	59 %	68 %
erityinen henkilöstötilinpäätös tai henkilöstökertomus	32 %	43 %
sairauspoissaolojen seuranta, lukumäärien seuranta, tilastointi yms.	79 %	80 %
työsuojelun toimintaohjelma	80 %	85 %
työterveyshuollon toimintasuunnitelma	82 %	90 %
tasa-arvosuunnitelma	28 %	60 %
vuosittaiset kehityskeskustelut	86 %	85 %

työntekijöiden fyysistä ja henkistä terveyttä pyritään edistämään laajasti (Rantanen & Pääkkönen 2007). Turvallisuusjohtamisesta tulee rutiinia, osa muuta johtamista. Myös tieto ja keinot turvallisuuden kehittämiseksi ovat olemassa, kuten turvallisuuspolitiikka, toimintavaroitukset ja -valtuudet, riskien arviointi, mittaaminen ja seuranta sekä osaamisen varmistaminen ja keskinäinen vuorovaikutus. Riskien arvioinnista sekä turvallisuuden mittaamisesta ja seurannasta on tullut keskeinen työkalu työturvallisuuden kehittämisessä (Hämäläinen & Anttila 2008).

Seurantavälineistä, mittareista ja tavoitetasoista huolimatta niistä saatuja tuloksia ei kuitenkaan osata hyödyntää työpaikoilla. Johto ei aseta tavoitteita, ei tartu tuloksiin eikä tee niiden pohjalta johtopäätöksiä ja kehittämistoimenpiteitä. Parannettavaa on myös osaamisen varmistamisessa ja perehdyttämisessä. Esimiehet eivät ymmärrä työhönsä kohdistuvia työturvallisuuslain velvoitteita, eikä heillä ole riittäviä edellytyksiä huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Lainsäädäntö on kuitenkin edistänyt työntekijöille annettavaa opetusta ja ohjausta (Niskanen ym. 2009).

Riskien arviointi kulmakivenä

Työturvallisuuslain koetaan tuoneen järjestelmällisyyttä vaarojen selvittämiseen ja arviointiin (Salminen ym. 2007). Työturvallisuus- ja työterveyshuoltolaki antavat hyvän pohjan työpaikan terveys- ja turvallisuusasioiden edistämiseen. Ne ovat aktivoineet riskien arviointia ja edistäneet sen toteuttamista työpaikoilla erityisesti suurissa yrityksissä (Niskanen ym. 2009). Riskien arviointi on olennainen osa turvallisuusjohtamista ja oleellinen asia riskien arvioinnissa on, että se ohjaa toimintaan (Hämäläinen & Anttila 2008).

Työpaikoilla on tapahtunut viiden viime vuoden aikana myönteistä kehitystä riskien arvioinnin, työntekijöiden ja työnantajan yhteistyön sekä ennaltaehkäisevän toiminnan lisääntyessä. Riskien arvioinnissa käytetään työntekijöiden, työnantajien ja työterveyshuol-

Taulukko 17. Työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin toteutuminen työpaikoilla. (Salminen ym. 2007.)

ryhmä I suunnitelmallinen käyttöönotto	ryhmä II hidas ja hajanainen käyttöönotto	ryhmä III laista riippumaton työturvallisuustoiminta
<ul style="list-style-type: none"> - Aloitettu lain voimaantulon myötä tai kehitetty jo olemassa olevaa toimintamalla. - Räättälöity toimialalle ja työpaikalle soveltuvia työkaluja, hyödynnetty tietojärjestelmiä ja sähköisiä työkaluja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aloitettu usein viiveellä lain voimaantulon jälkeen. - Käsitteiden ja menetelmien epäselvyys ja puutteellinen toteutus vaikeuttaneet toimivien käytäntöjen syntymistä. Toimintatavat muotoutumassa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Riskien arviointia ei tehty, osin korvattu työterveyshuollon tekemällä työpaikkaselvityksellä.

lon edustajien ammattitaitoa ja asiantuntemusta. Tuloksia hyödynnetään esimiestyöskentelyn kehittämisessä ja työntekijöille annettavassa ohjeistuksessa. Riskien arvioinnin tuloksia seurataan ja päivitetään kuitenkin harvoin. Tapaturmavaarat sekä kemialliset ja fysikaaliset vaaratekijät ovat vähentyneet, kun taas henkisten kuormitustekijöiden osuus on lisääntynyt. Vaara- ja kuormitustekijät otetaan huomioon, mutta henkisten kuormitustekijöiden, työhön liittyvän väkivallan uhan sekä biologisten altisteiden arvioinnissa tarvitaan lisäohjeita ja esimerkkejä toimivista käytännöistä (Niskanen ym. 2009).

Edistyneillä työpaikoilla työturvallisuuden kehittämisen tavoitteet on selkeästi linjattu ja viestitty. Myös riskien arviointi on viety suunnitelmallisesti käytäntöön. Keskikastin pienillä ja keskisuurilla työpaikoilla toiminta keskittyy työsuojeluorganisaation työhön. Näissä riskien arviointi on sisäistetty hitaammin ja hajanaisemmin. Kehittymättömillä työpaikoilla ei ole aktiivista työsuojelutoimintaa, työturvallisuuslakia ei tunneta ja työturvallisuus mielletään pääasiallisesti viranomaisvalvontaan liittyväksi ongelmakeskeiseksi toiminnaksi (taulukko 17).

Riskien arviointi rajataan usein terveys- ja työturvallisuusriskeihin, ja näin arviointi jää käytännössä työterveys- ja työsuojeluhenkilöstön tehtäväksi. Johdon ja esimiesten käsitys riskien arvioinnin merkityksestä toiminnan ja kehittämisen perustana vaihtelee. Tällöin myös esimiesten sitoutuminen riskien arviointeihin ja työturvallisuuteen jää löysäksi, ja työpaikan turvallisuustoiminta on vaarassa pirstoutua (Rantanen & Pääkkönen 2007).

Riskien arvioinnin onnistumisessa toteutustapa on ollut tärkeä. Riskien arviointimenetelmiä pidetään usein sekavina ja yleisiä menetelmiä onkin räättälöity paremmin yrityksen tarpeita ja tavoitteita vastaviksi (Liuhamo 2009). Menetelmien ja mallien tulisi tukea tuloksetta, tehokasta, helpokäyttöistä ja dokumentoitua riskien hallintaa. Pienissä yrityksissä riskien hallintaa ei pidetä ajankohtaisena eikä edes kovin tärkeänä, kun taas keskisuurissa ja suurissa yrityksessä se mielletään osaksi johtamista (Hämäläinen ym. 2007).

Työpaikkojen resurssit

Pienten ja keskisuurten työpaikkojen turvallisuuden hallinta ja turvallisuuskulttuuri perustuvat johtamiseen ja esimiestyöhön. Johtamistapa ja johdon sitoutuminen, arvot ja asenteet, vastuut ja työnjako, suunnitelmallisuus sekä perehdyttäminen ja työnopastus korostuvat (Rantanen ym. 2007). Osaaminen ja resurssit työturvallisuuden kehittämiseen vaihtelevat voimakkaasti. Ulkoisesta tarpeesta lähtevä ja pakon sanelema toiminta jää irralleen työpaikan arjesta ja myös siitä saatava hyöty jää olemattomaksi (Liuhamo 2009). Pienistä yrityksistä ja julkisen sektorin työpaikoista noin puolella puuttuu edelleen työpaikaselvitykset ja riskien arviointi. Pieniltä työpaikoilta puuttuu usein myös työsuojelun toimintaohjelma ja työterveyshuollon toiminta-suunnitelma (TYKY-barometri 2008).

Suomessa vajaa puolet työvoimasta työskentelee alle 50 henkilön yrityksissä eli pientyöpaikoilla. Näissä yrityksissä ei ole päätoimisia

Taulukko 18. Työpaikkojen työsuojelun asiantuntijaresurssit. (Työsuojeluhenkilörekisteri, Valtion työsuojeluorganisaatiorekisteri.)

	2007	2008	11/2009	muutos 07–09
työpaikkoja				
yksityinen ja kunta-ala	11 158	11 883	12 205	+9 %
valtio		2 200	2 200	
työsuojelunimikkeitä yht.				
yksityinen ja kunta-ala	77 052	73 750	75 040	-3 %
valtio		7 215	7 180	
nimikkeitä / työpaikka				
yksityinen ja kunta-ala	6,9	6,2	6,1	
valtio		3,3	3,3	
työsuojelupäälliköitä				
yksityinen ja kunta-ala	11 003	11 719	12 088	+10 %
valtio		700	700	
työsuojeluvaltuutettuja <i>työntekijät, toimihenkilöt, varsinaiset ja varahenkilöt</i>				
yksityinen ja kunta-ala	31 243	30 083	31 067	-1 %
valtio		2 840	2 820	
työsuojelutoimikunnan jäseniä				
yksityinen ja kunta-ala	22 613	20 001	19 941	-12 %
valtio		2 240	2 230	
työsuojeluasiantuntijoita <i>työsuojeluasiamies, työsuojelupari, tekn. asiantuntija, muu asiantuntija</i>				
yksityinen ja kunta-ala	10 071	9 828	10 018	-1 %
valtio		1 435	1 430	
työterveyshuollon ammattihenkilöitä <i>työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, muu tth:n asiantuntija</i>				
yksityinen ja kunta-ala	2 122	2 119	1 926	-9 %

turvallisuusasiantuntijoita. Tieto turvallisuusmääräyksistä on puutteellista ja resurssit turvallisuuden kehittämiseen pienet. Turvallisuusjohtaminen on sidoksissa yrittäjän arvoihin, asenteisiin ja tietoon. Ajatus siitä, että turvallisuus työpaikoilla toteutuu toimivan turvallisuusjohtamisen kautta, on pienten yritysten osalta jäänyt vaille yleisesti tiedossa olevia toimivia malleja. Ilman niitä turvallisuus jää kustannuspaineiden alle (Rantanen & Pääkkönen 2007). Edelläkävijätyöpaikoista joka kolmannessa on kuitenkin arvioitu työturvallisuustoiminnan resurssien parantuneen viimeisten kolmen vuoden aikana (Virta ym. 2009).

Työpaikkojen osaamista vaarojen arvioinnissa ja työturvallisuuden kehittämisessä voidaan parantaa kouluttamalla sekä työnantajan edustajia että työsuojelun yhteistoimintahenkilöitä. Valtuutettujen osalta näin ilmeisesti tapahtuukin, mutta pienten työpaikkojen työsuojelupäälliköillä ja esimiehillä on tältä osin varsin harvoin tehtäväänsä vastaavaa koulutusta. Toinen osaamista vaativa osa-alue on työterveyshuoltopalvelujen ostaminen. Työpaikoilla ei useimmiten ole selkeää näkemystä siitä, mitä työterveyshuollon toiminnan tulisi sisältää ja kattaa. Näin ollen ostaja ei osaa vertailla eri palveluntarjoajia ja näiden laatutasoa keskenään. Työterveyshuoltopalvelut ostetaankin monesti lakisääteisestä pakosta, ei sen takia, että niistä koettaisiin olevan selvää hyötyä yrityksen toiminnalle (Liuhamo 2009). Käytännössä työterveyshuollon voimavaroja ja mahdollisuuksia osallistua kehittämiseen pidetään myös vajavaisina (Rantanen ym. 2007).

Tilanne työpaikoilla

Työympäristön perinteiset vaarat, kuten tapaturmavaarat, melu, fyysinen kuormitus ja kemialliset tekijät, esiintyvät edelleen työpaikoilla. Pienissä yrityksissä kehittämiskohteita ovat henkinen hyvinvointi, koneturvallisuus, koulutus ja perehdyttäminen sekä työpaikan ergonomia. Suurissa yrityksissä korostuvat johtaminen ja turvallisuustoiminnan kokonaisuus. Riskit vaihtelevat myös toimialoittain. Teollisuudessa ja palvelualoilla työsuojelutoimintaa suunnataan turvallisuuskulttuurin, turvallisuusjohtamisen ja riskienarvioinnin kehittämiseen, palvelualoilla myös henkinen hyvinvointi koetaan tärkeäksi asiaksi (Hämäläinen ym. 2007, Liuhamo & Oinonen 2009). Ongelmat eivät ratkea pelkästään henkilönsuojaimia ja teknisiä ratkaisuja kehittämällä, vaan tarvitaan lisäksi toimintaan, työmenetelmiin ja johtamiseen sekä esimiestoimintaan liittyviä keinoja. Esimerkiksi ikäjohtaminen on yleistynyt julkisella sektorilla, jonka työpaikoista joka kolmannessa johto on saanut aiheeseen liittyvää koulutusta (TYKY-barometri 2008).

Aktiivinen työsuojelutoiminta vaatii työnantajalta sitoutumista joka näkyy muun muassa ajankäyttönä. Kun työnantajalla on osoittaa työturvallisuuden parantamiseen resursseja, esimerkiksi delegoimalla toimenpiteiden toteuttaminen vastuuhenkilöille, päästään parempaan lopputulokseen kuin sellaisilla työpaikoilla, joissa resursseja tähän ei ole. Viime kädessä on kysymys tahtotilasta eli siitä, miten mer-

Taulukko 19. Työn ja työympäristön turvallisuuden kehittyminen. (Työterveyslaitos, TYKY-barometri 2008.)

	parantunut	ennallaan	huonontunut	n
1998	36 %	61 %	3 %	805
2001	39 %	57 %	4 %	882
2004	36 %	61 %	2 %	789
2008	33 %	64 %	3 %	839

kittävänä asiana työnantaja työturvallisuuden parantamisen näkee ja millaiset edellytykset sen kehittämiseksi luodaan (Liuhamo 2009).

Perehdyttämistä pidetään tärkeänä toiminnan laadun ja turvallisuuden onnistumisen kannalta. Perehdyttäminen toteutuu paremmin palvelualoilla kuin teollisuudessa, ja paremmin pienissä kuin suurissa yrityksissä. Työsuojelumääräyksiä seurataan melko huonosti ja erityisen huonosti pienissä yrityksissä. Riskienarvioinneissa tai työpaikkaselvityksissä esitetyt toimenpiteet toteutetaan vain tyydyttävästi. Toteutuksen edellytyksenä on hyvä yhteistyö niin yrityksen sisällä kuin työterveyshuollonkin kanssa (Hämäläinen ym. 2007).

Työterveyshoitajat ovat muita työterveyshuollon ammattiryhmiä enemmän yhteydessä työpaikkoihin ja tuntevat asiakasyrityksensä usein jo pitkältä ajalta. Työolojen arviointi jää pääasiassa hoitajien vastuulle. Osa työpaikoista voi kuitenkin vaihtaa palvelun tuottajaa hyvinkin usein, jolloin vie aikaa ennen kuin toiminta käynnistyy ja syntyy molemminpuolinen luottamus. Työterveyshuollot huomioivat kuormitus- ja vaaratekijät paremmin kuin työnantajat ja työntekijät. Työterveyshuollot ovat halukkaita osallistumaan asiakastyöpaikkansa työolojen arviointiin sekä kehittämistoimien suunnitteluun ja toteuttamiseen, jos heitä vain pyydetään niihin mukaan. Toisaalta työnantajat kokevat työterveyshuollon osallistumisen niiden tarjoamaan hyötyyn ja aiheutuviin kustannuksiin nähden vähäisinä (Niskanen ym. 2009).

Työpaikat ovat kuitenkin yleisesti varsin tyytyväisiä saamiinsa työterveyshuoltopalveluihin, ja työterveyshuoltojen toimintaan ja asiantuntemukseen luotetaan (TYKY-barometri 2008, Liuhamo & Oinonen 2009). Omaa työterveysasemaa pidetään ulkoistettua työterveyshuoltoa aktiivisempänä toimijana, kun työterveyshuolto voi tarvittaessa kohdistaa kaikki resurssinsa yhteen kohteeseen.

Mitä tänään – mitä huomenna?

Euroopan komission ensimmäinen työsuojelustrategia 2002–2006 painotti kokonaisvaltaista työhyvinvointia, riskien ehkäisyä ja eri poliittisten välineiden yhdistämistä. Uudessa strategiassa 2007–2012 on kuitenkin asetettu yksi selkeä tavoite, työtapaturvien vähentäminen 25 % strategiakauden aikana. Tärkeimpiä keinoja tavoitteen saavuttamiseksi ovat lainsäädännön parantaminen ja yksinkertaistaminen

sekä asianmukainen toimeenpano ottaen huomioon pk-yritysten tarpeet (Euroopan työsuojelustrategia 2007).

Kansainvälisyys tuo esiin erilaisia käsityksiä turvallisuuskulttuurista, johtamisesta, suhtautumisesta ihmisiin ja yksilön arvostamisesta. Ulkomainen omistus on tuonut Suomeen paljon uusia ajatuksia ja toimintatapoja. Toisaalta maahanmuuttajien ja ulkomaisten yritysten sekä työntekijöiden kulttuurista poikkeaa omastamme, ja kielitaito on usein puutteellinen. Ulkomainen työvoima on sekä työvoimapulaa helpottava mahdollisuus että haaste työturvallisuudelle (Turvallisuus 2008).

Nolla tapaturmaa -foorumi on suomalaisten työpaikkojen vapaaehtoisesti muodostama verkosto, jonka tavoite on turvallisuuden jatkuva edistäminen. Osallistumisen ehto on aito halu parantaa turvallisuutta ja pyrkimys kokonaan eroon tapaturmista. Ohjelman jäsenorganisaatioiden määrä on kolmessa vuodessa lähes kaksinkertaistunut. Siihen kuuluu yli 200 työpaikkaa, joiden henkilöstön määrä on jo 10 % suomalaisesta työvoimasta (Nolla tapaturmaa -foorumi 2009).

Toinen vapaaehtoinen tapa kehittää työturvallisuutta on ollut maailmanlaajuisesti ainutlaatuinen työturvallisuuskortti. Kortinhaltijoiden määrä on kaksinkertaistunut reilussa kolmessa vuodessa, ja kortin on suorittanut yli puoli miljoonaa henkilöä. Kansainvälisillä markkinoilla toimivilla yrityksillä on selkeästi tarve kansainväliseen työturvallisuuskorttikäytäntöön, ja suomalainen työturvallisuuskortti vastaa hyvin muualla käytössä olevia järjestelmiä. Näiltä osin lähtökohdat vastavuoroiseen työturvallisuuskorttien hyväksyntään tai kansainväliseen käytäntöön ovat hyvät. Henkilökohtainen työturvallisuuskortti ja yrityksen turvallisuusjohtamisjärjestelmä pitäisi kuitenkin jollakin tavalla yhdistää. Yhteisellä työpaikalla tarvitaan yhteiset tavoitteet, toimintatavat ja vaatimustaso. Suomessa esimerkiksi Turvallisuuskymppi on hyvä väline turvallisuusjohtamisen arviointiin ja kehittämiseen, ja se voitaisiin ottaa nykyistä laajempaan käyttöön (Uusitalo ym. 2007).

Henkilöstön koulutuksessa, ohjauksessa ja johtamisessa pitää kiinnittää huomiota osaamisen turvalliseen soveltamiseen. Käytännössä tämä tarkoittaa sekä opetuksen sisällön ja menetelmien kehittämistä että myös opetuksen määrän lisäämistä. Työturvallisuuden kehittäminen ja tehostaminen edellyttää myös tietojärjestelmien kehittämistä niin työpaikoilla kuin välittäjäorganisaatioissa ja viranomaistaholla. Turvallisuuden tietojärjestelmät liittyvät nykyistä tiiviimmin osaksi toiminnan ohjausjärjestelmiä. Tämä luo myös luontevan mahdollisuuden turvallisuuden ja yleisen johtamisen nykyistä tiiviimpään integroimiseen (Turvallisuus 2008).

Hyvä työ on keino menestyä tulevaisuudessa, ja taloudellisten näkökohtien ohella hyvien työntekijöiden rekrytointi ja pysyvyys edellyttävät työhyvinvoinnista huolehtimista. Tulevaisuudessa tarvitaan edelleen tutkimustietoa ja kehittämistä muun muassa seuraavilla osa-alueilla:

- Kuinka työturvallisuus tuodaan keskeiseksi osaksi liiketoimintaa ja huomioidaan organisaatioiden strategiassa sekä sopimus- ja kaupantekotilanteessa.

- Kuinka jäməkōitetään johtamista, edistetään ylimmän johdon tuustumista käytäntöön, parannetaan aloitteiden ja investointien nopeaa ja läpinäkyvää käsittelyä sekä pelisääntöjen tinkimätöntä noudattamista.
- Miten kannustetaan turvallisiin työtapoihin.
- Miten mitataan tasapuolisesti työsuojelun onnistumista: mittareiden rakentaminen ja käyttöönotto, raportointi, palaute ja palkitseminen.
- Miten työsuojelua kehitetään jatkuvasti hallintajärjestelmien ja vertailun avulla.
- Kuinka työturvallisuus laajenee kokonaisvaltaiseksi ulottuen kohtiin ja vapaa-ajalle.

Mika Liuhamo

Lähteet

- Euroopan työsuojelustrategia 2007–2012. Työn laadun ja tuottavuuden parantaminen: yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategia. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:24.
- Hämäläinen, Marjo, Rantanen, Salme, Virtema, Pauliina & Pääkkönen, Rauno. 2007. Työsuojelun tila ja kehittämiskohteet työpaikoilla. Työsuojelupäällikkökyselyn yhteenveto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hämäläinen, Päivi & Anttila, Sanna. 2008. Onnistuneen työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt. Seurantatutkimus. Tampere: Työsuojeluhallinto, työsuojelujulkaisuja 85.
- Lanne, Marinka. 2007. Yhteistyö yritysturvallisuuden hallinnassa. Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa. Väitöskirja. Tampere: VTT.
- Liuhamo, Mika & Oinonen, Kimmo. 2009. Graafisen alan työympäristö puntarissa. Helsinki: Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2009.
- Liuhamo, Mika. 2009. Työympäristövaarojen selvittäminen, arviointi ja hallinta puusepänteollisuudessa. Tampere: Työsuojeluhallinto, työsuojelujulkaisuja 89.
- Nolla tapaturmaa -foorumi. <http://www.nollatapurmaa-foorumi.fi> [viitattu 24.9.2009].
- Niskanen, Toivo, Kallio, Hannu, Naumanen, Paula, Lehtelä, Jouni, Liuhamo, Mika, Lappalainen, Jorma, Sillanpää, Jarmo, Nykyri, Erkki, Zitting, Antti & Hakkola, Matti. 2009. Riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveysnäkökohtien vaikuttavuus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:22.
- Rantanen, Salme, Madetoja, Sami, Rääkkönen, Timo, Pääkkönen, Rauno, Liuhamo, Mika & Hanhela, Rauno. 2007. Työturvallisuus pienyrityksessä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rantanen, Salme & Pääkkönen, Rauno. 2007. Ajatuksia riskinarvioinnista ja turvallisuuden johtamisesta. Helsinki: Työsuojelutietopankki. [viitattu 24.9.2009]. Saatavissa: http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/riskienarviointi/kokemuksia/tutkijat_asiiantuntijat/ajatuksia.pdf.
- Salminen, Simo, Ruotsala, Riikka, Vorne, Jarmo & Saari, Jorma. 2007. Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla. Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuustoimintaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:4.
- Turvallisuus, työhyvinvointi ja tuottavuus – tulevaisuuden tutkimus- ja kehittämistarpeet. 2008. Yhteenveto seminaarista 10.6.2008. Tampere: Tampereen teknillinen yliopisto. [viitattu 24.9.2009] Saatavissa: <http://turva.me.tut.fi/ilmoitukset/Yhteenveto.pdf>.
- TYKY-barometri 2008. 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työsuojeluhenkilörekisteri. Työturvallisuuskeskus. Tiedot saatu 9.11.2009.
- Uusitalo, Teuvo, Heikkilä, Jouko, Rantanen, Eeva, Lappalainen, Jorma, Liuhamo, Mika, Palukka, Pertti & Hämäläinen, Päivi. 2009. Ennakoiva ja joustava turvallisuuden johtaminen. Resilienssi Suomessa. Tampere: VTT. Raportti VTT-R-09394-09.

- Uusitalo, Teuvo, Liuhamo, Mika, Kupi, Eija & Lappalainen, Jorma. 2007. Työturvallisuuskortin kehittäminen ja kansainvälistäminen. Tampere: VTT. Tutkimusraportti VTT-R-01649-07.
- Valtion työsuojeluorganisaatiorekisteri. Valtiokonttori. Tiedot saatu 10.11.2009.
- Virta, Henriikka, Liisanantti, Eeva & Aaltonen, Markku. 2009. Nolla tapaturmaa -foorumien vaikutukset ja kokemukset. Tutkimusraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Yritysturvallisuus EK Oy. <http://www.ytnk.fi/> [viitattu 24.9.2009].

5.2 Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta

- Työssä olevista yli 70 %:n työpaikalla on paljon tai jonkin verran laaja-alaista tyky-toimintaa.
- Mitä pienempi toimipaikka henkilömäärältään, sitä vähemmän on laaja-alaista tyky-toimintaa.
- Noin 90 %:n työpaikalla tyky-toiminnasta uskotaan olevan omalle työpaikalle paljon tai jonkin verran taloudellista hyötyä.
- Työterveyshuollon merkitys työpaikan tyky-toiminnassa on heikentynyt.

Tyky-toiminnan taustaa

Työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan (tyky-toiminnan) käsite tuli yleisesti tunnetuksi 1990-luvun alussa työmarkkinaosapuolten sovitua tulopoliittisen kokonaisratkaisun yhteydessä toiminnan käynnistämistä työpaikoilla. Tyky-toiminnan lakisäateinen pohja on työterveyshuoltolaissa (1383/2001) ja työturvallisuuslaissa (738/2002).

Työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan sosiaalinen tilaus on entisestään vahvistunut, kun ikääntyvän henkilöstön työssä jaksaminen ja työuran pidentäminen sen kaikissa vaiheissa ovat nousseet yhteiskunnallisen huolen ja yleisen keskustelun aiheiksi. Parhailtaan elettävän taantumun jälkeen tulevaisuuden uhkaksi ennustetaan työvoimapulaa. Huoltosuhde kehittyy seuraavan vuosikymmenen aikana sellaiseksi, että kaikki mahdollinen työvoimareservi on syytä saada käyttöön. Eläkeikäisten ja lasten määrä suhteessa työikäisten määrään on nyt 25 %. Sen arvioidaan nousevan 40 %:iin vuonna 2020 (Eläketurvakeskus). Tämäkin korostaa tyky-toiminnan merkitystä työpaikkojen toiminnassa ja tarvetta työterveyshuollon tyky-asiantuntemuksen entistä paremmalle hyödyntämiselle.

Virallisin tyky-toimintamääritelmä on kolmikannan vuonna 1999 hyväksymä sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunnan antama määritelmä:

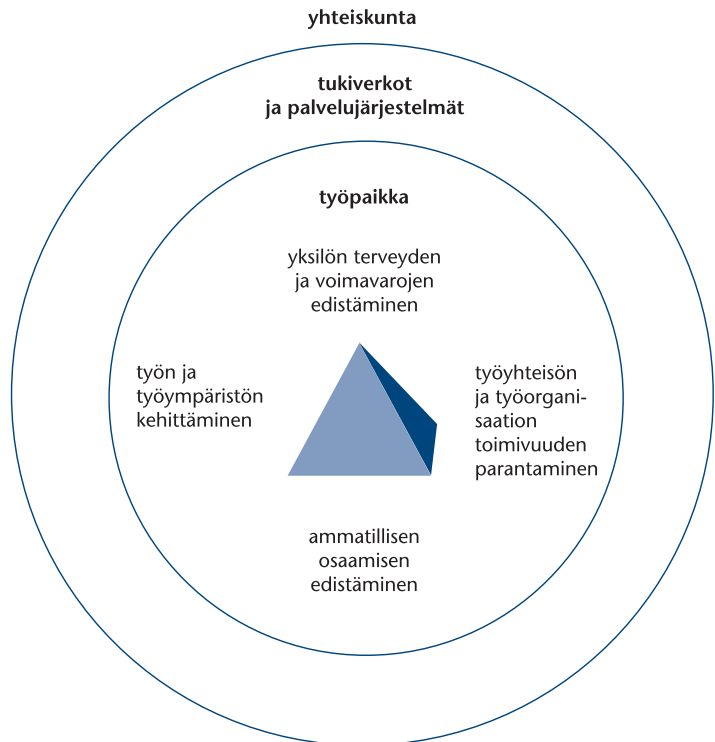
”Työpaikkojen työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijöiden sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden yhteisössä toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä. Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan käytännön keskeisiä kohteita ovat työn

ja työympäristön parantaminen, työyhteisön ja työorganisaation kehittäminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen. Lähtökohtana ovat työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten aktiivinen toimintaan sitoutuminen ja osallistuminen sekä vaikutusmahdollisuudet työterveys- ja työsuojelutyönä tehtävään sekä muuhun työpaikalla toteutettavaan työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan.”

Tyky-barometritutkimuksen taustamallina käytettiin sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen työterveys- ja työsuojelun neuvottelukunnan kannanotosaan vuodelta 1999 hyväksymää tyky-toiminnan osatekijät ja tasot -mallia (STM:n työterveys- ja työsuojelun neuvottelukunta 1999), jota on myös kutsuttu yhteiskuntatyky-malliksi. Mallissa työkyvyn ylläpito- ja edistämistoiminta jaetaan kohdistuvaksi työhön ja työympäristöön (työergonomia, työhygienia ja työturvallisuus), työyhteisöön ja työorganisaatioon (johtaminen, toimintatavat ja vuorovaikutus), työntekijän voimavaroihin ja terveyteen sekä ammatilliseen osaamiseen. Aikaisempiin malleihin verrattuna huomattavin muutos oli tuoda malliin mukaan työntekijä- ja työpaikkatasojen lisäksi tukiverkot ja palvelujärjestelmätasot sekä yhteiskuntataso tavoitteena parantaa tyky-toiminnan kokonaisvaltaista hahmottamista (kuva 44 Järvisalo ym. 2001).

Käsitteenä tyky-toiminta on joiltain osin kuormittunut yksilökeskeisiä ja fyysisen kunnon kohottamiseen tähtääviä, tempausluonteisia toimintoja korostavien mielle-yhtymien vuoksi. Tästä syystä laaja-alai-

Kuva 44. Tyky-toiminnan osatekijät ja tasot -malli. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, työterveys- ja työsuojelun neuvottelukunta 1999.)



seen kehittämistoimintaan sitoutuneissa organisaatioissa on 2000-luvulla alettu puhua tyhy-toiminnasta tyky-toiminta-käsitteen sijaan. Muodikkaaksi koetulla tyhyllä on usein haluttu korostaa henkiseen hyvinvointiin ja työyhteisöllisiin toimenpiteisiin painottuvaa toimintaa. Tarkemmin tarkasteltuna tyhy-toiminta ei eroa laaja-alaisen tyky-toiminta määrittelyn mukaisesta kehittämistoiminnasta. Aivan viime vuosina on alkanut näkyä merkkejä tyky-toiminta-käsitteen renessanssista, kun työkykyisyydestä on taas tulossa merkittävä työeläke- ja terveystoiminnallinen tavoite.

Tyky-barometri kertoo tyky-toiminnan yleistelasta erilaisilla työpaikoilla ja toiminnassa tapahtuneesta muutoksesta. Tutkimuksen tulokset näyttävät välähdyksen tyky-toiminnan moninaisuudesta, vaikka pääpaino tarkastelussa onkin kertoa, miten tyky-toiminta on kehittynyt suomalaisilla työpaikoilla.

Tyky-barometrin aineisto ja menetelmät

Esitettävät tutkimustulokset perustuvat tyky-barometrin tutkimuksiin vuonna 1998, 2001, 2004 ja 2008 (Peltomäki ym. 1999, 2002). Tyky-barometrissa haastattelun kohdeyksikkönä on toimipaikka. Varsinaisen tarkastelun ja kiinnostuksen kohteena on toimipaikkojen tyky-toiminta sekä sen sisältö, järjestäminen, toteuttaminen ja kohdentuminen toimipaikkojen henkilöstöön. Tyky-barometri on kolmen vuoden välein toistettava puhelinhaastatteluna toteutettava survey-tutkimus, jossa pyritään haastattelemaan saman toimipaikan johdon (henkilöstöpäällikkö, toimitusjohtaja tai muu johtaja), henkilöstön (työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies) ja työterveyshuollon (toimipaikan työterveyshuollosta vastaava hoitaja) edustajaa. Tyky-barometrin otos on yhteensä 1 000 yksityisen ja julkisen sektorin toimipaikkaa. Toimipaikkaotos on poimittu Tilastokeskuksen ylläpitämästä toimipaikkarekisteristä ja julkisyhteisörekisteristä. Otos poimitaan ositettuna satunnaisotantana siten, että mukaan otetaan yksityisen ja julkisen (valtio ja kunta) työnantajasektorin eri-kokoisia toimipaikkoja siinä suhteessa kuin niissä on työllisiä. Otoksen poiminnassa huomioidaan myös toimipaikan sijaintiläni.

Jokaisessa neljässä tyky-barometriaineistossa toimipaikkoja on 800 paikkeilla (vaihdellen välillä 791–882) ja haastateltavia henkilöitä yli 2 200 (vaihdellen välillä 2 220–2 438). Yhteensä tyky-barometritutkimuksissa on tehty yli 9 000 henkilöhaastattelua. Tulokset yleistyvät koskemaan vähintään kahden työntekijän toimipaikkoja, joissa on vähintään yksi palkansaaja. Luvun tulososassa tarkastellaan erityisesti sitä, miten tyky-toiminnan arvioidaan kehittyneen eri työnantajasektoreiden (yksityinen, kunta ja valtio) toimipaikoilla vuosina 1998–2008.

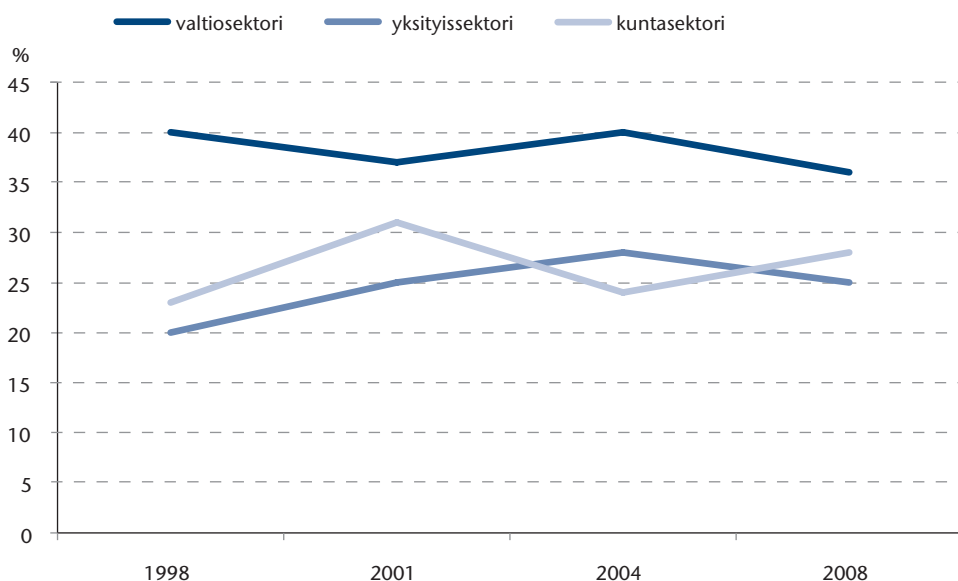
Tyky-toiminnan laajuus

Työllisistä vähintään joka viides on (20–40 %) on työssä työpaikalla, jossa on paljon laaja-alaista tyky-toimintaa. Yli puolen (51–61 %) työpaikalla on järjestetty ainakin jonkin verran tyky-toimintaa. Ajallinen muutos vuosien 1998–2008 välillä on vähäinen. Valtion työpaikoista on koko kymmenvuotisen tarkastelujakson ajan ollut ja on yhä prosentuaalisesti suurempi osa sellaisia, joilla tyky-toimintaa on paljon kuin yksityissektorin ja kuntatyönantajan työpaikoista. (Kuva 45).

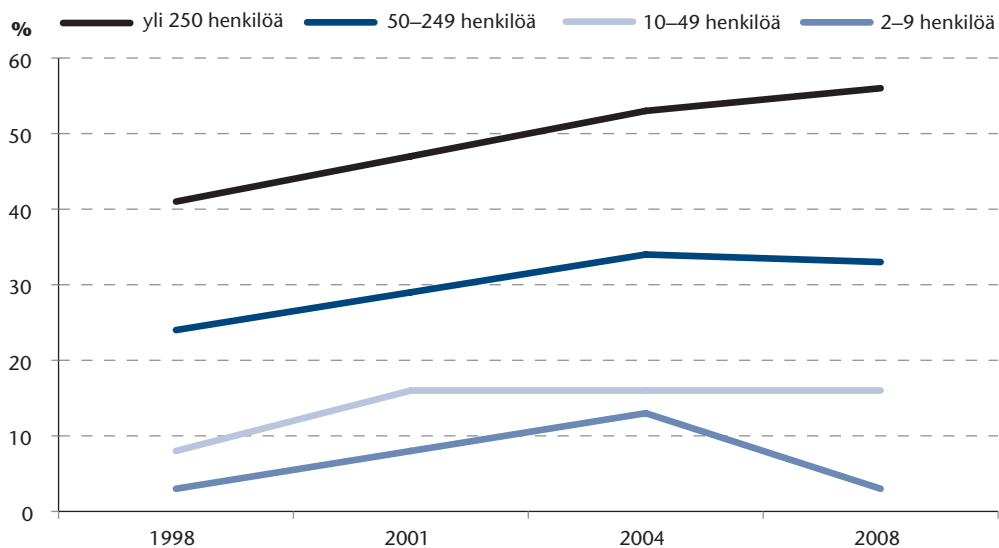
Toimipaikan koko on yhteydessä tyky-toiminnan määrään. Työnantajien mielestä laaja-alaista tyky-toimintaa on järjestetty sitä vähemmän, mitä pienempi toimipaikka on henkilömäärältään. Tulos on pysynyt suunnaltaan samana kaikkien tutkimusvuosien ajan. (Kuva 46, s. 166.)

Kaikilla työnantajasektoreilla työnantajavastaajien mielestä tyky-toiminnan määrän lisääntyminen on pysähtynyt (muutos 63 %:sta 22 %:iin). Niiden osuus, jotka arvioivat tyky-toiminnan määrän pysyneen ennallaan, on kasvanut koko kymmenvuotisen tarkastelujakson ajan (muutos 31 %:sta 77 %:iin).

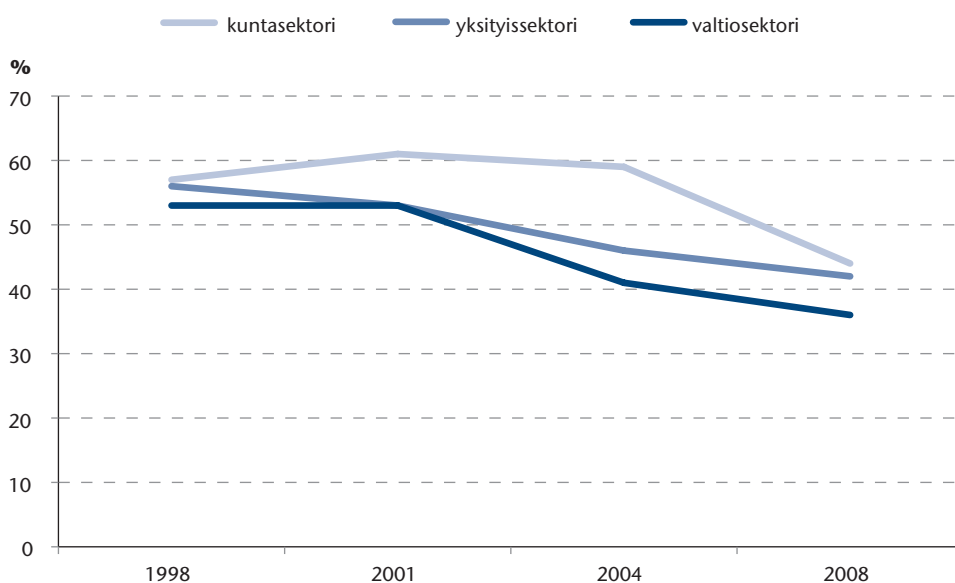
Tyky-toiminta on yhä edelleen useammin työpaikan päivittäisestä toiminnasta erillistä kuin kiinteä osa jokapäiväistä työntekoa. Kehitysuunta on pikemminkin ollut kohti irralliseksi ja erilliseksi koetun tyky-toiminnan prosentuaalisen osuuden kasvua kuin integroitumista työpaikan jatkuviin toimintoihin. (Kuva 47, s. 166.)



Kuva 45. Toimipaikalla on järjestetty paljon laaja-alaista tyky-toimintaa (% vastanneista työnantajista vuosina 1998–2008 työnantajasektorin mukaan). (Työterveyslaitos, Tyky-barometrit.)



Kuva 46. Toimipaikalla on järjestetty paljon laaja-alaista tyky-toimintaa (% vastanneista työnantajista vuosina 1998–2008 toimipaikan koon mukaan, yksityissektori). (Työterveyslaitos, Tyky-barometrit.)



Kuva 47. Onko tyky-toiminta riittävällä tavalla osana toimipaikan päivittäistä toimintaa? % "kyllä" -vastanneiden työnantajien %-osuus vuosina 1998–2008 työnantajasektorin mukaan. (Työterveyslaitos, Tyky-barometrit.)

Tyky-toiminnan hyödyt ja voimavarat

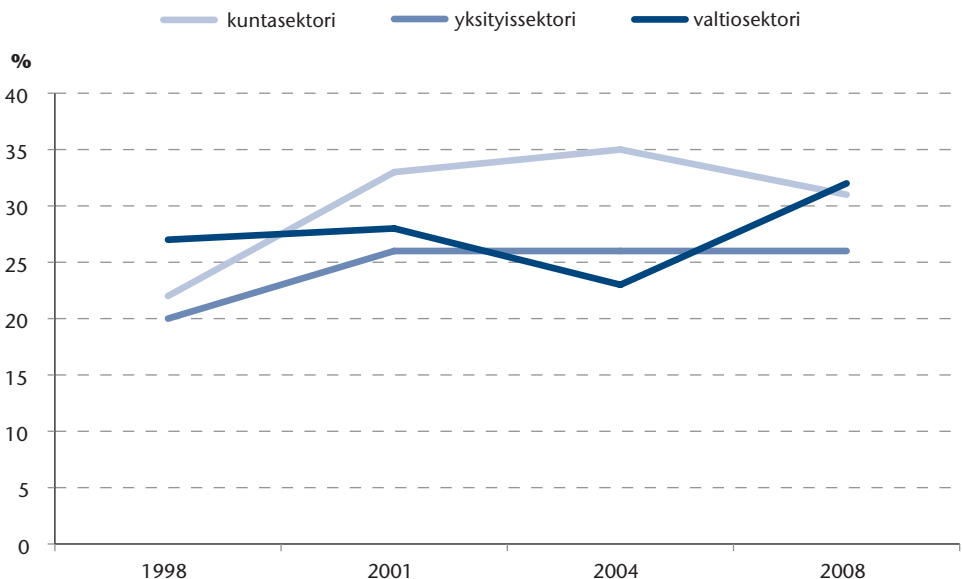
Työnantajien usko tyky-toiminnan taloudelliseen hyödyllisyyteen on pysynyt hyvänä koko tutkimusjakson ajan vuosina 1998–2008. Työssä käyvistä noin 90 %:n työpaikalla tyky-toiminnasta uskotaan olevan omalle työpaikalle paljon tai jonkin verran taloudellista hyötyä.

Tyky-toiminnan kustannusvastaavuutta pidetään hyvänä. Noin 90 % (81–95 %) työllisistä on työssä toimipaikalla, jossa työnantaja arvioi tyky-toiminnan kustannusvastaavuuden hyväksi (kuva 48).

Yhä harvempi toimipaikka suunnittelee lisäävänsä tyky-toimintaan osoitettuja voimavaroja, aikaa ja rahaa. Nykyistä tasoa enemmän voimavaroja tyky-toimintaan aikoo sijoittaa työllisistä 14–24 %:n työpaikka. Voimavarojen vähentämistä suunnittelevien osuus on hyvin pieni (1–6 %). Suurin osa vastanneista työnantajista ilmoittaa tyky-toimintaan sijoitettavan voimavaroja yhtä paljon kuin tähänkin saakka.

Tyky-toiminnan sisältö

Työnantajilla, työntekijöillä ja työterveyshuollolla on erilaiset näkemykset useimmin järjestetyistä tyky-toiminnoista. Työnantajien mielestä toimipaikoilla on useimmin kehitetty työyhteisöjen toimivuutta, työn sujumista ja johtamista. Toiseksi suosituinta on ollut ammatillisen osaamisen kehittäminen ja kolmanneksi eniten on tuettu työntekijöiden henkisiä voimavaroja ja jaksamista. Työntekijöiden arvion



Kuva 48. Kuinka hyvin tyky-toiminnasta saatu hyöty on vastannut toimintaan käytettyjä kustannuksia?; "erittäin hyvin" -vastanneiden työnantajien % -osuus vuosina 1998–2008 työnantajasektorin mukaan. (Työterveyslaitos, Tyky-barometrit.)

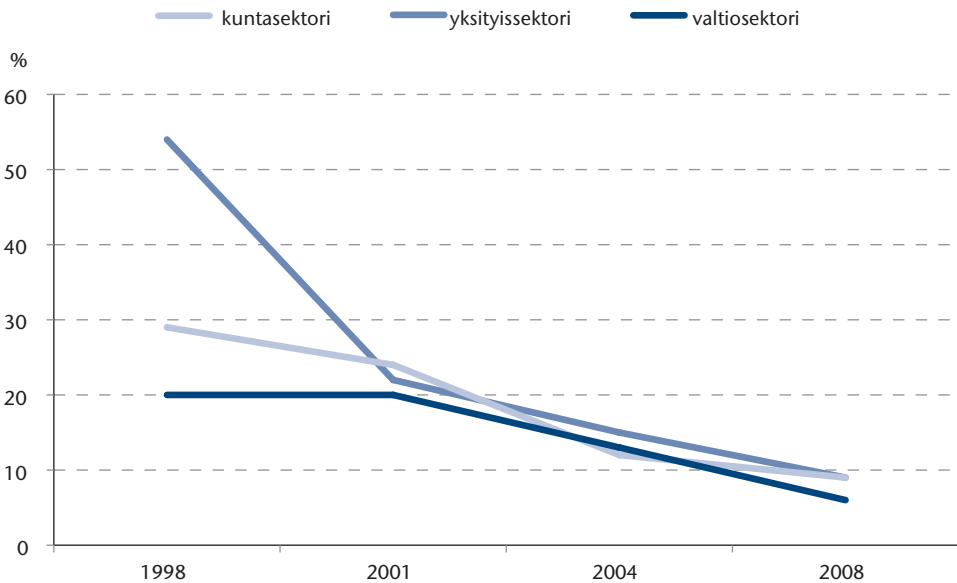
mukaan kolmen kärki oli liikunta ja kunnon kohottaminen, virkistystoiminta ja kuntoutus. Työterveyshuollon haastattelun mukaan kolme toimipaikoilla useimmin esiintynyttä tyky-toimintaa olivat liikunta ja kunnon kohottaminen, työympäristön turvallisuuden, työhygienian ja ergonomian parantaminen sekä kuntoutus.

Työterveyshuolto ja tyky-toiminta

Työterveyshuollolla on ollut tärkeä rooli asiakastyöpaikan tyky-toiminnassa. Työterveyshuollon merkitys on heikentynyt koko tarkastelujakson 1998–2008 ajan. Vuonna 2008 työllisistä enää alle 10 %:n työpaikalla työterveyshuollon rooli tyky-toiminnassa oli erittäin merkittävä (kuva 49).

Pohdintaa

Työpaikkojen työkyvyn ylläpito- ja edistämistoimintaa vuosikymmenen aikajänteellä 1998–2008 tarkasteltaessa voi yleiskuvana todeta kehityksen olleen myönteisen suuntaista, joskin melko stabiilia. Tuloksista voi päätellä tyky-toiminnan saavuttaneen vakiintuneen aseman työpaikkojen kehittämistoimintana. Henkilöstön hyvinvoinnin tuke-



Kuva 49. Millainen työterveyshuollon merkitys on asiakastoimipaikan tyky-toiminnassa? "erittäin merkittävä" -vastanneiden työnantajien % -osuus vuosina 1998–2008 työnantajasektorin mukaan. (Työterveyslaitos, Tyky-barometrit.)

miseen ja työpaikan toimintojen kehittämiseen on valmiuksia ja niihin myös osoitetaan voimavaroja.

Kaikkien työpaikkojen haaste on löytää työpaikkakohtaiset kehittämistarpeet ja mitoittaa tyky-toimintansa niitä vastaavaksi. Vaikut-tavan ja tuottavan työkykyä ylläpitävän toiminnan edellytys on pitkäjänteisyys, riittävät voimavarat, hyvä organisointi ja oikea kohdistuminen. Samalla on kehitettävä menetelmiä, joiden avulla tyky-toiminnan vaikutuksia ja kustannushyötyjä voidaan entistä paremmin mitata ja seurata. On syytä olettaa, että tarvearvioon perustuval-la työkyvyn edistämistoiminnalla saavutetaan tyytyväisyyttä ja hyviä tuloksia.

Päivi Husman

Lähteet

- Järvisalo, J., Räsänen, K., Pirttilä, I. ym. 2001. Tykytoiminta yhteiskuntapoliittisena ohjelmalla. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi. Raportti 4. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos ja Työterveyslaitos.
- Laki työturvallisuuslain 9 §:n muuttamisesta (1132/1997).
- Peltomäki, P., Pohjanpää, K., Tuomi, K. ym. 1999. Tyky-barometri. Työkykyä ylläpitävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 1998. Helsinki: Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö.
- Peltomäki, P., Viluksela, M., Hiltunen, M.-L. ym. 2002. Tyky-barometri 2001. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Helsinki: Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriön päätös työnantajan velvollisuudeksi säädetyistä sekä yrittäjän ja muun omaa työtään tekevän työterveyshuollosta (1348/1994).
- Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyshuollon neuvottelukunta 26.11.1992: Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Kirjassa: Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1992:15. Helsinki 1999. S. 142–152.
- Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyshuollon neuvottelukunta 31.8.1999: Työterveyshuolto ja työpaikkojen työkykyä ylläpitävä toiminta. Lisäys kannanottoon 26.11.1992: ”Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta”. Kirjassa: Peltomäki, P. ym. (toim.) 1999. 10 vuotta tykytoimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos ja Kansaneläkelaitos. S. 158–165.
- Työterveyshuoltolaki (743/1978).
- Työturvallisuuslaki (738/2002).

5.3 Työterveyshuolto

- Työterveyshuoltoon kuului 31.12.2007 1,9 miljoonaa henkilöä.
- Palkansaajista 92 % kuuluu työterveyshuollon palveluiden piiriin, heistä 93 %:lla on myös mahdollisuus sairaanhoitoon työterveyshuollon osana. Kattavuus on noussut pienissä (1–9 henkilöä) organisaatioissa vuodesta 2006 seitsemän prosenttiyksikköä olleen 62 %, kuitenkin kattavuus on edelleen hieman alhaisempi vuoteen 2000 verrattuna (65 %).
- Lääkärikeskukset ovat lisänneet henkilöasiakasmääräänsä lähes 200 000 vuodesta 2004 vuoteen 2008 ja lähes joka toinen henkilöasiakas saa niistä palvelunsa. Kunnallinen työterveyshuoltojärjestelmä on rakenteellisessa muutoksessa.
- Henkilölisäysresurssi on tullut viime vuosina lääkärikeskuksiin. Vuosina 2005–2007 terveydenhoitajaresurssi lisääntyi selvästi, lääkäri ja psykologiresurssi vain vähän ja fysioterapeuttiresurssi väheni.
- Joka toisen työssä käyvän työoloihin on perehdytty ja kahdelle kolmasosalle on tehty terveystarkastus työterveyshuollossa viimeisen kolmen vuoden aikana.
- Työpaikalle suuntautuvaa toimintaa tekevät eniten työterveyshoitajat ja fysioterapeutit.
- Avosektorin lääkäriin turvautuessaan työssä käyvät menevät pääasiassa työterveyshuoltoon, ja käyntien kokonaismäärä on lisääntynyt vuodesta 1997 lähtien.
- Työterveyshuollon toiminnan ja vaikuttavuuden seurannassa on edelleen paljon kehittämistä.
- Kunnalliset työterveyshuollon liikelaitokset ovat paremmin resursoituja kuin terveystieteiden työterveyskeskukset.

Työterveyshuollon palvelujärjestelmä

Työterveyspalvelujen kattavuus

Työnantajan tulee työterveyshuoltolain mukaan järjestää työntekijöilleen ehkäisevän työterveyshuollon palvelut. Yrittäjät voivat myös halutessaan järjestää ne itselleen. Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen mukaan työnantaja on järjestänyt työterveyshuollon palvelut 92 %:lle palkansaajista. Osuudessa ei ole tapahtunut muutoksia vuosina 1997–2009 (92 %–93 %). Vuonna 2009 maatalousyrittäjistä 56 % ja muista yrittäjistä 35 % sanoi järjestäneensä työterveyspalvelut. Työterveyspalvelut tavoittavat huonoiten maa- ja metsätalouden (77 %), muiden palveluiden (83 %), kaupan ja korjauksen (85 %), rakentamisen (86 %) sekä kuljetuksen ja tietoliikenteen (86 %) toimialoilla työskentelevät palkansaajat. Palkansaajien kattavuusluku (62 %) on noussut pienissä (1–9 henkilöä) organisaatioissa vuoteen 2006 verrattuna (55 %) ja on lähes ennallaan (97 %) yli 50 hengen organisaatioissa.

Työnantaja ja yrittäjä voivat halutessaan järjestää sairaanhoitoa sekä itselleen että henkilöstölleen. Työterveyslääkärin tai -terveydenhoitajan vastaanotolle ilmoitti voivansa hakeutua sairauden vuoksi suurin osa työterveyshuoltoon kuuluvista (92 %), palkansaajista 92 %,

Taulukko 20. Työterveysyksiköiden lukumäärä ja osuus kaikista työterveysyksiköistä tuottajaryhmittäin vuonna 2007. (Manninen ym. 2009.)

	terveyskeskus / kunnallinen liikelaitos	työnantajan oma yksikkö	työnantajien yhteinen	lääkärikeskus	yhteensä
työterveysyksiköiden lukumäärä, n	192	169	39	252	652
osuus kaikista työ- terveysyksiköistä, %	29	26	6	39	100

yrittäjistä 94 % ja maatalousyrittäjistä 74 % (Työ ja terveys haastattelututkimus 2009).

Työterveyspalvelujen tuottajat

Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2007 -katsauksen mukaan Suomessa toimi vuoden 2007 lopussa yhteensä 663 työterveysyksikköä, joista kyselyyn vastasi 652 työterveysyksikköä. Vastanneista noin neljännes oli yritysten omia yksiköitä, kolmannes toimi terveyskeskusten ja lähes 40 % lääkärikeskusten yhteydessä. Yritysten yhteisiä työterveysasemia oli 6 % (taulukko 20). Vuoteen 2004 verrattuna yksiköiden määrä on vähentynyt ja lääkärikeskusten yksiköiden osuus on noussut 11 prosenttiyksikköä. (Manninen ym. 2009.)

Kunnalliset työterveyshuollon palvelut

Kunnallisia palveluntuottajia oli vuonna 2007 yhteensä 192, joista 16 oli kunnallisia liikelaitoksia. Kunnallisista yksiköistä sai palvelunsa 602 000 henkilöä vuonna 2007, liikelaitosten osuus oli 25 % ja terveyskeskusten 75 %.

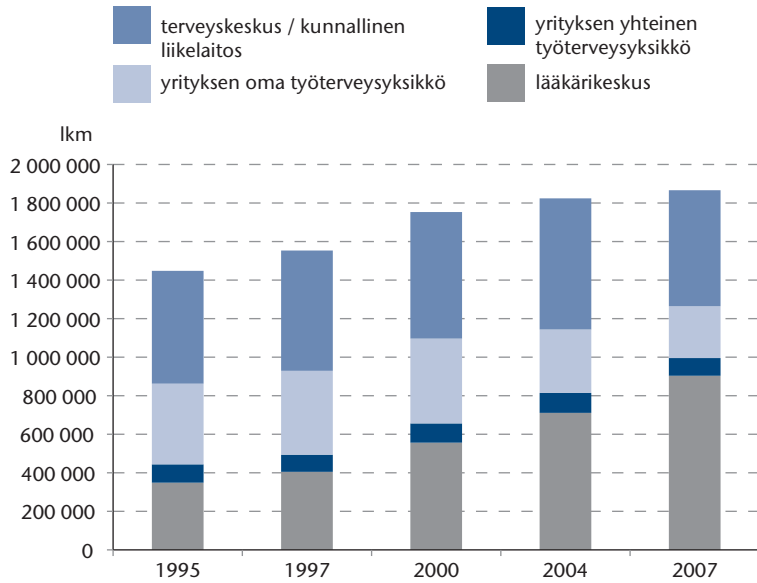
Suurin osa kunnista tuottaa edelleen itse tai yhdessä muiden kuntien kanssa kansanterveyslain velvoittamat työterveyspalvelut. Kunnista 27 on yksityistänyt työterveyspalvelut, pääasiassa lääkärikeskuksille. Terveyskeskus oli ainoa työterveyspalvelujen tuottaja 91 kunnassa.

Kunnalliset liikelaitokset ovat henkilöasiakasmäärältään huomattavasti suurempia yksiköitä kuin terveyskeskusten työterveysyksiköt (liikelaitosten henkilöasiakkaiden mediaani oli 10 700 ja terveyskeskusten 1 800). Työnantaja-asiakkaiden määrissä ero oli huomattavasti pienempi. Liikelaitosten työnantaja-asiakkaiden mediaani oli 660 ja terveyskeskusten 300. (Manninen ym. 2009.)

Henkilöasiakkaat

Työterveysyksiköiden palvelujen piiriin kuului vuonna 2007 yhteensä 1,87 miljoonaa henkilöasiakasta. Näistä 48 473 oli yrittäjiä (joista 38 093 maatalousyrittäjiä). Vuoden 2005 alun ja vuoden 2007 lopun välillä henkilöasiakasmäärän lisäys on 42 000. Lääkärikeskukset ovat lisänneet henkilöasiakasmääränsä lähes 200 000:lla viimeisen kolmen vuoden aikana, kun vastaavana aikana kaikkien muiden tuottaja-

Kuva 50. Työterveyshuollon henkilöasiakkaat työterveyspalvelun tuottajaryhmittäin vuosina 1995–2007. (Manninen ym. 2009.)



ryhmien henkilöasiakasmäärät ovat vähentyneet. Eniten vähennystä on terveyskeskusten työterveyshuolloissa, yli 78 000 henkilöasiakasta vuosien 2004 ja 2007 välillä. (Manninen ym. 2009.)

Työterveysyksiköissä oli asiakkaina keskimäärin 1 500 henkilöä (mediaani) 105 työnantajan palveluksessa. Työnantajien omissa työterveysyksiköissä vastaavat luvut olivat lähes 700 ja 3. Yritysten yhteisissä työterveysyksiköissä henkilöasiakkaiden mediaaniluku oli noin 1 200, lääkärikeskuksissa noin 2 100 ja terveyskeskuksissa noin 2 000. (Manninen ym. 2009.)

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan 41 % työssä kävästä väestöstä käy työterveyshuollossa yksityisessä lääkärikeskuksessa, seuraavaksi yleisimpiä ovat terveyskeskus tai kaupungin henkilöstön terveysasema (29 %), yrityksen oma (19 %) ja työnantajien yhteinen työterveysasema (8 %).

Terveyskeskus tai kaupungin henkilöstön terveysasema oli yleisin palveluiden tuottaja kuntasektorilla ja 2–9 henkilön organisaatioissa. Yksityinen lääkärikeskus oli yleisin palveluiden tuottaja valtiosectorilla ja yksityisillä työnantajilla sekä vähintään 10 henkilön organisaatioissa. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Sopimusasiakkaat

Työterveysyksiköissä oli 130 829 sopimusasiakasta vuonna 2007. Näistä suurin osa 61 %, hankki palvelut terveyskeskusten, 36 % lääkärikeskusten ja loput 3 % yritysten omista ja yhteisistä työterveysyksiköistä. Vuosina 2004–2007 sopimusasiakkaiden määrä on lisääntynyt 20 000:lla. Pienten yritysten osuus työterveysyksiköiden asiakkaista

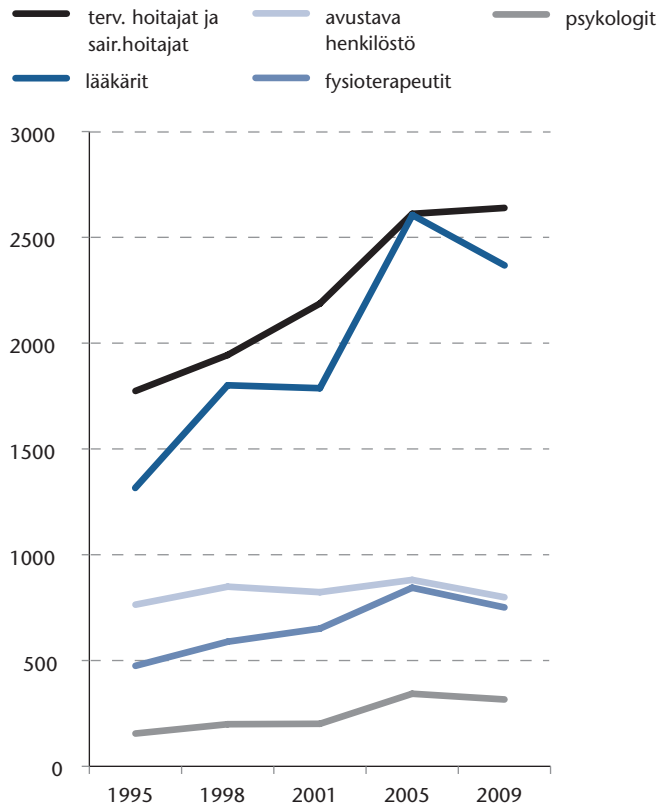
on säilynyt noin 80 %:ssa vuodesta 1995 lähtien. Työnantaja-asiakkaita oli eniten terveyskeskuksissa (mediaani 327) ja toiseksi eniten lääkärikeskuksissa (mediaani 130). (Manninen ym. 2009.)

Työterveyshuollon henkilöstö

Kuvassa 51 on esitetty ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimien lukumäärät viimeisen kolmentoista vuoden ajalta. Lukumääriä tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon, että sama henkilö voi työskennellä useammassa toimessa, eikä tointen lukumäärä vastaa henkilömäärää. (Manninen ym. 2009.)

Lääkäreiden tointen lukumäärä väheni terveyskeskuksissa (-158 henkilöä) ja työnantajan omissa työterveysyksiköissä (-82 henkilöä), muiden lukumäärä on lähes ennallaan. Ostopalvelulääkäreitä käytti 123 työterveysyksikköä, lähes viidennes kaikista työterveysyksiköistä. Terveyden- ja sairaanhoitajaresurssi lisääntyi 23 tointa. Työnan-

Kuva 51. Työterveyshenkilöstön toimet ammattiryhmittäin maaliskuussa 1995, 1998, 2001, 2005 ja 2008*. (Manninen ym. 2009.)



*Sama henkilö voi toimia useassa eri työterveysyksikössä, 1995, 1998 ja 2001 huomioitu päätoiminen ja osa-aikainen henkilöstö, 2005 ja 2008 huomioitu myös ammatinharjoittajat ja ostopalvelut sekä terveyskeskuksen henkilöstö, joka osallistuu työterveyspalvelujen tuottamiseen.

tajan omista työterveysyksiköissä toimien lukumäärä väheni yli 100 ja työnantajien yhteisissä työterveysyksiköissä sekä terveyskeskuksissa kolmisenkymmentä tointa. Terveysten- ja sairaanhoitajien määrä lisääntyi huomattavasti lääkärikeskuksissa (+199 henkilöä). Fysioterapeuttien toimia oli 93 vähemmän keväällä 2008 kuin keväällä 2005. Suurin vähennys oli terveyskeskuksissa ja työnantajan omista työterveysyksiköissä, molemmissa yli 60 tointa, yhteisissäkin työterveysyksiköissä resurssi väheni hieman (-10 tointa). Lääkärikeskuksissa fysioterapeuttien toimien lukumäärä lisääntyi 45. Myös psykologien lukumäärä väheni, yhteensä 27 tointa. Ainoastaan lääkärikeskuksissa psykologien lukumäärä lisääntyi, mutta vain muutaman toimen verran. Avustavan henkilöstön lukumäärä väheni yli 80 tointa. Vähennystä oli kaikissa muissa tuottajaryhmissä paitsi lääkärikeskuksissa, joissa avustavan henkilöstön määrä lisääntyi 34 toimella.

Työterveyshuollon sisältö

Lääkärissäkäynnit

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan työssä käyvät ovat käyneet keskimäärin kaksi kertaa lääkäriä tutkimusta edeltäneen puolen vuoden aikana. Eniten lääkäriä käyneitä on 25–34-vuotiailla naisilla (keskiarvo lähes kolme). Yleisimmin on käyty työterveyslääkäriin vastaanotolla (keskimäärin noin kerran), terveyskeskuslääkäriä 0,5 kertaa, yksityislääkäriä 0,3 kertaa, sairaalan poliklinikan lääkäriä 0,3 kertaa ja 0,1 kertaa jollakin muulla lääkäriä. Työterveyslääkäriin vastaanotolla ovat käyneet erityisesti toimisto- ja asiakaspalvelutyötä tekevät, valtiosektorilla työskentelevät, rahoituksen ja julkivaltion toimialoilla työskentelevät sekä vähintään 50 henkilön organisaatioissa työtä tekevät. Työssä käyvien käynnit työterveyslääkäriä ovat vähitellen lisääntyneet vuodesta 1997 (0,6 käyntiä) lähtien. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Terveystarkastukset

Lääkärien tekemien terveystarkastusten määrä 100 henkilöasiakasta kohti (kaikkien yksiköiden mediaani 13) on pysynyt lähes ennallaan vuodesta 1997 alkaen (taulukko 21). Terveystarkastajien tekemien tar-

Taulukko 21. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tekemät terveystarkastukset 100 henkilöasiakasta kohti vuonna 2007 (mediaani). (Manninen ym. 2009.)

	terveyskeskusten työterveysyksikkö / kunnallinen liikelaitos	työnantajien oma työterveysyksikkö	työnantajien yhteinen työterveysyksikkö	lääkärikeskusten työterveysyksikkö	kaikki
lääkäri	12	17	14	14	13
terveydenhoitaja	30	41	36	28	32
fysioterapeutti	3	7	5	3	4
psykologi	2	3	1	1	1

kastusten määrä (kaikkien yksiköiden mediaani 32) on pysynyt ennallaan vuodesta 1997 lähtien. Fysioterapeuttien tekemien terveystarkastusten määrä on hieman vähentynyt vuodesta 2004 (kaikkien yksiköiden mediaani 4,1), kun taas psykologien tekemien terveystarkastusten määrä on hieman lisääntynyt mediaanin ollessa yksi 100 henkilöasiakasta kohti. (Manninen ym. 2009.)

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan yli kahdelle kolmasosalle (70 %) työterveyshuoltoon kuuluvista on tehty terveystarkastus viimeisen kolmen vuoden aikana, prosenttiosuus on tasaisesti lisääntynyt 2000-luvulla. Koulutuksen (55 %) toimialalla tarkastuksia oli tehty selvästi muita aloja harvemmin, osuus on kuitenkin nousut vuodesta 2006 (45 %). (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Työpaikan olosuhteisiin kohdistuva toiminta

Työterveyshuoltolaissa korostetaan erityisesti, että työterveyspalveluiden tuottajan pitää tuntea asiakastyöpaikka, mihin myös työpaikka-kohtaisten työterveyshuollon toimintasuunnitelmien tulee perustua. Työpaikkaselvitykset ovat yksi työterveyshuollon menetelmistä, joilla voidaan tutustua työpaikan terveydellisiin riskeihin. Työpaikkaselvitysmenetelmänä voi olla työpaikkakäynnit, joilla saadaan hyvä käsitys työpaikasta. Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan työterveyshuolto oli käynyt noin joka toisen (53 %) työssä käyvän työpaikalla perehtymässä työoloihin viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana. Työpaikkakäyntejä on vuonna 2009 tehty erityisesti teollisuuden (71 %) toimialoilla. Kuten vuonna 2006, myös vuonna 2009 rakentamisen (30 %) ja koulutuksen (39 %) toimialoilla työpaikkakäyntejä oli tehty muita toimialoja harvemmin. Vähintään 10 henkilön toimipaikoilla työpaikkakäyntejä oli tehty selvästi yleisemmin kuin pienemmissä toimipaikoissa. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2007 katsauksen mukaan sekä lääkäreiden että terveydenhoitajien työpaikkaselvitysten määrä 100 henkilöasiakasta kohti on pysynyt lähes ennallaan vuodesta 1997 lähtien (taulukko 22). Fysioterapeuttien tekemien työpaikkaselvitysten kaikkien yksiköiden mediaani oli 1,5 vuonna 2007. Luku on tasaisesti kasvanut vuodesta 1997 lähtien, jolloin se oli 0,9. Psykologien työpaikkaselvitysten mediaani on pysytellyt alhaisena vuodesta 1997 lähtien. (Manninen ym. 2009.)

Taulukko 22. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden työpaikkaselvitykset 100 henkilöasiakasta kohti vuonna 2007 (mediaani). (Manninen ym. 2009.)

	terveyskeskusten työterveysyksikkö / kunnallinen liikelaitos	työnantajien oma työterveysyksikkö	työnantajien yhteinen työterveysyksikkö	lääkärikeskusten työterveysyksikkö	yhteensä
lääkäri	0,3	1	1	1	1
terveydenhoitaja	2	4	3	2	2
fysioterapeutti	1	3	2	1,5	1,5
psykologi	0,1	0,4	0,3	0,1	0,1

Yksityisten lääkäriasemien osuus työterveyshuollossa lisääntynyt

Työterveyshuollon palvelujärjestelmässä on käynnissä rakennemuutos. Palveluja ja resursseja on siirtynyt lääkärikeskuksiin, mutta samanaikaisesti kunnallinen järjestelmä työstää omaa muutostaan. Kunta on edelleen merkittävä ja monesti ainoa työterveyspalveluiden järjestäjä, joka huolehtii etenkin pienistä yrityksistä. Kunnallisten työterveyshuoltopalveluja tuottavien liikelaitosten määrä on lisääntynyt ja läheee kahtakymmentä. Ne ovat suuria, hyvin resursoituja yksiköitä, joilla on myös hyvä mahdollisuus tuottaa laadukkaita palveluja.

Rakennemuutos ei näytä juurikaan vaikuttaneen tuotettuihin toimintoihin. Yksilöihin kohdistuvia terveystarkastuksia ja sairaanhoitoa tehdään runsaasti työpaikoille suuntautuvan ennalta ehkäisevän toiminnan jäädessä vähemmälle. Työpaikalle suuntautuvaa toimintaa tekevät eniten terveydenhoitajat ja fysioterapeutit, lääkärin toiminta painottuu sairaanhoitoon.

Myös oman toiminnan arvioinnissa edistytään hitaasti. Lääkärikeskukset arvioivat muita palvelutuottajia useammin omaa toimintaansa. Toiminnan vaikuttavuuden seuranta toteutui parhaiten yrityksen omissa työterveysyksiköissä ja toisaalta isoissa, yli 4 000 henkilöasiakkaan työterveysyksiköissä. Oman toiminnan arviointimenetelmät olivat yksipuolisia ja vaikuttavuuden arviointi puuttui kokonaan 4–8 %:ssa työyksiköistä arvioitavasta kohteesta riippuen. (Manninen ym. 2009.)

***Marjatta Peurala
Merja Perkiö-Mäkelä
Timo Leino
Pirjo Manninen
Kaj Husman***

Lähteet

- Manninen, Pirjo, Hirvonen, Leena, Hirvonen, Maria, ym. 2009. Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2007 ja kehitystrendit 1997–2007. Helsinki: Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva. 2006. Kelan työterveyshuoltotilasto. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001
- Valtioneuvoston asetus 1484/2001

5.4 Työsuojelun valvonta

- Muuttuvan työelämän haasteisiin vastaaminen edellyttää työsuojeluhallinnon toiminnan priorisointia ja valvontamenetelmien jatkuvaa kehittämistä sekä valvonnan kohdentamista ongelmallisille työpaikoille.
- Yhteistyön korostaminen on olennaista työsuojelun tavoitteiden saavuttamisessa.

Tehtävät ja organisaatio

Työsuojeluhallinnon toiminnan tavoitteena on työpaikkojen työoloihin vaikuttamalla pitää yllä työpaikkojen turvallisuutta ja terveyttä ja siten edistää työelämän laatua sekä työikäisen väestön työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa niin, että ennenaikainen työelämästä pois siirtyminen vähenee. Tavoitteet perustuvat hallitusohjelmaan, sosiaali- ja terveysministeriön linjauksiin ja strategioihin sekä kolmikantaisesti valmisteltuun sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan työsuojelustrategiaan. Työsuojeluhallinnolle osoitetut uudet tehtävät korostavat harmaan talouden torjuntaa ja kaksien työmarkkinoiden syntymisen ehkäisemistä.

Työsuojeluhallinnon muodostavat sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto ja aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet (aikaisemmin työsuojelupiirit).

Työsuojeluosaston tehtävinä ovat työsuojeluvalvonnan ohjaus, kansallisen työsuojelupolitiikan johtaminen, työsuojelulainsäädännön valmistelu, työsuojelun aluehallinnon ja hallinnonalan virastojen ja laitosten tulosohtaus ja voimavarojen suuntaaminen, alan tutkimus- ja kehittämistoiminnan johtaminen ja koordinointi sekä kansainvälinen yhteistyö ja sen koordinointi. Vuonna 2008 työsuojeluosastolla oli 81 virkaa ja henkilötyövuosia käytettävissä 73. Osastolla toimii neljä tulosyksikköä: säädosyksikkö, valvontayksikkö, toimintapolitiikkayksikkö ja palvelu- ja tukiyksikkö.

Alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat vuoden 2010 alusta lähtien aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet (aikaisemmin työsuojelupiirien työsuojelutoimistot). Ne vastaavat alueillaan työsuojelun kehittämisestä ja edistävät työpaikkojen työolojen terveyttä ja turvallisuutta valvomalla työsuojelulainsäädännön noudattamista sekä antamalla ohjeita ja neuvoja työsuojeluasioissa. Työsuojelun vastuualueita on, aluehallintovirastojen muusta toiminnasta poiketen viisi, koska Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on toimivaltainen myös Lapin aluehallintoviraston alueella. Työsuojelun vastuualueet ovat, ILO:n ammattientarkastusta koskevan perussopimuksen 81 mukaisesti, riippumattomia valvontatehtävää hoitaessaan.

Työsuojeluvalvonnan henkilöstömäärä on viime vuosina kasvanut. Kasvu selittyy valvontaviranomaiselle osoitetuilla uusilla tehtävillä. Uusia tehtäviä ovat muun muassa yhdenvertaisuus-, ulkomaalais- ja tilaajavastuulain sekä tilaajan selvitysvelvollisuuteen liittyvät valvontatehtävät. Vuoden 2008 lopussa työsuojelupiirin palveluksessa ole-

van henkilöstön määrä oli 498 henkilöä. Kyseisen vuoden aikana käytävissä oli 448 henkilötyövuoden työpanos. (Työsuojelupiirien palvelukeskus).

Työsuojeluvalvonnan kohteita ovat työpaikan työolot ja työsuojelun hallintajärjestelmät. Työsuojeluvalvonta voidaan jakaa työolosuhdevalvontaan, työsuhteiden ja muiden työelämän pelisääntöjen valvontaan ja tuotteiden turvallisuuden valvontaan. Työsuojeluvalvontaa tehdään työsuojeluhallinnon aloitteesta (viranomaisaloitteinen valvonta) ja asiakkaan aloitteesta (asiakasaloitteinen valvonta). Valvonnan keinot vaihtelevat motivoinnista ja neuvonnasta pakkokeinojen käyttöön. (Valvontaohje, sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto, Tampere 2008).

Toiminnan ohjaus ja painopisteet

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto ohjaa työsuojelun aluehallinnon toimintaa tulohajauksen ja muun annettavan ohjeistuksen avulla. Tulohajaus perustuu neljän vuoden runkosopimuskautteen ja vuosittaisiin tulossopimuksiin.

Sosiaali- ja terveysministeriön ja valvontaviranomaisten välisessä runkosopimuksessa on määritelty työsuojeluvalvonnan keskeiset tavoitteet ja toimialat, joihin valvonta pääasiassa kohdennetaan. Erityisiä painopisteitä valvonnassa runkosopimuskaudella 2008–2011 ovat asiakasväkivallan hallinta, työn ja työolojen aiheuttaman kuormituksen vähentäminen, työtapaturmien ja kemikaaliriskien ehkäisy sekä työelämän yleisten pelisääntöjen noudattamisen edistäminen. Näiden tavoitteiden mukaisesti työsuojeluvalvontaa suunnataan niiden toimialojen työpaikoille, joilla esiintyy ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä aiheuttavia haittatekijöitä tai tapaturmataajuus on korkea. Teollisuus ja rakentaminen ovat yleisimmät tarkastettavat päätoimialat (taulukko 23).

Viranomaisaloitteista valvontaa tehdään ministeriön kanssa sovitun runkosopimuksen ja valvontaviranomaisen oman toiminnan suunnittelun pohjalta. Toimintaa on tavoitteiden mukaisesti kohdistettu aikaisempaa enemmän viranomaisaloitteiseen valvontaan siten, että kaikista hallinnon resursseista siihen käytetään vähintään 60 %. Runkosopimuskauden 2008–2011 yhtenä keskeisenä tavoitteena on myös viranomaisaloitteisten työpaikkatarkastusten määrän lisääminen 50 % vuoden 2006 lähtötasosta.

Asiakasaloitteinen valvonta perustuu asiakasyhteydenottoihin. Yhteydenottojen sisällöt vaihtelevat paljon, ja vain osa yhteydenotoista edellyttää työsuojelupiireiltä toimenpiteitä. Työsuojelupiirien oman ilmoituksen mukaan piirit käyttivät henkilöresursseistaan keskimäärin 17 % asiakasaloitteiseen valvontaan vuonna 2008.

Työsuojeluviranomaisen valvottavaksi kuuluu muitakin kuin työn terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä asioita. Tällaisia ovat muun muassa työsuhteasioiden valvonta, ulkomaisen työvoiman ja tilaajavastuun valvonta. Tuotteiden turvallisuutta valvotaan niin, että tuotteet ovat vaatimusten mukaisia ja turvallisia käyttöä.

Taulukko 23. Työpaikkatarkastusten kohdentuminen päätoimialoittain (2008 toimialaluokituksen mukaan) vuosina 2006–2008. (Valvontatietojärjestelmä.)

toimiala	2006	2007	2008
A maatalous, metsätalous ja kalatalous	654	459	369
B kaivostoiminta ja louhinta	120	131	134
C teollisuus	4 663	4 893	4 947
D sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	96	106	229
E vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito	155	169	284
F rakentaminen	4 320	5 022	5 402
G tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	2 680	2 841	2 847
H kuljetus ja varastointi	3 726	1 793	1 874
I majoitus- ja ravitsemistoiminta	1 081	1 250	1 564
J informaatio ja viestintä	270	335	211
K rahoitus- ja vakuutustoiminta	245	371	97
L kiinteistöalan toiminta	109	89	129
M ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	556	495	580
N hallinto- ja tukipalvelustoiminta	993	1 061	1 210
O julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus	1 223	1 188	973
P koulutus	1 158	1 301	1 225
Q terveys- ja sosiaalipalvelut	2 107	2 387	2 041
R taiteet, viihde ja virkistys	172	147	383
S muu palvelustoiminta	607	571	449
T kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön	5	4	9
toimiala tuntematon	152	97	117
toimialaluokka puuttuu	448	417	398
yhteensä	25 540	25 127	25 472

Hankemuotoinen toiminta on osoittautunut varsin tehokkaaksi tavaksi toteuttaa työsuojelun valvontaa sekä valtakunnan- että piiritasolla. Hankkeissa valvonnan vaikuttavuus vahvistuu, kun valvonta suunnataan riskialttiille aloille, valitaan niille sopivat valvonnan menetelmät ja toteutetaan valvonta mahdollisimman tuottavasti. Hankemuotoisella toiminnalla pystytään hyödyntämään viestintää tehokkaasti valvonnan tukena. Hankemuotoinen toiminta mahdollistaa myös tehokkaan viranomais-, asiantuntija- ja muun sidosryhmätöiminnan yhdistämisen saman päämäärän taakse.

Yhtenä esimerkkinä valtakunnallisesta hanketoiminnasta on vuosina 2004–2007 sosiaali- ja terveysministeriön, työsuojelupiirien, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja terveydenhuollon työpaikkojen yhteistyönä toteutettu terveydenhuollon työsuojelun valvontahanke.

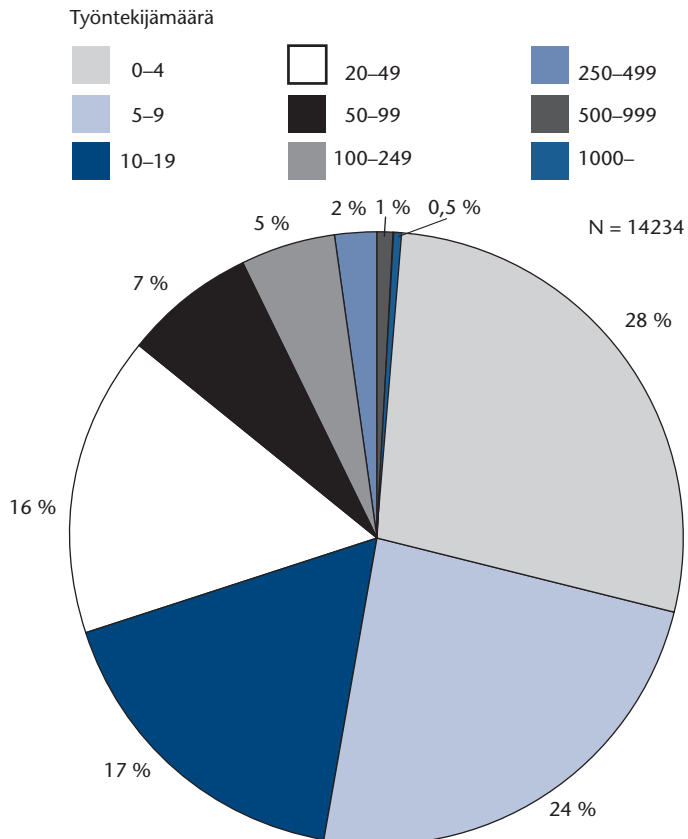
Tuotevalvonnan osalta on toteutettu useita valtakunnallisia valvontahankkeita. Hankkeita on kohdistettu muun muassa henkilösuojainten, nosturien ja trukkien sekä kemikaalien tuoteturvallisuuden valvontaan. Hanketoiminnasta on saatu hyviä kokemuksia myös rakentamisen toimialalla.

Työsuojeluvalvonnan tunnuslukuja

Valvonnan piirissä on vuosittain suunnilleen 13 000 työpaikkaa, mikä on 5,4 % kaikista työpaikoista. Työsuojelutarkastuksia tehdään vuosittain noin 20 000 kappaletta. Vuonna 2008 viranomaisaloitteiseen valvontaan käytettiin noin 64 %, asiakasaloitteiseen noin 17 % ja hallinto- ja tukitoimiin noin 19 % työsuojelupiirien voimavaroista. Työpaikatarkastusten kokonaismäärä nousi vuonna 2007 noin 13 %. Tarkastettujen valvontakohteiden määrä on noussut noin 12 % vuodesta 2006.

Kaikista valvontakohteista noin 97 % on alle 50 työntekijän työpaikkoja. Niihin kohdistuu 85 % tarkastuksista (kuva 52). Suurin osa

Kuva 52. Tarkastusten kohdentuminen työpaikan koon mukaan vuonna 2008. (Valvontatietojärjestelmä.)



kaikista valvontakohteista on työpaikkoja, joissa työnantajan lisäksi työskentelee korkeintaan 4 työntekijää. Niihin kohdistuu vajaa 30 % tarkastuksista.

Työsuojeluvalvonnan muutoksia ja kehitysnäkymiä

Työsuojeluvalvonnan henkilöstön koulutustaso on noussut jatkuvasti uusien rekrytointien myötä. Vuonna 2008 henkilöstöllä oli eniten alimpaan korkea-asteeseen kuuluvia tutkintoja. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli vuonna 2008 65,5 % naisista ja 34,4 % miehistä. Tutkintoalat ovat myös monipuolistuneet. Edelleen on eniten teknisen alan tutkinnon suorittaneita, mutta oikeustieteellisen, yhteiskuntatieteellisen ja sosiaali- ja terveydenhuoltoalan tutkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut koko ajan. (Työsuojelupiirien henkilöstötilinpäätös 2008).

Työsuojelupiirien henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2008 lopussa 50,2 vuotta. Henkilöstön vaihtuvuus tulee olemaan merkittävää seuraavien vuosien aikana. Vaihtuvuus johtuu ennen kaikkea eläköitymisestä. Koko piirihallinnossa eläkeiän (laskettu 64 vuoden mukaan) saavuttaa 77 henkilöä vuosina 2008–2011. Vuosina 2012–2015 vastaava luku on 104 henkilöä. Eläköitymiseen ja muusta syystä aiheutuvaan vaihtuvuuteen varautuminen edellyttää työsuojeluhallinnolta kauaskantoista henkilöstösuunnittelua. Valtion tuottavuusohjelma leikkaa vuosina 2008–2011 aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueilta viisi henkilötyövuotta. Vuosien 2012–2015 osalta tilanne on vielä avoin. Naisten osuus työsuojelun vastuualueiden henkilöstöstä on kasvussa. Koko henkilökunnasta oli vuoden 2008 lopussa 45,6 % naisia, mutta tarkastajista vain 35 %. (Työsuojelupiirien henkilöstötilinpäätös 2008).

Työsuojeluvalvonnan tehostamista sekä työsuojelun vastuualueiden muuttuneiden ja uusien tehtävien edellyttämien toimintamuotojen kehittämistä selvittänyt työsuojeluhallinnon resurssityöryhmä ehdotti helmikuussa 2009 julkaistussa raportissaan toimenpiteitä työsuojeluvalvonnan vaikuttavuuden lisäämiseksi, valvonnan toteutuksen kehittämiseksi, vaikuttavuusperusteisen valvontastrategian ja -taktiikan toteuttamiseksi sekä henkilöstön osaamisen varmistamisen ja ammattitaidon ylläpitämiseksi.

Työturvallisuuslaki korostaa vaarojen tunnistamisen ja niiden merkityksen arviointia ja suuntaa työpaikkatarkastuksia yksityiskohtien tarkastelusta työpaikan järjestelmien tarkastamiseen. Tarkastuksen kohteena ovat työolosuhteiden ohella yhä enemmän työpaikalla laaditut ja tarvittaessa dokumentoidut arvioinnit ja suunnitelmat sekä niiden toimivuus. Työsuojelun valvontalaki antaa työsuojeluviranomaiselle mahdollisuuden suositusten, toimintaohjeiden ja kehoitusten harkitulla käytöllä tehostaa muutosten aikaansaamista työpaikoilla.

Kiinteä yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa ja kolmikantainen asioiden valmistelu ovat keskeisiä toimintaperiaatteita työsuojelussa. Työsuojelutoiminnan tulee vastata yhteiskunnan ja työelämän muut-

tuviin haasteisiin. Työsuojelua kehitetään jatkuvasti lainsäädäntöä ja toimintatapoja parantamalla. Kehittämisyhteistyötä tehdään yhdessä eri toimijoiden muun muassa Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen kanssa. Työelämän kiihtyvä muutos ja työurien jatkamispyrkimykset lisäävät valvonnan vaativuutta.

Tarja Nupponen, sosiaali- ja terveysministeriö
Rauno Hanhela, Työterveyslaitos
Jussi Murto, sosiaali- ja terveysministeriö

Tietyillä toimialoilla tarkastellaan erikseen työoloja, ammattitauteja ja muuta työhön liittyvää sairastavuutta sekä työtapaturmia. Lisäksi kiinnitetään huomiota alan toimintaympäristössä ja työoloissa viime aikoina tapahtuneisiin muutoksiin sekä alan kehitysnäkyelmiin ja turvallisuusjohtamiseen.

6.1 Maa- ja metsätalous

- Työvoiman ja maatilojen määrä vähenee edelleen, samalla tilakoko kasvaa ja tilojen monialaistuminen lisääntyy.
- Maatalouden tapaturmat ovat keskimääräistä vakavampia.
- Työterveyshuollon työoloselvitykset ovat suositusten mukaisella tasolla, ennalta ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi entistä useampi yrittäjä solmii sairaanhoitosopimuksen.
- Puusta korjataan koneellisesti jo noin 97 %.
- Puunkorjuuyritysten ja -koneiden määrä Suomessa ei lisääntyne, ehkä jopa vähenee lähivuosina.
- Uutta tekniikkaa kuitenkin kehitetään mm. pehmeiden maastojen puunkorjukseen, metsänhoitoon ja -istutukseen.

Kehitysnäkymät ja suositukset

Maatilojen määrä vähenee edelleen ja tilojen keskikoko suurenee. Palkatun työvoiman käyttö lisääntyy. Vierasmaalaisten kausityöntekijöiden määrä kasvaa edelleen erityisesti marja-, hedelmä- ja avomaantuotantotiloilla. Maatalousyrittäjille korvattujen työtapaturmien määrä suhteutettuna yrittäjien määrään on hieman vähentynyt, mutta vakavien tapaturmien osuus on edelleen suuri. Työterveyshuollon kattavuuden parantamiseksi on lisättävä palveluiden markkinointia. Työterveyshuollon sisältöä on kehitettävä vastaamaan nykyaikaisen maatalan tarpeita. Kausi- ja vierastyöntekijöiden työsuojelun ja työterveyshuollon käytännön ongelmien ratkaisemisessa on kaikkien sidosryhmien tehtävä yhteistyötä.

Metsätaloudessa työskentelevien määrä on 2000-luvulla vakiintunut hieman alle 15 000 henkilön, taloudellisesta suhdannetilanteesta riippuen. Metsätalouden ammatteihin on ollut vaikeuksia saada uutta koulutettua työvoimaa. Työssä käyvien tapaturmasuhde ei ole merkittävästi muuttunut 2000-luvulla.

Toimiala

Vuonna 2008 maassamme oli yli yhden peltohehtaarin suuruisia, EU-tukea hakeneita maatiloja 65 300 kappaletta. Keskimääräinen peltoala oli 34 ha ja metsäala 48 ha. Yleisimmät päätuotantosuunnat olivat kasvinviljely (64 %), lypsykarjatalous (19 %) ja muu naudakarjatalous (6 %). Maatilat ovat pääosin perheviljelmiä. MYEL-vakuutetuista kolmasosa on naisia. Maatalousyrittäjien keski-ikä oli 48 vuotta. Rakennemuutos jatkui hitaampana kuin vuosikymmenen alussa. MYEL-vakuutettujen määrä on vähentynyt noin yhdellä prosenttiyksiköllä vuosittain.

Vuonna 2008 maataloudessa työskenteli noin 20 000 palkansaajaa. Lisäksi kuntien palveluksessa oli 5 300 vakinaista lomittajaa. Maatiloilla on aikaisempaa enemmän palkattua työvoimaa. Ulkomaalaisia kausityöntekijöitä oli erityisesti marja- ja hedelmätiloilla.

Puunkorjuuyrityksiä on Suomessa edelleen noin 1 300. Hakkuukoneita on käytettävissä noin 1 600 ja metsätraktoreita 2 000. Suomessa puusta korjataan koneellisesti noin 97 % ja lähikuljetetaan metsätraktoreilla noin 99 %. Metsäpalveluyrittäjiä ovat metsänhoito-, perusparannus-, suunnittelu- ja puunkorjuualan palveluja tarjoavat yritykset sekä yrittäjinä toimivat metsurit. Metsäpalveluyrityksiä on noin 1 000, ja niiden määrän odotetaan edelleen lisääntyvän.

Työolot

Pääosa maatilán töistä tehdään yrittäjäperheen voimin. Maatalousyrittäjät kokevat tapaturman vaaran, työn kuormittavuuden, nostot, työasennot, pölyt ja kemialliset aineet yleisimmin työtä haittaaviksi tekijöiksi. Kotieläintöissä altistuminen työolojen vaaratekijöille on ympärivuotista, kasvinviljelytöissä enimmäkseen kausiluontoista. Töiden koneellistamisen myötä raskas ruumiillinen työ on muuttunut kevyemmäksi toistotyöksi ja koneiden toiminnan valvonnaksi. Yrityskoko on kasvanut, töiden ulkoistaminen ja työsuhteisen työvoiman käyttö ovat lisääntyneet. Maatalousyrittäjältä vaaditaan entistä enemmän valmiuksia yrityksen johtamiseen ja riskien hallintaan. Yrittäjien työmäärä on lisääntynyt, ja vaarana on työstä johtuva uupuminen.

Metsätaloudessa työn luonne muuttui koneellistumisen myötä erittäin raskaasta ruumiillisesta työstä yläraajojen tarkkuutta vaativaksi kevyeksi toistotyöksi.

Terveys ja työkyky

Maatalousyrittäjille korvattujen työtapaturmien suhteellinen määrä on jonkin verran vähentynyt 2000-luvulla (taulukko 24). Korvatuista työtapaturmista neljäsosai aiheuttaa yli kuukauden työkyvyttömyyden.

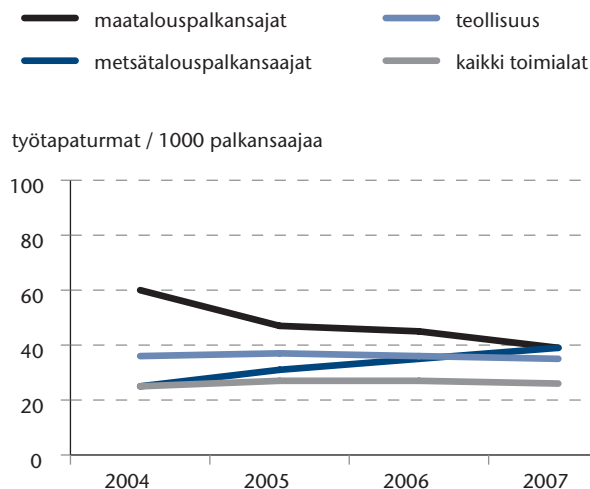
Maatalouden palkansaajien tapaturmataajuus on selvästi vähentynyt viime vuosina, ja heille on sattunut korvattuja työtapaturmia suhteessa vähemmän kuin maatalousyrittäjille. Metsätalouden palkansaajien tapaturmataajuus on kasvanut 2000-luvulla. (Kuva 53.)

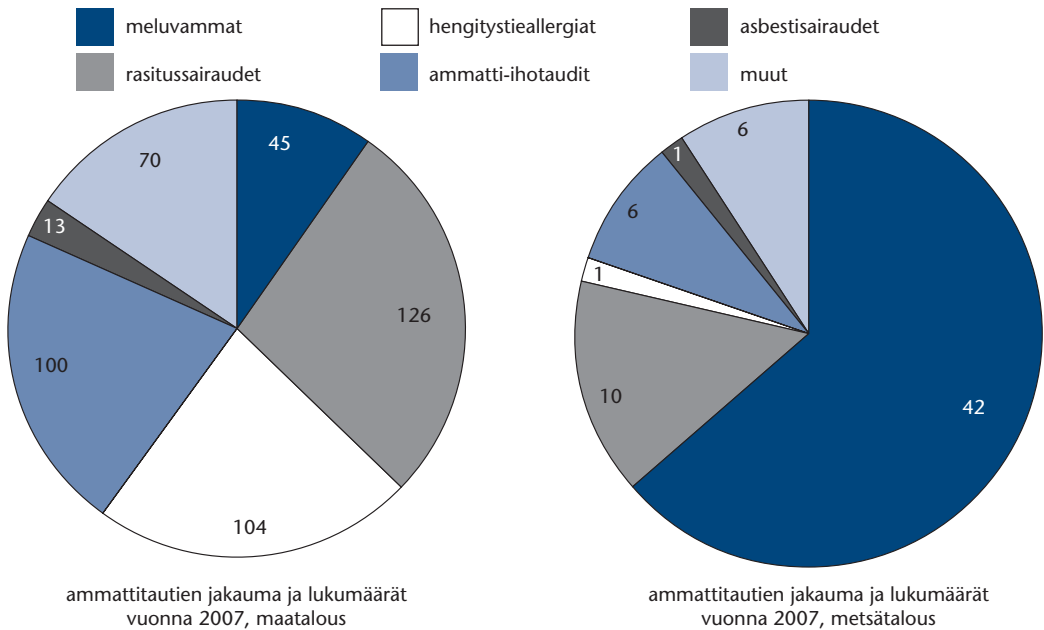
Ammattitautien kokonaismäärä on lisääntynyt. Kausiluonteista vaihtelua esiintyy homepölykeuhko- ja myyräkuumeitaudeissa. Meluvammat ovat selvästi yleisin ammattitautiryhmä metsätaloudessa. Niiden määrä on etenkin miehillä huomattavasti lisääntynyt. Hengitystieallergiat ja ihotaudit ovat edelleen yleisimpiä ammattitauteja maataloudessa. (Kuva 54, s. 186.)

Taulukko 24. Maatalousyrittäjille vuosina 1999–2008 sattuneet työtapaturmat, jotka ovat aiheuttaneet vähintään neljän päivän työkyvyttömyyden. (Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2009.)

vuosi	MYEL-yritykset	MYEL-vakuutetut	tapaturmat	tapaturmia/1 000 MYEL-vakuutettua
1999	75 673	111 694	6 929	62
2003	64 718	94 340	5 575	59
2006	61 469	87 626	5 036	57
2007	60 738	86 549	4 721	54
2008	59 211	84 063	4 669	55

Kuva 53. Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti maa- ja metsätalouden palkansaajilla vuosina 2004–2007. (Työolot Suomessa 2009.)





Kuva 54. Ammattitaudit tautiryhmittäin maa- ja metsätaloudessa vuonna 2007. (Työterveyslaitos.)

Turvallisuusjohtaminen

Vuoden 2008 lopussa työterveyshuollon piirissä oli 32 779 maatalousyrittäjää 21 456 tilalta (noin 39 % kaikista MYEL-vakuutetuista). Päätoimisista yrittäjistä noin 55 % kuuluu työterveyshuoltoon. Kelan tilastojen mukaan korvatun toiminnan kohteena oli 17 300 maatalousyrittäjää vuonna 2007. Tilakäynteihin käytetty aika sekä terveystarkastusten määrä ovat lisääntyneet. Maatalousyrittäjien työterveyshuoltopalveluiden tuottajina toimii 170 kunnallista työterveysyksikköä tai liikelaitosta sekä noin 30 yksityistä yksikköä.

Koneellistumisen ja tehokkaan tapaturmantorjuntatyön myötä puunkorjuuala muuttui 1970-luvun tapaturmavaarallisimmasta alasta vain vähän keskimääräistä vaarallisemmaksi alaksi.

Lähteet

- Ammattitaudit. Vuosittainen tilasto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kinnunen B., Mäittälä, J. & Taattola, K. 2009. Maatalousyrittäjien työterveyshuolto Suomessa vuonna 2007. Julkaisussa: Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2007 ja kehitystrendi 1997–2007. Helsinki: Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö.
- Koneyrittäjien liitto. Heiskanen Sirpa, puhelu 22.9.2009.
- Maatalousyrittäjien työterveyshuolto – kokonaiskustannukset. Moniste 12.9.2008. Maatalousyrittäjien työterveyshuollon kustannuseurantatyöryhmä, Työterveyslaitos.
- Maatalousyrittäjien vakuutus-, lomituspalvelu- ja Mata-vahinkotilastot. Maatalousyrittäjien eläkelaitos, julkaisematon materiaali, 2009.

- METO – Metsäalan yrittäjät ry. Turunen, Tuomo, puhelu 22.9.2009.
Metsätaloustilastollinen vuosikirja 2008. Metsäntutkimuslaitos, Helsinki 2009.
Niemi, J. & Ahlstedt, J. 2009. Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2009. Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus. Taloustutkimus. Julkaisuja 109.
Puu- ja erityisalojen liitto. Salanto-Ahlrot, Sirpa, sähköposti 13.9.2006.
Suutarinen, J., Karttunen, J., Tuure, V.-M., Rikkonen P., Rautiainen, R., Louhelainen, K., Mattila T. & Pehkonen, A. 2008. Kestävän maatalouden työturvallisuuden, -hyvinvoinnin ja -terveyden muutostekijät ja tutkimusalan kehitystarpeet 2008–2015. Maa- ja elintarviketalous 127. Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus.
Työolot Suomessa 2009. Työterveyslaitos, Tapaturmavakuutuslaitosten liitto, Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto. <http://www.ttl.fi/tyoolot>.

*Kirsti Taattola
Kari Ojanen
Anne Torpström*

6.2 Metsäteollisuus

- Massa- ja paperiteollisuuden työntekijämäärä on 2000-luvulla selvästi vähentynyt.
- Työtapaturmien määrä on 2000-luvulla vähentynyt sekä saha- ja puutuote-teollisuudessa että massa- ja paperiteollisuudessa.
- Tilastoitujen meluvammojen määrä on viime vuosina selvästi lisääntynyt metsäteollisuudessa.
- Puupölyn hallintaan panostettava edelleen saha- ja puutuote-teollisuudessa.

Kehitysnäkymät ja suositukset

Massa- ja paperiteollisuudessa työntekijämäärä on vähentynyt vuodesta 2004 lähtien, mutta saha- ja puutuote-teollisuudessa hieman lisääntynyt vuodesta 2006. Työtapaturmien määrä väheni sekä puutuote-teollisuudessa että massa- ja paperiteollisuudessa vuosina 2000–2007. Saha- ja puutuote-teollisuudessa meluvammat vähenivät 2000-luvun puolivälin jälkeen, mutta lisääntyivät voimakkaasti massa- ja paperiteollisuudessa. Puupölyn hallintaan on panostettava edelleen puun sahauskassa ja puutuotteiden valmistuksessa. Tulevaisuuden biojalostamoihin liittyvään tutkimukseen panostetaan metsäteollisuudessa voimakkaasti. Myös uusien tuotteiden valmistukseen mahdollisesti liittyvät työturvallisuusriskit tulisi selvittää.

Toimiala

Metsäteollisuus jaetaan kahteen päätoimialaan, saha- ja puutuote-teollisuuteen (TOL 20) sekä massa- ja paperiteollisuuteen (TOL 21). Saha- ja puutuote-teollisuuteen kuuluvat saha- ja levyteollisuus sekä puutuotteiden, muun muassa rakennuspuusepäntuotteiden, puutalojen ja puupakkausten, valmistus. Massa- ja paperiteollisuus käsittää paperimassan, paperin ja kartongin sekä niiden jatkojalosteiden valmistuksen.

Kansainvälistyminen on vaikuttanut Suomen metsäteollisuuteen 2000-luvulla voimakkaasti, ja metsäteollisuudessa on käynnissä merkittävä rakennemuutos. Suomalaisten metsäteollisuusyritysten tuotannosta yli puolet tehdään nykyään muualla kuin Suomessa. Vuonna 2008 metsäteollisuuden tuotantomäärät Suomessa olivat: massateollisuus 11,6 milj. tonnia, paperi- ja kartonkiteollisuus 13,1 milj. tonnia, sahatteollisuus 9,8 milj. m³ ja levyteollisuus 1,6 milj. m³. Metsäteollisuuden tuotanto pysyi suunnilleen samalla tasolla vuosina 2005–2007. Vuonna 2008 metsäteollisuuden tuotantomäärät pienentyivät selvästi edelliseen vuoteen verrattuna, esimerkiksi sahatavara 21 %, vaneri 10 %, lastulevy 38 %, massateollisuuden tuotanto 10 % sekä paperi- ja kartonkiteollisuuden tuotanto 8 % (Metsäteollisuuden vuosikirja 2008).

Perinteisten metsäteollisuustuotteiden rinnalle on nousemassa uusia puubiomassaa hyödyntäviä tuotteita. Biojalostamoissa voidaan erottaa puun kemiallisia yhdisteitä ja jalostaa niistä uusia tuotteita, kuten biodieseliä, bioetanolia, biopolttoöljyä, biopolymeerejä ja erilaisia biokemikaaleja (Metsäteollisuus ry).

Vuosina 2000–2008 työllisten määrä puutuoteteollisuudessa väheni vain vähän 29 000:sta noin 28 000:een, mutta samana aikana massa- ja paperiteollisuudessa enemmän, noin 36 000:sta noin 28 000:een.

Työolot

Työ ja terveys -haastattelun mukaan vuonna 2009 metsäteollisuudessa teki vuorotyötä 50 %, säännöllistä päivätyötä 43 % sekä aamu- tai iltatyötä 7 % palkansaajista (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009).

Metsäteollisuuden työympäristöoloissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia 2000-luvulla. Sen jälkeen, kun tammen ja pyökin pölyt määriteltiin vuonna 2004 syöpävaarallisiksi, ASA-rekisteriin tehdyt ilmoitukset ovat lisääntyneet noin sadasta noin kahdeksaansataan. Massa- ja paperiteollisuuden ASA-ilmoitusten määrässä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Vuosittain rekisteriin on ilmoitettu 300–400 henkilöä (ASA 2000–2007). Tältä toimialalta syöpävaarallisista altisteista rekisteriin oli ilmoitettu selvästi eniten kromi(VI)-yhdisteitä ja nikkeliä.

Laajoissa tutkimuksissa (Kusnetsov ym. 2007) todettiin, että metsäteollisuuden työntekijät voivat altistua legionelloille ja muille hengitysteitse infektioita aiheuttaville ympäristöbakteereille jätevesien käsittelyssä ja mahdollisesti myös jäähdystystornien vesien, prosessivesien ja puhdistamolietteen välityksellä.

Puupölyn oma työhygieninen ohjeraja-arvo (HTP-arvo) 2 mg/m³ astui voimaan syksyllä 2007. Uusilla ja uudistetuilla tuotantolaitoksilla sovelletaan arvoa 1 mg/m³. HTP-arvon ylittävälle puupölypitoisuuksille altistuvia arvioidaan olevan sahoilla ja höyläämöissä 1 600 (18 % puupölylle altistuvista), levytehtailla 600 (9 % altistuvista) ja puutuotteiden valmistuksessa 1 700 (17 % altistuvista) (Liukkonen ym. 2004).

Bioenergian merkityksen kasvaessa muun muassa puupellettien käyttö on lisääntynyt voimakkaasti 2000-luvulla. Pellettien valmistuk-

sessä työntekijät altistuvat yleisesti merkittävälle puupölypitoisuuksille. Varastoinnin aikana pelleteissä voi käynnistyä hajoamisreaktio, jonka seurauksena ilmaan vapautuu myrkyllisiä kaasuja, kuten hiilimonoksidia ja aldehydejä, pääasiassa heksanaalia. Huonosti tuuletuvissa tiloissa, kuten pellettisiloissa, hiilimonoksidi on aiheuttanut jopa kuolemaan johtaneita tapaturmia. (Ahonen ja Liukkonen 2008.)

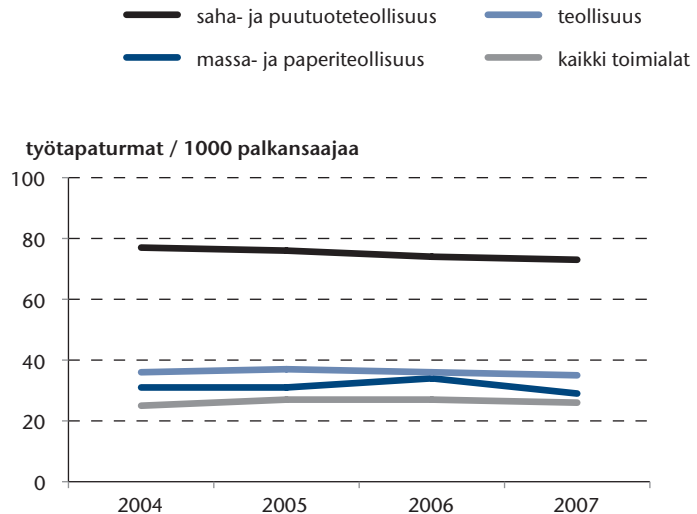
Terveys ja työkyky

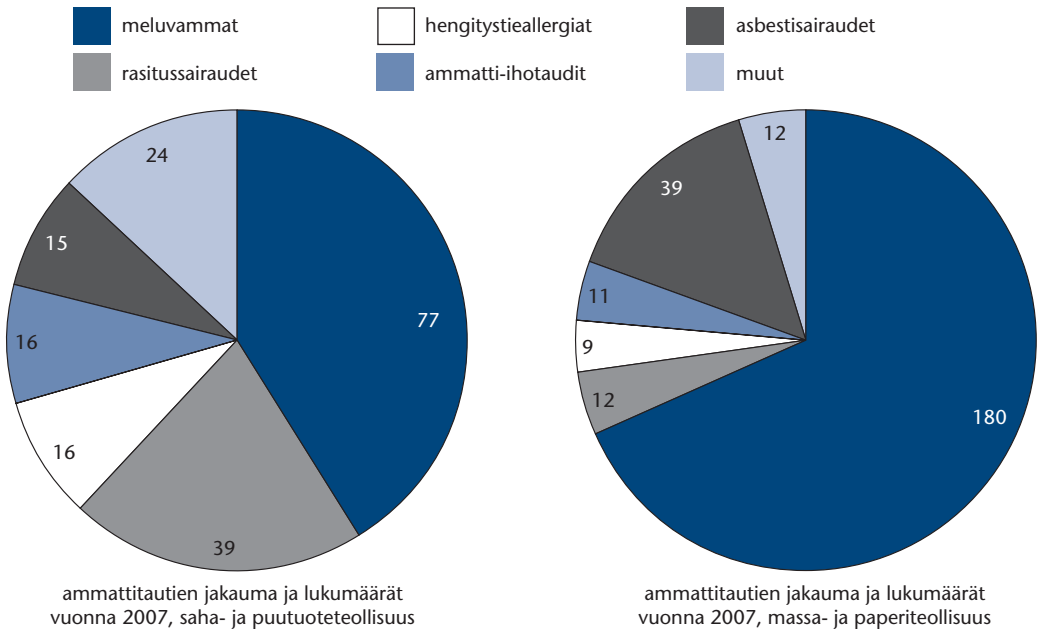
Saha- ja puutuoteteollisuudessa työtapaturmat vähenivät vuosina 2000–2007 noin 2 400:sta noin 1 900:een. Massa- ja paperiteollisuudessa työtapaturmat vähenivät vuosina 2000–2007 noin 1 400:sta noin 800:aan. Myös palkansaajien määrään suhteutettuna tapaturmat ovat vähentyneet metsäteollisuudessa erityisesti 2000-luvun alkupuolella. Viime vuosina tapaturmien suhteellinen väheneminen on hidastunut. Saha- ja puutuoteteollisuus on edelleen hyvin tapaturmavaarallinen toimiala. (Kuva 55.)

Vuosina 2000–2007 todettiin uusia ammattitauteja saha- ja puutuoteteollisuudessa vuosittain 123–253 ja massa- ja paperiteollisuudessa 108–263. Meluvammat olivat merkittävin ammattitautiryhmä metsäteollisuudessa (kuva 56, s. 190). Saha- ja puutuoteteollisuudessa meluvammojen osuus väheni 2000-luvun jälkipuoliskolla, mutta kasvoi voimakkaasti massa- ja paperiteollisuudessa. Seuraavaksi eniten saha- ja puutuoteteollisuudessa esiintyy rasitussairauksia ja massa- ja paperiteollisuudessa asbestisairauksia.

Vuonna 2006 paperiteollisuudessa oli sairauspoissaoloja 7,5 % säännöllisestä työajasta, kun niitä oli teollisuudessa keskimäärin 6,7 %. Tutkimuksen (Pahkin ym. 2009) mukaan pitkien, yli 10 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen osuus oli yli 60 %. Suurin osa näistä

Kuva 55.
Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti metsäteollisuudessa vuosina 2004–2007. (Työolot Suomessa 2009.)





Kuva 56. Ammattitaudit tautiryhmittäin metsäteollisuudessa vuonna 2007. (Työterveyslaitos.)

sairauspoissaoloista oli aiheutunut tuki- ja liikuntaelinten sairauksista. Itse sairaus selitti noin 77 % poissaolon pituudesta. Loppuosaan vaikuttivat muun muassa työskentelyosasto, työtehtävä, alentunut työkyky, organisaation toimivuus, poissaolokulttuuri ja yksilöllinen terveyskäyttäytyminen, kuten alkoholin kulutus ja tupakointi.

Turvallisuusjohtaminen

Metsäteollisuudessa työsuojelu- ja työterveyshuoltotoiminnalla on pitkät perinteet. Erityisesti massa- ja paperiteollisuudessa on ollut omat työterveyshuollot, mutta muutaman viimeisen vuoden aikana toimintaa on alettu ulkoistaa.

Työ ja terveys -haastattelun mukaan vuonna 2009 metsäteollisuudessa työterveyshuolto oli järjestetty 96 %:ssa yrityksistä (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Työterveyshuolto oli järjestetty yrityksen omalla työterveysasemalla 37 %:ssa, terveyskeskuksessa tai kaupungin työterveysasemalla 15 %:ssa, yksityisellä työterveysasemalla 34 %:ssa ja työnantajien yhteisellä työterveysasemalla 9 %:ssa yrityksistä.

Puutoimialoilla käytettävien puulajien terveysvaikutuksista, ammattitaudeista, tärkeimmistä ominaisuuksista, teknisistä puupölyn torjuntakeinoista, henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä sekä terveystarkastuksista on Työterveyslaitoksessa toteutettu Puu ja terveys -tietokanta (www.ttl.fi/puuterveys).

Lähteet

- Ahonen, J. & Liukkonen, T. 2008. Pellettivarastojen ilman epäpuhtaudet ja niiden aiheuttamien vaarojen ehkäiseminen. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 32. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ammattitaudit 2000–2007. Vuosittainen tilasto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- ASA 2000–2007. Vuosittainen tilasto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- HTP-arvot 2009. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:11. Helsinki 2009.
- Kusnetsov, J., Martimo, K.-P., Aho, J., ym. 2007. Metsäteollisuuden työntekijöiden altistuminen legionelloille ja muille hengitysteitse infektioita aiheuttaville ympäristöbakteereille (Feel-tutkimus). Työsuojelurahaston hanke nro 105304. Loppuraportti Työsuojelurahastolle 31.12.2007.
- Liukkonen, T., Kauppinen, T., Welling, I., et al. 2004. Occupational exposure to wood dust in Finland. WOODDEX – International Information System on Occupational Exposure to Wood Dust. Helsinki and Nancy: Finnish Institute of Occupational Health, Institut National de Recherche et de Sécurité.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.
- Metsäteollisuuden vuosikirja 2008. Paperia ja Puuta. Helsinki: Metsäteollisuus ry. Metsäteollisuus ry. <http://www.metsateollisuus.fi> (haettu 25.11.2009).
- Pahkin, K., Väänänen, A., Joensuu, M., ym. 2009. Factors explaining sick leaves in the Finnish Paper Industry. 54th Nordic Work Environment Meeting, 31.8.–2.9.2009 Espoo, Finland.
- Puu ja terveys -tietokanta. Työterveyslaitos. Saatavissa: www.ttl.fi/puuterveys.
- Työolot Suomessa 2009. Työterveyslaitos, Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (työtaturmatiedot), Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto (työvoimatiedot). Saatavissa: www.ttl.fi/tyoolot.
- Työtaturmarekisteri 2000–2007. Vuosittainen tilasto. Helsinki: Tapaturmavakuutuslaitosten liitto.

*Kari Korhonen
Tuula Liukkonen*

6.3 Metalliteollisuus

- Maailmantalouden tilanne lamauttaa metallialaa.
- Tapaturmasuhde ja ammattitautien ilmaantuvuus ovat teollisuuden keskitasoa suurempia.
- Lähes puolet metallialan työntekijöistä kokee työturvallisuuden parantuneen työpaikallaan.

Kehitysnäkymät ja suositukset

Metallimalmeja louhivalla, metalleja jalostavalla, metallituotteita sekä koneita ja laitteita valmistavalla metalliteollisuudella on vaikeat ajat edessä. Yritysten liikevaihto, uusien tilauksien sekä henkilöstön määrät ovat syyskuussa 2009 vähenemässä. Tuotannon sopeuttamiset ja henkilöstön lomauttamiset ovat olleet välttämättömiä, mutta on hienoa huomata monien yritysten panostavan jo tulevaisuuteen. Metalliteollisuuden eri aloilla edellytetään entistä parempaa osaamista. Nuorista osajista on pidettävä kiinni juuri nyt, jotta ala kiinnostaa heitä myös tulevaisuudessa. Työolojen ja työturvallisuuden myönteinen kehittyminen näkyy työpaikoilla parantuneena työhyvinvointina ja myös alan yritysten menestymisenä. Työhyvinvoinnin edistämisen tulee olla osa normaalia arkipäiväistä toimintaa, joka kohdistuu ennakkoivasti yrityksen koko henkilöstöön. Turvallisuusasenteisiin tulee kiinnittää yhä enemmän huomiota työpaikoilla. Vastuu oman työn turvallisesta suorittamisesta tulee olla osa ammattitaitoa ja varsinkin esimiesten tulisi toimia mallina alaisilleen.

Toimiala

Metallimalmien louhinnassa ja malminetsinnässä Suomessa toimii noin 50 yritystä, joista suurin osa on kansainvälisiä toimijoita. Kahdeksasta kaivoksesta louhittiin vuonna 2008 metallimalmia yhteensä 6,3 miljoonaa tonnia. Alan liikevaihto on viime vuosina ollut noin 350 miljoonaa euroa. Metallikaivostoiminta työllisti vuonna 2008 noin 1 200 henkilöä. Joka viides kaivostyöntekijä on täyttänyt 50 vuotta, ja työllisistä naisia on vain seitsemän prosenttia. Taloudellisen tilanteen seurauksena osa kaivosyrityksistä on joutunut sopeuttamaan tuotantoaan ja lomauttamaan henkilöstöään. Poikkeuksina voidaan pitää kultakaivoksia, joita on tukenut korkealla pysynyt kullan hinta.

Metallien jalostuksen tuotteita ovat teräs ja värimetallit harkkoina tai erilaisina muokattuina tuotteina. Ala työllisti Suomessa vuonna 2008 noin 17 000 henkilöä, joista miehiä oli lähes 90 %. Työllisistä hieman alle kolmannes on yli 50-vuotiaita. Alan noin 150 yrityksen yhteinen liikevaihto vuonna 2008 oli runsaat 11 miljardia euroa. Maailmantalouden taantuman seurauksena alkuvuoden 2009 liikevaihto oli lähes 60 % pienempi, ja tavaran viennin arvo oli laskenut selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Yritysten henkilöstö on vähentynyt

vuoden alkupuolella noin tuhannella, ja kesäkuussa lomautusjärjestelyiden piirissä oli lähes 7 000 henkilöä.

Metallituotteiden valmistusta harjoittavat yritykset ovat tärkeä asiakas metallien jalostukselle ja tuotteiden toimittaja kone- ja laitevalmistukselle. Alalla toimii noin 5 000 yritystä, jotka työllistivät vuonna 2008 hieman yli 50 000 henkilöä. Työllisistä lähes 90 % oli miehiä ja joka neljäs yli 50-vuotias. Toimiala on hyvin pienyritysvaltainen. Alan yritykset tekivät viime vuonna noin 9 miljardin euron liikevaihdon. Maailmantalouden kriisi on vähentänyt metallituotteiden kysyntää, ja alan liikevaihto ja vienti olivat vuoden 2009 keväällä vajaan kolmanneksen pienempiä kuin vuotta aiemmin.

Koneiden ja laitteiden valmistuksen tunnetuimpia tuotteita ovat metsä- ja paperiteollisuuden koneet, kaivos- ja murskauskoneet, hissit, nosturit ja dieselmoottorit. Alalle on ominaista työvoimavaltaisuus sekä huomattavaa vientiä harjoittavat suuryritykset ja näiden alihankintaverkostot. Ala työllisti viime vuonna noin 68 000 henkilöä, joista lähes 85 % oli miehiä ja joka neljäs työllinen yli 50-vuotias. Vähintään 50 hengen toimipaikoilla työskentelee noin 70 % työllisistä. Alan 3 400 yritystä tekivät vuonna 2008 vajaan 19 miljardin euron liikevaihdon. Maailmantalouden vaipuminen taantumaan on leikannut koneiden sekä laitteiden kysyntää, jonka seurauksena liikevaihto ja viennin arvo ovat laskussa. Samoin työllisten määrä toimialalla tulee yhä vähenemään. (Materia 2009, Metallityöväen liitto ry, Teknologiateollisuus ry, Työlot Suomessa.)

Työolot

Metalliteollisuuden toimialoilla melu ja erilaiset pölyt ovat merkittävimpiä haittatekijöitä. Puolet alan työntekijöistä kokee melun ja pölyn haitalliseksi työssään, sen sijaan tärinä aiheuttaa haittaa vain viidesosalle. Valaistusta, lämpöolosuhteita ja ilmanlaatua pidetään työpaikoilla yleensä riittävinä. Noin kolmasosa käyttää työssään vaarallisia kemikaaleja.

Vuonna 2007 ASA-rekisteriin ilmoitettiin tuhatta työntekijää kohti metallimalmien louhinnasta 130, metallien jalostuksesta 82, metallituotteiden valmistuksesta 69 ja koneiden sekä laitteiden valmistuksesta 15 työntekijää. Metalliteollisuuden eri aloilla pääasialliset syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat altisteet ovat kromi(VI)yhdisteet sekä nikkeli ja sen epäorgaaniset yhdisteet.

Suurin osa metalliteollisuuden työntekijöistä pitää omaa työtään raskaana. Työ on usein lihasvoimaa vaativaa ja siihen sisältyy usein toistotyötä sekä hankalia työasentoja. Tietotekniikan käyttö alalla on lisääntynyt ja lähes kaikki käyttävät työssään erilaisia tietotekniikkaan perustuvia laitteita kuten mikrotietokoneita ja päätelaitteita. Laiteohjelmistot koetaan pääasiassa helpoiksi omaksua ja käyttää.

Valtaosa metalliteollisuuden työntekijöistä on tyytyväisiä työhönsä. Yhdeksän työntekijää kymmenestä kokee myös lähimmän esimiehen toiminnan oikeudenmukaiseksi ja tasapuoliseksi. Kaksi prosenttia työntekijöistä tuntee olevansa, pääasiassa työtoveriansa, henki-

sen väkivallan ja kiusaamisen kohteena. Ammatilliseen kehitykseen on työpaikoilla mahdollisuus ja yritysten henkilöstökoulutukseen ollaan yleensä tyytyväisiä. Useimmat työntekijät kokevat voivansa ainakin jossain määrin vaikuttaa itseään koskeviin asioihin työpaikallaan. Lähes puolella on kiire työssään, toisaalta yli puolet työntekijöistä voivat vaikuttaa itse työmääräänsä. Joka viides työntekijä on tehnyt vuoden aikana korvattavaa ylityötä. Työilmapiirikyselyjä ja työyhteisöjen kehittämishankkeita metalliteollisuuden työpaikoilla järjestetään yleisesti. Kaksi kolmasosaa työntekijöistä voi jossain määrin säädellä työpäivänsä pituutta.

Työsuhteet metalliteollisuudessa ovat pääsääntöisesti vakituisia. Vuoro-, periodi- tai jaksotyötä tekee vain kaksi kymmenestä haastattelusta. Viikoittainen työaika on keskimäärin 39 tuntia. Etätyötä tekee joka kymmenes työntekijä. Sen sijaan yrityksen toisessa toimipisteessä tai asiakkaan luona vuoden aikana on työskennellyt kolmasosa työntekijöistä. Työpaikkansa taloudellista tilannetta pitää vähintään hie-man epävarmana kolmannes työntekijöistä; kaksi kolmasosaa pitää työttömyyttä tai lomautusta vuoden sisällä vähintään mahdollisena. Palkkaansa ja palkkakehitykseensä on tyytyväisiä puolet metalliteollisuuden alan työntekijöistä. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009, Työolot Suomessa.)

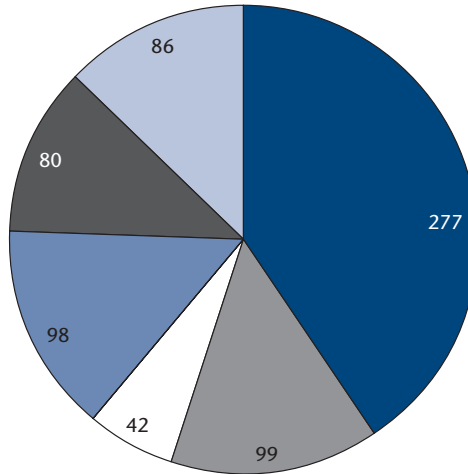
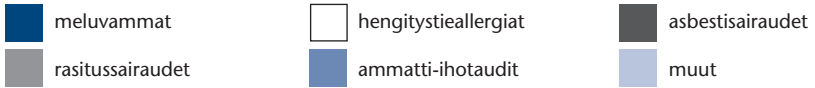
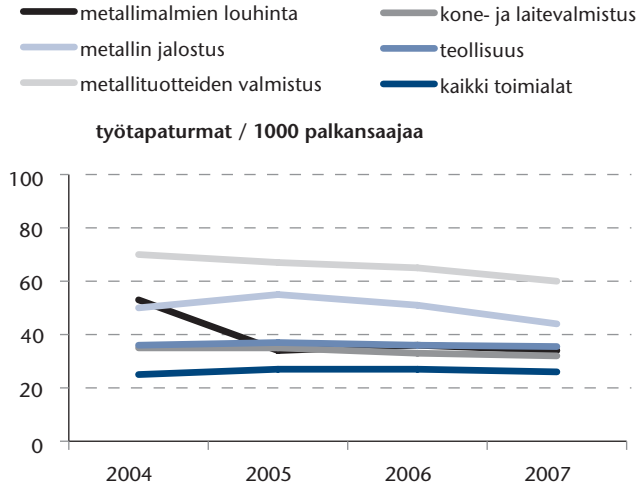
Terveys ja työkyky

Vuonna 2007 yli neljän päivän poissaoloon johtaneita työtapaturmia sattui metalliteollisuudessa yhteensä noin 5 600, mikä on 40 % koko teollisuuden työtapaturmista. Samana vuonna metalliteollisuudessa työskenteli 31 % koko teollisuuden henkilöstöstä. Vaikka työtapaturmia koko metalliteollisuudessa sattuu keskimäärin muuta teollisuutta enemmän, alan kehitys on ollut viime vuosina myönteinen ja tapaturmasuhde on pienentynyt vuodesta 2004 alkaen (kuva 57). Metallien jalostus ja metallituotteiden valmistus ovat tapaturmien määrän perusteella selvästi riskialoja teollisuuden keskiarvoon verrattuna. Kuitenkin tapaturmasuhde on myös näillä aloilla pienentynyt viimeisenä neljänä vuotena. Yli puolet metalliteollisuuden työntekijöistä pitää tapaturman sattumisriskiä kohtalaisena tai sitä suurempana omassa työssään.

Ammattitautien ilmaantuvuus oli vuonna 2007 metalliteollisuudessa 510/100 000 työllistä, mikä on sama kuin teollisuuden keskimääräinen taso. Metalliteollisuudessa suurin ammattitautien ilmaantuvuus on selvästi metallimalmien louhinnassa, jossa se on lähes nelinkertainen teollisuuden keskiarvoon verrattuna. Yleisimmät metalliteollisuudessa esiintyvät ammattitaudit ovat meluvammat, rasisussairaudet, ihotaudit ja asbestisairaudet (kuva 58). Melu ja asbesti aiheuttavat suhteessa selvästi enemmän ammattitauteja metallimalmien louhinnassa kuin muilla metalliteollisuuden aloilla.

Suurin osa haastatelluista metalliteollisuuden työntekijöistä pitää työkykyään nykyisten ruumillisten ja henkisten vaatimusten kannalta vähintään hyvänä. Kolme alan neljästä työntekijästä tuntee pystyvän-

Kuva 57.
Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti metalliteollisuudessa vuosina 2004–2007. (Työolot Suomessa 2009.)



Kuva 58. Ammattitaudit tautiryhmittäin metalliteollisuudessa vuonna 2007. (Työterveyslaitos.)

sä oman terveyden puolesta työskentelemään nykyisessä työssään vanhuuseläkeikään asti. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009, Työolot Suomessa.)

Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtamisen käytännöt vaihtelevat metalliteollisuuden yrityksissä paljon. Edistyneimmissä yrityksissä turvallisuustoiminta on ennaltaehkäisevää, kun taas monissa ongelmia hoidetaan vielä jälkikäteen.

Turvallisuusasiat on yleensä liitetty osaksi yrityksen ympäristöjärjestelmää ISO 14001 tai laatujärjestelmää ISO 9000. Varsinainen työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmä OHSAS 18001 on käytössä joka kolmannella metalliteollisuuden suurella työpaikalla. Laatujärjestelmä on yleisimmin käytössä keskiuurissa yrityksistä. Pienissä yrityksissä järjestelmät ovat harvinaisempia, mutta laatujärjestelmä on käytössä yli puolella alan yrityksistä.

Vaarojen arviointia on tehty yleisimmin suurilla työpaikoilla (78 %) ja pienissä harvemmin. Turvallisuuden valvonta tapahtuu työpaikoilla päivittäisen toiminnan osana. Isoilla työpaikoilla on yleisemmin käytössä erilaisia työsuojelun toimenpiteitä kuten turvallisuuskierroksia, koulutusta, tilastointia ja ohjelmia.

Edistyneimmillä työpaikoilla ovat käytössä dokumentoidut perehdyttämisen- tai koulutuskortit. Työturvallisuuskortti on metalliteollisuudessa laajalti käytössä. Urakoitsijat perehdytetään mutta käytännöt vaihtelevat. Suurimmilla työpaikoilla on omat työterveyshuollot, jotka tukevat ja kehittävät työpaikan turvallisuustyötä ja tarkkailevat työntekijöiden terveydentilaa. Pienemmillä työpaikoilla työterveyshuollon palvelut sen sijaan vaihtelevat. Yhä useammalla työpaikalla työterveyshuolto vaikuttaa toimenpiteillään työkyvyn ylläpitämiseen ja työhyvinvointiin. (Metallityöväen liitto ry, Teknologiateollisuus ry.)

Lähteet

- Metallityöväen liitto ry: <http://www.metalliliitto.fi> (haettu 16.9.2009).
Teknologiateollisuus ry: <http://www.teknologiateollisuus.fi> (haettu 16.9.2009).
Tilastotietoja vuoriteollisuudesta 2008. Materia 2009:2. S. 45–46.
Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.
Työolot Suomessa 2009. Työterveyslaitos, Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (työtapa-turmatiedot), Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto (työvoimatiedot), Työterveys-laitos ASA 2007 vuosittainen tilasto (syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien rekisteri). Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyoolot>.

Sakari Junttila
Mauri Mäkelä

6.4 Elintarviketeollisuus

- Elintarviketeollisuus on tuotannon bruttoarvolla mitattuna Suomen neljänneksi suurin teollisuudenala, joka työllisti vuonna 2008 runsaat 37 000 henkilöä.
- Palkansaajien määrään suhteutettu elintarviketeollisuuden työtapaturmasuhde on lähes kaksinkertainen verrattuna kaikkien toimialojen keskiarvoon.
- Elintarviketeollisuuden työntekijöillä on lähes kuusinkertainen riski saada rasitusvamman kuin kaikissa töissä keskimäärin.
- Alalla runsaana esiintyvät ammattitaudit ja tapaturmat luovat tarvetta jatkuvaan työolojen tarkkailuun ja tutkimiseen.

Kehitysnäkymät ja suositukset

Alalla kysytään jatkossa runsaimmin ammatillisen oppilaitoksen käyneitä teollisuusprosessien osajia, mutta tarvetta tulee myös esimerkiksi tutkijoista, tuotekehittäjistä, prosessien asiantuntijoista sekä kaupan ja markkinoinnin osajista. Elintarviketeollisuus on merkittävä työllistäjä, ja se tarjoaa uusia työpaikkoja myös taantumien aikana, sillä suhdanteet eivät heiluta elintarvikealaa niin voimakkaasti kuin monia muita aloja.

Alalla runsaana esiintyvät ammattitaudit ja tapaturmat luovat tarvetta jatkuvaan työolojen tarkkailuun ja tutkimiseen. Erityistä huomiota tulee kiinnittää ongelmallisimpien työtehtävien osalta hyvien ratkaisujen löytämiseen ja niiden tekemiseen tunnetuksi koko elintarvikealalla.

Toimiala

Elintarviketeollisuus on tuotannon bruttoarvolla mitattuna Suomen neljänneksi suurin teollisuudenala metalli-, metsä- ja kemianteollisuuden jälkeen. Vuonna 2008 elintarviketeollisuuden tuotannon bruttoarvo ylitti kymmenen miljardia euroa ollen 8 % koko teollisuuden tuotannon bruttoarvosta (Tilastokatsaus 2009). Alalla työskenteli vuonna 2008 runsaat 37 000 henkilöä eli lähes kymmenes osa teollisuuden työvoimasta. Alan työllisten määrä väheni vuosina 2002–2008 vajaalla 6 000 työntekijällä (14 %). Elintarviketeollisuudessa on noin 1 900 toimipaikkaa noin 1 700 yrityksessä (Tilastokeskus, Yritykset toimialoittain 2007). Elintarviketeollisuuden päätoimialat vuonna 2008 olivat lihanjalostus, maidonjalostus ja juomien valmistus. Toimipaikoista 65 %:ssa työskentelee alle viisi henkilöä. Työntekijöistä alle 35-vuotiaita on reilu kolmannes, 35–49-vuotiaita ja 50 vuotta täyttäneitä kumpiakin vajaa kolmannes. Alalla työskentelee naisia ja miehiä yhtä paljon.

Suomalaisella elintarviketeollisuudella on johtava markkina-asema kotimaassa, ja se on merkittävästi kansainvälistynyt lähialueilla. Markkina-asema perustuu kuluttajien odotuksia vastaaviin turvallisiin ja hinnaltaan sopiviin tuotteisiin, ammattitaitoiseen henkilöstöön, toiminnan kannattavuuteen ja vastuullisiin toimintatapoihin (Elintarviketeollisuusliitto 2009).

Elintarviketeollisuuden työsuhteista valtaosa on vakituisia. Säännöllistä päivätyötä tekee noin puolet, vuorotyötä vajaa kolmannes ja säännöllistä aamu- tai iltatyötä vajaa viidennes alan työntekijöistä. Keskimääräinen viikkotuntimäärä on noin 38 tuntia. Neljä viidesosaa alan työntekijöistä on joutunut joustamaan työajoissa esimiesten vaatimuksesta.

Työtään henkisesti melko tai hyvin rasittavana pitää lähes viidesosa työssä olevista. Työssään kiirehtimään joutuu melko tai hyvin usein lähes puolet työssä olevista. Reilu neljännes on sitä mieltä, että mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen ovat heikot. Lähes puolet työssä olevista katsoo voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin työpaikallaan erittäin tai melko paljon ja työmääräänsä vastaavasti voi vaikuttaa vajaa kolmannes. Päivittäin työstään innostuneita on yli kolmannes. Työovereiden välejä erittäin hyvinä tai kohtalaisen hyvinä pitää lähes 80 % työssä olevista. Yli kolme neljäsosaa pitää työpaikkansa ilmapiiriä vapautuneena ja mukavana. Liki 90 % ei ole kokenut koskaan jatkuvaa tai toistuvaa kiusaamista tai loukkaavaa kohtelua. Vain 5 % on työhönsä melko tai erittäin tyytymättömiä.

Työn sujuvuuden kannalta toimivina ja käytännöllisinä työtilojaan piti 70 % työssä olevista. Työssään istui vajaa viidennes, seisojia ja käveli yli puolet ja näitä kaikkia vaihtelevasti teki vajaa kolmannes. Työssä olevista työtään ruumiillisesti melko tai hyvin rasittavana piti kolmannes. Neljäsosalla ei ole työssään nostamista, kantamista tai kannattelua käsin ilman apuvälineitä. Yli kolmanneksella ei esiinny työssään kumarassa tai selkää muutoin hankalassa asennossa työskentelyä ja yli puolella ei esiinny toinen tai molemmat kädet hartiatasolla yläpuolella työskentelyä. Työssä olevista 62 % ilmoittaa työn vaativan käden puristus- tai kiertämisoireita ja 68 % useita kertoja minuutissa samanlaisina toistuvia käden työliikkeitä.

Työympäristön melu häiritsee melko tai hyvin paljon yli viidennestä työssä olevista. Tärinää esiintyy 19 %:lla, liuotainaineita 9 %:lla, pölyä 49 %:lla ja tupakansavua 6 %:lla työssä olevista. Kylmyyttä tai vetoa esiintyy 71 %:lla, riittämätöntä valaistusta tai häikäisyä 14 %:lla, ilman kuivuutta 26 %:lla sekä homeen tai maakellarin hajua 11 %:lla työssä olevista. Neljännes käyttää työssään terveydelle haitallisia tai vaarallisia kemikaaleja.

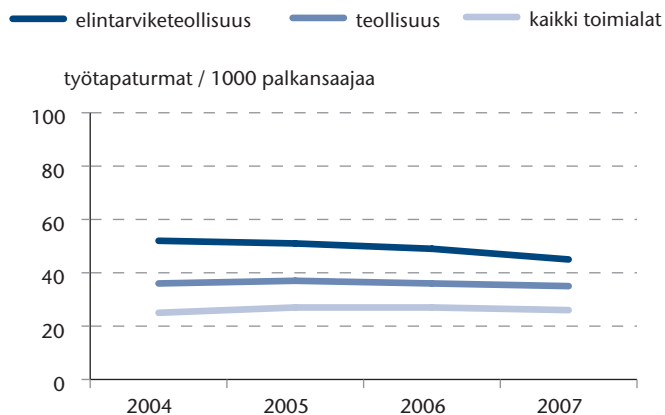
Terveys ja työkyky

Elintarviketeollisuudessa sattui vuonna 2007 noin 1 600 vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtanutta työtapaturmaa. Eniten tapaturmia oli teurastuksessa ja lihanjalostuksessa (44 %). Tapaturmista yleisimpiä olivat leikkaavan terän ym. esineen aiheuttama vahinko, iskeytyminen kiinteää pintaa vasten, äkillinen fyysinen tai psyykkinen kuormittuminen sekä puristuminen tai ruhjoutuminen (TTK). Elintarviketeollisuuden työtapaturmasuhde on yli kaksinkertainen kaikkien toimialojen keskimääräiseen verrattuna ja selvästi suurempi kuin teollisuudessa keskimäärin (kuva 59). Tapaturmakehitys on kuitenkin ollut myönteinen vuosina 2004–2007 (Työolot Suomessa 2007). Viidenes työssä olevista pitää tapaturmien sattumisriskiä työssään melko tai erittäin suurena.

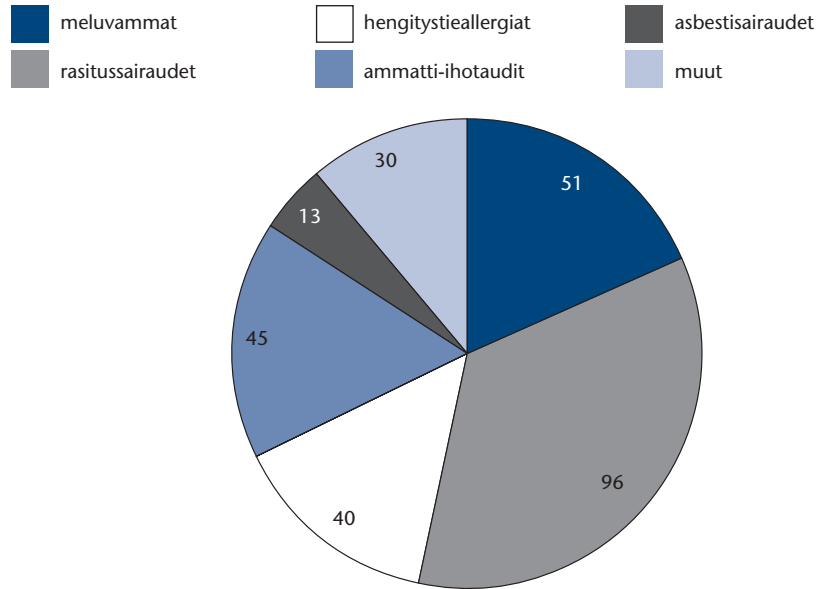
Vuonna 2007 elintarviketeollisuudessa ilmeni 275 ammattitautia (753/100 000 työntekijää), mikä on hyvin paljon. Ammattitautien ilmaantuvuus on elintarviketeollisuudessa kolmanneksi suurin metallimalmien louhinnan ja massa- ja paperiteollisuuden jälkeen. Todetuista ammattitaudeista reilu kolmannes oli rasisussairauksia (kuva 60, s. 200). Alan työntekijöillä on lähes kuusinkertainen riski saada rasisuvamma verrattuna kaikkiin töihin keskimäärin. Ammattitaukeina korvatut rasisuvsaurodet ovat pääosin jännetupentulehduksia ja olkaluun sivunastan tulehduksia.

Terveydentilaansa ikäisiinsä verrattuna melko tai erittäin hyvänä pitää kaksi kolmesta työssä olevasta. Työkykyään pitää erittäin tai mel-

Kuva 59.
Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti elintarviketeollisuudessa vuosina 2004–2007. (Työolot Suomessa 2009.)



Kuva 60.
Ammattitaudit
tautiryhmittäin
elintarvike-
teollisuudessa
vuonna 2007.
(Työterveyslaitos.)



ko hyvänä 80 %. Vuonna 2008 elintarviketeollisuudessa oli keskimäärin 14,3 sairauspäivää työllistä kohden, kaikkien alojen keskiarvon ollessa 10,1 sairauspäivää. Miesten sairauspäiviä oli 18,5 ja naisten 9,8. Työssä olevista vajaa puolet uskoo pystyvänsä työskentelemään nykyisessä ammatissaan vanhuuseläkkeeseen saakka.

Turvallisuusjohtaminen

Elintarviketeollisuudessa koetaan ongelmalliseksi melu, kylmyys, rasakat nostamiset, toistuvat yksipuoliset liikkeet, kiire ja veto. Työpaikkojen työsuojelussa on ensisijalla työpaikalla tehtävät vaarojen selvitys ja riskien arviointi ja niiden perusteella toteutettavat toimenpiteet.

Työn ja työntekijöiden tehtävien muotoutumiseen ja sitä kautta työterveys- ja turvallisuusasioihin ovat vaikuttaneet positiivisesti kymmenen viime vuoden aikana rakennetut laatujärjestelmät (Työturvallisuuskeskus).

Työterveyshuolto on järjestetty 95 % elintarviketeollisuuden työpaikoista (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Työterveyshuollossa on tehty 77 % työntekijöistä terveystarkastus, ja työterveyshuollon ammattihenkilö on tehnyt työpaikkakäynnin 75 %:ssa työpaikoista. Työssä olevista 60 % on mielestään saanut työterveyshuollolta riittävästi tietoa työskentelytavoista, työasunnoista tai työvälineistä. Työssä olevista 78 % antaa työterveyshuollolleen kiitettävän tai hyvän arvosanan. Työterveyshuolto on antanut riittävästi tukea työkyvyn ylläpitoon 58 %:lle työssä olevista.

Lähteet

- Ammattitaudit 2007. Vuosittainen tilasto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tilastokatsaus 2008. Helsinki: Elintarviketeollisuusliitto ry. Saatavissa: <http://www.etl.fi/default.htm> [haettu 21.9.2009].
- Toimialojen työtaturmat 2004–2007. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>
- Työturvallisuuskeskus: Elintarviketeollisuus. Saatavissa: <http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=39> [haettu 21.9.2009].

Jarmo Sillanpää

6.5 Kemianteollisuus

- Kemianteollisuuden kasvu pysähtyi taantuman seurauksena vuoden 2008 lopulla.
- Euroopan uusi kemikaalilainsäädäntö REACH ja sen tuomat velvoitteet työllistävät kemianteollisuutta.
- Kemianteollisuudessa on panostettu kemikaaliriskien hallintaan, työturvallisuuteen ja ympäristäasioihin.
- Kemianteollisuudessa altistutaan edelleen useille syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille.
- Tulevaisuudessa kemianteollisuuden haasteena on eläköityminen ja osaamisen siirto uusille ikäpolville.

Kehitysnäkymät ja suositukset

Suomen kemianteollisuuden tuotannon kasvu pysähtyi kansainvälisen taantuman seurauksena vuoden 2008 lopulla. Taantumasta selviämässä ja uuteen nousuun valmistautumisessa keskeistä on työllisyydestä huolehtiminen ja pitkäjänteiset investoinnit innovaatiotoimintaan (Kemianteollisuus 2008). Yksi tulevaisuuden muutostekijöistä tulee olemaan myös henkilöstön ikääntyminen.

Kemianteollisuudessa on panostettu energia- ja materiaalitehokkuuden sekä turvallisuuden parantamiseen ja kestäväen kehityksen hallintaa pidetään jatkossakin esillä. (Kemianteollisuus 2008).

Euroopan uusi kemikaalilainsäädäntö REACH sekä kemikaalien luokitusta ja merkitsemistä koskeva uusi CLP-asetus ja niiden tuomat velvoitteet työllistävät kemianteollisuutta parhaillaan. REACH-rekisteröinnin toteutukseen arvioidaan syntyvän ylikuormitusta etenkin ensimmäisen vaiheen rekisteröintiajan päättyessä joulukuussa 2010.

Kemianteollisuudessa esiintyy tyypillisesti useita vaaraa aiheuttavia työympäristön haittatekijöitä yhtäaikaaisesti. Merkittävimmät haittatekijät olivat melu, terveydelle haitalliset ja vaaralliset kemikaalit ja aineet sekä työympäristön pöly. Kemianteollisuuden työsuojelussa tulee

jatkossakin keskittyä näiden altisteiden aiheuttaman altistumisen torjuntaan ja seurantaan.

Toimiala

Monimuotoiseen kemianteollisuuteen kuuluvat kemian perusteellisuus ja kemian tuoteteollisuuden eri toimialat. Tuotteita valmistetaan muun teollisuuden ja tuotannon käyttöön, mutta myös suoraan kuluttajalle. Suomalaisen kemianteollisuuden ydinalueet liittyvät metsäteollisuuteen, maatalouteen, rakentamiseen, elektroniikkateollisuuteen, elintarvikehuoltoon sekä ympäristötuotteisiin. Uusimpana ydinalueena on biotekniikka, jota pidetään yhtenä lupaavimmista huipputeknologian aloista Suomessa. Tärkeitä kemianteollisuuden tuotteita ovat muun muassa sellu- ja paperiteollisuuden kemikaalit, öljytuotteet, poltto- ja voiteluaineet, muoviraaka-aineet, pakkaus- ja tarkkuusmuovit, maalit, muoviputkijärjestelmät sekä kosteus- ja lämmöneristeet (Kemianteollisuus 2009).

Kemianteollisuus työllisti noin 37 200 henkeä vuonna 2008. Eniten henkilöstöä on muovituoteteollisuudessa, jossa työskenteli noin 14 000 henkilöä (Tilastokeskus 2009).

Yhtenä haasteena kemianteollisuudessa on viime vuosina ollut henkilöstön ikääntyminen. Osaaminen on ajoissa saatava siirrettyä uusille ikäluokille. Kemianteollisuuden eri toimialoilla on ikärakenne viimeisen viiden vuoden aikana selvästi tasoittunut, ja työntekijöiden keskimääräinen ikä on alentunut neljällä vuodella.

Suomessa kemianteollisuus on yksi kolmesta teollisuuden tukijalasta. Alan tuotannon bruttoarvo oli 18,1 miljardia euroa vuonna 2007, ja sen osuus teollisuustuotannosta oli 14 %. Tuotannosta noin 40 % meni suoraan vientiin, mikä oli lähes 14 % Suomen kokonaisviennistä (Kemianteollisuus 2009).

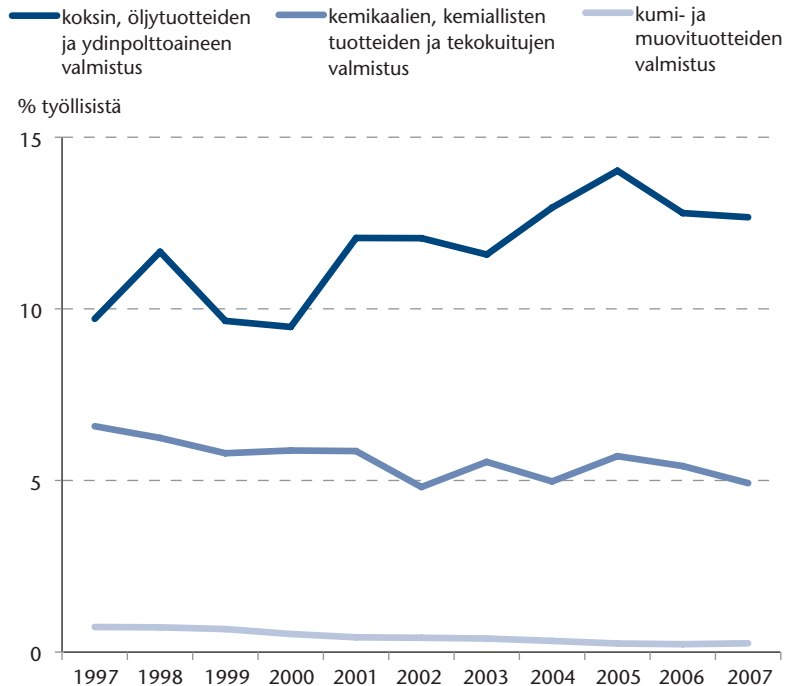
Työolot

Lähes kaikki (98 %) kemianteollisuuden työsuhteet olivat vakituisia. Kolmannes työntekijöistä teki vuoro-, periodi- tai jaksotyötä. Keskimääräinen viikkotyöaika kemianteollisuudessa oli 38,7 tuntia viikossa. Puolet työntekijöistä ilmoitti vuonna 2009 pitävänsä mahdollisena että joutuu työttömäksi tai lomautetuksi vuoden sisällä. Noin puolella työntekijöistä oli tapahtunut myös työhön, tehtäviin ja työmäärään vaikuttavia muutoksia kolmen viime vuoden aikana. Hieman yli puolet kemianteollisuuden työntekijöistä koki työnsä henkisesti rasittavaksi. Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä oli 45 %:lla työpaikoista.

Kemianteollisuudessa esiintyy tyypillisesti useita vaaraa aiheuttavia työympäristön haittatekijöitä yhtäaikaisesti. Haastatteluaineiston perusteella haittaavaa työympäristön melua esiintyi noin 40 %:lla kemianteollisuuden työntekijöistä. Terveydelle haitallisia tai vaarallisia kemikaaleja tai aineita käyttää työssään 43 % työntekijöistä ja saman

määrä työntekijöitä ilmoitti kärsivänsä työympäristön pölyhaitoista. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Tuotantoprosessit ovat nykyisin pääosin suljettuja, mutta altistumista esiintyy näyttöidenoton, huolto- ja kunnossapitotöiden sekä häiriötilanteiden aikana. Suuria pölypitoisuuksia voi esiintyä jauhemaisten raaka-aineiden käsittelyssä, ja liuotinainepitoisuudet voivat olla suuria liuotainaineiden annostelussa ja laitteistojen käsin pesun aikana. Muoviteollisuudessa merkittävä kemiallinen altistumisriski ovat lämpöhajoamistuotteet, joiden tunnistaminen on usein ongelmallista terveysriskin arvioinnissa.

Syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet ovat yhä yleisiä kemianteollisuudessa. ASA rekisteriin ilmoitettiin vuonna 2007 työllisten määrään suhteutettuna eniten (13 %) työntekijöitä öljytuotteiden ja polttoaineen valmistuksesta, jossa tärkeimmät altisteet olivat bentseeni ja polysykliset aromaattiset yhdisteet. Yhteensä rekisteriin ilmoitettuja oli noin 1 300 kaikilta kemianteollisuuden kolmelta toimialalla (kocsin, öljytuotteiden ja ydinpolttoaineiden valmistus, kemikaalien, kemiallisten tuotteiden ja tekokuitujen valmistus sekä kumi- ja muovituotteiden valmistus) (kuva 61). Valtaosa kemianteollisuuden ASA ilmoituksista koski vuonna 2007 noin 700 prosessinhoitajaa, jotka altistuivat usein samanaikaisesti useille eri aineille. Näistä yleisimmät olivat nikkeli ja sen epäorgaaniset yhdisteet, 1,3 butadieeni, bentseeni, arseeni ja sen epäorgaaniset yhdisteet ja epikloorihydriini.



Kuva 61. ASA-rekisteriin ilmoitettujen työntekijöiden osuus työllisistä vuosina 1997–2007. (Työterveyslaitos, Kuva Anja Saalo 2009.)

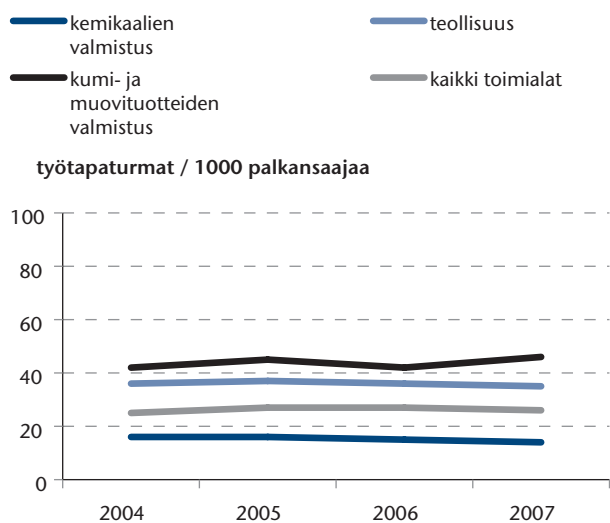
Terveys ja työkyky

Vähintään neljän päivän sairauspoissaolon aiheuttaneita työtapaturmia sattui kemianteollisuuden kaikilla toimialoilla vuonna 2007 hieman enemmän kuin edellisellä vuonna. Lisäys johtui kumi- ja muoviteollisuuden osuuden mukaan laskelmiin. Tapaturmatiheys kumi- ja muoviteollisuudessa on 46 tapausta 1 000 työssäkäyvää kohti. Kaikilla kemianteollisuuden toimialoilla tapaturmia kirjattiin 27 tapausta 1 000 työssäkäyvää kohti, mikä on vähemmän kuin teollisuudessa keskimäärin (kuva 62). Kemianteollisuus ry:n tilastojen mukaan vuonna 2008 ei tapahtunut omalle henkilöstölle tai urakoitsijoille kuolemaan johtaneita tapaturmia (Kemianteollisuus 2009).

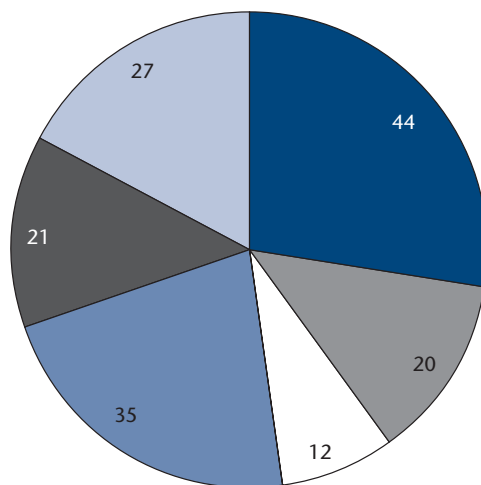
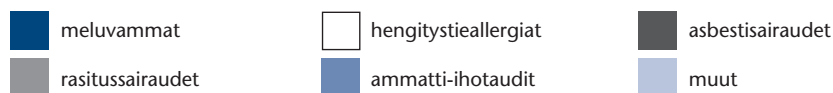
Kemianteollisuuden työntekijöiden sairauspoissaolot olivat haastateltuaineiston perusteella keskimäärin pidemmät kuin muilla toimialoilla eli keskimäärin 6,6 päivää vuodessa. Koettu työkyky oli kemianteollisuuden toimialoilla kuitenkin parempi kuin monilla muilla toimialoilla ja 86 % työntekijöistä uskoo voivansa työskennellä nykyisessä ammatissa vanhuuseläkkeeseen asti.

Ammattitautien ilmaantuvuus oli kemianteollisuudessa vuonna 2007 hieman teollisuuden keskitasoa alempi. Yleisimmät ammattitautien aiheuttajat olivat melu, ihosairauksien aiheuttajat ja asbesti (kuva 63). Meluvammojen osuus ammattitaudeista on lisääntynyt viime vuosina etenkin öljytuotteiden ja polttoaineiden valmistuksessa. Meluvammojen sekä muiden ammattitautien aikaisempia vuosia suurempi tapausten määrä johtunee osittain tapaturmavakuutuslain täyskustannusvastuumuutoksesta. Meluvammina ilmoitettujen tapausten määrää on nostanut myös vuoden 2006 helmikuussa voimaan astu-

Kuva 62.
Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti kemianteollisuudessa vuosina 2004–2007. (Työolot Suomessa 2009.)



Kuva 63.
Ammattitaudit
tautiryhmit-
täin kemian-
teollisuudessa
vuonna 2007.
(Työterveys-
laitos.)



nut valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006) toimenpiderajoineen ja vuoden 2005 aikana toteutettu työmelun ehkäisykampanja (Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2006). Kemikaalien, kemiallisten tuotteiden ja teko- kuitujen valmistuksen toimialoilta ilmoitettiin vuonna 2007 runsaasti ihotauteja, joista joka viides oli epoksihartsien ja -muovien aiheuttama (Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2007). Myös kumi- ja muoviteollisuuteen ja kumituotteisiin liittyy edelleen kemikaalien aiheuttama kohonnut ammatti-ihotautien vaara (Jolanki ja Alanko 2005).

Turvallisuusjohtaminen

Suomessa kansainväliseen Responsible Care ympäristö-, terveys- ja turvallisuusohjelmaan on sitoutunut 107 yritystä kemianteollisuuden eri aloilta. Näissä yrityksissä työskentelee yli 22 000 henkilöä ja täten ohjelma kattaa yli 80 % Suomen kemianteollisuuden tuotannosta. Kemianteollisuudessa valmistellaan myös tuotteiden ja palvelujen hiilijalanjälkistandardia. Työturvallisuuskortti on käytössä jo lähes 80 %:lla ohjelmaan sitoutuneista yrityksistä (Kemianteollisuus 2009). Työterveyshuolto on järjestetty 99 %:lla Kemianteollisuuden työpaikoista ja työntekijöistä 80 %:lle oli tehty terveystarkastus. Työterveyshuolto oli myös käynyt 80 %:ssa yrityksistä paikan päällä tutustumassa työoloihin, eli lähes kaksi kertaa useammin kuin teollisuudessa keskimäärin (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009).

Lähteet

- Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt. Vuosittaisia tilastoja 2005–2007. Helsinki: Työterveyslaitos.
- ASA 2007. Vuosittainen tilasto. Työterveyslaitos, Helsinki 2009.
- Kemianteollisuus ry. Tiedotteet 2008 ja 2009. Saatavissa: <http://www.chemind.fi> [haettu 2.9.2009].
- Jolanko, R. & Alanko, K. 2005. Ihoa herkistävät aineet. Kirjassa: Vainio, Harri ym. (toim.) 2005. Kemikaalit ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos. S. 161–174.
- Kemianteollisuus ry. Toimialaraportti 2009. Saatavissa: <http://www.chemind.fi> [haettu 24.6.2009].
- Tilastokeskus 2008. Kuukausittainen työvoimatutkimus.
- Toimialojen työtapatuimat 2004–2007.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>

Sanni Uuksulainen

6.6 Rakentaminen

- Työvoima on viime vuosina lisääntynyt rakennusalalla, mutta talouden taantuma on heikentämässä työllisyyttä.
- Rakennusalalla sattuu tapaturmia kaksi kertaa enemmän kuin teollisuudessa keskimäärin, myös tuki- ja liikuntaelinoireet ovat yleisiä.
- Nolla tapaturmaa -ajattelu sekä työn muutokset ja kevennykset ovat keskeisiä keinoja työkyvyn ylläpitämiseksi.

Kehitysnäkymät ja suositukset

Talouden taantuma on heikentämässä rakennusalan työllisyyttä ja katkaisemassa alan hyvän työllisyyskehityksen. Tapaturmia tulisi vähentää esimerkiksi nolla tapaturmaa -ajattelun avulla. Keinoja tarjoavat uusi asetus rakennustyön turvallisuudesta ja erilaiset hankkeet. Rakentajilla on paljon työhön liittyviä tuki- ja liikuntaelinoireita. Tärkeä työkyvyn ylläpitokeino on työn muutokset ja kevennykset.

Toimiala

Rakennusalalla työllisten lukumäärä on lisääntynyt viime vuodet, ja vuonna 2008 ala työllisti 184 000 työntekijää, mikä on 7,3 % työllisestä työvoimasta. Talonrakennus ja asennus ja viimeistelytyö työllistävät heistä yhtä paljon, maa- ja vesirakentaminen hieman vähemmän. Naisia alalla on 7 % ja nuoria alle 25-vuotiaita muiden alojen keskimäärää enemmän. Toisaalta 55-vuotiaita ja vanhempia alalla on keskimääräistä vähemmän. Ulkomaalaistaustaisten osuus oli Uudellamaalla tehdyn selvityksen mukaan 10 % Talonrakennusteollisuus ry:n jäsenyritysten työvoimasta (Mäkinen & Niskanen 2008). Raken-

nustuotannon arvo vuonna 2008 oli 29,5 miljardia euroa ja rakennusinvestointien osuus 13 % bruttokansantuotteesta (Tilastokeskus, VTT, RT). Rakentamisen määrän kehitys on ollut erityisesti korjausrakentamisen lisääntymistä. Alkaneen taantuman oletetaan jo vuonna 2009 pienentävän tuotantolukuja ja heikentävän työllisyyttä.

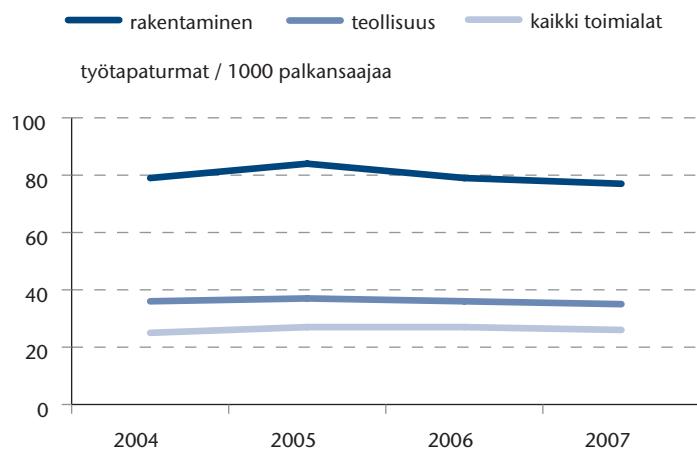
Työolot

Rakentajat pitävät työstään. Kyselyn mukaan heistä on työhönsä melko tai erittäin tyytyväisiä 88 % ja 87 % kokee työilmapiirin vapaaksi ja mukavaksi. Rakennusalan työsuhteet ovat pysyviä (93 %) ja työaika säännöllinen 40 tuntia. Työolojen haittoina tuodaan esiin työn ruumiillinen rasittavuus. Tyypillistä on työskentely hartiatason yläpuolella ja käsien voimankäyttö ja toistuvat työliikkeet. Muihin aloihin verrattuna rakentajat kokivat useammin haittana myös pölyisyyden, kylmyyden ja vedon, melun ja riittämättömän valaistuksen (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009).

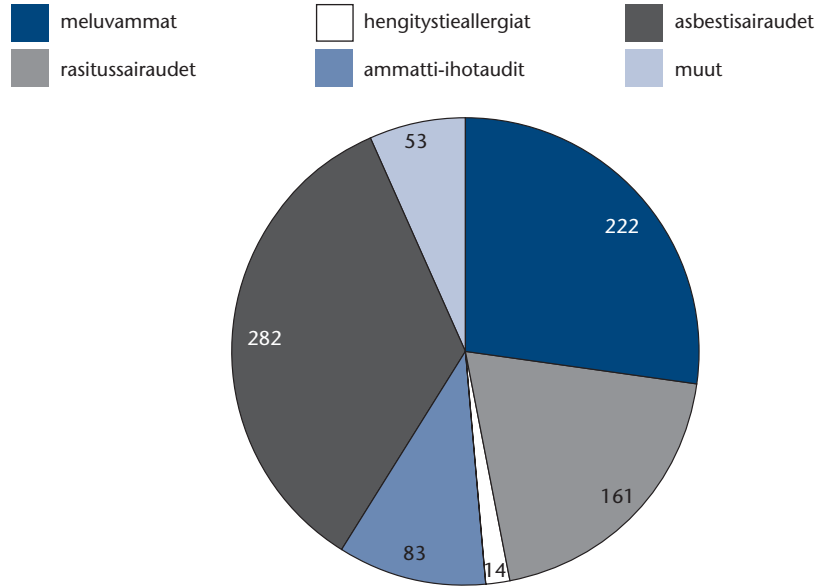
Terveys ja työkyky

Rakentaminen on erittäin tapaturmavaarallinen toimiala. Rakennusallalla tapaturmataajuudet ovat kaksinkertaiset teollisuuden keskiarvoon ja kolminkertaiset kaikkiin toimialoihin verrattuna, eikä 2000-luvulla muutosta ole ollut näkyvässä (kuva 64). Tavallisimpia tapaturmia ovat putoaminen, liukastuminen, kaatuminen ja terävään esineeseen satuttaminen (Työterveyslaitos 2009). Kyselyn mukaan viimeisten 12 kuukauden aikana työssä tai työmatkalla oli yli kolmen päivän sairausloman aiheuttanut tapaturma kohdannut 8 % rakentajista. Tapaturman sattumisen riskin työssään koki melko tai erittäin suureksi joka kolmas (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009).

Kuva 64. Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti rakentamisessa vuosina 2004–2007. (Työolot Suomessa 2009.)



Kuva 65.
Ammattitaudit
tautiryhmittäin
rakentamisessa
vuonna 2007.
(Työterveyslaitos.)



Vuonna 2007 ammattitauteja ilmoitettiin rakentajilla yhteensä 815 (520/100 000 työllistä). Ammattitautien suhteellinen ilmaantuvuus on sama kuin teollisuudessa keskimäärin, mutta kaikkiin aloihin nähden kaksinkertainen. Vanhojen altistumisten takia asbestisairaudet olivat edelleen suurin ryhmä, meluvammat ja rasitussairaudet seuraavina (kuva 65). Selkeitä muutoksia tilanteessa ei 2000-luvulla ole tapahtunut.

Pitkäaikaissairauden koki työtään haittaavan joka kymmenes, useimmin oli kyse tuki- ja liikuntaelinsairaudesta. Työstä johtuvaa tai työssä pahenevaa vaivaa oli enemmän kuin joka kolmannella, mutta työssä ei useinkaan ole tehty tämän takia muutoksia. Muita aloja useammin rakennusalalla koettiin, että terveyden puolesta ei pärjää normaaliin vanhuuseläkeikään, ja joka viides oli ajatellut siirtymistä pois työstä normaalia eläkeikää aiemmin (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Vuosina 2006 ja 2007 sairauspoissaolopäiviä rakennustyöntekijöillä oli 10, kun kaikkien alojen keskiarvo oli 8 päivää (Tilastokeskus, työvoimatutkimus).

Elämäntavat olivat kyselyn mukaan rakentajilla muita aloja epäterveellisemmät. Ylipainoisia tai lihavia oli 65 %, joka neljäs ei kuntoillut lainkaan tai vain muutaman kerran vuodessa, päivittäin tupakoi 36 % ja myös alkoholin käyttö oli yleisempää kuin muilla toimialoilla (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009).

Turvallisuusjohtaminen

Työterveyshuolto on rakennusalalla järjestetty 76 %:lla (useimmilla aloilla 94–99 %). Sairaanhoido kuuluu työterveyshuoltoon 67 %:lla. Yleensä vastaajat olivat työterveyshuoltoon tyytyväisiä (72 %:n mielestä hyvä tai erittäin hyvä), vaikka useampi kuin joka viides ei ollut käynyt terveystarkastuksessa ja vain joka kolmannen mielestä työpäivällä oli joku työterveyshuollosta käynyt työolosuhteisiin tutustumassa. Joka kolmas ei myöskään ollut saanut lainkaan tai saanut liian vähän työterveyshuollon antamaa opetusta ja ohjausta (Työ ja terveys 2009). Vuonna 2007 käyttöön tulleen Työterveyskortin vaikutuksista saataneen pian tietoa (VNa 1176/2006).

Uusi valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (VNa 205/2009) painottaa ennakoivaa suunnittelua ja edellyttää rakennuttajan nimeämää turvallisuuskoordinaattoria. Ratuke-hanke on rakennusalan eri osapuolten yhteisyritys rakentamisen turvallisuuden kehittämiseksi. Mukana toiminnassa on rakennusliikkeiden lisäksi laajasti yhteiskunnan työturvallisuuden kehittäjät. Ratuke-hanke haluaa juurruttaa nolla tapaturmaa -ajattelun ja sen mukaiset toimintatavat rakennustyömaille. Työterveyslaitoksen verkkosivuista Rakennusterveys-toimialasivut ovat erittäin suositut. Ne sisältävät tietoa ammattikohtaisista kuormitus- ja vaaratekijöistä ja muista työterveyshuolto ja alan toimijoita kiinnostavista asioista.

Lähteet

- Ammattitaudit 2007. Vuosittainen tilasto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mäkinen, H. & Niskanen, A. 2008. Rakennusteollisuus RT ry:n sivut. Saatavissa: <http://www.rakennusteollisuus.fi/Talonrakennus/Aluetoimistot/Uusimaa/> (haettu 1.12.2009).
- Ratuke-hanke. Saatavissa: <http://www.ratuke.fi> (haettu 1.12.2009).
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.
- Työolot Suomessa 2009. Työterveyslaitos, Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (työtapaturmatiedot), Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto (työvoimatiedot). Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyoolot>.
- Työterveyslaitos 2009. Rakennusterveys-aihesivut. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/rakennusterveys> (haettu 1.12.2009).
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden työterveyskortista rakennustyössä (1176/2006). Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009).

Panu Oksa
Jorma Lappalainen
Minna Savinainen

6.7 Kaupan ala

- Kauppa on kasvava toimiala teollisen tuotannon supistuessa.
- Vähittäiskaupan aukioloajat laajenevat ja työajat ovat yhä epäsäännöllisemmät.
- Kylmyys ja vetoisuus haittaavat yhä edelleen lähes joka toisen työskentelyä.

Kehitysnäkymät ja suositukset

Kaupan ala laajenee ja kansainvälistyy edelleen. Yksi suurista muutoksista on vähittäiskaupan aukioloaikojen laajennus. Alle 400 m² myymälät voivat juhlapyyhiä lukuun ottamatta olla auki rajoituksetta, ja suuremmat myymälät voivat laajentaa sunnuntaiaukiolon ympäri vuotiseksi. Tämä tietää viikonloppu- ja yötyön lisääntymistä. Uudet työajat vaikuttavat terveyteen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. On tärkeää seurata alan kehitystä ja muutosten vaikutuksia henkilöstön työoloihin ja sitä kautta hyvinvointiin.

Osallistuva suunnittelu on osoittautunut toimivaksi menetelmäksi muutostilanteissa. Kehittämistoimien lähtökohtana pitää olla, että vallitseva tilanne mahdollisine ongelmineen on kartoitettu ja uuden tilanteen tavoitteet perustuvat kartoitukseen. Kaikkien osapuolten vilkas osallistuminen ja yhteistyö luovat vaikuttamisen mahdollisuuksia. Vireässä ilmapiirissä on mahdollista sopia työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä. (Kandolin ym. 2009.)

Toimiala

Kauppa on kasvava toimiala, sen merkitys kansantaloudessa korostuu teollisen tuotannon osuuden supistuessa. Kauppa kokonaisuudessaan on kansantaloutemme kolmanneksi suurin toimiala sekä tuotannolla että työllisyydellä mitaten (Pohjola 2007). Kaupan liikevaihto kohosi vuonna 2008 Tilastokeskuksen ennakkotietojen mukaan 125,5 miljardiin euroon, kasvua edellisestä vuodesta oli 6,1 %.

Tässä tarkastelussa on vähittäiskaupan lisäksi mukana agentuuri-toiminta ja tukkukauppa poislukien moottoriajoneuvojen kauppa, huoltamotoiminta sekä kotitalousesineiden korjaus. Tukku- ja vähittäiskauppa työllisti 258 000 työntekijää vuonna 2008, mikä on 20 000 enemmän kuin vuonna 2003. Alan osuus on 10 % koko maan työllisistä (Työvoimatutkimus 2008). Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen mukaan palkansaajien osuus alan työllisistä on 82 %. Heistä 56 % on naisia ja keski-ikä on 41 vuotta (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009).

Kaupan alalla on tapahtunut isoja muutoksia 2000-luvulla. Kaupparyhmittymät ovat ketjuuntuneet, suuria ostoskeskuksia on tullut lisää ja vähittäiskaupan aukioloajat ovat pidentyneet. Myymälöiden määrä on vähentynyt ja niiden koko on kasvanut. Alan laajentuminen ja

kansainvälistyminen ovat muuttaneet työoloja, töiden sisältöjä ja työyhteisöjä. Elinkeinoelämän keskusliiton raportin (Palvelut 2020, 2006) mukaan työskentely kansainvälistyvässä palveluyhteiskunnassa vaatii aiempaa enemmän tietotekniikan ja teknologian osaamista. Esimerkiksi vuorovaikutus asiakkaan kanssa tapahtuu usein tekniikan avulla. Lisäksi tarvitaan yhteistyökykyä ja tiimityötaitoja. On osattava sovittaa yhteen erilaista osaamista, koska tiimityö on alalla yleinen työskentelytapa. Myös muutosvalmius korostuu, sillä toimintaympäristö, tekniset mahdollisuudet ja toimintatavat uudistuvat kiihtyvällä tahdilla.

Työolot

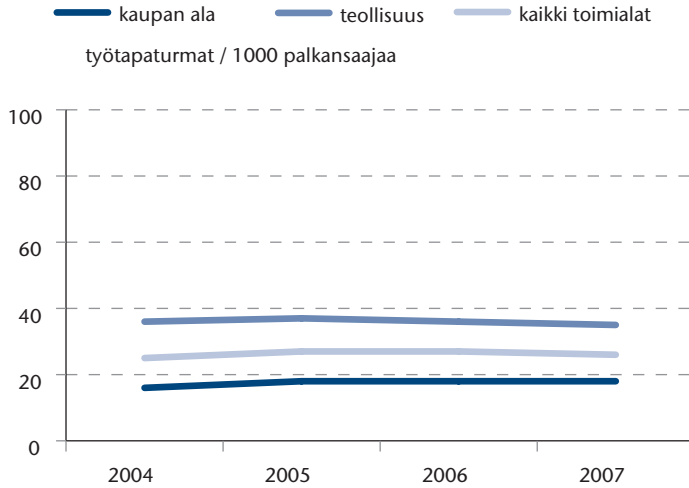
Kaupan alan palkansaajista lähes kaikilla (97 %) on vakinainen työsuhte. Kaksi kolmesta tekee säännöllistä päivätyötä, yötyötä säännöllisesti vähintään kerran kuussa tekee 4 %. Viikonlopputyö sen sijaan on yleistä, sillä puolet kaupan alan palkansaajista tekee kuukausittain vähintään yhtenä viikonloppuna töitä, joko lauantaina tai sunnuntaina tai molempina. Rahana tai vapaana korvattavaa ylityötä tekee säännöllisesti kuukausittain 20 % ja ilman korvausta työskentelee kuukausittain 13 %. Työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta työajoissa joutuu säännöllisesti kuukausittain joustamaan lähes puolet. Sen sijaan yksilöllistä joustoa, eli mahdollisuutta itse säädellä työpäivän pituutta, on vain yhdellä kolmesta. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Työn sisältö ja työyhteisö eivät ole suuresti muuttuneet 2000-luvulla. Neljä kymmenestä työskentelee pysyvässä työryhmässä, jolla on mahdollisuus suunnitella omaa työtään eli tekee niin sanottua tiimityötä. Paljon vaikutusmahdollisuuksia työmäärään on lähes joka kolmannella. Työn keskeytyksiä usein tai jatkuvasti kokee kaksi kolmesta, eli selvästi useammat kuin palkansaajat keskimäärin. Työyhteisössä tukea työtovereilta ja myös esimieheltä saa runsas enemmistö. Useassa työyhteisössä (61 %) on tehty ilmapiirikysely viimeisen kolmen vuoden aikana, mikä usein on johtanut myös kehittämishankkeeseen.

Työympäristön haitoista yleisimmin kaupan alalla koetaan kylmyyttä ja vetoisuutta. Lähes puolet (45 %) kokee jonkin verran tai paljon haittaa vedosta ja kylmyydestä kuten koki kolme ja kuusi vuotta aiemminkin. Pölyisyys haittaa yhtä kolmesta ja melu yhtä neljästä palkansaajasta kuten aiemminkin 2000-luvulla. Selvästi harvemmin esiintyy homeen tai maakellarin hajua tai haittaa liuotinaineista (4 %). Työ koetaan yhtä usein niin henkisesti kuin ruumiillisesti melko tai erittäin raskaaksi, näin arvioi vajaa viidennes alan palkansaajista. (Työ ja terveys haastattelututkimus 2009.)

Työpaikkansa taloudellista tilannetta pitää täysin vakaana ja turvattuna selvä enemmistö (73 %). Vuoden sisällä lomautusta tai työttömyyttä mahdollisena tai varmana pitää yksi kymmenestä. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Kuva 66.
Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti kaupan alalla vuosina 2004–2007. (Työolot Suomessa 2009.)



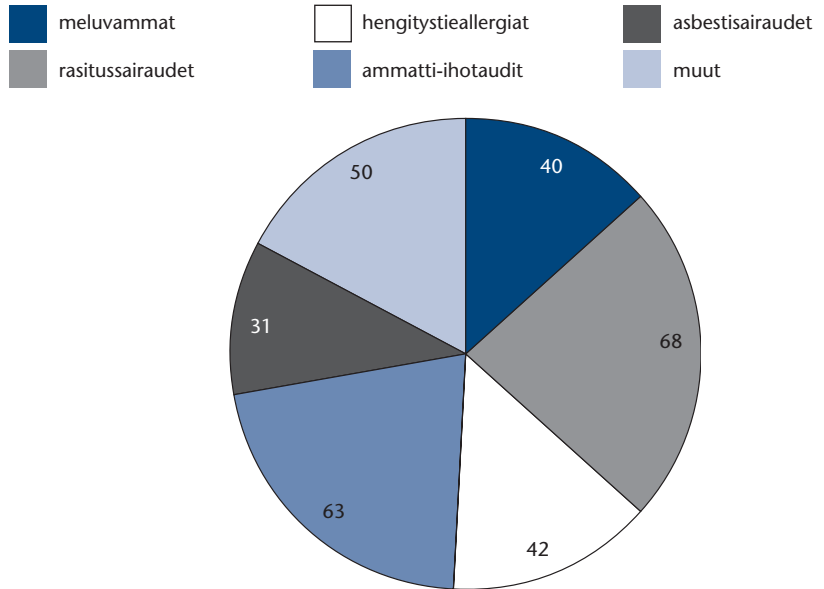
Terveys ja työkyky

Työtapaturmia sattuu kaupassa harvemmin kuin kaikilla toimialoilla keskimäärin (kuva 66). Vuonna 2007 tukkukaupassa sattui noin 1 650 työtapaturmaa (20/1 000 työntekijää). Vähittäiskaupassa tapaturmia sattui noin 2 150 (16/1 000 työntekijää). Tapaturmasuhteessa ei ole tapahtunut muutosta 2000-luvulla.

Ammattitauteja esiintyy kaupan alalla vähemmän kuin kaikilla toimialoilla keskimäärin (Ammattitaudit 2007). Tukkukaupassa ammattitauteja on jonkin verran enemmän (135 tapausta/100 000 työllistä) kuin vähittäiskaupassa (115/100 000 työllistä). Tukkukaupassa esiintyy eniten meluvammoja ja rasisairauksia, kun taas vähittäiskaupassa yleisempiä ovat ihotaudit ja rasisairaudet (kuva 67).

Kaupan alan palkansaajista terveydentilansa ikäisiin verrattuna arvioi erittäin hyväksi 26 % ja melko hyväksi 45 %. Erittäin huonona terveydentilaansa piti 2 %. Oma arvio terveydentilasta on pysynyt hyvin samanlaisena 2000-luvulla. Myöskään stressituntemuksissa ei ole nähtävissä muutosta. Stressiä, eli jännittyneisyyden, levottomuuden ja hermostuneisuuden tuntemuksia tai univaikeuksia, kokee melko tai erittäin paljon joka kymmenes palkansaaja. Hyväksi koettu terveydentila heijastuu myös melko harvoina sairauspoissaolopäivinä. Puolet kaupan alan palkansaajista ei ollut lainkaan poissa työstä edellisen 6 kuukauden aikana ja yli 10 päivän poissaoloja oli kertynyt 8 %:lle. Puolet arvioi pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkeikänsä saakka ja todennäköisenä tätä piti lisäksi joka neljäs. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Kuva 67.
Ammatti-
taudit tauti-
ryhmittäin
kaupan alalla
vuonna 2007.
(Työterveys-
laitos.)



Turvallisuusjohtaminen

Enemmistö kaupan alan palkansaajista kuuluu työterveydenhuollon piiriin. Kuitenkin 15 % on vailla kaikille palkansaajille kuuluvaa huoltoa. Runsaalle puolelle (65 %) terveydenhuollon piiriin kuuluvalle on tehty terveystarkastus edeltäneen 3 vuoden aikana. Joka viides kuitenkin ilmoittaa, ettei ole saanut työterveyshuollon kautta tarpeeksi tukea työkyvyn ylläpitämiseen. Puolet kaupan alan palkansaajista pitää työterveyshuollon toimintaa hyvänä ja kolmannes kiittävänä. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Lähteet

- Ammattitaudit 2007. Vuosittainen tilasto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kandolin, I., Tilev, K., Vartia, M., Lindström, K. & Nykyri, E. 2009. Työhyvinvoinnilla tulosta kaupassa. "Miten tän homman hoidan". Helsinki: Työterveyslaitos Työyhteisöt ja organisaatiot -osaamiskeskus, Palvelualojen ammattiliitto, Kaupan liitto.
- Palvelut 2020. Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa. Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Helsinki 2006.
- Pohjola, M. 2007. Kauppa tuottavuuden ja talouskasvun lähteenä. Kansantaloudellinen aikakauskirja 3/2007, 319–335.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.
- Työolot Suomessa 2009. Työterveyslaitos, Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (työtäpaturmatiedot), Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto (työvoimatiedot). Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyoolot>.
- Työvoimatutkimus 2008. Tilastokeskus.fi/til/tyti/2008.

*Irja Kandolin
 Kari Lindström*

6.8 Liikenne ja logistiikka

- Ennaltaehkäisyn tarvetta on etenkin liikennealoilla toimivien elintavoissa.
- Epäsäännölliset työajat ovat alalle ominaisia.
- Työterveyshuollon kattavuus on heikoin maantieliikenteessä.
- Kansainvälistyminen lisää alan kilpailua.
- Vaikea tavoitettavuus ja vierasmaalainen työvoima tuovat haasteita terveystarkastuksiin ja ennaltaehkäisevään toimintaan.

Kehitysnäkymät ja suositukset

Kansainvälistyminen ja globaali kilpailu, teollisuuden ja kaupan logistiikan ja kuljetuspalvelujen ulkoistaminen, tekniikan ja tietojärjestelmien kehittyminen, kuljetuspalvelujen monipuolistuminen ja asiakaskeskeisyyden lisääntyminen ovat keskeisiä toimialan ilmiöitä. Tiekuljetukset toimivat tänä päivänä yhä hektisempien ja monimutkaisempien toimitusverkostojen osana, millä on vaikutusta myös yksittäisen kuljettajan työkuvaan ja työtehtäviin. Maantieliikenteessä on työvoimapula, jota aiheuttavia tekijöitä ovat kuljettajien varhainen eläköityminen, alalta pois hakeutuminen ja ammatin houkuttelemattomuus etenkin nuorten keskuudessa.

Maantieliikenteen riskien ja kuormitustekijöiden takia kaikki ammattikuljettajat tulisi saada systemaattisen tehtäväkohtaisen ja yksilöllisen riskinarvioinnin piiriin. Ulkomaalaisten työntekijöiden määrän kasvu tuo omat haasteensa työsuojelulle ja terveyshuollolle. Tarvitaan myös uudenlaista osaamista vierasmaalaisten terveystarkastuksiin.

Toimiala

Ammattiliikenteessä työskentelee Suomessa päätoimisesti noin 142 000 henkilöä, joista maantieliikenteessä on noin 100 000. Raskaan maantieliikenteen tehtävissä toimii noin 80 000–90 000 työntekijää. Linja-autoliikennettä hoitaa noin 400 yritystä ja yli 12 000 työntekijää. Taksiliikenteessä on arviolta noin 15 000 kuljettajaa, joista 9 000 on yrittäjiä. Merellä työskentelee noin 8 000 ja rautateillä noin 6 000 henkilöä. Lentävää henkilöstöä on noin 3 000, joista lentäjiä on noin 600. Posti- ja kuriiritoiminnassa työskentelee noin 26 000 henkilöä. Sataman vakituisia ahtaajia on noin 3 000 ja heidän esimiehiään noin 500. Liikennealoilla työntekijöiden keski-ikä on noussut lähelle 50 vuotta. Liikenneala on miesvaltaista.

Kuljetuskapasiteetiltaan suurin liikennemuoto on merikuljetus. Ulkomaan merikuljetukset olivat vuonna 2008 102,4 miljoonaa tonnia pysytellen edellisvuoden tasolla. Ulkomaan meriliikenteessä kuljetettiin 16,6 miljoonaa matkustajaa vuonna 2008 (Merenkulukulutus 2009). Kotimaan liikenteessä tavaratonneista liki 90 % kuljetetaan maanteitse. Vuonna 2007 maantieliikenteessä tavarankuljetuksen suorite oli 414,9 miljoonaa tonnia (Tilastokeskus 2007). Linja-autoilla tehdään yli 63 % julkisen liikenteen matkoista pääkaupunki-

seudulla ja sen ulkopuolella lähes 90 %. Rautatieliikenteessä tavaraliikenteen kuljetusmäärä oli noin 41,9 miljoonaa tonnia vuonna 2008. Henkilöliikenteessä junilla tehtiin 69,9 miljoonaa matkaa, jossa oli kasvua edellisvuodesta 4,9 % (VR-konserni 2009). Vuonna 2008 tehtiin 17,5 miljoonaa lentomatkaa ja rahtia lentoliikenteessä kuljetettiin 159 000 tonnia. Vuonna 2008 alkanut maailman talouden taantuma ja teollisuuden rakennemuutos ovat vähentäneet kuljetuksia ja aiheuttaneet epävarmuutta liikennesektorin tulevaisuuteen.

Työolot

Merenkulku on ainoa liikennemuoto, jossa työ- ja vapaa-aika joudutaan viettämään tarkoin rajatuissa olosuhteissa samojen henkilöiden kanssa erillään maissa olevista toiminnoista ja virikkeistä. Yhteydenpito maihin ja siellä oleviin henkilöihin on rajoittunutta. Tämä asettaa vaatimuksia merenkulkijan psyykkiselle soveltuvuudelle, koska alusolosuhteissa mielenterveyden häiriöt helposti korostuvat.

Aluksella joudutaan liikkumaan portaissa, konehuoneissa on kapeita ja jyrkkiä tikkaita. Huolto-, korjaus- ja kunnostustöissä on edelleen huonoja ja kuormittavia työasentoja sekä fyysisiä kuormitushuippuja. Poikkeustilanteissa, lastin kiinnityksen korjailussa merenkäynnissä ja onnettomuustilanteissa tulee fyysisen toimintakyvyn olla riittävä, eikä merenkulkijalla tule olla sellaista toimintakyvyn rajoitetta tai sairautta, joka vaarantaa meriturvallisuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)

Meriliikenteessä työskennellään usein vaihtuvilla työajoilla ja vuorokautinen työaika voi olla jakautunut kahteen tai useampaan jaksoon. Melua syntyy aluksen koneistoista, potkurilaitteistoista sekä ilmastointilaitteista. Talvisin jäät lisäävät melua. Laivatyössä joutuu altistumaan vaihtuville ilmasto-olosuhteille: huolto- ja korjaustyöt sekä aluksen kiinnitys ja irroitus on tehtävä ulkoilmassa säästä riippumatta.

Maantieliikenteelle ovat tyypillisiä epäsäännölliset työajat, yötyö ja pitkä työsidonnaisuus. Työssä vaaditaan kykyä yksintyöskentelyyn ja itsenäiseen päätöksentekoon. Arvokkaasta lastista sekä työ- ja liikenneturvallisuudesta huolehtiminen tuovat vastuuta.

Ulkomaanliikenteessä työn psyykkistä kuormittavuutta lisää väkivallan uhka. Muita työn kuormitustekijöitä ovat erityisesti melu, tärinä, pölyt, vaihtelevat lämpöolot, kemikaalit sekä fyysinen ja kognitiivinen kuormitus. Kemikaaleille altistutaan pääosin säiliöiden pesu- ja huoltotöissä, eivätkä kemikaalit kuljetuksen aikana muodosta riskiä kuljettajalle, onnettomuustilanteita lukuun ottamatta.

Fyysisen kuormituksen laatu vaihtelee suoritealoittain. Esimerkiksi kaupunkijakelu- ja jätekuljetuksissa esiintyy lastaus- ja purkutilanteissa raskaita nostoja ja liikkumista auton ulkopuolella. Apuvälineiden puute ja käyttämättömyys lisäävät kuormittavuutta. Kaupunkien henkilöliikenteessä ja tavaraliikenteen runkokuljetuksissa kuormitus syntyy istumisesta ja kohdistuu pääasiassa liikuntaelimistöön. Työ vaatii hyvän vireystilan ja havaintokyvyn. Työajat, psykofyysinen kuormitus ja lisääntynyt tekniikan käyttö vaikuttavat niihin ja lisäävät aivojen tiedonkäsittelyyn liittyvää kuormitusta maantieliikenteessä.

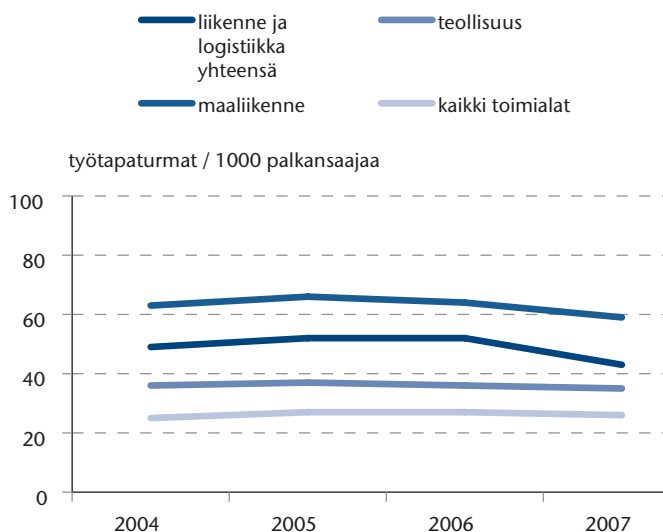
Terveys ja työkyky

Vuonna 2007 maantieliikenteessä sattui 59 työtapaturmaa/1 000 työntekijää, mikä on lähes kolme kertaa enemmän kuin kaikilla toimialoilla keskimäärin ja selvästi enemmän kuin teollisuudessa keskimäärin (kuva 68). Maantieliikenteen ammattikuljettajien työtapaturmat liittyvät usein tavaroiden siirtelyyn ja apuvälineiden käyttöön lastaus- ja purkupaikoilla. Rautatieliikenteessä työtapaturmien määrä väheni 5,5 % vuonna 2008. VR-konsernin tapaturmataajuus (kaikkien työtapaturmien määrä/miljoonaa työtuntia kohti) oli 48,5 (VR-konserni 2008). Merenkulkualalla tapaturmat sattuvat yleensä kansityötehtävissä, koneiden huollossa sekä liikuttaessa käytävillä, liukkaila kansilla ja portaissa. Etenkin pelastusharjoituksiin liittyy merkittäviä tapaturmia.

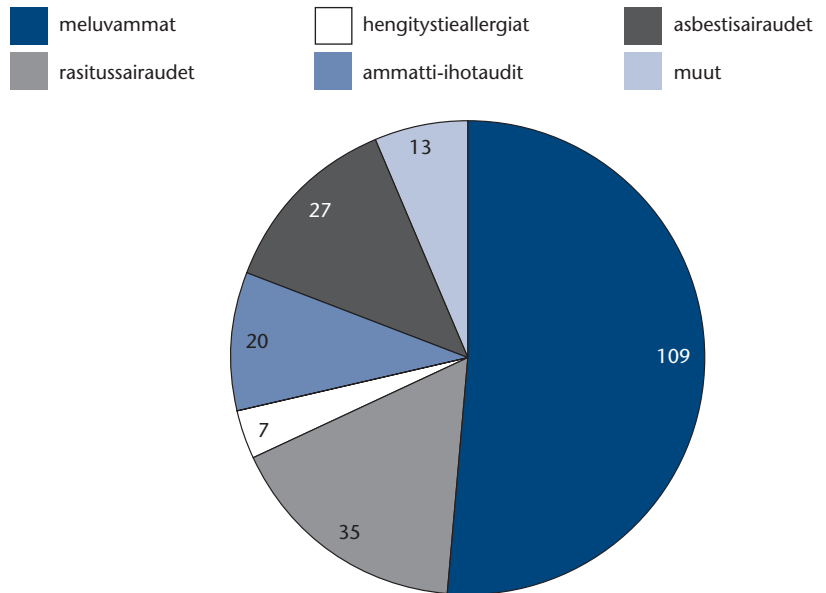
Vuonna 2008 kuolinonnettomuuden vastapuolena oli raskas ajoneuvo 73 tapauksessa. Määrä on kasvanut viidenneksellä viiden vuoden aikana. Raskas ajoneuvo aiheutti 15 kuolinonnettomuutta.

Kuljetusalalla ilmenee ammattitauteja melko vähän (kuva 69). Parantuneet työolot ja henkilönsuojaimet ovat ehkäisseet uusien ammattitautien syntyä. Tavallisimpia ovat 1960–80-lukujen melualtistumisesta johtuneet meluvammat raide-, ilma- ja meriliikenteessä sekä konehenkilöstön ammatti-ihottumat ja asbestin aiheuttamat keuhko- ja muutokset. Myös maantieliikenteessä meluvammat ovat suurin ammattitautiryhmä. Liikennetyön on epäilty lisäävän lentoemäntien rintasyöpäriskiä, säiliöautonkuljettajien munuaissyöpäriskiä sekä merenkulkijoiden keuhkosyöpä- ja leukemiariskiä.

Kuva 68.
Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti liikennealalla vuosina 2004–2007. (Työolot Suomessa 2009.)



Kuva 69.
Ammattitaudit
tautiryhmittäin
liikennealalla
vuonna 2007.
(Työterveys-
laitos.)



Vuonna 2008 kuljetusalalla oli sairauspoissaoloja 12,7 sairauspäivää/työllinen, mikä on enemmän kuin keskimäärin muilla toimialoilla. Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan kuljetusalan työntekijöillä tuki- ja liikuntaelinvaiat olivat yleisiä ja stressiä koettiin jonkin verran. Omaa terveydentilaa pidettiin ikäisiinsä verrattuna pääsääntöisesti melko hyvänä. Työkykyä pidettiin ruumiillisten vaatimusten kannalta erittäin hyvänä ja henkisten vaatimusten kannalta melko hyvänä. Kuljetusalan työntekijöistä 17 % ei usko terveyden puolesta selviävänsä vanhuuseläkkeeseen saakka. Maantieliikenteen ammattikuljettajien terveyskäyttötymistä ja terveydentilaa kuvaavat epäsäännölliset ja epäterveelliset ruokailutavat ja -ajat, runsas tupakointi, vähäinen liikunnan harrastaminen ja ylipaino. Nämä tekijät ovat myös yhteydessä työaikaiseen vireyteen, uniongelmiin ja kuormittumiseen.

Merenkulkijoista oli vuoden 2007 lopussa kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä vajaat 20 %. Merenkulkijoiden työkyvyttömyyden yleisimpänä syynä ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Mielenterveyden ongelmat esiintyvät toiseksi suurimpana ryhmänä. Miehistön ja päällystön työkyvyttömyyseläkkeiden syyt eroavat jossain määrin toisistaan. Päällystön kuuluvien kolmanneksi suurimpana työkyvyttömyyden aiheuttajana olivat sydän- ja verisuonten sairaudet hieman pienemmällä osuudella kuin mielenterveyden ongelmat ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Merenkulkijoiden keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä (57 vuotta 8 kk, mukaan lukien vanhuus-, työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeet) on laskenut hiukan vuodesta 2007 (Merimieseläkekassa 2008).

Turvallisuusjohtaminen

Työ ja terveys Suomessa 2009 -haastattelututkimuksen mukaan 80 %:lla liikenne ja logistiikka-alan työntekijöistä oli järjestetty työterveyshuolto. Valtaosalla työterveyshuoltoon sisältyi myös sairaanhoitoa. Heikoiten työterveyshuolto on järjestetty maantieliikenteessä toimivilla, koska ala on pienyritys- ja yksityisyrittäjävaltainen. Suuremmilla yrityksillä on työsuojeluvaltuutettu ja työsuojeluorganisaatio sekä työterveyshuolto. Yrittäjäkuljettajat eivät ole useinkaan säännöllisten työterveyshuollon terveystarkastusten piirissä ja ajoterveys arvioidaan vain ajokorttidirektiivin määräämissä R2-ryhmän ikäkausitarkastuksissa. Maantieliikenteen riskien ja kuormitustekijöiden takia kaikki ammattikuljettajat tulisi saada systemaattisen tehtäväkohtaisen ja yksilöllisen riskinarvioinnin piiriin. Vuonna 2007 tuli voimaan uusi maantieliikenteen ajo- ja lepoaika-asetus, jolla rajoitetaan kuljettajan yhtenäistä ajoaika vuorokauden ja viikon aikana, mikä osaltaan on parantanut kuljettajien jaksamista.

Ilmailussa, rautateillä ja merenkulussa on omat ohjeistonsa ja erikseen lääkärit, jotka on valtuutettu tekemään kyseisen ammatin edellyttämiä säännöllisiä terveystarkastuksia. VR:llä on työterveyslääkäri-liikennelääkäri-asiantuntijaverkosto, joka vastaa VR:n työntekijöiden työterveyshuollosta (VR-konserni 2006). Erityistä huomiota kiinnitetään määräaikaistarkastusten toteutukseen ja niiden laatuun sekä poikkeustilanteiden, onnettomuustapauksien ja läheltä piti -tilanteiden jälkeisiin lääkärintarkastuksiin.

Jokainen merenkulkija joutuu ammattinsa johdosta käymään lakisääteisessä terveystarkastuksessa kahden vuoden välein. Tarkastuksen suorittaa merimieslääkäri eli lääkäri, joka on saanut tehtävänsä perehdytyksen ja jonka Valvira on tehtävään valtuuttanut. Pätevyuden säilyttämiseksi on lääkärin osallistuttava viiden vuoden välein jatkokoulutukseen. Vaikka merialan työterveyshuollon kattavuus on lähes 100 %, tehdään suuri osa tarkastuksista työterveyshuollon ulkopuolella. Merenkulkijoille on myös valtakunnallinen niin sanottu merimies-terveyskeskusverkosto: 11 terveyskeskusta, joiden ammattitaitoa pidetään yllä vuosittaisille STM:n tukemilla koulutuspäivillä. Merenkulkijoilla on myös kansainvälisiin sopimuksiin perustava hyvinvointia ja jaksamista tukeva organisaatio Merimiespalvelutoimisto.

Lentoliikenteessä tarkat määräykset ohjaavat lentäjien työaika ja työn jaksotusta (Ilmailulaitos 2006). Työhyvinvointityössä päähuomio on toimintatapojen yhtenäistämässä, ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja työssä jaksamisessa. Työterveyshuolto on keskitetty ja yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on tiivistetty. Esimiehet seuraavat työntekijöiden työssä selviytymistä työhyvinvointikeskusteluilla ja tarvittaessa toimenkuvat sovitaan työkyvyn mukaiseksi (Ilmailulaitos 2008).

Lähteet

- Ilmailulaitos 2008.
- Kärmeniemi, Paula, Laitinen, Jaana, Latvala, Jari, Olkkonen, Seppo, Sainio, Markku & Ylä-Outinen, Aira. 2009. Maantieliikenteen ammattikuljettajien työterveyshuolto – opas sisällön suunnitteluun ja toteutukseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kärmeniemi, Paula, Olkkonen, Seppo, Sysi-Aho, Janne & Ylä-Outinen, Aira. 2009. Maantieliikenteen ammattikuljettajien työturvallisuus – katsaus ja kehittämismahdollisuuksia. Työ ja ihminen 21 (2007) 4: 428–443.
- Merenkulkulaitos 2009.
- Merimieseläkekassa 2008.
- Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry. Saatavissa: www.skal.fi.
- Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:3. Merimiehenlääkärintarkastusohjeet. Tilastokeskus 2007.
- VR-konserni 2006, 2008 ja 2009.

*Paula Kärmeniemi
Päivi Miilunpalo
Seppo Olkkonen
Heikki Saarni*

6.9 Tieto- ja viestintäteknologia

- Kansainvälinen kilpailu markkinoista on kova, alalla menestyminen edellyttää jatkuvaa tuotekehitystä.
- Työvoima on miesvaltaista ja yli 40 % työntekijöistä on alle 35-vuotiaita.
- Niska-hartiavaivat ovat yleisiä ja noin puolet kokee työtahdin kireäksi.
- Toimialalla tulisi työhyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä huomioida erityisesti aivojen ja mielen hyvinvointiin ja ergonomiaan liittyvät kysymykset.
- Liikkuvassa, kansainvälisessä työssä tietoteknologian avulla toteutettavat terveystalvet edistävät työterveyttä ja tarjoavat hyviä mahdollisuuksia edistää työhyvinvointia.

Kehitysnäkymät ja suositukset

Laitevalmistuksen ja ohjelmoinnin massatuotantoa siirretään jatkuvasti halvemman työvoiman maihin. Suomessa tehtävissä töissä korostuvat tutkimus- ja tuotekehitys, uusien tuotteiden suunnittelu, teollinen muotoilu, laitteiden ja järjestelmien kokoaminen, niiden käyttöönotto ja ohjelmistoihin ja palvelujen sisältöön liittyvä suunnittelutyö.

Tekesin UBICOM-ohjelman tuoreen tutkimuksen mukaan Suomeen syntyy vuoteen 2013 mennessä IT-alalle noin 11 000 uutta työpaikkaa ja 400 uutta yritystä. Tieto- ja viestintäteknologian osuus Suomen bruttokansantuotteesta nousee samana ajankohtana kuudesta prosentista 6,35 %:iin. (www.tekes.fi).

Työn liikkuvuus sekä ajasta ja paikasta riippumattomuus ovat yleistä alalla. Monikansalliset projektit, joissa tiimit muodostuvat eri maissa työskentelevistä henkilöistä, vaikuttavat työtapoihin; tarve työaikojen joustoon lisääntyy. Työssä korostuu myös työntekijän kyky itseensä työhön. Liikkuvassa työssä suora kontakti omaan esimieheen voi olla vähäistä. Tärkeäksi osaksi työtaitoja muodostuu ihmisen kyky hallita omaa työkuormitustaan sekä tehdä elämäntapavalintoja, jotka edistävät kokonaisvaltaista henkilön toimintakykyä, terveyttä ja hyvinvointia. Monikansallisten yritysten tarpeisiin tulisikin koota työhyvinvointia kehittäviä ja työkykyä ylläpitäviä hyviä työterveyshuollon käytäntöjä.

Toimiala

Alalla on työntekijöitä noin 115 000. Ala on liikevaihdoltaan Suomen suurimpia. Tuotannon bruttoarvo oli vuonna 2007 noin 27,7 mrd. euroa. Noin 40 % henkilöstöstä toimii Etelä-Suomessa, missä alalla on meneillään olevan lamankin aikana pulaa ammattimaisesta työvoimasta. Muualla Suomessa työvoiman tarjonta ylittää työpaikkojen määrän. Noin 70 % työntekijöistä on miehiä, yli 40 % alle 35-vuotiaita ja vain 10 % yli 55-vuotiaita.

Alan päätuotteita ovat päätelaitteet, jotka mahdollistavat monimuotoisen viestinnän ja esimerkiksi internet-pohjaisen tiedonhaun. Kehitys kulkee vahvasti kohti mukana kannettavia tietokonesovelluksia. Myös televisio- ja radio-ohjelmien toistamiseen ja tallennukseen liittyvät ratkaisut kuuluvat toimialaan, kuten myös erilaiset sosiaalisen median ratkaisut. Ala kattaa myös terveydenhuollon teknologian, erilaisiin mittalaitteisiin ja instrumentteihin, optiikkaan ja valokuvaukseen liittyvien laitteiden ja järjestelmien tuotannon sekä teollisuusautomaatioon, tuotantoprosessien valvontaan ja ohjaukseen sekä sähkön ja energian jakeluun liittyvät sovellukset.

Alalle on tyypillistä useisiin käyttötarkoituksiin soveltuvien laitteiden kehittäminen. Esimerkiksi kelloihin yhdistetään hyvinvointiteknologiaa kuten sydämen sykkeen mittausta ja satelliittipaikannusta.

Vientiin painottuvalle alalle on ominaista jatkuva uudistumisen tarve sekä kova kansainvälinen kilpailu. Alalla korostuu tarve jatkuvaan tuotekehitykseen, joka koskee yhä useammin myös laitteiden avulla käytettäviä palveluja ja niiden sisältöjä sekä tietoliikenneverkkojen ratkaisuja.

Toimialalla tarvitaan paitsi teknisten, matemaattisten ja kaupallisten alojen osaamista, myös käyttäytymistieteiden, lääketieteen ja muun terveydenhuoltoalan, sosiologian, media-alan ja esimerkiksi kulttuurin osaajia. Ala työllistää sähkö-, elektroniikka- ja tietoliikenneasentajia, mutta myös suunnittelijoita ja teollisia muotoilijoita sekä käytettävyyden ja ergonomian asiantuntijoita.

Alan tuotantoketjuihin liittyy monenlaista alihankintaa, jossa pienyritykset tarjoavat osaamistaan suurille toimijoille. Koska markkina-alueet ovat kansainvälisiä, alihankkija voi tehdä työtä suuryrityk-

sen toimipisteissä eri puolilla maailmaa. Kehitystyön tuottamat uudet avaukset johtavat usein spinn-off-yritysten perustamiseen.

Työolot

Suurin osa alan työntekijöistä on päivätyössä vakinaisessa työsuhteessa. Ylitöitä oli viimeisen vuoden aikana tehnyt lähes 30 % vastanneista. Etätöitä tekee liki 60 %, yleisimmin kotona. Yli 60 % voi vaikuttaa työpäivänsä pituuteen. Liki 60 %:lla alan työntekijöistä työtehtävät ovat muuttuneet viimeisen kolmen vuoden aikana ja kolmasosa on kokenut organisaatiomuutoksen. Suurin osa työntekijöistä on palkkaansa tyytyväinen.

Alalla ei juurikaan altistuta fysikaalisille tai kemiallisille haitte-
kijöille. Pääosalla työntekijöistä työ on fyysisesti kevyttä istumatyötä. Liki 40 % tekee kuitenkin sellaisia työtehtäviä, joihin liittyy käsien toistoliikkeitä.

Liki 80 % työntekijöistä käyttää kannettavaa tietokonetta ja yli 40 % myös muita mobiililaitteita työasioiden hoitamiseen. Tietokone on käytössä jokseenkin kaikilla yli 4 tuntia päivässä. Tietotekniikka on alalla toimiville luonteva ja keskeinen työväline.

Yli 30 % kokee työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi ja työssä on kiire lähes puolella työntekijöistä. Työn jatkuvia keskeytyksiä raportoi yli 60 %, joka neljännellä se on jatkuvaa. Ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet koetaan hyviksi. Työilmapiiri alalla on usein kannustava ja innostava. Työn luonteeseen kuuluu ideoiden kehittäminen. Työyhteisöt ovat muihin toimialoihin verrattuna kansainvälisempiä.

Alalla korostuvat kognitiiviset ja henkiseen toimintakykyyn liittyvät vaatimukset. Työntekijöiltä edellytetään muun muassa monipuolisia teoreettisia valmiuksia, kykyä soveltaa tietoa erilaisten ongelmien ratkaisuun, jatkuvaa uuden oppimista, valmiuksia vaihtaa työtehtäviä, työskennellä aikapaineessa ja kielitaitoa.

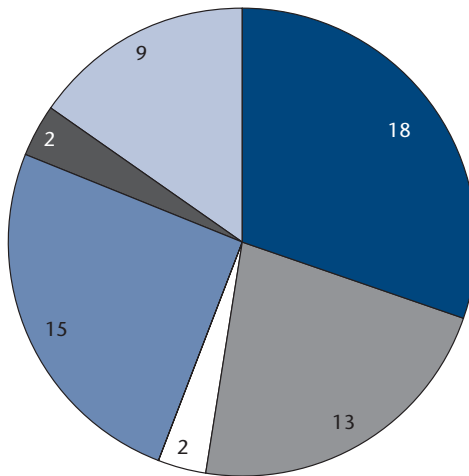
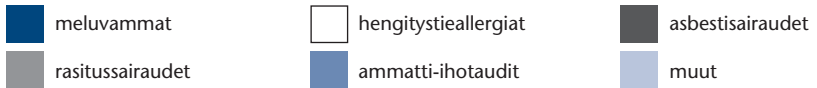
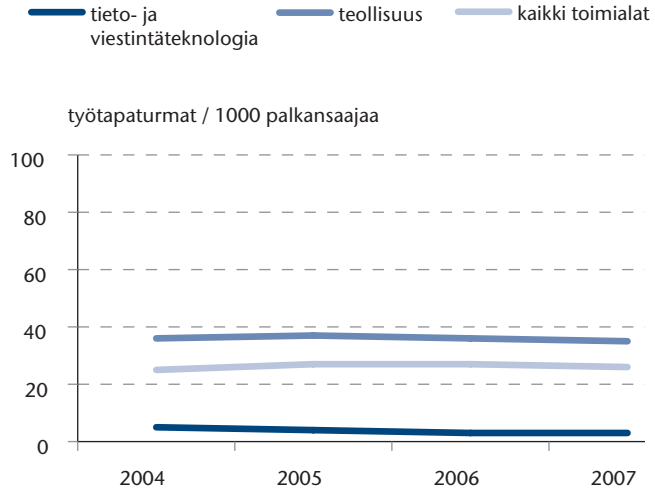
Terveys ja työkyky

Alalla sattuu vähän tapaturmia, vain noin viidesosa kaikkien alojen keskiarvosta (kuva 70, s. 222)

Myös ammattitauteja ilmenee vähän. Kaikilla tieto- ja viestintä-
teknologian toimialoilla kirjattiin yhteensä vain 59 tapausta vuonna 2007 (kuva 71, s. 222).

Alalla suurin osa työntekijöistä on alle 55-vuotiaita, ja työtä haittaavia pitkäaikaissairauksia on vähän. Työntekijöillä niska-hartiavaivat ovat yleisiä. Unettomuutta ja nukahtamisvaikeuksia on esiintynyt joka neljännellä ja puolet kokee henkisen työkykynsä työn vaatimuksiin nähden melko hyväksi. Tarmokkuuden puute on haastatelluilla varsin yleinen kokemus ja vain joka viides työntekijöistä jaksaa olla päivittäin innostunut työstään. Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen mukaan työntekijöiden elämäntavat ovat varsin terveelliset:

Kuva 70.
Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti tieto- ja viestintäteknologian toimialoilla vuosina 2004–2007. (Työolot Suomessa 2009.)



Kuva 71. Ammattitaudit tautiryhmittäin tieto- ja viestintäteknologian toimialoilla vuonna 2007. (Työterveyslaitos.)

liikuntaa harrastetaan säännöllisesti ja tupakointi on vähäistä. Ylipainoa on kuitenkin yli 40 %:lla ja vaikea liikalihavuus painoindeksin perusteella 10 %:lla. Alan työntekijöille mielekäs ja haastava työ on tärkeä työssä jaksamiseen vaikuttava tekijä. Työntekijöillä on varsin vähän sairauspoissaoloja. Yli 80 % arvioi jaksavansa työssään eläkeikään asti.

Turvallisuusjohtaminen

Lähes kaikki alan työntekijät ovat työterveyshuollon piirissä. Silti terveystarkastuksessa työterveyshuollossa oli käynyt vain noin 60 % Työ ja terveys 2009 -haastatteluun vastanneista. Työergonomiaan liittyvää ohjeistusta työterveyshuollon asiantuntijan tekemän työpaikkakäynnin yhteydessä kokee saaneensa riittävästi lähes 70 %. Työterveyshuollon antama elämäntapoihin liittyvä neuvonta on myös varsin yleistä. Suurin osa työntekijöistä on tyytyväisiä työterveyshuollon toimintaan ja se koetaan puolueettomaksi ja omien henkilötietojen kannalta luottamukselliseksi. Alalla tarve työkyvyn tukemiseen koetaan tällä hetkellä kohtalaisen vähäiseksi.

Työterveyshuoltopalveluja olisi syytä tarkastella siitä näkökulmasta, miten eri maiden toimintatapoja voidaan yhtenäistää. Toimivat mallit tulisi tunnistaa ja luoda ainakin monikansallisten yritysten tarpeisiin yhtenäiset käytännöt.

Työntekijöiden hyviä tietoteknisiä valmiuksia ja kiinnostusta ottaa käyttöön uusia sovelluksia ja niihin liittyviä palveluja voisi hyödyntää myös työhyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä.

Lähteet

- Finnsight 2015: Tieteen, teknologian ja yhteiskunnan näkymät, Tekes ja Suomen Akatemiat, 2006, <http://www.finnsight2015.fi>.
- Rönkkö, Erkki. 2009. Toimialaraportti. Elektroniikka ja sähköteollisuus 3/2009. TE:n ja TE-keskusten julkaisu.
- Ubicom-teknologiaohjelman raportti: IT-alan työpaikat. 2009. <http://www.tekes.fi/ubicom>.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.

Kiti Müller

6.10 Turvallisuusala

- Turvallisuusalan työtehtävät muuttuvat.
- Työympäristön haittoja ei koeta suuriksi.
- Tapaturmia on eniten etsivä-, vartiointi- ja turvallisuuspalveluissa.
- Pääsääntöisesti turvallisuusalan johto sitoutuu työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Kehitysnäkymät ja suositukset

Valtioneuvosto on tehnyt vuonna 2008 periaatepäätöksen sisäisen turvallisuuden ohjelmasta. Sen tavoitteena on poikkihallinnollisesti pyrkiä siihen, että ”Suomi on Euroopan turvallisin maa vuonna 2015” (sisäasiainministeriö 2009). Tämä vaikuttaa myös turvallisuusalan työntekijöiden työturvallisuuteen. Tähän onkin jo vastattu lisäämällä turvallisuusalan työntekijöiden työturvallisuuskoulutusta. Uudentyyppiset onnettomuudet ja moniviranomaistilanteet, joissa turvallisuusalan työntekijät toimivat yhteistyössä uudessa työympäristössä, asettavat haasteita myös tilanteen aikaiselle turvallisuusjohtamiselle. Esimerkiksi Kauhajoen kouluammuskelussa poliisit joutuivat toimimaan yllättäen savusukellustilanteessa (Aalto 2008).

Usealla valtion sektorilla toimivalla turvallisuusalalla on jo vaikuttanut tuottavuusohjelma, ja sen vaikutus tulee vielä entisestään voimistumaan lähivuosina. Lisäksi aloilla on toteutettu organisatorisia muutoksia, esimerkiksi puolustusvoimissa ja poliisissa.

Toimiala

Turvallisuusalan toimialoihin kuuluvat valtiosektorilla maanpuolustus, poliisitoimi ja rajojen vartiointi, vankeinhoito ja hätäkeskuslaitos. Palo- ja pelastustoimi on osa kuntasektoria. Yksityiset yritykset tarjoavat etsivä-, vartiointi- ja turvallisuuspalveluja. Turvallisuusalan työntekijät vastaavat sekä normaali- että poikkeusoloissa yhteiskunnan jäsenten ja omaisuuden turvallisuudesta.

Edellä mainituilla aloilla (sisältäen oikeustoimen työntekijät ja puolustusvoimien kaikki työntekijät) työskenteli 62 000 työntekijää vuonna 2007, määrä on lisääntynyt vuodesta 2004 noin 3 000 työntekijällä. Voimakkainta kasvu on ollut vartiointipalvelussa, jossa vuodesta 2004 työntekijöiden määrä on lisääntynyt noin 1 300 työntekijällä ollen vuonna 2007 noin 8 800. Sisäasiainministeriö on tänä vuonna ensimmäisen kerran selvittänyt järjestelmällisesti pelastuslaitoksissa toimivien sopimuspalokuntalaisten määrän, joka on 14 100. Poliisihallinnossa työskenteli vuonna 2007 noin 10 800 henkilöä, joista poliiseja oli noin 7 500. Poliisien määrä Suomen asukaslukuun verrattuna on vähentynyt. Vuonna 2007 asukkaita yhtä poliisia kohden oli 690, vastaavasti 675 vuonna 2004. Myös Puolustusvoimissa (PV) henkilöstön määrä on laskenut noin tuhannella vuodesta 2004 vo-

teen 2007 ollen noin 15 000. Valtion tuottavuusohjelma tulee vähentämään valtion sektorin työpaikkoja vuoden 2011 loppuun mennessä. Naisten osuus henkilöstössä ja henkilöstön keski-ikä vaihtelee aloittain ja alojen sisällä työtehtävittäin, esimerkiksi poliisimiehistössä naisten osuus on 15 % ja PV:ssä 24 %. PV:n henkilöstön keski-ikä oli 41 vuotta eli lähes 3 vuotta alhaisempi kuin valtiolla yleensä. Alhaisin keski-ikä on Rajavartiolaitoksen henkilöstöllä (38 vuotta). Vankeinhoidon henkilöstön keski-ikä on 44 vuotta.

Työolot

Haastattelututkimuksen mukaan (n = 132) turvallisuusalojen työntekijöiden työsuhteet (95 % vastaajista) ovat muita aloja (87 % vastaajista) useammin vakituisia ja he pitävät työpaikan taloudellista tilannetta muita yleisemmin täysin vakaana ja turvallisena. Noin puolet oli tyytyväisiä palkkatasoonsa samoin kuin muillakin aloilla. Noin 40 % työntekijöistä tekee vuoro-, periodi- tai jaksotyötä, mikä on enemmän kuin keskimäärin muilla aloilla (17 %) tai sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla (34 %) mutta vähemmän kuin esimerkiksi maa- ja metsätalouden työntekijöillä (50 %). Puolet työntekijöistä tekee viikonloppu- tai yötyötä vähintään kerran kuussa samoin kuin liikenteen ja logistiikan työntekijätkin. Muilla aloilla kuukausittaista yö- tai viikonlopputyötä tekee kuudesosa vastaajista. Turvallisuusalojen sekä liikenteen ja logistiikan työntekijöistä 40 % tekee myös korvattua ylityötä, kun taas muilla aloilla sitä ilmoittaa tekevänsä vain 27 % työntekijöistä.

Noin neljännes turvallisuusalojen työntekijöistä ilmoittaa joustavansa työajoissa kuukausittain esimiesten vaatimuksesta, muilla alojen työntekijöistä viidennes ilmoittaa joustamisesta. Mahdollisuus säädellä työpäivän pituutta on turvallisuusaloilla useammin erittäin vähäistä (38 % vastaajista) kuin muilla aloilla keskimäärin (25 % vastaajista). Suurin osa turvallisuusalan työntekijöistä (95 %) piti työttömyyttä tai lomauttamista epätodennäköisenä, kun taas alasta riippumatta niin ajatteli kaksi kolmasosaa työntekijöistä. Työjärjestelyissä ilmoitti yli puolet työntekijöistä tapahtuneen muutoksia viimeisen kolmen vuoden aikana, mikä on useammin kuin muilla aloilla. Muutokset koskivat joko organisaatorakennetta tai oman työn sisältöä.

Turvallisuusaloilla esiintyy fysikaalisia, kemiallisia sekä biologisia haittoja melko vähän, ja esiintyvien tekijöiden koetaan aiheuttavan useimmiten jonkin verran haittaa (taulukko 25).

Vaikka useissa turvallisuusalan tehtävissä, esimerkiksi pelastustyössä, toimitaan työympäristössä, jossa on useita eri haittatekijöitä, eivät turvallisuusalan työntekijät kuitenkaan koe haittoja suurina. Tämä selittyy varmasti osaltaan turvallisuusalan henkilöstön hyvällä suojautumisella.

Turvallisuusalan työntekijöistä viidesosa ilmoittaa käyttävänsä työssään terveydelle vaarallisia kemikaaleja, mikä on samaa suuruusluokkaa kuin muilla toimialoilla yhteensä, kuitenkin vähemmän kuin teollisuudessa yleensä.

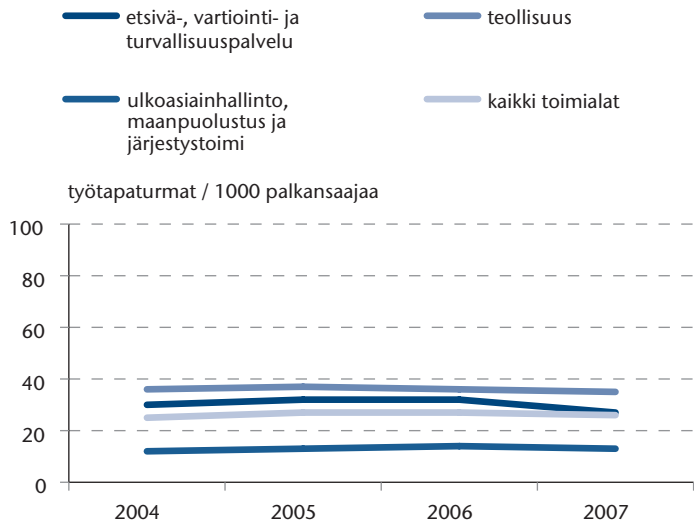
Taulukko 25. Turvallisuusalan työympäristössä esiintyvät tekijät ja koettu haitta (% , n = 134). (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

koettu haitta	ei esiinny	ei haittaa	haittaa jonkin verran	haittaa melko paljon	haittaa hyvin paljon	n
	%	%	%	%	%	lkm
melu	49	26	22	1	1	134
tärinä	78	13	7	1	1	134
liuotinaineet	74	15	9	1	1	134
pöly	63	13	18	4	1	134
kylmyys tai veto	44	23	24	8	1	134
riittämätön valaistus tai häikäisy	63	9	20	6	2	134

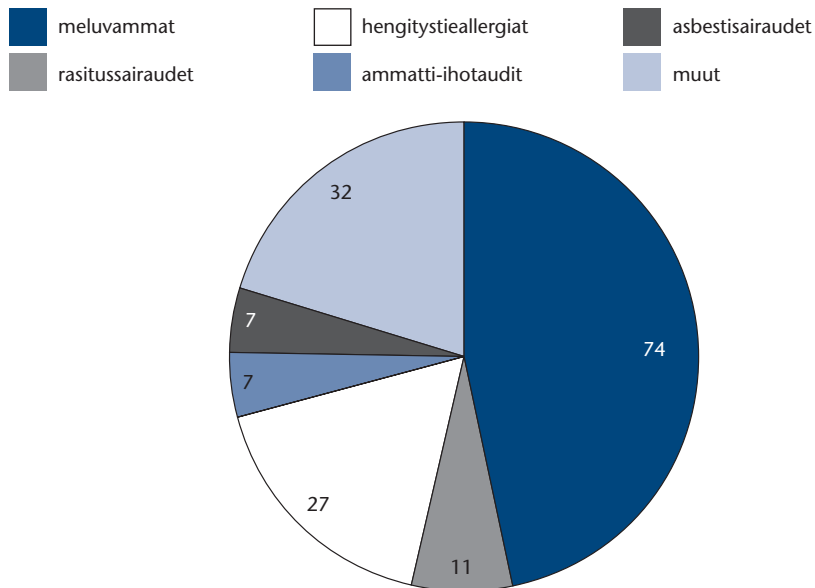
Terveys ja työkyky

Turvallisuusalan työntekijöillä tilastoitiin 915 vähintään neljän päivän sairausloman aiheuttanutta työtapaturmaa vuonna 2007. Niistä noin 240 (27/1 000 palkansaajaa) sattui etsivä-, vartiointi- ja turvallisuuspalvelun työntekijöille, mikä on suhteellisesti samaa tasoa kuin kaikilla aloilla keskimäärin. Ulkoasiainhallinnon, maanpuolustuksen ja järjestystoimen työntekijöillä oli tapaturmia selkeästi vähemmän kuin kaikilla aloilla keskimäärin. Vuodesta 2004 vuoteen 2006 tapaturmat lisääntyivät alalla hieman, vuonna 2007 määrissä tapahtui lievää laskua (kuva 72). Turvallisuusalalla koettu tapaturmien sattumisriski koetaan hieman suuremmaksi kuin koko väestössä. Turvallisuusalan työntekijöistä ainoastaan 7 % ilmoitti olleensa viimeisen 12 kuukauden aikana vähintään kolmen viikon sairauslomalla (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009).

Kuva 72.
Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti turvallisuusalalla vuosina 2004–2007. (Työolot Suomessa 2009.)



Kuva 73.
Ammattitaudit
tautiryhmittäin
turvallisuus-
alalla vuonna
2007. (Työ-
terveyslaitos.)



Turvallisuusaloilla ilmeni 158 ammattitautia (259/100 000 työllistä) vuonna 2007, mikä vastaa kaikkien alojen keskiarvoa. Turvallisuusalojen ammattitaudeissa korostuvat meluvammat (kuva 73). Meluvammoja oli 139/100 000 työllistä kohden, kun vastaava suhdeluku kaikilla toimialoilla oli 69. Todennäköisesti suurin osa meluvammoista liittyy maanpuolustustyössä ampumistehtäviin. Seuraavaksi yleisin ammattitauti turvallisuusaloilla vuonna 2007 oli hengitystieallergiat. Rasisussairauksia oli selkeästi vähemmän kuin muilla aloilla. Etsivä-, vartiointi- ja turvallisuuspalvelun työntekijöillä ilmeni vain muutamia meluvammoja ja rasisussairauksia sekä pari ihotautia vuonna 2007.

Turvallisuusjohtaminen

Vastaajista viidesosan mukaan turvallisuusalan työpaikan johto on kiinnostunut erittäin paljon henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista. Kolmasosan mukaan johto on kiinnostunut melko paljon. Turvallisuusalalla työskentelevistä kymmenesosa on sitä mieltä, että työpaikan johto on kiinnostunut työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta vähän tai ei lainkaan.

Turvallisuusaloilla työterveyshuolto on järjestetty lähes kaikille (99 %) ja miltei kaikille (94 %) on järjestetty sairaanhoito lakisääteisen työterveyshuollon osana. Kahdella kolmasosalla turvallisuusalan työntekijöistä työterveyshuolto on tutustunut työoloihin, kun taas muilla aloilla työterveyshuolto on tutustunut työpaikan työolosuhteisiin hieman yli puolessa tapauksista. Vajaa kolmannes turvallisuusalan työntekijöistä pitää työterveyshuollon palvelua kiitettävänä ja puolet hyvänä.

Turvallisuusalan työntekijät huolehtivat työkyvystään muun muassa harrastamalla vapaa-ajallaan liikuntaa muita työntekijöitä enemmän.

Lähteet

Aalto, Esa. 2008. Sammutustyöhön 1,5 tuntia hälytyksestä. Pelastustieto 8/2008. S. 6–11.

Sisäasiainministeriö, 2009. Sisäasiainhallinnon vuosikertomus 2008.

Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.

*Sirpa Lusa
Hannu Kallio*

6.11 Terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut

- Ala työllistää 15 % Suomen työllisestä työvoimasta (383 000 henkilöä).
- Toimialalla on parhaillaan käynnissä suuria rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia.
- Alan johtamisosaamisella ja -käytännöillä on entistä suurempi merkitys työelämän laadulle.
- Terveyden ja hyvinvoinnin kannalta keskeiset haasteet liittyvät toisaalta työn henkiseen kuormittavuuteen, toisaalta tehtävien fyysiseen raskautteen ja väkivallan uhkaan.
- Kokonaisvaltaista riskien hallintaa tulee alan työpaikoilla toteuttaa entistä määrätietoisemmin.

Kehitysnäkymät ja suositukset

Toimiala käy parhaillaan läpi suuria rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia. Kuntarakenteen uudistaminen edellyttää myös sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenteen ja toimintatapojen kehittämistä. Tavoitteeksi on asetettu palvelutuotannon tuloksellisuuden parantaminen. Tähän pyritään muun muassa ottamalla käyttöön erilaisia palvelujen tuottamisen toimintatapoja ja uudistamalla henkilöstön tehtävien ja työn jakoa. Vahvempi asiakaslähtöisyys, monista eri toimijoista koostuvat verkostot ja poikkisektoriaalisuus tulevat entisestään korostumaan. Työvoimavaltaiselta alalta tulee muutama seuraavana vuosikymmenenä, suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle, poistumaan runsaasti työntekijöitä. Työvoiman saatavuuden näkökulmasta korostuu rekrytoinnin kehittäminen erityisesti julkisella sektorilla. Myös vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt, ja monikulttuurisuus yleistyy toimialan työyhteisöissä. Meneillään oleva kehitys heijastuu myös henkilöstön kokemuksiin työelämän laadusta.

Edellä kuvatut muutokset edellyttävät toimialan johtamisosaamisen ja -käytäntöjen, erityisesti muutosjohtamisen ja ikäjohtamisen, sekä henkilöstövoimavarojen jatkuvaa kehittämistä. Terveyden ja hyvinvoinnin kannalta keskeiset haasteet liittyvät toisaalta työn henki-

seen kuormittavuuteen, mutta toisaalta myös monien tehtävien fyysiseen raskauteen. Kokonaisvaltainen riskien hallinta on näin entistä tärkeämpää. Keskeistä on työssä esiintyvien vaarojen tunnistaminen sekä tiedonkulun ja yhteistyön rakenteiden varmistaminen muuttuvissa ja monimutkaistuvissa organisaatioissa. Työyhteisöjen tulee myös entistä paremmin pystyä tunnistamaan ja hyödyntämään omia voimavarojaan muutos- ja kuormitustilanteissa.

Toimiala

Sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelee 15 % Suomen työllisestä työvoimasta (383 000 henkilöä). Terveydenhuollon henkilöstön osuus toimialan henkilöstöstä on vajaa puolet, päivähoitohenkilöstön viidesosa ja muiden sosiaalipalveluiden kolmasosa. Vuosina 2000–2005 alan henkilöstön osuus kaikista työllisistä koko ajan hieman nousi, mutta viime vuodet se on pysytellyt suunnilleen samalla tasolla. Suurin muutos viime vuosien kehityksessä toimialan sisällä on päivähoiton henkilöstön määrän kasvu (Tilastokeskus 1995–2009). Alaa luonnehtii työn painottuminen julkiselle sektorille. Kunnallisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelee 226 000 henkilöä (Stakes 2008) ja yksityissektorilla noin 81 000 henkilöä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2009). Yksityisten palvelujen tuottajien osuus on kasvanut 2000-luvulla erityisesti sosiaali- mutta myös terveyspalveluissa.

Toimialalla työskentelevien keski-ikä on noussut varsin paljon viimeisten 10–15 vuoden aikana. Vuonna 2008 työntekijöistä jo puolet oli yli 45-vuotiaita ja vain neljäsosa alle 35-vuotiaita. Verrattuna viime vuosikymmenen puoliväliin muutos sosiaali- ja terveysalalla on huomattava. Tällöin 45 vuotta täyttäneiden osuus alan työllisistä oli kolmasosa ja alle 35-vuotiaiden 29 %. (Tilastokeskus 1995–2009.)

Ala on perinteisesti ollut, ja on edelleen, hyvin naisvaltainen. Alalla työskentelevistä yhdeksän kymmenestä on naisia. Jo hieman useampi kuin joka neljäs Suomen työssä käyvistä naisista työskentelee sosiaali- ja terveysalalla. Miehiä on eniten lääkintävahtimestari-sairaankuljettajissa, lääkäreissä, mielenterveyshoitajissa, kuntohoitajissa ja psykoterapeuteissa. Lähes kokonaan naisten ammatteja ovat hammashoitajat ja -huoltajat, terveydenhoitajat, ylihoitajat, puheterapeutit, kätilöt, lastenhoitajat ja perhepäivähoitajat, laboratoriohoitajat/bioanalytiikot ja kodinhoitajat/kotiavustajat. (Tilastokeskus 2009.)

Työolot

Työsuhteiden muoto muuttui 1990-luvun lopulla: uusista työsuhteista useimmat olivat määräaikaista ja monet niistä lyhyitä. Tilanne pysyteli 2000-luvun alkuvuodet suunnilleen samanlaisena. Noin neljänneksellä sosiaali- ja terveydenhuollon työtä tekevästä työsuhte oli tällöin määräaikainen. Sen jälkeen määräaikaisten osuus näyttäisi hieman vähenneen, joskin edelleen työsuhte on määräaikainen 24 %:lla, mikä on yleisempää kuin useimmilla muilla aloilla. Työsuhteen py-

syvyydessä ei ole eroa naisten ja miesten välillä. (Tilastokeskus 2000–2009.) Epätyyppilliset työajat ovat toimialalla yleisiä, mutta esimerkiksi vuorotyötä tekevien osuus vaihtelee voimakkaasti toimialan eri alueilla. Vuonna 2005 toimialakyselyyn vastanneista kaksi- tai kolmivuorotyötä tekeviä oli lasten päivähoidossa alle 10 %, mutta esimerkiksi vanhainkodeissa ja terveyskeskusten vuodeosastoilla noin 80 % (Laine ym. 2006).

Sosiaali- ja terveysalalla työssä olevat ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä. Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa yhdeksän kymmenestä ilmoitti olevansa erittäin tai melko tyytyväinen nykyiseen työhönsä (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Tyytyväisyys työhön pohjautuu pitkälti asiakastyön palkitsevuuteen ja antoisuuteen. Toimialalla tehtävä työ tarjoaa paljon onnistumisen kokemuksia, asiakastyö tuottaa iloa ja mielihyvää, ja valtaosa henkilöstöstä katsoo pystyvänsä edelleen tekemään työnsä hyvin (Laine ym. 2006). Työtä pidetään vaihtelevana ja siinä katsotaan olevan mahdollista oppia koko ajan uutta. Tuoreessa kunnallisen palveluorganisaation toimivuutta selvittävässä tutkimuksessa (Nakari ja Sjöblom 2009) yhteys henkilöstön työelämän laadun ja asiakkaiden palvelutyytyväisyyden välillä osoittautui positiiviseksi. Henkilöstön kokemana työtyytyväisyys ja hyvä työkyky parantavat siis myös asiakastyytyväisyyttä.

Toimialaa koskettavat parhaillaan monet käynnissä tai suunnitella olevat muutokset, kuten kuntien palvelurakennemuutos ja erilaiset palvelujen tuottamisen uudet toimintamallit ja rakenteet. Väestön ikääntyminen lisää hoidon ja hoivan tarvetta, ja priorisoinnista keskustellaan. Sekä alan työ että rakenteet ovat siis muutoksessa.

Työn kuormittavuuden kannalta kehitys näyttää usealta kohdilta edelleen kielteiseltä. Kiire kuormittaa, työ koetaan henkisesti rasittavaksi ja tyytyväisyys työn sekä organisaation johtamiseen on heikentynyt. Eettinen päätöksenteko ja eettinen toiminta mietittyvät. Huoli väkivallasta on lisääntynyt ja väkivaltatilanteet työssä ovat muita toimialoja yleisempiä. Vaikutusmahdollisuudet työhön – erityisesti työmäärään – nähdään entistä heikompina. Myöskään mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin liittyviin asioihin tai työpäivän pituuden säätelyyn eivät toimialan työssä ole kovinkaan hyvät. (Laine ym. 2006, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Sosiaali- ja terveysalan työssä esiintyy usein vaikeita ja epämukavia työasentoja, raskaita nostamisia ja toistuvia yksipuolisia työliikkeitä. Moniin tehtäviin liittyy paljon seisomista ja kävelyä. Käsien nostaminen on yleistä: yli 25 kg:n taakkoja käsitellään käsien useammin kuin useimmilla muilla toimialoilla (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Alan henkilöstöön kohdistuneessa seurantakyselyssä työ koettiin fyysisesti raskaimmaksi pitkäaikaissairaanhoidossa ja vanhusten laitoshoidossa (Laine ym. 2006). Kuntasektorin toimialoista sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö kokee työnsä selvästi muita useammin fyysisesti raskaaksi (Ylöstalo ym. 2009).

Työn terveysriskit liittyvät yleensä henkiseen ja ruumiilliseen kuormitukseen, mutta työympäristössä esiintyy myös biologisia, kemiallisia ja fysikaalisia vaaratekijöitä. Työ ja terveys -haastattelun perusteella näistä haittaavimmiksi koetaan ilman kuivuus, kylmyys ja ve-

to, tunkkaisuus sekä melu (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Myös infektiovaara ja yötyö vaarantavat terveyden sosiaali- ja terveysalan töissä.

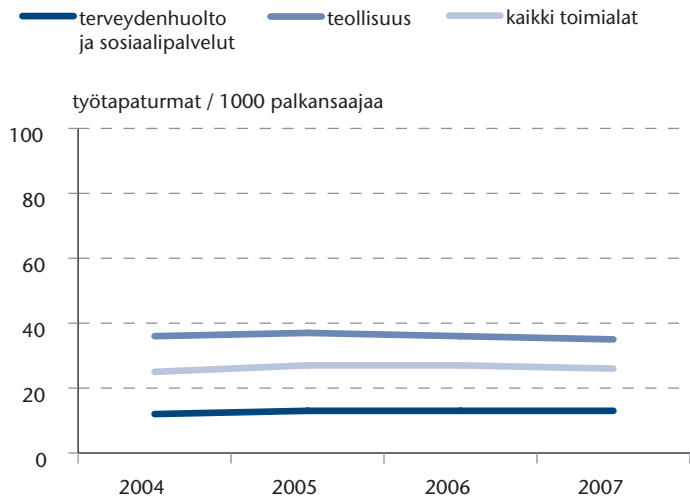
Terveys ja työkyky

Sosiaali- ja terveysalan töissä sattuu keskimääräistä vähemmän työtapaturmia (kuva 74). Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneita tapaturmia oli vuonna 2007 noin 4 400 (13/1 000 työntekijää). Vaikka tapaturmien määrä näyttää vuosittain hienoisesti lisääntyneen vuosina 2004–2007, siinä ei voida sanoa tapahtuneen merkittäviä muutoksia.

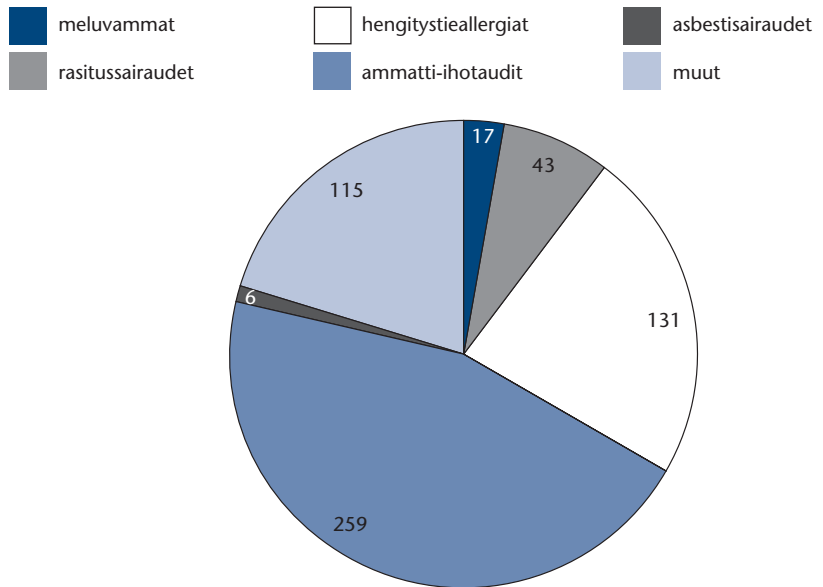
Ammattitauteja ilmeni alalla noin 570 (162/100 000 työllistä) vuonna 2007. Ilmaantuvuus on vain puolet kaikkien toimialojen keskimääräisestä ja kolmasosa teollisuuden keskimääräisestä tasosta. Toimialan ammattitaudeista vajaa puolet on ihotauteja, neljäsosa hengitystieallergioita ja vajaa 10 % rasisairauksia (kuva 75, s. 232).

Väkivalta ja sen uhka ovat yleistyneet sosiaali- ja terveysalalla, ja työhön liittyvä väkivalta on tutkimusten mukaan tällä toimialalla yleisintä. Työ ja terveys -haastattelussa 23 % toimialalla työssä olevista oli viimeisen vuoden aikana joutunut uhkailun tai fyysisen väkivallan kohteeksi työssä tai työmatkalla (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Myös kunta-alan työolobarometrin haastatteluissa väkivalta-

Kuva 74. Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti sosiaali- ja terveysalalla vuosina 2004–2007. (Työolot Suomessa 2009.)



Kuva 75.
Ammattitaudit
tautiryhmit-
täin sosiaali- ja
terveysalalla
vuonna 2007.
(Työterveyslaitos.)



kokemukset terveydenhuollossa ja sosiaalitoimissa ovat edelleen muita sektoreita yleisempiä (Ylöstalo ym. 2009). Useimmin väkivalta aiheuttaa huolta mielenterveys- ja päihdetyössä, sosiaalipalveluissa ja vammaishuollossa, mutta entistä selvästi enemmän myös vanhainkohteissa ja vuodeosastoilla (Laine ym. 2006).

Terveydentilansa sosiaali- ja terveysalan henkilöstö arvioi kyselyissä yleensä hyväksi. Terveydentila- ja työkykyarviot sekä stressin kokeminen ovat alalla samalla tasolla kuin kaikilla toimialoilla keskimäärin (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Toimialan eri ammattien välillä on kuitenkin varsin paljon eroa. Esimerkiksi työkykyarviot olivat vuoden 2005 kyselytutkimuksessa matalimmat perushoito- ja avustavassa hoitotyössä olevilla, kotipalvelutyöntekijöillä sekä päivähoitajilla eli fyysisesti raskaimmissa töissä olevilla. Toisaalta myös henkisesti kuormittavaa sosiaalityötä tekevät arvioivat työkykynsä toimialan keskimääräistä arviota huonommaksi (Laine ym. 2006).

Alalla oli vuonna 2008 keskimäärin 12,6 sairauspoissaolopäivää työllistä kohden vuodessa, mikä on hieman enemmän kuin työllisillä keskimäärin. Terveyden puolesta eläkeikään saakka työssä selviytymiseen uskotaan kuitenkin samassa määrin kuin muillakin toimialoilla (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Useimmin selviytymistään epäilevät terveyskeskusten vuodeosastoilla, vanhainkohteissa ja kotipalvelussa työskentelevät (Laine ym. 2006).

Sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstöstä yhä useampi siirtyy eläkkeelle. Kuntasektorin vuoden 2005 sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstöstä lähes 40 % jää eläkkeelle vuoteen 2020 mennessä. Eläkepoistuma on tätä suurempi johtotehtävissä, hammaslääkäreillä, sosiaalityöntekijöillä sekä perus- ja lähihoitajilla. (Halmeenmäki 2007.)

Turvallisuusjohtaminen

Lähes kaikki (95 %) sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä kuuluvat työterveyshuollon piiriin (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009). Terveystarkastuksia ja työpaikkakäyntejä oli selvitystä edeltäneen kolmen vuoden aikana tehty jonkin verran harvemmin kuin kaikilla toimialoilla keskimäärin. Toimialan vastaajat kokivat myös yleisemmin kuin muiden alojen vastaajat, että olivat saaneet työterveyshuollosta liian vähän tai ei lainkaan ohjausta ja tukea työhön, elintapoihin tai työkyvyn ylläpitämiseen liittyvistä asioista.

Toimialan muuttuvissa ja monimutkaistuvissa organisaatioissa tulisi panostaa järjestelmälliseen työssä esiintyvien vaarojen tunnistamiseen sekä tiedonkulun ja yhteistyön rakenteiden varmistamiseen siten, että työturvallisuuden näkökulma kyetään ottamaan päätöksenteossa ennakoivalla tavalla huomioon. Erityisen haasteellista on työn henkisten riskien hallinta. Sosiaali- ja terveysalan työpaikat tarvitsevat keinoja myös työn fyysisten riskien hallintaan. Turvallisia työkäytäntöjä ja -ympäristöjä kehittämällä kuormitustekijöitä on mahdollista vähentää (Tamminen-Peter 2005), ja turvallisuusjohtamisen kehittäminen sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa edistää myös potilasturvallisuutta.

Lähteet

- Ammattitaudit 2007. Vuosittainen tilasto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Halmeenmäki, T. 2007. Kunta-alan eläkepoistuma 2008–2025. Kuntien eläkevakuutuksen monisteita 1/2007.
- Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Kaarlela-Tuomaala, A., Lindström, K., Raitoharju, R. & Suomala, T. 2006. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Nakari, R. & Sjöblom, S. 2009. Toimiva kunnallinen palveluorganisaatio. Acta-julkaisusarja nro 209. Helsinki: Kuntaliitto.
- Stakes 2008. Sosiaali- ja terveydenhuollon tilastollinen vuosikirja 2008. Saatavissa: <http://www.stakes.fi/tilastot/ekirja/STV08.pdf>. [Tiedot poimittu 26.9.2009.]
- Tamminen-Peter, L. 2005. Hoitajan fyysinen kuormittuminen potilaan siirtymisen avustamisessa – kolmen siirtomenetelmän vertailu. Turku: Turun Yliopisto.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2009. Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveydenhuollossa. Suomen Virallinen Tilasto, Sosiaaliturva. Helsinki. Saatavissa: www.thl.fi/yksityinenpalvelutuotanto. [Tiedot poimittu 26.9.2009.]
- Tilastokeskus. Työvoimatutkimuksen aineistot vuosilta 1995–2009. Helsinki: Tilastokeskus. (julkaisematon)
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.
- Työolot Suomessa 2009. Työterveyslaitos, Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (työtaturmatiedot), Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto (työvoimatiedot). Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyoolot>.
- Ylöstalo, P., Heikkilä, A., Suurnäkki, T., Andersson, B., Vuoriluoto, I., Pekka, T. & Marttila, O. 2009. Kunta-alan työolobarometri 2008. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. <http://www.tyoturva.fi/files/700/Kuntabaro2008.pdf>. [Tiedot poimittu 26.9.2009.]

Marjukka Laine

6.12 Koulutus

- Oppilaitoksissa työskentelee noin 140 000 henkilöä, joista opettajia noin 85 000.
- Koettu stressi, henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteeksi joutuminen sekä kielteisiä tunteita herättävät tilanteet ovat yleisempiä kuin muilla toimialoilla.
- Melu, ilman kuivuus, ilman tunkkaisuus ja homeen tai maakellarin haju haittaavat.
- Koulutusosalalla työskentelevät ovat innostuneita työstään ja työpaikan ilmapiiri koetaan keskimääräistä useammin kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi.
- Eläkkeellesiirtymisajatukset ja ammatinvaihtojatukset ovat keskimääräistä harvinaisempia.

Kehitysnäkymät ja suositukset

Koulu on useiden eri ammattiryhmien sekä oppilaiden yhteinen työpaikka, jonka tulisi tukea kaikkien koulussa työskentelevien terveyttä ja työkykyä. **Opettajan työ on henkisesti kuormittavaa ihmissuhdetyötä**, johon kohdistuu monenlaisia vaatimuksia useista suunnista (esim. vanhemmat, oppilaat, kunta, valtio). Koulutusosalalla koettu stressi, henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteeksi joutuminen sekä kielteisiä tunteita herättävät tilanteet ovat yleisiä. Koulutusosalalla työskentelevät ovat kuitenkin innostuneita työstään ja työpaikan ilmapiiri koetaan kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi. Alalla työstä pois siirtymisajatukset ovat keskimääräistä harvinaisempia.

Myös fyysiset työolot ovat haastavia. Melu, ilman kuivuus, ilman tunkkaisuus ja homeen tai maakellarin haju haittaavat. Panostus koulujen kosteusvaurioiden korjaukseen ja niiden syntymisen ehkäisyyn ja ilmanvaihtoon on edelleen tarpeen.

Opettajien työhyvinvointia voidaan edistää huolehtimalla siitä, että työn panostukset ja vastineet ovat tasapainossa ja että työn vaatimukset ovat kohtuullisia (Hakanen 2004, 2006). Työterveyshuollon, kuten myös työsuojelun ja työnohjauksen asiantuntemuksen käyttöä ja työntekijöiden omaa aktiivisuutta työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämisessä tulee edelleen lisätä.

Toimiala

Työllinen työvoima on koulutusosalalla vähentynyt vuoden 2006 jälkeen. Koulutusosalalla oli vuoden 2008 lopussa 162 000 henkilöä, mikä on 6,4 % koko Suomen työllisestä työvoimasta (Työvoimatutkimus 2008). **Oppilaitoksissa työskenteli vuonna 2005 yhteensä 139 800 henkilöä**, joista opettajia oli 85 200 ja muuhun henkilökuntaan kuuluvia 54 600. Naisten osuus opettajista oli 65 % ja muuhun henkilökuntaan kuuluvista 70 %. Peruskouluissa työskenteli noin 47 100 opet-

tajaa, lukioissa 7 500, ammatillisissa oppilaitoksissa 16 200, ammatikorkeakouluissa 5 500 ja yliopistoissa 8 900 opettajaa (Suomen tilastollinen vuosikirja 2008).

Työolot

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan vuonna 2009 koulutuksen toimialalla työskentelevistä 69 % oli vakituisessa ja 29 % määräaikaisessa työsuhteessa. Työ on pääsääntöisesti säännöllistä päivätyötä (92 %) ja viikkotyöaika keskimäärin 35,5 tuntia. Rahana tai vapaana korvattavaa ylityötä oli tehnyt joka neljäs, samoin ylityötä ilman korvausta. Päivittäin kotona työskentelee joka kolmas. Joka toinen on palkkaansa ja joka kolmas palkkakehitykseensä tyytyväinen. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Useissa tutkimuksissa on todettu, että koulurakennusten kunnossapidossa, opetustilojen ilmanvaihdossa, akustiikassa, opetusvälineissä ja kalusteissa olisi kehittämistä. Lisäksi opettajilta puuttuivat usein henkilökohtaiset työtilat ja luokkahuoneet ovat ahtaita. Ennakoiva kunnossapito suojaa sekä kouluhenkilökunnan että oppilaiden terveyttä. Myös melun torjunta ja tilojen akustiikan parantaminen puhetyöntekijän kannalta hyväksi ovat asioita, joihin on tärkeää kiinnittää huomiota sekä uusien koulujen suunnittelussa että vanhoja korjattaessa. (Perkiö-Mäkelä ym. 2002, Uurto 2001.)

Melu, ilman kuivuus, ilman tunkkaisuus ja homeen tai maakellarin haju koettiin vuonna 2009 koulutuslalla haittaavammaksi kuin muilla aloilla. Työ on ruumiillisesti kevyempää, mutta henkisesti kuormittavampaa kuin kaikilla toimialoilla keskimäärin. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Lähes joka toinen (46 %) kokee työnsä henkisesti melko tai hyvin raskavaksi. Erittäin tai melko paljon stressiä kokevien määrä on koulutuslalla vähentynyt, mutta edelleen vuonna 2009 heitä on enemmän kuin millään muulla toimialalla (12 %). Kielteisiä tunteita herättävät tilanteet melko usein tai jatkuvasti ovat yleisempiä (18 %) kuin millään muulla toimialalla, samoin henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteeksi joutuminen. Henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena on tällä hetkellä 13 % koulutuslalla työskentelevistä, prosenttiosuus on tuplaantunut vuosiin 1997–2006 verrattuna. Henkinen väkivalta ja kiusaaminen johtuvat useimmiten työtovereista, esimiehistä ja alaisista (60 %), oppilaista ja oppilaiden vanhemmista (40 % tapauksista). Koulutuslalla erittäin tyytyväisiä työhönsä on vähemmän kuin kaikilla aloilla keskimäärin. Koulutuslalla työskentelevät ovat keskimääräistä yleisemmin päivittäin innostuneita työstään ja työpaikan ilmapiiri koetaan keskimääräistä useammin kannustavaksi ja uusia ideoita tukeväksi. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Terveys ja työkyky

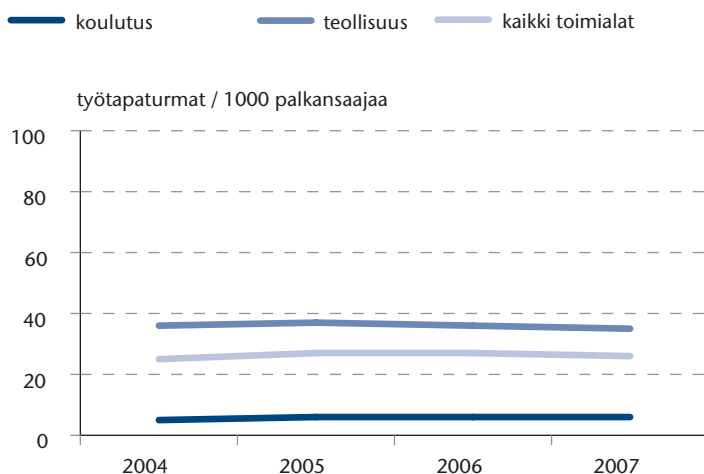
Koulutusalan työtapaturmasuhde oli vuonna 2007 noin neljäsosa kaikkien toimialojen keskimääräiseen verrattuna (kuva 76). Melko tai erittäin suurena tapaturmariskiä piti koulutuslalla selvästi harvempi (4 %) kuin kaikilla aloilla keskimäärin (13 %). Koulutuslalla työskentelevistä 9 %:lle oli sattunut viimeisten 12 kuukauden aikana tapaturma työssä tai työmatkalla (kaikki alat 11 %). Tapaturma, joka aiheutti vähintään 4 päivän työkyvyttömyyden, oli sattunut 1 %:lle koulutuslalla työskentelevistä (kaikki alat 5 %) (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009).

Vuonna 2007 koulutuksen toimialalla todettiin yhteensä 250 ammattitautia, yleisimpiä olivat hengitystieallergiat ja ihotaudit (Ammattitaudit 2007, ks. kuva 77).

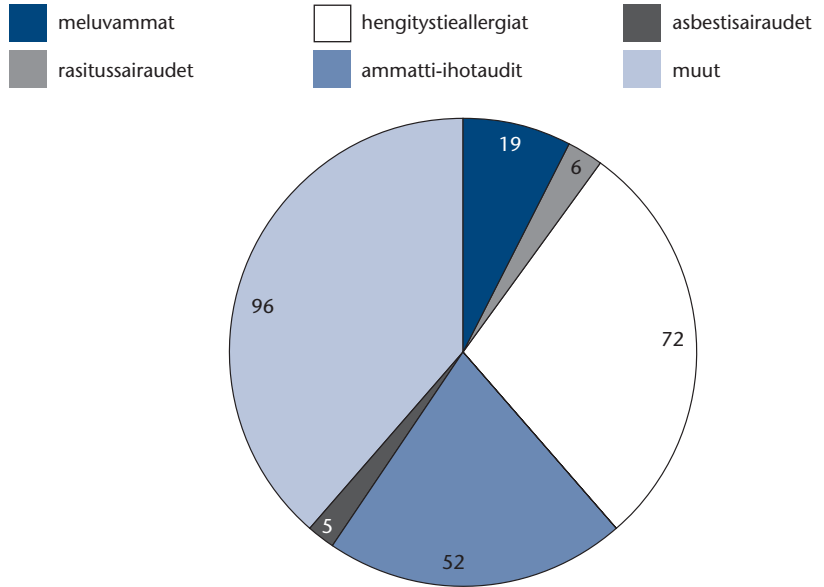
Koulutuslalla koettu terveydentila ja työkyky ovat samalla tasolla kuin työssä käyvällä väestöllä keskimäärin. Usko, että terveyden puolesta pystyy työskentelemään nykyisessä ammatissa vanhuuseläkeikään saakka, on keskimääräistä yleisempää ja eläkkeelle siirtymisajatukset ja ammatinvaihtoajatukset ovat keskimääräistä harvinaisempia. Myös sairauspoissaoloja on keskimääräistä vähemmän. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Terveyteen liittyvät elintavat olivat koulutuslalla keskimääräistä paremmat. Koulutuslalla työskentelevät ovat pääosin normaalipainoisia (55 %) ja harrastavat aktiivisesti kuntoliikuntaa (vähintään kolme kertaa viikossa 58 %). Päivittäin tupakoi 13 % ja alkoholia käyttää humalahakuisesti viikoittain 4 %. Valtaosa (86 %) koulutuslalla työskentelevistä myös nukkuu sopivasti (6,5–8,5 tuntia). (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Kuva 76.
Vähintään neljän päivän sairauspoissaoloon johtaneet työtapaturmat tuhatta palkansaajaa kohti koulutuslalla vuosina 2004–2007. (Työolot Suomessa 2009.)



Kuva 77.
Ammattitaudit
tautiryhmittäin
koulutuslalla
vuonna 2007.
(Työterveys-
laitos.)



Turvallisuusjohtaminen

Lähes kaikki koulutuslalla työskentelevät (95 %) kuuluvat työterveys-
 huollon piiriin. Kuitenkin terveystarkastuksia ja työpaikkakäyntejä
 edeltäneen kolmen vuoden aikana oli tehty selvästi harvemmin kuin
 kaikilla toimialoilla keskimäärin. Työterveyslualosta oli myös saatu
 keskimääräistä vähemmän tukea työhön, elintapoihin ja yleensä työ-
 kyvyn ylläpitämiseen liittyvistä asioista. Kiitettävän arvioinnin työter-
 veyslualolle antoi harvempi kuin muilla toimialoilla. Tilanne ei ole
 kehittynyt vuodesta 2006. Pitkien sairauslomien (vähintään 3 viik-
 koa yhtäjaksoisesti) jälkeen koulutuslalla työskentelevistä joka toi-
 nen koki saaneensa työterveyslualta tukea työhön paluun edistä-
 misessä riittävästi, mikä on enemmän kuin kaikilla aloilla keskimää-
 rin. (Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Kunta-alan työolobarometrin mukaan lähes kaikilla kunta-alan
 työpaikoilla järjestetään ainakin jotakin työkykyä ylläpitävää ja kehit-
 tävää toimintaa. Työturvallisuuteen liittyvä tyky-toiminta on erityis-
 esti lisääntynyt (Kunta-alan työolobarometri 2008).

Koulujen työsuojelutarkastuksissa esille tulleet kehittämistarpeet
 ovat liittyneet erityisesti työhyvinvoinnin johtamiseen, henkisen
 työssä kuormittumisen hallintaan ja koulujen fyysisten työolojen
 puutteisiin (Hyvärinen 2006).

Lähteet

- Ammattitaudit 2007. Vuosittainen tilasto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Kirjassa: Perkiö-Mäkelä, M. ym. (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos. S. 29–42.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimesä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hyvärinen, P. 2006. Työsuojelun viranomaisvalvonta koulussa. Kirjassa: Perkiö-Mäkelä, M. ym. (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos. S. 124–128.
- Kunta-alan työolobarometri 2008. [verkkodokumentti] Helsinki: Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä. Päivitetty 27.2.2009. Luettu 19.11.2009.
- Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L. ym. 2010. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. [verkkodokumentti] Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/tyojaterveys>.
- Perkiö-Mäkelä, M., Mäkitalo, M. & Nevala, N. 2002. Opettajan työn fyysinen kuormittavuus ja työympäristön ergonomia ja esteettömyys perusopetuksessa. Loppuraportti Työsuojelurahastolle. Kuopio: Työterveyslaitos. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/48B78B42-052A-4A3C-AAF5-05E209ED33BC/0/tsropettajat.pdf>.
- Perkiö-Mäkelä, M. 2006. Ergonomia opetustyössä. Kirjassa: Hyvä koulu. Toim. Perkiö-Mäkelä, M. ym. Työterveyslaitos, Helsinki 2006, 71–92.
- Suomen tilastollinen vuosikirja 2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työvoimatutkimus 2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Uurto, J. 2001. Koulun fyysinen työympäristö opetustyön näkökulmasta. Kirjassa: Korkeakoski, E. ym. (toim.) 2001. Opetuksen laatu perusopetuksen 1.–6.-vuosiluokkien kouluissa vuonna 2000. Helsinki: Opetushallitus. S. 105–146.

Merja Perkiö-Mäkelä

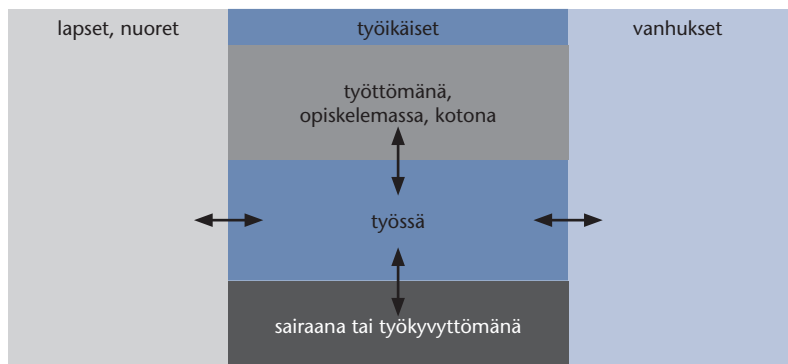
Työn ja työolojen muutokset vuosina 1997–2009

Työssä Suomessa

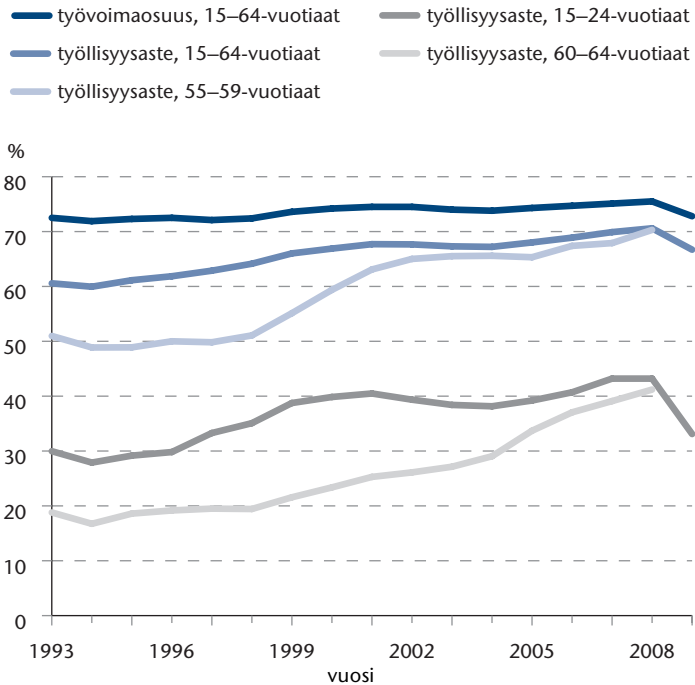
Työhön ja työstä on monia portteja (kuva 78). Talouden rakenne ja kilpailukyky kulloisessakin suhdannetilanteessa ratkaisevat, millaisia töitä on tarjolla. Työpaikkojen olot ja kokemukset työstä vaikuttavat siihen, halutaanko olla töissä silloin kun on mahdollisuus valita. Terveys- ja sosiaaliturvapalvelut sekä sosiaaliturvajärjestelmä vaikuttavat siihen, palataanko pitkältä sairauspoissaololta tai työttömyydestä takaisin töihin. Tämä kirja tarkastelee eri näkökulmista työn, terveyden ja työhön osallisuuden tilannetta ja viime vuosien kehitystä lähinnä Työ ja terveys -haastattelututkimusten avulla.

Suomessa asui vuoden 2009 lopulla noin 5,3 miljoonaa ihmistä, joista ulkomaiden kansalaisia oli noin 150 000 eli lähes 3 % väestöstä. Vuosi 2008 oli taloudellisen kehityksen ja työllisyyden käännevuosi, jolloin 15–64-vuotiaan väestön työllisyysaste kohosi yli 70 prosentin. Vuonna 2009 taloudellinen taantuma vähensi työllisyyttä. Työllisiä, oli vuoden 2009 syyskuussa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 2,4 miljoonaa henkilöä. Työllisyysaste oli 68 %, noin kolme prosenttiyksikköä vähemmän kuin edellisvuonna (kuva 79). Eniten työttömyys vaivasi nuoria. Työttömiä oli vuoden 2009 syyskuussa lähes 200 000, mikä oli 34 000 enemmän kuin vuotta aiemmin. Ennusteet viittasivat 9 %:n työttömyysasteeseen vuoden lopussa. Vaikka joitakin merkkejä talouden elpymisestä on näkyvissä, työttömyyden arvioidaan lisääntyvän edelleen vuonna 2010.

Kuva 78. Väestö työssä ja työn ulkopuolella.

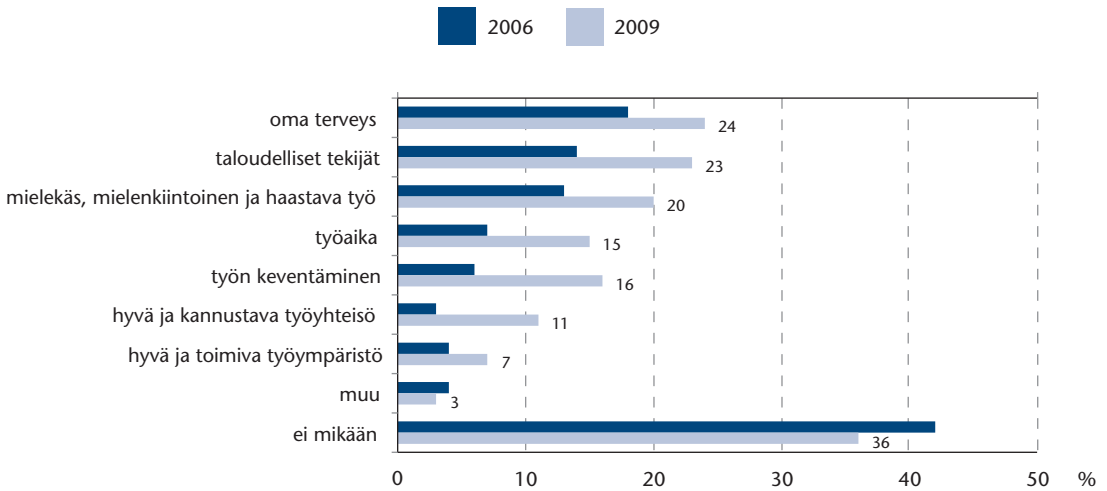


Kuva 79.
Työvoimaosuus
ja työllisyys-
aste prosent-
teina 15–64-vuo-
tiaasta väestöstä
Suomessa vuo-
sina 1993–2009.
(Tilastokeskuksen
työvoimatutki-
mukset; v. 1993–
2008 vuosikeski-
arvoja, v. 2009
lokakuu.)



Työllisille kertyi keskimäärin 10 sairauspäivää vuodessa (Tilastokeskuksen työvoimatutkimus 2008). Tämä tekee 25 miljoonaa sairauspäivää vuodessa eli henkilötyövuosiksi muutettuna 120 000 henkilötyövuotta. Työkyvyttömyyseläkkeellä oli vuoden 2008 lopulla hieman yli 270 000 henkilöä.

Kansallinen tavoite työhön osallistumisen lisäämiseksi eteni myönteisesti vuoteen 2008 saakka, jolloin taloudellinen taantuma pysäytti työurien pidentymisen (kuva 79). Vanhemmilla ikäluokilla on monenlaisia paineita pois työelämästä, ja työttömyyden kohdalle osuessa työllistyminen on taantuman oloissa entistä vaikeampaa. Sosiaaliturva koetaan aiempaan epävarmemmaksi, minkä vuoksi työssä kuitenkin halutaan jatkaa pitempään. Nuorten on nyt vaikea päästä työmarkkinoille, millä voi olla myös myöhemmin vaikutuksia heidän työuriinsa. Toisaalta asenteet työssä jatkamiseen ovat muuttuneet. Kun Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan vuonna 2006 yli 45-vuotiaista työssä olevista 42 % ilmoitti, että mikään asia ei saisi heitä jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen, vuonna 2009 näin vastanneiden osuus oli pudonnut 6 % prosenttiyksikköä. Terveys ja taloudelliset tekijät koettiin edelleen tärkeimmiksi seikoiksi työssä jatkamisen kannalta, mutta viimeisen kolmen vuoden aikana oli noussut erityisesti työn sisältöön ja joustomahdollisuuksiin liittyvät seikat (kuva 80).



Kuva 80. Mitkä asiat saivat jatkamaan työelämässä 63 ikävuoden jälkeen, 45 vuotta täyttäneet. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

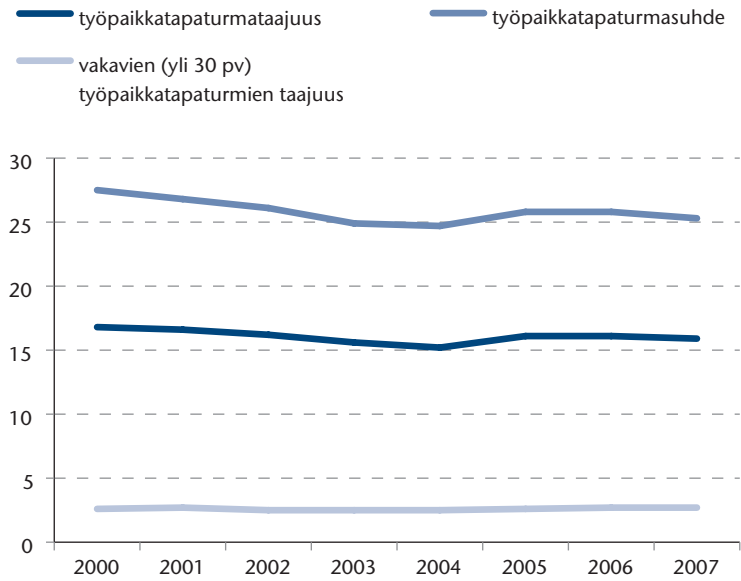
Työympäristön tila

Tapaturmia on edelleen paljon

Työtapaturmat ovat edelleen yleisiä, vaikka 2000-luvulla tilanne on hieman parantunut. Rekisteritiedot ulottuivat tätä kirjoitettaessa vuoteen 2007. Vakuutusyhtiöt korvasivat palkansaajille vuonna 2007 noin 56 000 yli kolmen päivän työkyvyttömyyteen johtanutta työtapaturmaa. Tuhatta palkansaajaa kohden työtapaturmat vähenivät hieman vuodesta 2000 (28,0) vuoteen 2007 (26,7). Kaikkiaan työtapaturmia sattui Suomessa vuonna 2007 noin 150 000, joista noin 19 000 sattui työmatkalla (kuva 81).

Työtapaturmissa kuoli 47 ja työmatkatapaturmissa 16 suomalaista. Lähes kolme neljästä työpaikkatapaturmasta sattuu miehille. Työtapaturmariski oli korkein nuorilla 15–24-vuotiailla miehillä. Toimialoista vaarallisimpia vuonna 2007 olivat talonrakennustyö, elintarviketeollisuustyö, puutyö, konepaja- ja rakennusmetallityö sekä maatalous- ja eläintenhoitotyö. Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan työtapaturmat ovat vähentyneet vuodesta 2006 vuoteen 2009. Merkittävintä tämän laskun selittäjä on talouden taantuma, joka on vähentänyt työssäkäyntiä. Joka seitsemäs vastaaja katsoi tapaturman riskin olevan työssään suuri. Näin vastanneiden osuus lisääntyi varsinkin rakennus- ja palvelualoilla. Tämä saattaisi heijastaa kiireestä johtuvan tapaturmariskin todellista kasvua näillä aloilla.

Kuva 81. Palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuus (miljoonaa työtuntia kohti, yli 3 pv) ja työpaikkatapaturmasuhde (1 000 palkansaajaa kohti, yli 3 pv) sekä vakavien (yli 30 pv) työpaikkatapaturmien taajuus (miljoonaa työtuntia kohden) vuosina 2000–2007. (Tapaturmavakuutuslaitosten liitto, Tilastokeskus.)



Lähteet: Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat, päivitetty 29.5.2009, viitattu 24.11.2009, saatavilla: http://pxweb2.stat.fi/Database/StatFin/tym/ttap/ttap_fi.asp ja Tapaturmapakki, Tapaturmavakuutuslaitosten liitto, päivitetty 29.5.2009, viitattu 24.11.2009, saatavilla: <https://www.svdtilasto.net>

Työtapaturmien ja etenkin vakavien työtapaturmien syiden tutkimista ja torjumista on tärkeää, koska inhimillisen kärsimyksen lisäksi ne aiheuttavat huomattavat kansantaloudelliset kustannukset ja tuotavuuden menetykset. Suomessa vakavat työtapaturmat aiheuttavat vuosittain yli 100 miljoonan euron välittömät menetykset yhteiskunnalle, kun arvioidaan vakavan työtapaturman keskihinnaksi 10 000 euroa. Kaikista työtapaturmista aiheutuu joka vuosi noin 600 miljoonan euron suorat kustannukset Suomen kansantaloudelle.

Väkivalta ja sen uhka ovat lisääntyneet

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan fyysinen väkivalta ja sen uhka lisääntyivät työpaikoilla vuodesta 2006 vuoteen 2009 molempien sukupuolten osalta. Väkivallasta ja sen uhasta kärsivät eniten 45–54 -vuotiaat, joista joka kahdeksas on kokenut sitä. Eniten väkivalta ja uhka lisääntyivät terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä julkisessa hallinnossa.

Melulle ja tärinälle altistuneiden määrä on vähentynyt hieman työpaikoilla

Noin 1,5 miljoonaa työntekijää altistuu työympäristön fyysikaalisille haittatekijöille, kuten melulle, tärinälle, poikkeaville lämpöoloille ja säteilylle. Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan melulle ja tärinälle altistuvien määrä on vähentynyt viime vuosina (kuva 82). Melulle ja tärinälle altistui kuitenkin edelleen noin puoli miljoonaa

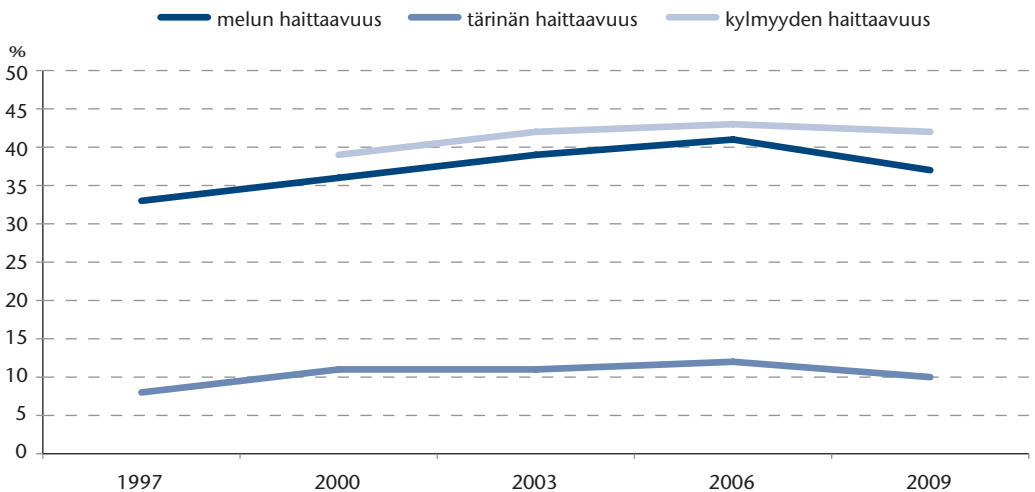
henkilöä. Maa- ja metsätalous, metsäteollisuus ja rakentaminen ovat merkittävimmät toimialat, missä melulle ja tärinälle altistuttiin usein samanaikaisesti. Kyselytutkimuksessa vuonna 2009 joka neljäs vastaaja ilmoitti, että työpaikalla esiintyy joskus niin kovaa melua, ettei tavallinen puhe kuulu huutamalla. Melu näyttää säilyvän työympäristön merkittävänä häiritseväksi tekijänä, mutta ongelman luonne muuttuu. Viestintää ja informaation käsittelyä korostavassa työssä melun häiritsevyys kuormittaa ja vaikeuttaa työtä. Työvoiman ikääntyessä kuulo- vammaisten osuus lisääntyy, ja heidän on vaikea selviytyä ääniviestintää edellyttävässä ympäristössä.

Kylmyydelle altistuvia henkilöitä oli vuonna 2009 noin 360 000. Kylmyyden ja vedon koettiin haittaavan 42 % kyselyyn vastanneista.

Suurin osa väestöstä altistuu pienille sähkömagneettisille kentille työssä, kotona ja vapaa-aikana. Kuitenkaan teollisuuden suurillekaan sähkömagneettisille kentille altistuvien joukosta ei ole löydetty ammattitautia tai muita vakavampia sairauksia. Ionisoivalle säteilylle altistuminen on tarkasti valvottua, ja ehkä siksi vakavampia henkilövahinkoja tai altistumisia ei ole viime vuosina tapahtunut.

Kemiallisista aineista ja pölyistä aiheutuu vuosittain lähes 3 000 ammattitautia

Noin puolet työllisistä työntekijöistä eli hieman yli miljoona työntekijää altistuu kemiallisille aineille tai työilman epäpuhtauksille. Kemiallisille tekijöille altistuminen ei ole viime vuosina merkittävästi vähen-

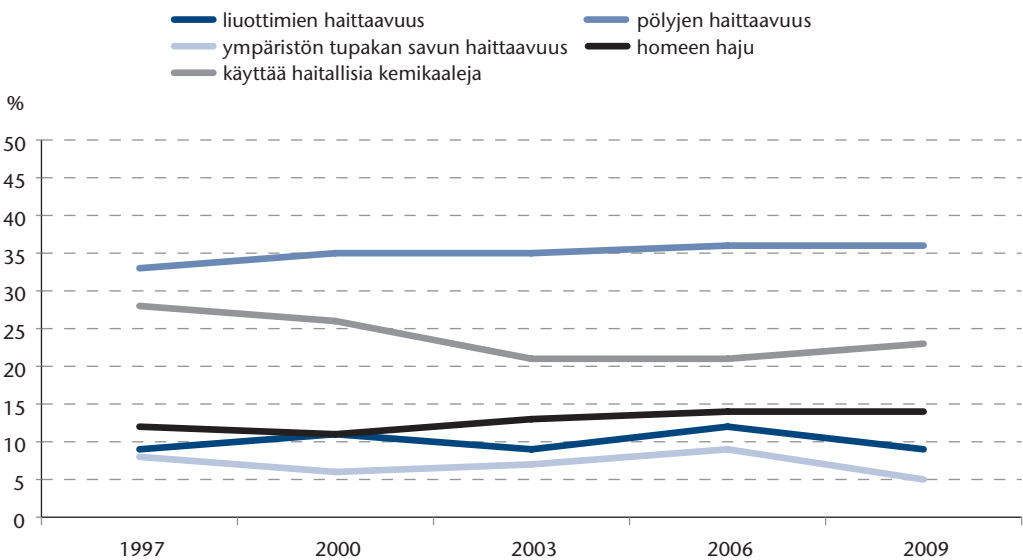


Kuva 82. Fysikaalisten häiritsevien tekijöiden esiintyvyys vuosina 1997–2009, % työssä käyvistä. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

tynyt, vaan näyttää pysyvän samalla tasolla kuin aiemmin 2000-luvulla (kuva 83, s. 244). Vuoden 2009 Työ ja terveys- haastattelututkimuksessa 23 % vastanneista ilmoitti käyttävänsä työssä terveydelle vaarallisia aineita. Pölyjä esiintyi nyt, kuten aiemminkin, lähes joka toisen työympäristössä. Eniten pölyt haittasivat rakentamisessa, maataloudessa ja teollisuudessa. Eräät vanhat altisteet, kuten kvartsi ja kreosootti, ovat nousseet uudelleen esiin työympäristön haittatekijöinä. Kvartsi-pöly voi aiheuttaa silikoosia ja keuhkosityöpää jo aiemmin ajateltua pienemmissä pitoisuuksissa. Kreosootin käyttö ja sille altistuminen on taas lisääntynyt aiemmin yleisen CCA-puunsuoja-aineen tultua kielletyksi. Erilaiset kemialliset tekijät ja pölyt ovat aiheuttaneet vuosittain vajaat 3 000 ammattitautia ja ammattitautiepäilyä. Suurin osa ammattitaudeista on ollut ammatti-ihotauteja ja astmoja.

Huono sisäilma on yleinen haitta

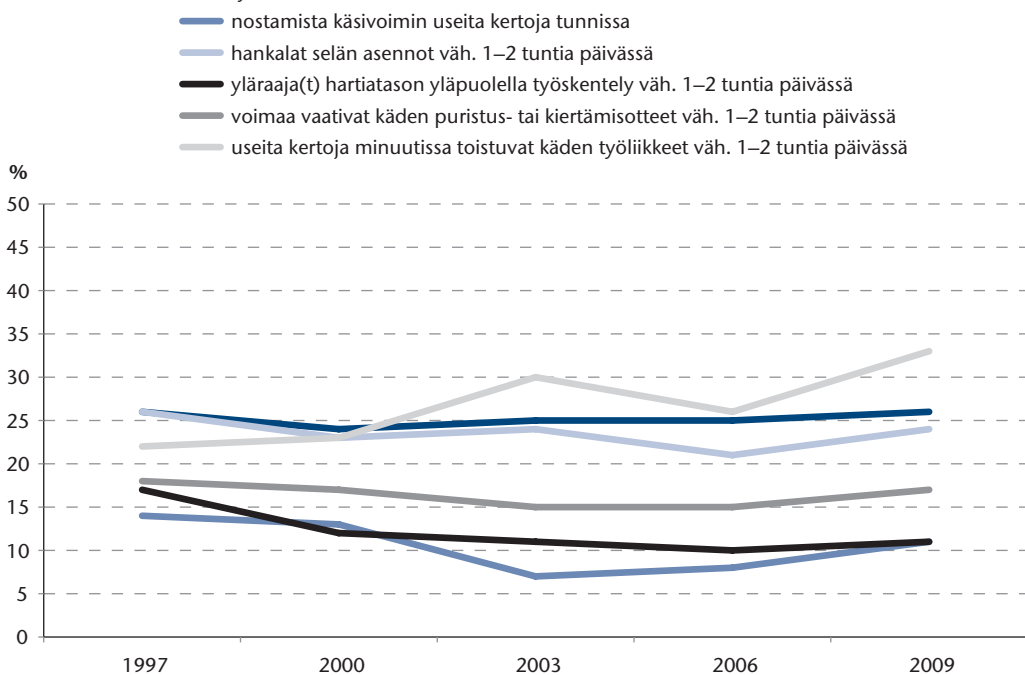
Sisäilman laadulla on olennainen merkitys työntekijöiden terveyteen. Huono sisäilma haittaa viihtyvyyttä ja pahimmillaan sisäilman epäpuhtaudet voivat aiheuttaa työperäisiä sairauksia. Veto, kuiva ilma, tunkkainen ilma ja pöly ovat yleisimpiä sisäilmasto-ongelmien aiheuttajia toimistotyöpaikoilla, Työ ja terveys -haastattelututkimukseen vastaajista niistä raportoi vuonna 2009 neljä vastaajaa kymmenestä. Sisäilman epäpuhtaudet voivat aiheuttaa syöpää (radon, asbesti, ympäristön tupakansavu), allergioita (eläinpeite, pölypunkki, home) tai ärsytysoireita (haihtuvat orgaaniset yhdisteet, pöly, mikrobit). Homeen hajua työpaikan sisätiloissa raportoi joka viides työntekijä sosiaali- ja terveystoimen ja koulutuksen alalla. Tupakkalaki on oleellisesti vähentänyt altistumista tupakansavulle työssä. Nyt myös ravintoloissa työntekijät altistuvat tupakansavulle entistä vähemmän.



Kuva 83. Työilman epäpuhtauksien haittaavuus vuosina 1997–2009 (% työssä käyvistä). (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Fyysisesti vaativa työ ei ole vähentynyt

Fyysisesti raskaaksi työnsä koki vuonna 2009 reilu neljännes Työ ja terveys -haastattelututkimukseen vastaajista (kuva 84). Määrä on kasvanut erityisesti naisten joukossa. Toistuvat raskaat nostot ovat myös lisääntyneet. Samana toistuvien käden työliikkeiden määrä on lisääntynyt erityisesti naisilla. Joka neljäs työntekijä työskentelee edelleen vähintään tunnin päivässä hankalassa asennoissa. Toimialoittain tarkasteltuna hankalissa asennoissa työskentely on lisääntynyt vuodesta 2006 teollisuudessa toimivilla miehillä ja majoitus- ja ravitsemus-alalla työskentelevillä naisilla. Eniten hankalia työasentoja oli vuonna 2009 rakentamisen (48 %), maa- ja metsätalouden (46 %), majoitus- ja ravitsemusalan (39 %) sekä sosiaali- ja terveystieteiden (38 %) työntekijöillä. Vuonna 2009 työtehtäviään piti ruumiillisesti melko raskaina tai erittäin raskaina 25 % miehistä ja 27 % naisista, mikä oli 4 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2006. Suurin muutos oli tapahtunut teollisuustyötä tekeville naisilla. Kolmannes vastaajista käyttää tietokonetta yli neljä tuntia päivässä. Tietokonetöiden määrä on lisääntynyt miehillä, mutta naisilla se on pysynyt ennallaan.



Kuva 84. Fyysisten kuormitustekijöiden esiintyvyys vuosina 1997–2009 (% työssä käyvistä). (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Työyhteisöjen tilanne

Muutoksia on lähes joka toisen työpaikalla

Muutostahti työelämässä on kahden viime vuosikymmen aikana selvästi voimistunut. Muutoksiin ovat vaikuttaneet nopeasti uusiutuva teknologia, tiedon määrän voimakas lisääntyminen, sosiaalisten taitojen korostuminen ja kansainvälistyminen. Vajaa puolet (46 %) palkansaajista arvioi vuonna 2009, että omalla työpaikalla oli tapahtunut viimeisen kolmen vuoden aikana sellaisia muutoksia, jotka ovat muuttaneet työtä, työtehtäviä tai työmäärää. Toimihenkilöt kokivat muutoksia tapahtuneen useammin kuin työntekijäasemassa olevat. Eniten muutoksia oli tapahtunut työtehtävien sisällössä. Tämä vaikuttaa myös työn tekemisen aikaan ja paikkaan, jolloin näiden joustoja tarvitaan.

Ylitöitä, viikonlopputyötä ja epäsäännöllistä työaikaa käytetään usein vastaamaan tuotannon ja asiakaspalvelun joustotarpeisiin

Työajoissa joustaa työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta neljä kymmenestä palkansaajasta säännöllisesti kuukausittain, naiset yhtä usein kuin miehetkin. Kuitenkin miehet ja etenkin työntekijäasemassa olevat miehet tekevät rahana tai vapaana korvattuja ylitöitä selvästi vähemmän kuin aiemmin. Nyt naiset tekevät ylitöitä lähes yhtä usein (24 %) kuin miehet (29 %). Yksilöllinen työaikajousto eli mahdollisuus itse säädellä työpäivän pituutta esimerkiksi liukumien avulla tai tekemällä tunteja toisena päivänä on harvinaisempaa kuin tuotannollinen jousto työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta. Vain kolmannes palkansaajista voi usein joustaa omien tarpeiden mukaan.

Etätöiden lisääntyminen on pysähtynyt

Työn tekemisen paikan joustoja kuvastaa etätöy. Se on monimuotoinen työn organisoimistapa, johon paikan ohella yhdistyy usein myös ajallinen jousto. Etätöy ymmärretään varsinaisen työpaikan ulkopuolella tehtäväksi ansiotyöksi. Tällainen etätöy on lisääntynyt vuodesta 2003 vuoteen 2006 ja sen jälkeen kasvu on pysähtynyt. Vuonna 2009 etätöitä teki vähintään satunnaisesti 15 % palkansaajista, miehet kaksi kertaa useammin kuin naiset. Etätöitä tekevät ovat pääasiassa korkeasti koulutettuja ja ylempiä toimihenkilöitä. Monipaikkaista ja liikkuvaa työtä tekee joka kolmas palkansaaja, miehet useammin kuin naiset.

Kiinnostus työhyvinvointiin on lisääntynyt työpaikoilla

Esimiesten kiinnostus työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia kohtaan näyttää hieman lisääntyneen. Tilanne vaihtelee kuitenkin niin toimialoittain kuin työpaikoittain. Myös ilmapiirikyselyjä ja työyhteisöjen kehittämishankkeita toteutetaan varsin vilkkaasti työpaikoilla, kuitenkin toimihenkilöaloilla, kuten rahoituksessa, useammin kuin tuotannon ja rakentamisen alalla. Työn organisointiin ja esimiestyöhön liit-

tyvät työn piirteet ja työilmapiiri ovat vähintään kohtalaisen hyvässä kunnossa, kuten olivat jo aiemmin 2000-luvulla (kuva 85, s. 248). Palkansaajat olivat vuonna 2009 valtaosin hyvin selvillä työnsä tavoitteista (97 %), niistä keskusteltiin suurimmalla osalla työpaikoista riittävästi (81 %) ja suurin osa palkansaajista koki lähiesimiehen kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti (63 %).

Henkisen kuormituksen ja kiireen kokemisessa ei ole juuri muutoksia 2000-luvun haastattelututkimuksen tulosten mukaan. Itsensä tunteminen työssään vahvaksi ja tarmokkaaksi ja innostuminen omasta työstä kuvaavat myönteistä työn imua, joka on yhteydessä hyvinvointiin työssä. Palkansaajista 56 % koki itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi päivittäin tai ainakin muutaman kerran viikossa. Vastaava osuus oli 52 % vuonna 2006. Naiset kokivat näin hieman miehiä useammin molempina tutkimusvuosina. Koetun työpaikkakiusaamisen määrä ei ole merkittävästi lisääntynyt, mutta ei vähentynytäkään. Huolestuttava tulos oli, että kiusaamisen kokemuksessa on aikaisempaakin selvempi ero valtion ja yksityisen sektorin välillä samoin kuin koetun kiusaamisen suuri määrä koulutuksessa sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Monikulttuurisuus on entistä yleisempää työpaikoilla

Monikulttuuriset työpaikat ovat hieman yleistyneet. Vuonna 2009 työssä käyvistä suomalaisista lähes kolmannes (30 %) ilmoitti omalla työpaikalla olevan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Maahanmuuttajia kohdataan yhtä lailla valtion, kunnan kuin yksityiselläkin sektorilla. Useimmin maahanmuuttajataustaisia työtovereita on koulutuksen (42 %) ja teollisuuden (40 %) alalla, eniten Etelä- ja Länsi-Suomessa.

Arviot maahanmuuttajien kohtelun tasapuolisuudesta ovat muuttuneet myönteisempään suuntaan suomalaisilla työpaikoilla. Vuonna 2009 niistä suomalaisista työssä käyvistä, joiden työpaikalla oli maahanmuuttajataustaisia, 69 % arvioi maahanmuuttajia kohdeltavan täysin tasapuolisesti, kun vastaava osuus oli 59 % vuonna 2006. Useimmin epätasapuolista kohtelua havaittiin majoituksen ja ravitsemuksen toimialoilla (5 %). Monikulttuuristen työpaikkojen toimivuuteen liittyviä merkittäviä haasteita olivat muun muassa riittämätön kieli- ja ammattitaito, kulttuurieroihin liittyvät hankauskohdat sekä eriävät käsitykset sukupuolirooleista työelämässä.

Johtavissa tehtävissä on kolmannes naisia

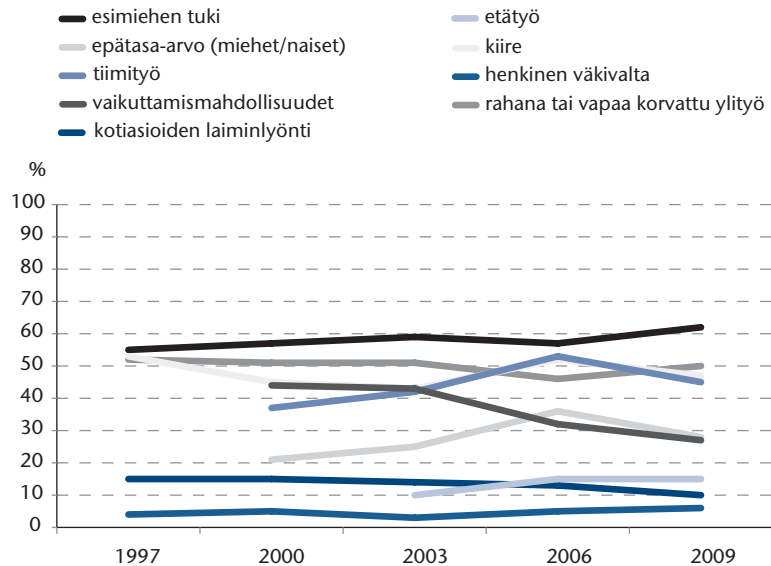
Suomalainen työelämä on edelleen voimakkaan eriytynyt sukupuolen mukaan: miehet ja naiset työskentelevät erilaisissa ammateissa ja työtehtävissä. Pystysuora eriytyminen tarkoittaa työn statuksen sukupuolittumista ja vaakasuora eriytyminen sitä, että miehet ja naiset työskentelevät eri toimialoilla ja eri työtehtävissä. Pystysuora eriytyminen on hieman lieventynyt, mikä ilmenee naisten osuuden lisääntymisenä johtajien ja ylimpien virkamiesten ammattiryhmässä (vuonna 2009 naisia 32 %). Kuitenkin johtajuus on edelleen hyvin miesvaltaista. Vaakasuoressa eriytyemisessä ei ole nähtävissä lieventymisen merk-

kejä. Miehistä ammattiryhmiä ovat edelleen rakennus-, korjaus- ja valmistustyöt (miehet 93 %) sekä prosessi- ja kuljetustyöt (miehet 78 %). Vastaavasti naisvaltaisia ammattiryhmiä ovat palvelu-, myynti- ja hoitotyöt (naiset 83 %) sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöt (naiset 80 %). Vuonna 2009 miehistä 72 % ja naisista 51 % arvioi sukupuolten välisen kohtelun olevan täysin tasapuolista.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu aiempaa paremmin

Työn ja kodin yhteensovittaminen sujuu ilman ongelmia aikaisempaa useammalla. Työn ja perheen väliset ristiriidat ovat viime vuosina vähentyneet kaikissa perhevaiheissa. Vuonna 2009 työssä olevista 65 % arvioi, etteivät kotiasiat häiritse juuri koskaan työhön keskittymistä. Tätä mieltä olivat miehet hieman useammin kuin naiset. Samoin lähes puolet katsoi, ettei ansiotyö aiheuta juuri koskaan kotiasioiden laiminlyönnin tuntemuksia. Ammattiryhmistä laiminlyönnin kokemuksia oli erityisesti johtajilla ja ylimmillä virkamiehillä kuten myös yrittäjillä ja esimiesasemassa olevilla. Naimisissa tai avoliitossa elävistä perheellisistä työssä käyvistä miehistä 9 % ja naisista 40 % arvioi itse huolehtivansa puolisoa enemmän lastenhoidosta, lasten kanssa leikkimisestä ja esimerkiksi hoitoon tai harrastuksiin kuljettamisesta. Myös kotitöistä naiset huolehtivat enemmän kuin miehet. Vuonna 2009 miehistä 6 % ja naisista 53 % katsoi tekevänsä puolisoa enemmän kotitöitä. Näin päävastuu lastenhoidosta ja kotitöistä on edelleen useammin naisilla, mikä helposti verottaa naisten jaksamista ja voi rajoittaa naisten toimintaa työelämässä.

Kuva 85.
Työyhteisöjen toimivuuden trendejä 1997–2009. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelu-tutkimus 2009.)



Työikäisten terveys ja työkyky

Sairauspoissaoloissa on paljon eroja eri ammattien välillä

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet 2000-luvulla, mutta aivan viime vuosina kehitys näyttää tasaantuneen (kuva 86, s. 250). Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan sairauspoissaoloja oli keskimäärin kymmenen päivää työntekijää kohti vuonna 2008, kun vastaava luku vuonna 2006 oli kahdeksan ja puoli. Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten työntekijöillä sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2008 keskimäärin 11 päivää työntekijää kohti. Kansaneläkelaitoksen tilastoimia pitkiä, yli 9 päivän sairauslomia oli 16,3 miljoonaa päivää vuonna 2008.

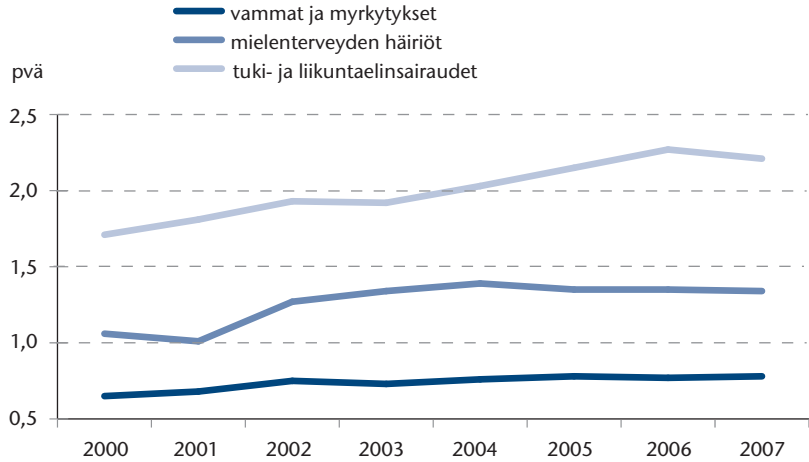
Sairauspoissaolojen määrissä on merkittäviä ammattiryhmäkohtaisia eroja. Vähiten sairauspoissaoloja on Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan johtotehtävissä, atk-työssä, hallinnossa ja opetustehtävissä. Eniten sairauspoissaoloja oli lasten päivähoidossa, metsätyössä, postityössä, ompelutyössä, kemian prosessityössä sekä siivoustyössä. Elinkeinoelämän keskusliiton työaikakatsauksen mukaan teollisuuden työntekijöillä oli keskimäärin 15 sairauspäivää vuodessa, teollisuuden toimihenkilöillä keskimäärin vajaat 5 päivää ja palvelualojen työntekijöillä ja toimihenkilöillä vajaat 11 päivää vuonna 2008. Työterveyslaitoksen kuntasektorin seurantatutkimuksen (Kunta 10) mukaan kunta-alalla eniten sairastavat kodinhoitajat ja siivoajat. Vähiten sairauden takia ovat poissa lääkärit, erityisasiantuntijat, päälliköt ja aineopettajat. Kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolot eivät enää lisääntyneet. Naisilla poissaoloja on selvästi useammin kuin miehillä, ja tämä ero on vain kasvanut viime vuosina.

Pitkien sairauspoissaolojen tavallisimmat syyt ovat mielenterveyden häiriöt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Sosiaali- ja terveysministeriö on rohkaisut työpaikkoja laatimaan selkeitä käytäntöjä sairauspoissaolojen hallintaan ja työhön paluuseen. On kuitenkin vain vähän tietoa kuinka monella, työpaikalla on toimiva käytäntö sairauspoissaolojen hallintaan.

Mielenterveyden häiriöiden, erityisesti masennuksen vuoksi myönnetyt työkyvyttömyyseläkkeet ovat lisääntyneet

Vuonna 2007 työkyvyttömyyseläkkeellä oli 272 000 ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 28 200 suomalaista. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus uusista työkyvyttömyyseläkkeistä oli 29 %. Mielenterveyden häiriön vuoksi myönnetyt työkyvyttömyyseläkkeet ovat lisääntyneet 1990-luvun lopulta alkaen. Erityisesti ovat lisääntyneet masennuksen vuoksi myönnetyt työkyvyttömyyseläkkeet. Vuonna 2008 myönnettiin 34 % työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeistä tuki- ja liikuntaelinten sairauden ja 30 % mielenterveyden häiriön perusteella. Kaikista työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkettä saavista 38 % sai eläkettä mielenterveyden häiriön perusteella. Vaikka masennustilat eivät näyttäisi väestötasolla lisääntyneen, masennuksen oireiden merkitys nykypäivän työelämässä on muuttunut.

Kuva 86. Kelan korvaamat sairauspäivärahopäivät palkansaajaa kohden vuonna 2000–2007. (Kansaneläkelaitos.)



Kolme neljästä arvioi pysyvänsä työkykyisenä eläkeikään saakka

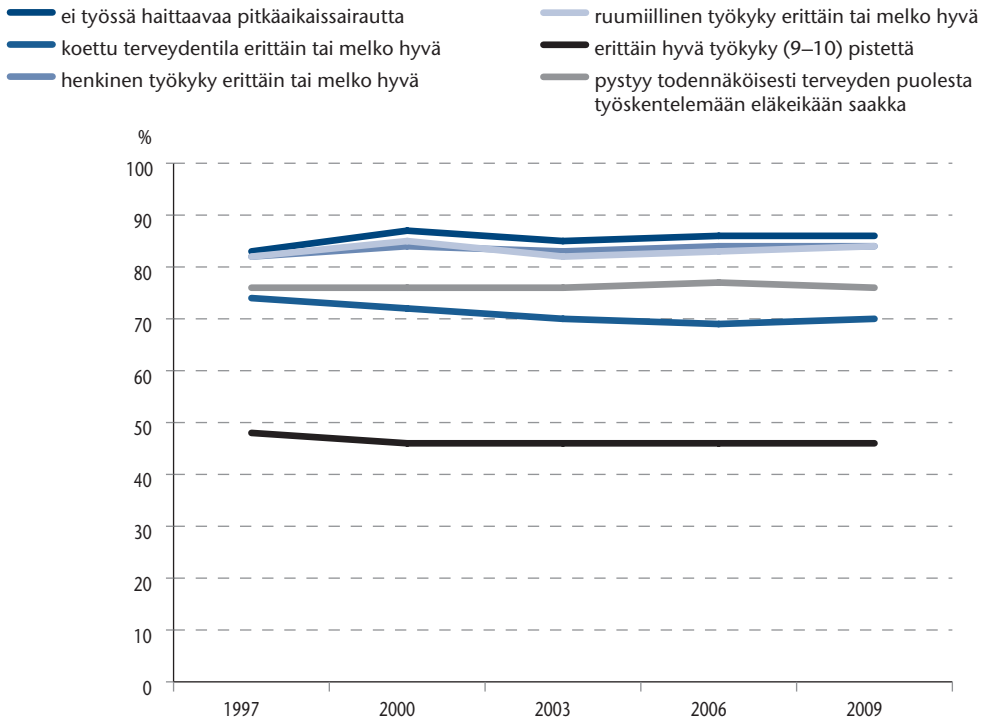
Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan työikäisistä noin kolme neljäsosaa arvioi todennäköisesti kykenevänsä terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissaan eläkeikänsä saakka. Arviot ovat pysyneet jokseenkin samoina vuosina 1997–2009. Fyysisesti raskaampaa työtä tekevät uskovat harvemmin pystyvänsä jatkamaan eläkeikänsä saakka kuin toimistotyypistä työtä tekevät. Reilut puolet työikäisistä on ajatellut usein tai joskus eläkkeelle lähtemistä ennen vanhuuseläkeikää.

Yli puolet vähintään 45-vuotiaista työssä käyvistä valmis harkitsemaan työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen, jos oma terveyden tila pysyy hyvänä (24 %), rahallinen korvaus jatkamisesta on hyvä (23 %), työ on mielenkiintoista ja haastavaa, vaikutusmahdollisuudet työssä ovat hyvät, työssään saa arvostusta ja työ antaa elämään sisältöä (20 %). Reilu kolmannes ei jatkaisi mistään syystä. Verrattuna vuoteen 2006 työssä jatkamista oli valmis harkitsemaan entistä useampi.

Joka seitsemännellä työssä käyvällä on työssä haittaava pitkäaikaissairaus

Reilulla kolmasosalla (38 %) kaikista työssä käyvistä ja joka toisella 55–64-vuotiaalla oli vuonna 2009 jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus tai vamman jälkitila. Joka seitsemännellä työssä käyvällä oli työtä haittaava pitkäaikaissairaus. Nämä osuudet ovat pysyneet lähes ennallaan vuodesta 1997 lähtien (kuva 87). Johtajilla ja ylimmillä virkamiehillä, kuljetuksen, tietoliikenteen ja yritysten välisten palveluiden toimialoilla oli muita ryhmiä harvemmin työssä haittaavia pitkäaikaissairauksia vuonna 2009.

Yleisimpiä työssä haittaavia pitkäaikaissairauksia ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Noin kaksi kolmasosaa työssä käyvistä vastasi, että heillä on viimeisen kuukauden aikana ollut pitkäaikaisesti tai toistuvasti tuki- ja liikuntaelinoireita, yleisimpiä ovat niska-hartiavaivat.



Kuva 87. Pitkäaikaissairaudet, koettu työkyky ja terveys vuosina 1997–2009, % työssä käyvistä. (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)

Tuki- ja liikuntaelinoireet ovat yleisimpiä naisilla, palvelu-, myynti- ja hoitotyötä tekevillä, maa- ja metsätalouden sekä terveys- ja sosiaalipalveluiden toimialoilla.

Puolet työssä käyvistä oli kokenut usein jotain psyykkistä oireita. Naiset kokivat oireita miehiä useammin. Väsymys oli yleisin (34 %) ja masentuneisuus harvinaisin (11 %) kysytyistä psyykkisistä oireista. Masentuneisuus oli muita yleisempää toimistotyössä ja asiakaspalvelussa sekä rahoitusallalla. Psyykkisten oireiden kokeminen on vähentynyt 2000-luvulla, mutta vuoteen 2006 verrattuna ei ole tapahtunut muutosta.

Vuosittain todetaan 6 000 uutta ammattitautia

Ammattitauteja ja ammattitautiepäilyjä todetaan vuosittain noin 6 000 tapausta. Yleisimpiä ammattitauteja ovat meluvammat, ihotaudit ja tuki- ja liikuntaelimestön rasitussairaudet. Ammattitautien ilmaantuvuus työntekijämäärään suhteutettuna on suurin elintarviketeollisuustyössä.

Ylipainoisuus, runsas alkoholin käyttö ja vähäinen uni vaarantavat työkykyä

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan ylipainoisten osuus työssä käyvistä on lisääntynyt vuodesta 2006 vuoteen 2009. Ylipaino

oli yleisintä miehillä sekä rakentamisen, maatalouden ja kuljetuksen ja tietoliikenteen toimialoilla. Työssä käyvistä naisista 18 % ja miehistä 40 % kuului alkoholin käytön suhteen riskiryhmään. Joka kuudes työssä käyvä nukkui korkeintaan kuusi tuntia työpäivinä, miehistä joka viides ja naisista joka seitsemäs. Noin puolet suomalaisista työssä käyvistä kuntoili vähintään kolme kertaa viikossa. Osuus on lisääntynyt vuodesta 1997 alkaen. Joka neljäs työssä käyvä tupakoi; puolet ei ole koskaan tupakoinut.

Työsuojelu ja työterveyshuolto

Työpaikkojen työsuojelu on kehittynyt hitaasti

Työturvallisuuslain henki tunnetaan työpaikoilla jo varsin hyvin, mutta edelleen on puutteita useiden laissa määriteltyjen perusasioiden toteutumisessa. Esimiehillä ja muilla työnantajan edustajilla ei vielä ole riittävää osaamista työturvallisuuslain vaatimusten toteuttamiseksi käytännössä. Riskien arvioinnista on tullut kiinteä osa työsuojelun kehittämistä työpaikoilla, mutta sen näkyvyys ja vaikutus johtamiseen on vielä vaatimatonta.

Työtapaturmien ja sairauspoissaolojen kehityksellä mitattuna työsuojelun valtakunnallinen tilanne ei ole juurikaan kehittynyt 2000-luvulla. Toisaalta samaan aikaan on saatu hyviä esimerkkejä työturvallisuuden ja työterveyden kehittämisen vaikuttavuudesta. Erillistutkimukset viittaavat siihen, että työpaikat ovat polarisoituneet työsuojelun suhteen. Parhaiden organisaatioiden kehittäessä aktiivisesti toimintaansa heikoimmat ovat vaarassa taantua.

Työkyvyn ylläpito ja edistäminen ovat vakiinnuttaneet asemansa työpaikkojen kehittämistoiminnassa

Työterveyslaitoksen tyky-barometrin vuoden 2008 tulosten valossa työkyvyn ylläpito- ja edistämistoiminta oli työpaikoilla tuttua ja määrältään kohtuullisen runsasta. Työnantajien mukaan vähintään kahden henkilön toimipaikoilla työskentelevistä yli 70 %:n työpaikoilla oli vastaajien kokemuksen mukaan paljon tai jonkin verran tyky-toimintaa. Työpaikkojen kehittämistoiminta vaikutti monipuoliselta. Se kattoi hyvin kaikki työkyvyn ylläpito- ja edistämistoiminnan kohdealueet.

Usko tyky-toiminnan työpaikoille tuottamaan taloudelliseen hyötyyn oli vastaajien mukaan vankka, ja työkyvyn ylläpitotoiminnan kustannusvastaavuuteen oltiin varsin tyytyväisiä. Edelleen oli paljon halua ja aikomuksia sijoittaa voimavaroja tyky-toimintaan lähitulevaisuudessakin.

Tyky-toiminnan määrä oli useimpien vastaajien mielestä vakiintunut. Suuremmilla työpaikoilla oli enemmän tyky-toimintaa. Henkilömäärältään pienempien työpaikkojen työkyvyn ylläpitotoiminta oli kehittynyt monella tapaa parempaan suuntaan, mutta vastaajat kaipaivat selvästi yhä erityistä kehittämistä ja tukea.

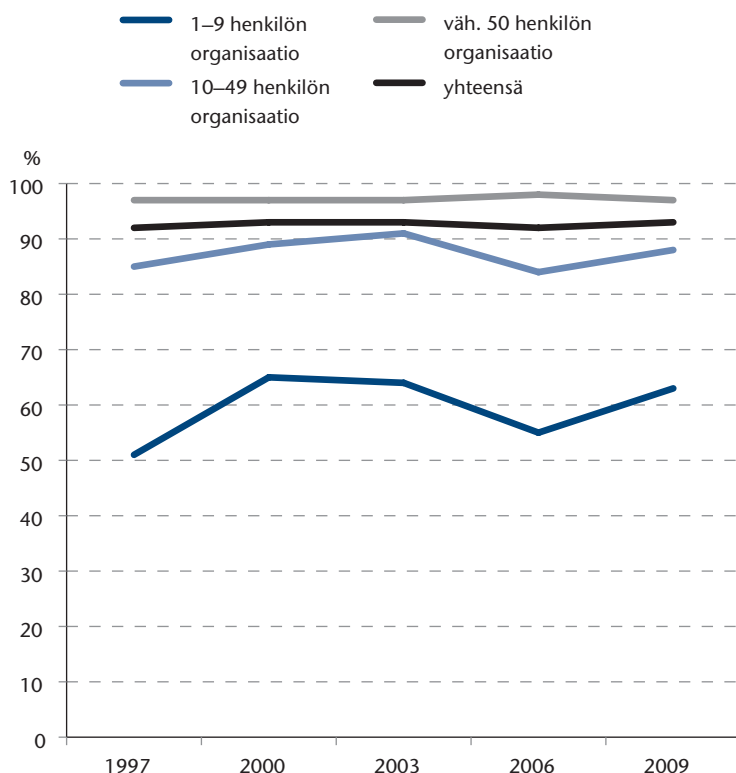
Yksityisten lääkäriasemien osuus työterveyshuollossa on lisääntynyt

Työterveyshuollon kehityksessä keskeinen ilmiö tällä hetkellä on palvelujärjestelmän rakennemuutos. Palveluja ja resursseja on siirtynyt lääkärikeskuksiin, joista jo lähes joka toinen henkilöasiakas saa palvelunsa. Samanaikaisesti kunnallinen järjestelmä työstää omaa muutostaan. Kunnalliset liikelaitokset ovat suuria, hyvin resursoituja yksiköitä, joten niillä on mahdollisuus tuottaa laadukkaita palveluja.

Työterveyshuoltoyksiköiden lukumäärä on pudonnut vuosittuahanen vaihteen jälkeen noin tuhannesta 650:een, ja samalla yksityisten lääkärikeskusten osuus on lisääntynyt 11 %. Lääkärikeskukset ovat lisänneet henkilöasiakasmääräänsä lähes 200 000 vuodesta 2004 vuoteen 2008. Kunnallinen työterveyshuolto on ainoa palveluiden tuottaja 91 kunnassa. 27 kuntaa on ulkoistanut palvelunsa yksityiselle, ja kunnallisia liikelaitoksia on perustettu 16. Kunnallisesta työterveyshuollosta palvelut saa 600 000 henkilöasiakasta, ja se on edelleen yleisimpien pienten yritysten työterveyspalvelujen tuottaja.

Työterveyspalvelujen kokonaiskattavuus oli Työ ja terveys Suomessa -haastattelututkimuksen perusteella pysynyt entisissä lukemissaan (92 % palkansaajista). Myös pienten organisaatioiden (1–9 henkilöä) osalta kattavuus oli edelleen 2000-luvun alkuvuosien tasolla (63 %).

Kuva 88. Työterveyshuollon kattavuus organisaation henkilömäärän mukaan vuosina 1997–2009 (% työssä käyvistä palkansaajista). (Työterveyslaitos, Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.)



Rakennemuutos ei näytä juurikaan vaikuttaneen tuotettuihin toimintoihin. Työterveyshuollon piiriin kuuluvista palkansaajista 93 %:lla on myös mahdollisuus sairaanhoitoon osana työterveyshuoltoa. Työterveyslääkärin vastaanotolla sairauden vuoksi käytiin noin kaksi kertaa vuodessa. Joka toisen työssä käyvän työoloihin on perehdytty ja kahdelle kolmasosalle on tehty terveystarkastus työterveyshuollossa viimeisen kolmen vuoden aikana. Terveydenhoitajat ja fysioterapeutit suuntautuvat työpaikalle, lääkärin toiminta painottuu sairaanhoitoon.

Työterveyshuollon toiminta ei ole kehittynyt ennalta ehkäisevään suuntaan, eikä toiminnan vaikuttavuutta seurata vielä riittävässä määrin.

Työsuojeluhallinto ja valvonta

Vuonna 2008 sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolla oli 81 virkaa ja työsuojelupiirin palveluksessa oli 498 henkilöä. Valvonnan piirissä on vuosittain noin 13 000 työpaikkaa, mikä on noin 5 % kaikista työpaikoista. Työsuojelutarkastuksia tehtiin noin 20 000 kappaletta. Kaikista valvontakohteista noin 97 % on alle 50 työntekijän työpaikkoja. Niihin kohdistuu 85 % tarkastuksista. Vuonna 2008 viranomaisaloitteiseen valvontaan käytettiin 64 %, asiakasaloitteiseen 17 % ja hallinto- ja tukitoimiin 19 % työsuojelupiirien voimavaroista. Teollisuus ja rakentaminen olivat yleisimmät tarkastettavat päätoimialat. Aluehallintouudistuksen seurauksena alueellisia työsuojeluviranomaisina toimivat vuoden 2010 alusta lähtien viisi aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualuetta (aikaisempi nimi oli työsuojelupiirien työsuojelutoimisto).

Toimialojen erilainen kehitys

Työn luonne ja työvoiman jakautuminen muuttuvat Suomessa palvelutyön lisääntyessä sekä perinteisten teollisuus-, maatalous- ja metsätaloustyöpaikkojen vähetessä. Päätoimialoittain työvoiman määrä verrattaessa terveys- ja sosiaalipalvelut ohitti teollisuuden vuonna 2009. Suomalaisen metsäteollisuusyritysten tuotannosta yli puolet tehdään nykyään muualla kuin Suomessa. Myös tieto- ja viestintätekniikan toimialoilla massatuotantoa sekä laitevalmistuksen että ohjelmoinnin osalta siirretään jatkuvasti halvemmän työvoiman maihin. Suomessa tehtävissä töissä korostuvat tutkimus, tuotekehitys ja uusien tuotteiden suunnittelu.

Taantuma vaikutti vuosina 2008 ja 2009 monien teollisuusalojen tuotantovolyyymiin. Metsäteollisuuden tuotanto laski selvästi vuonna 2008. Metalliteollisuuden työpaikat ovat viime vuosina lisääntyneet, mutta vuonna 2009 yritysten liikevaihto, uusien tilauksien sekä henkilöstön määrät olivat laskusuunnassa. Niin ikään kemianteollisuuden tuotannon kasvu pysähtyi vuoden 2008 lopulla. Rakennusallalla työllisten lukumäärä kasvoi viime vuodet, mutta taantuma pienensi vuoden 2009 tuotantolukuja ja heikensi työllisyyttä. Taantuma ja teollisuuden rakennemuutos vähensivät myös kuljetuksia ja aiheuttivat epävarmuutta liikennesektorin tulevaisuuteen.

Sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikkojen määrä sen sijaan on koko ajan hienoisessa nousussa. Alalla työskenteli jo 15 % Suomen työllisestä työvoimasta. Vaikka ala painottuikin julkiselle sektorille, yksityisten palvelujen tuottajien osuus kasvoi 2000-luvulla. Jo 28 % Suomen työssä käyvistä naisista työskenteli sosiaali- ja terveysalalla. Sosiaali- ja terveysalalla käynnistyi suuria rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia. Muutokset kytkeytyvät kuntarakenteen uudistamiseen.

Myös kaupan ala on ollut kasvussa 2000-luvulla. Liikevaihdon kasvun myötä sen merkitys kansantaloudellemme korostuu entisestään. Tukku- ja vähittäiskauppa työllistää jo 10 % koko maan työllisistä. Ketjuuntuminen, suuret ostoskeskukset, myymälöiden määrän väheneminen ja aukioloaikojen pidentyminen ovat alalle leimallisia.

Määräaikaisuus oli tyypillistä julkisen sektorin työpaikoilla. Koulutuksessa joka kolmannella ja sosiaali- ja terveysalalla joka neljännellä oli määräaikainen työsuhte. Myös epätyypilliset työajat olivat terveysalalla yleisiä, mutta esimerkiksi vuorotyötä tekevien osuus vaihteli voimakkaasti toimialan eri alueilla. Vanhainkocodeissa ja terveyskeskusten vuodeosastoilla noin 80 % teki vuorotyötä.

Vähittäiskaupan aukioloaikojen laajentuminen johtaa epäsäännöllisempiin työaikoihin lisäten viikonloppu-, ilta- ja yötöiden määrää. Viikonlopputyö on jo nyt yleistä alalla. Puolet kaupan alan palkansaajista tekee kuukausittain vähintään yhtenä viikonloppuna töitä.

Työ ja terveys 2009 -haastattelututkimuksen mukaan teollisuustyössä oli edelleen runsaasti perinteisiä työsuojeluriskejä, lisäksi monia vaaraa aiheuttavia tekijöitä esiintyi usein yhtäaikaisesti. Esimerkiksi elintarviketeollisuudessa koettiin ongelmalliseksi melu, kylmyys, raskaat nostamiset, toistuvat yksipuoliset liikkeet, kiire ja veto. Metalliteollisuuden toimialoilla melu ja erilaiset pölyt olivat merkittävimpiä haittatekijöitä. Metalliteollisuudessa altistuttiin edelleen myös syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville altisteille, yleisimmin kromi(VI)- ja nikkeliyhdisteille. Metalliteollisuuden työ vaatii usein lihasvoimaa, ja siihen sisältyy toistotyötä ja hankalia työasentoja. Toisaalta tietotekniikan käyttö alalla lisääntyi, ja lähes kaikki käyttivät työssään erilaisia tietotekniikkaan perustuvia laitteita kuten mikrotietokoneita ja päätelaitteita. Ammattitautien suhteen riskialttiita teollisuusaloja olivat nahkatuotteiden valmistus, massan ja paperin valmistus, kulkuneuvojen valmistus, elintarvikkeiden ja juomien valmistus, metallituotteiden valmistus sekä mekaaninen puunjalostus. Vuonna 2007 teollisuudessa sattui 35 yli kolmen päivän sairauspoissaoloon johtanutta työtäpaturmaa 1 000 palkansaajaa kohti.

Näin laskettu tapaturmasuhde oli rakentamisessa 74. Rakennustyö on monialtisteista ja ruumiillisesti rasittavaa. Tyypillisiä haittatekijöitä olivat työskentely hartiatason yläpuolella ja käsien voimankäyttö ja toistuvat työliikkeet. Rakentajat kokivat useammin haittana myös pölyisyyden, kylmyyden, vedon, melun ja riittämättömän valaistuksen. Työterveyshuolto oli rakennusalalla järjestetty vain 76 %:lla työntekijöistä ja sairaudenhoito kuului työterveyshuoltoon vain 67 %:lla.

Maantielikenteen työsuojeluhaasteiksi raportoitiin epäsäännölliset työajat, yötyö ja pitkä työsidonnaisuus. Ammattikuljettajien keskeisimpiä terveysriskejä olivat epäsäännölliset ja epäterveelliset ruokai-

lutavat ja -ajat, runsas tupakointi ja ylipaino sekä lisäksi vähäinen liikunnan harrastaminen, mikä on yhteydessä työaikaiseen vireyteen, uniongelmiin ja kuormittumiseen. Työssä koettiin vaadittavan kykyä yksintyöskentelyyn ja itsenäiseen päätöksentekoon. Arvokkaasta lastista sekä työ- ja liikenneturvallisuudesta huolehtiminen toivat vastuuta. Ulkomaanliikenteessä työn psyykkistä kuormittavuutta lisäsi väkivallan uhka. Maantieliikenteessä ei ole systemaattisia terveystarkastuksia ja ajoterveys arvioidaan yleisesti vain ajokorttidirektiivin määräämissä ikäkausitarkastuksissa.

ICT-alalla kiire vaivasi kyselytutkimuksen mukaan lähes puolta työntekijöistä ja työn jatkuvia keskeytyksiä raportoi yli 60 %. Yli 30 % koki työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi. Työilmapiiri oli alalla kuitenkin useimmiten kannustava ja innostava. Monikansalliset projektit, joissa tiimit muodostuvat eri maissa työskentelevistä henkilöistä, vaikuttavat työtapoihin. Työn liikkuvuus sekä ajasta ja paikasta riippumattomuus olivat varsin yleisiä.

Sosiaali- ja terveysalan työt sisälsivät Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan paljon henkisiä ja fyysisiä kuormitustekijöitä. Kiire kuormitti ja työ koettiin henkisesti rasittavaksi. Tyytyväisyys työn ja organisaation johtamiseen oli heikentynyt. Vaikutusmahdollisuudet työhön nähtiin entistä heikompina. Myöskään mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin liittyviin asioihin tai työpäivän pituuden säätelyyn eivät toimialan työssä olleet kovinkaan hyvät. Työssä esiintyi usein vaikeita ja epämurkavia työasentoja, raskaita nostamisia ja toistuvia yksipuolisia työliikkeitä. Huoli väkivallasta lisääntyi, ja väkivaltatilanteet työssä olivat muita toimialoja yleisempiä. Huolimatta työn kuormitustekijöistä, sosiaali- ja terveysalan henkilöstö oli yleisesti ottaen tyytyväinen työhönsä. Tyytyväisyys pohjautui pitkälti asiakastyön palkitsevuuteen ja antoisuuteen. Toimialalla tehtävä työ tarjoaa paljon onnistumisen kokemuksia, asiakastyö tuottaa iloa ja mielihyvää.

Koulutuksen toimialalla koettiin kyselyn mukaan työstressiä enemmän kuin millään muulla toimialalla. Kielteisiä tunteita herättävät tilanteet olivat yleisempiä kuin muilla toimialoilla, samoin henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteeksi joutuminen, mikä oli kaksinkertaistunut vuoteen 2006 verrattuna. Henkinen väkivalta ja kiusaaminen johtuivat useimmiten työtovereista, esimiehistä tai alaisista (60 %) mutta myös oppilaista tai oppilaiden vanhemmista (40 %). Useissa tutkimuksissa on todettu, että koulurakennusten kunnossapidossa, opetustilojen ilmanvaihdossa, akustiikassa, opetusvälineissä ja kalusteissa olisi kehittämistä. Lisäksi opettajilta puuttuivat usein henkilökohtaiset työtilat ja luokkahuoneet koettiin ahtaiksi.

Tästä eteenpäin

Sodanjälkeiset suuret ikäluokat ovat tulleet eläkeikään. Koska vastavasti työikäen varttuvat nuoret ikäluokat ovat huomattavasti pienempiä, työikäisten kokonaismäärä on kääntymässä lähivuosikymmeninä selvään laskuun, ja myös väestön huoltosuhde muuttuu huomattavasti epäedullisemmäksi. Taantuma sijoittuu Suomen kannalta hankalaan ajankohtaan, sillä työllisyysaste pitäisi juuri nyt saada nousemaan mahdollisimman korkeaksi.

Tässä kirjassa esitettyjen aineistojen ja tutkimusten mukaan työ on suomalaisille edelleen tärkeä arvo. Suomalaiset haluavat tehdä työtä, edellyttäen että työkyky on tallella. Asenteet työssä jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen ovat muuttuneet myönteisemmiksi, erityisesti jos työn voi kokea mielekkääksi ja ikään liittyvät asiat otetaan työpaikalla huomioon. Suomalaiset arvostavat työssään kaikkein korkeimmalle työn itsenäisyyden ja mielenkiintoisuuden, hyvät suhteet työtovereihin sekä yleensäkin hyvän ilmapiirin työpaikalla. Suomalaiset eivät halua tulla kohdelluiksi epäoikeudenmukaisesti tai nöyryyttävästi. He eivät myöskään halua alistua kohtuuttoman kireiksi viritettyihin tulosvaatimuksiin tai kokemaan ala-arvoisia työolosuhteita.

2000-luvun työelämän kehittämistyön kokemukset osoittavat, että työkykyä ja työhyvinvointia voidaan parantaa siten, että toimet näkyvät kovillakin mittareilla mitattuna: yritysten tapaturmat vähenevät, työhyvinvointi-investoinnit vähentävät poissaoloja ja siten parantavat tuottavuutta, kansantaloudessa työllisyys lisääntyy. Työntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin laiminlyönti on lyhytnäköistä säästämistä taantumankin oloissa, sillä sosiaaliturva tulee kalliiksi kansantaloudelle. Laiminlyönnit vaikeuttavat yritysten toipumista kysynnän kasvaessa, kun osaavaa työvoimaa on menetetty ja työyhteisöjen haavat haittaavat yhteistoimintaa. Työsuojelu ja työterveyshuolto ovat riskien hallinnan ja työhyvinvoinnin kehittämisen foorumeita, joita juuri nyt tulisi hyödyntää aktiivisesti työpaikoilla.

SAMMANFATTNING

Förändringar i arbetet och arbetsförhållandena 1997–2009

Att arbeta i Finland

Det finns många dörrar in i och ut från arbetslivet. Konjunkturen, de ekonomiska förhållandena och konkurrenskraften är avgörande för vilken typ av arbete som finns att få. För dem som har möjlighet att välja kan arbetsplatsförhållandena och personliga erfarenheter inverka på huruvida man vill arbeta eller inte. De hälsovårds- och socialskyddstjänster man får och hela socialskyddssystemet har betydelse för huruvida en person som länge har varit sjukskriven eller arbetslös börjar arbeta igen. I denna bok granskas utvecklingen över de senaste åren inom arbete, hälsa och deltagande i arbetslivet ur olika synvinklar. Underlaget består främst av resultaten från intervjuundersökningen Arbete och hälsa.

Vid utgången av 2009 hade Finland en befolkning på ca 5,3 miljoner människor varav ca 150 000 (nästan 3 procent) var utlänningar. 2008 var en vändpunkt för den ekonomiska utvecklingen och sysselsättningen. Sysselsättningsgraden bland personer i åldern 15–64 steg ovanför 70 procent. Under 2009 sjönk sysselsättningsgraden åter till följd av recessionen. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning från september 2009 bestod den sysselsatta arbetskraften av 2,4 miljoner människor. Sysselsättningsgraden var 68 procent, ca tre procentenheter lägre än föregående år. Arbetslösheten var störst bland unga. I september 2009 var antalet arbetslösa närmare 200 000, dvs. 34 000 fler än föregående år. Den förväntade arbetslöshetsgraden vid årets slut var 9 procent enligt prognoserna. Trots att det finns vissa tecken på en ekonomisk återhämtning beräknas arbetslösheten fortsätta stiga under 2010.

Antalet sjukdagar bland de sysselsatta var i genomsnitt 10 per år (Statistikcentralens arbetskraftsundersökning 2008). Detta är lika med 25 miljoner sjukdagar per år vilket motsvarar 120 000 årsverken. Antalet personer som fick invalidpension var strax över 270 000 vid utgången av 2008.

I fråga om det nationella målet att öka deltagandet i arbete var utvecklingen positiv fram till 2008 då den ekonomiska recessionen satte stopp för utvecklingen mot en bättre sysselsättningsgrad. De äldre åldersgrupperna upplever många olika tryck som motiverar dem till att lämna arbetslivet, och personer som blir arbetslösa har allt svårare att hitta nytt arbete på grund av recessionen. Socialskyddet upplevs som osäkrare än förr vilket gör att man trots allt vill arbeta längre. Unga har idag svårt att få fotfäste på arbetsmarknaden, ett faktum som kan

komma att påverka deras arbetskarriärer i framtiden. Attityderna rörande hur länge man vill arbeta har också förändrats. I intervjuundersökningen Arbete och hälsa 2006 uppgav 42 procent av alla sysselsatta personer över 45 år att de under inga omständigheter ville fortsätta arbeta efter att de fyllt 63 år; 2009 hade andelen personer som svarade så sjunkit med 6 procentenheter. Hälsan och ekonomin var fortfarande de viktigaste skälen att stanna kvar i arbetet, men under de senaste tre åren hade också arbetets innehåll och möjligheten till flexibilitet blivit starka skäl.

Arbetsmiljön

Olyckor fortfarande vanliga

Arbetsolyckor är fortfarande vanliga; situationen har dock blivit något bättre under 2000-talet. I skrivande stund finns det registerdata fram till 2007 på detta område. Under 2007 betalade försäkringsbolagen ut ersättningar för ca 56 000 arbetsolyckor som ledde till över tre dagars frånvaro. Antalet arbetsolyckor per tusen löntagare minskade något mellan 2000 (28,0) och 2007 (26,7). Under 2007 inträffade totalt ca 150 000 arbetsolyckor i Finland, 19 000 av dem i samband med arbetsresor.

47 finländare avled i arbetsolyckor och 16 i olyckor i samband med arbetsresor. Nästan tre av fyra arbetsplatsolyckor drabbade män. Olycksrisken var högst bland män i åldern 15–24 år. De farligaste branscherna under 2007 var husbyggnad, arbete inom livsmedelsindustrin, träarbete, maskinverkstads- och byggmetallarbeta samt jordbruk och djurskötsel. Intervjuundersökningen Arbete och hälsa ger vid handen att antalet arbetsolyckor har minskat mellan 2006 och 2009. Den främsta orsaken bakom denna utveckling är den ekonomiska recessionen som har lett till att färre människor arbetar. Var sjunde ansåg att olycksrisken i deras arbete var hög. Andelen personer som svarade så här ökade särskilt inom byggnadssektorn och servicesektorn. Det kan hända att detta avspeglar en reell höjning av olycksrisken i dessa branscher på grund av strama tidtabeller och stress.

Det är viktigt att orsakerna bakom arbetsolyckor – särskilt allvarliga sådana – utreds och förebyggs. Förutom det mänskliga lidande som olyckor orsakar leder de till omfattande produktionsförluster och är en avsevärd belastning för nationalekonomin. De direkta förlusterna för samhället till följd av allvarliga arbetsolyckor i Finland går upp till över 100 miljoner euro varje år om man utgår ifrån en medelkostnad på 10 000 euro per olycka. Sammantaget kostar alla arbetsolyckor den finländska nationalekonomin ca 600 miljoner euro varje år.

Våldet och våldshoten har ökat

Enligt intervjuundersökningen Arbete och hälsa har det fysiska våldet och hotet om fysiskt våld ökat på arbetsplatserna mellan 2006 och 2009, för båda könen. De mest utsatta för våld och våldshot är personer i åldern 45–54 år; av dem hade var åttonde utsatts för våld eller

våldshot. Våldet och våldshoten ökade mest inom hälsovården, socialvården och den offentliga förvaltningen.

Något färre exponeras för buller och vibration på arbetsplatsen

Omkring 1,5 miljoner personer exponeras för skadliga fysiska agenser på arbetsplatsen, t.ex. buller, vibration, onormal temperatur eller strålning. Enligt intervjuundersökningen Arbete och hälsa har antalet personer som blir exponerade för buller och vibration minskat på senaste år. Även så exponeras fortfarande ca en halv miljon personer för dessa agenser. Samtidig exponering för buller och vibration förekommer främst inom jord- och skogsbruket, skogsindustrin och byggnadssektorn. I en intervjuundersökning 2009 svarade var fjärde att bullret på arbetsplatsen tidvis är så kraftigt att man inte hör varandra även om man höjer rösten. Buller tycks fortfarande vara en viktig skadefaktor i arbetsmiljön, men problemets natur har förändrats. I arbete som bygger på kommunikation och hantering av information är buller en betydande belastning. I och med att arbetskraften blir äldre ökar också antalet hörselskadade personer som har svårt att klara sig i miljöer som fordrar auditiv kommunikation.

Under 2009 exponerades ca 360 000 personer för kyla i arbetet. För 42 procent av dem som deltog i intervjun var kyla och drag ett problem.

De flesta av oss exponeras för små elektromagnetiska fält i arbetet, hemma och under fritiden. Man har dock inte hittat några yrkessjukdomar eller andra allvarliga sjukdomar bland personer som exponeras för elektromagnetiska fält i industriellt arbete, hur stora fälten än må vara. När det gäller joniserande strålning är kontrollerna mycket strikta, vilket kanske har bidragit till att det inte har skett några allvarligare personskador eller exponeringsfall under de senaste åren.

Närmare 3 000 yrkessjukdomar per år på grund av kemikalier och damm

Omkring hälften av den sysselsatta arbetskraften, dvs. strax över en miljon personer, exponeras för kemikalier eller föroreningar i arbetsluften. Exponeringen för kemikaliska agenser har inte minskat nämnvärt under de senaste åren utan verkar hållas på samma nivå som tidigare under 2000-talet. I intervjuundersökningen Arbete och hälsa 2009 uppgav 23 procent att de använder hälsofarliga ämnen i arbetet. Undersökningen visade, liksom tidigare undersökningar, att nästan varannan person exponeras för damm i arbetsmiljön. Damm var ett problem särskilt inom byggnadsarbete, i jordbruket och inom industrin. Vissa gamla agenser som t.ex. kvarts och kreosot har åter blivit aktuella. Kvartsdamm kan orsaka silikos och lungcancer vid mindre halter än man tidigare har trott. Användningen av kreosot har ökat igen sedan det tidigare vanliga träskyddsmedlet CCA förbjöds. Närmare 3 000 yrkessjukdomar och misstänkta yrkessjukdomar orsakas varje år av damm och olika kemiska agenser. Största delen av yrkessjukdomarna har varit hudsjukdomar och astma.

Dålig inomhusluft är ett vanligt problem

Inomhusluft av god kvalitet är av största vikt för arbetsgemenskapens hälsa. Dålig inomhusluft påverkar trivselsen och i värsta fall kan föroreningarna i luften orsaka arbetsrelaterade sjukdomar. Drag, torr luft, unken luft och damm är de vanligaste luftrelaterade problemen på kontorsarbetsplatser – fyra av tio personer rapporterade problem av denna typ i intervjuundersökningen Arbete och hälsa 2009. Föroreningar i inomhusluften kan orsaka cancer (radon, asbest, tobaksrök), allergi (djurepitel, dammkvalster, mögel) och irritation (flyktiga organiska ämnen, damm, mikrober). Var femte person som arbetar i social- och hälsovårdssektorn eller i utbildningssektorn rapporterade om mögellukt i arbetsplatslokalerna. Tack vare tobakslagen har exponeringen för tobaksrök minskat kraftigt på arbetsplatserna. T.ex. personer som arbetar i restauranger exponeras idag för mycket mindre tobaksrök.

Det fysiskt krävande arbetet har inte minskat

Drygt en fjärdedel av deltagarna i intervjuundersökningen Arbete och hälsa 2009 upplevde sitt arbete som fysiskt tungt. Andelen har ökat särskilt bland kvinnor. Mängden upprepade tunga lyft har ökat och likaså mängden repetitiva handrörelser, särskilt bland kvinnor. Var fjärde arbetar fortfarande minst en timme om dagen i besvärlig kroppsställning. Granskat per bransch sedan 2006 har arbetet i besvärliga kroppsställningar ökat särskilt bland män inom industrin och bland kvinnor i hotell- och restaurangarbete. Under 2009 var fenomenet störst i byggbranschen (48 procent), jord- och skogsbruket (46 procent), hotell- och restaurangbranschen (39 procent) och i social- och hälsovårdsbranschen (38 procent). Under 2009 upplevde 25 procent av män och 27 procent av kvinnor att deras arbete fysiskt sett är ganska tungt eller mycket tungt. Antalet har ökat med 4 procentenheter sedan 2006. De största förändringarna har skett bland kvinnor som arbetar inom industrin. En tredjedel av de som svarade använde dator i över fyra timmar per dag. Mängden datorarbete har ökat bland män medan kvinnor utför lika mycket datorarbete som förr.

Situationen i arbetsgemenskapen

Nästan varannan råkar ut för omställningar på arbetsplatsen

Under de två senaste decennierna har takten med vilken omställningar sker i arbetslivet blivit klart snabbare. Orsaker som har bidragit till dessa förändringar är bl.a. den snabba teknologiska utvecklingen, internationaliseringen, tonvikten på social kompetens och de kraftigt ökande informationsmängderna. Närmare hälften (46 procent) av löntagarna ansåg 2009 att det under de senaste tre åren hade skett omställningar på deras arbetsplats som påverkade arbetet, arbetsuppgifterna eller arbetsmängden. I en jämförelse mellan tjänstemän och arbetstagare var detta vanligare bland tjänstemän. Omställningarna gällde oftast arbetsuppgifternas innehåll. Om innehållet förändras påverkas även när och var man utför sitt arbete. Detta innebär större krav på flexibilitet.

Kraven på flexibilitet inom produktion och kundservice leder ofta till övertidsarbete, veckoslutsarbete och oregelbundna arbetstider

Fyra av tio löntagare går med på att flexa med arbetstiderna varje månad på begäran av chefen eller på grund av att arbetet kräver det; båda könen lika ofta. Män, och i synnerhet manliga anställda, jobbar emellertid klart mindre övertid mot ersättning i pengar eller ledighet än förr. Kvinnor jobbar idag övertid nästan lika ofta som män (24 vs 29 procent). Individuell flexibel arbetstid, dvs. möjligheten att själv reglera arbetsdagens längd t.ex. genom flextid eller genom att jobba in timmar för att vara ledig en annan dag, är sällsyntare än s.k. flexibel arbetstid av produktionsorsaker, dvs. flexibel arbetstid på begäran av chefen eller på grund av arbetets krav. Bara en tredjedel av löntagarna har möjlighet att flexa ofta enligt eget behov.

Ökningen av fjärrarbete har stannat av

Fjärrarbete uppfattas som avlönat arbete som utförs utanför arbetsplatsen. Mängden fjärrarbete ökade mellan 2003 och 2006 men därefter stannade tillväxten av. Under 2009 utförde 15 procent av löntagarna fjärrarbete minst sporadiskt; män dubbelt så ofta som kvinnor. Fjärrarbete utförs i huvudsak av högt utbildade personer, ofta högre tjänstemän. Var tredje löntagare har ett arbete som är rörligt och geografiskt splittrat; män oftare än kvinnor.

Intresset för arbetshälsa har ökat

Chefernas intresse för de anställdas hälsa och välbefinnande verkar ha ökat något. Situationen varierar dock beroende på både bransch och arbetsplats. Intervjuer om arbetsklimat och utvecklingsverksamhet för arbetskollektiv ordnas ganska ofta på arbetsplatserna; detta är dock vanligare i tjänstemannabranscher, t.ex. i finanssektorn, än i produktionssektorn och byggsektorn. Arbetets egenskaper och arbetsklimatet, som hänger samman med arbetsorganiseringen och chefernas insats, beskrivs som minst måttligt bra, dvs. situationen är den samma som tidigare under 2000-talet. Under 2009 hade största delen av löntagarna en god uppfattning om målen i deras arbete (97 procent), målen diskuterades i tillräcklig utsträckning på de flesta arbetsplatser (81 procent) och största delen av löntagarna upplevde att den närmaste chefen behandlade arbetstagarna rättvist och jämlikt (63 procent).

När det gäller den psykiska belastningen och stressen har det inte skett några större förändringar jämfört med andra intervjuundersökningar från 2000-talet. Känslan av kraft, energi och entusiasm för arbetet är tecken på att arbetet upplevs som positivt och inspirerande, vilket har betydelse för arbetshälsan och arbetstrivseln. 56 procent av löntagarna upplevde en känsla av kraft och energi varje dag eller åtminstone några gånger i veckan. År 2006 var andelen 52 procent. Kvinnor upplevde denna känsla något oftare än män både 2006 och 2009. Upplevelsen av mobbning på arbetsplatsen har inte ökat

nämnavert men den har inte heller minskat. Oroväckande resultat var att skillnaden mellan den statliga och den privata sektorn i fråga om mobbning har blivit ännu större och det faktum att så många känner sig mobbade i utbildningssektorn och i social- och hälsovårdssektorn.

Kulturell mångfald allt vanligare på arbetsplatsen

Det har blivit något vanligare med mångkulturella arbetsplatser. Under 2009 uppgav närmare en tredjedel (30 procent) av alla arbetande finländare att deras arbetsgemenskap omfattade personer med invandrarbakgrund. Invandrare finns såväl i den statliga och kommunala sektorn som i den privata sektorn. Arbetskamrater med invandrarbakgrund var vanligast i utbildningssektorn (42 procent) och industri-sektorn (40 procent), främst i Södra och Västra Finland.

Åsikterna om huruvida invandrare behandlas lika på arbetsplatsen har blivit positivare. Under 2009 ansåg 69 procent av alla finländska arbetande som hade arbetskamrater med invandrarbakgrund att dessa behandlades fullständigt jämlikt. Under 2006 var andelen 59 procent. De flesta fallen av upplevd diskriminering förekom i hotell- och restaurangbranschen (5 procent). De stora utmaningarna på mångkulturella arbetsplatser är bl.a. otillräckliga språkkunskaper och otillräcklig yrkeskompetens, friktioner på grund av kulturella skillnader och olika uppfattningar om könsrollerna i arbetslivet.

Kvinnor sköter en tredjedel av chefsposterna

Arbetslivet i Finland präglas fortfarande av en kraftig könssegregering: yrkena och arbetsuppgifterna är olika för kvinnor och män. Med vertikal segregering avses könssegregeringen mellan olika statusnivåer i arbetet och med horisontell segregering det faktum att kvinnor och män arbetar i olika branscher och arbetsuppgifter. Den vertikala segregeringen har blivit något mindre – andelen kvinnor i yrkesgruppen direktörer och högre tjänstemän har ökat (32 procent 2009). Chefsarbete är dock fortfarande ett mycket mansdominerat område. När det gäller horisontell segregering syns inga tecken på förbättringar. Byggnads-, reparations- och framställningsarbete domineras fortfarande av män (93 procent) och likaså process- och transportarbete (78 procent män). De kvinnligt dominerade yrkesgrupperna var service, försäljning och vård (83 procent kvinnor) samt kontorsarbete och kundservice (80 procent kvinnor). Under 2009 ansåg 72 procent av männen och 51 procent av kvinnorna att bägge könen behandlas fullkomligt jämlikt.

Samordningen av arbete och fritid har blivit bättre

Fler personer än tidigare anser att de kan samordna arbete och familjeliv utan problem. Konflikterna mellan arbete och familjeliv har minskat på senaste år i alla skeden av familjelivet. Under 2009 ansåg 65 procent att koncentrationen i arbetet störs ytterst sällan av frågor som har med familjelivet att göra. Denna åsikt var vanligare bland män än bland kvinnor. Närmare hälften upplevde ytterst sällan att de försummade sitt familjeliv på grund av förvärvsarbetet. Av dem som upplevde att de gjorde det var största delen direktörer och högre tjänstemän samt företagare och chefer. 9 procent av alla män och 40 procent av alla kvinnor som var gifta eller sambor ansåg att de skötte barnen, lekte med dem och körde dem t.ex. till vård eller fritidsaktiviteter oftare än maken/sambon. Kvinnor skötte även mer hushållsarbete än män. Under 2009 ansåg 6 procent av män och 53 procent av kvinnor att de skötte en större del av hushållsarbetet än deras makar. Huvudansvaret för barnen och hushållsarbetet faller alltså fortfarande oftast på kvinnor, vilket lätt kan leda till överbelastning och hindra kvinnor från att nå sin fulla potential i arbetslivet.

Arbetskraftens hälsa och arbetsförmåga

Mängden sjukskrivningar varierar kraftigt mellan olika yrken

Mängden sjukskrivningar har ökat under 2000-talet. Under de allra senaste åren verkar det dock som om utvecklingen har lugnat ner sig. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning var antalet sjukfrånvaron i genomsnitt tio dagar per arbetstagare under 2008, då motsvarande siffra 2006 var åtta och en halv dag. Enligt Finlands Näringsliv EK var antalet sjukfrånvaron i medlemsföretagen i genomsnitt 11 dagar per person under 2008. Enligt FPA:s statistik uppgick de långa sjukledigheterna (längre än 9 dagar) under 2008 till totalt 16,3 miljoner dagar.

Det finns avsevärda skillnader mellan olika yrkesgrupper när det gäller mängden sjukfrånvaron. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning förekommer minst sjukfrånvaron inom yrkesgrupperna ledning, IT, administration och undervisning. Mängden sjukfrånvaron var störst i dagisarbete, skogsarbete, postarbete, sömnadsarbete, kemiskt processarbete och städarbete. Enligt Finlands Näringsliv EK:s arbetstidsöversikt 2008 tog arbetstagare inom industrin i genomsnitt 15 sjukdagar, tjänstemän inom industrin närmare 5 sjukdagar och arbetstagare och tjänstemän i servicebranscherna närmare 11 sjukdagar under 2008. Enligt Arbetshälsoinstitutets undersökning om arbetshälsan i den kommunala sektorn ("Kommun 10") är det oftast hemvårdare och städare som är sjuka i den kommunala sektorn. Sjukfrånvaron är ovanligast bland läkare, specialsakkunniga, chefer och ämneslärare. Ökningen av antalet sjukfrånvaron bland kommunala arbetare har stannat av. Sjukfrånvaron är mycket vanligare bland kvinnor än bland män och denna klyfta har vuxit oavbrutet på senaste år.

De vanligaste skälen till längre sjukfrånvaron är psykiska störningar och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Social- och hälsovårds-

ministeriet har uppmanat arbetsplatserna att definiera klara tillvägagångssätt för hantering av sjukfrånvaron och återvändo till arbetet. Det finns emellertid mycket knappt med information om hur många arbetsplatser som har fungerande system för hantering av sjukfrånvaron.

Fler invalidpensioner beviljas på grund av psykiska störningar, i synnerhet depression

272 000 finländare var invalidpensionärer och 28 200 blev invalidpensionärer under 2007. I 29 procent av fallen var orsaken sjukdom i stöd- och rörelseorganen. Mängden invalidpensioner på grund av psykisk störning har ökat sedan slutet av 1990-talet. Mängden invalidpensioner som beviljas på grund av depression har ökat särskilt kraftigt. Av alla invalidpensioner som beviljades inom folkpensionssystemet under 2008 härrörde 34 procent från sjukdomar i stöd- och rörelseorgan och 30 procent från psykiska störningar. Av alla invalidpensionstagare inom folkpensionssystemet fick 38 procent invalidpension på grund av psykiska störningar. Förekomsten av depressionstillstånd verkar inte ha ökat hos befolkningen men symptomen i samband med depression har fått en annan betydelse i dagens arbetsliv.

Tre av fyra uppskattar att de kommer att kunna arbeta fram till pensionsåldern

Enligt intervjuundersökningen Arbete och hälsa beräknar omkring tre fjärdedelar av arbetskraften att de sannolikt kommer att vara tillräckligt friska för att fortsätta i sitt nuvarande yrke fram till pensionsåldern. Uppskattningarna har inte förändrats nämnvärt mellan 1997 och 2009. Om man jämför personer i kontorsarbete och personer vars arbete är fysiskt belastande anser de sistnämnda mer sällan att de kommer att kunna fortsätta arbeta fram till pensionsåldern. Drygt hälften av arbetskraften har ofta eller ibland tänkt på att gå i pension i förtid.

Över hälften av den sysselsatta arbetskraften som fyllt 45 år är beredda att överväga att fortsätta arbeta efter att de fyllt 64 om deras hälsa är god (24 procent), den ekonomiska ersättningen är tillfredsställande (23 procent), arbetet är intressant och utmanande, möjligheterna till inflytande och påverkan är goda, de får uppskattning i arbetet och arbetet gör livet innehållsrikare (20 procent). Drygt en tredjedel skulle under inga omständigheter fortsätta arbeta. Jämfört med 2006 är det allt fler som skulle kunna överväga att fortsätta arbeta.

Var sjunde har en långvarig sjukdom som medför olägenheter i arbetet

Under 2009 hade en dryg tredjedel (38 procent) av den sysselsatta arbetskraften och varannan person i åldern 55–64 år någon långvarig sjukdom eller skada som konstaterats av läkare. Var sjunde person i arbetslivet hade en långvarig sjukdom som medför olägenheter i arbetet. Dessa proportioner har knappt förändrats alls sedan 1997. Jämfört

med andra grupper var långvariga arbetsförsvårande sjukdomar ovanligast bland direktörer och högre tjänstemän samt inom transport, datatrafik och företagsservice under 2009.

Sjukdomar i stöd- och rörelseorganen är den vanligaste typen av långvarig sjukdom som är till men för arbetet. Omkring två tredjedelar av den sysselsatta arbetskraften svarade att de under den senaste månaden har haft långvariga eller upprepade symptom i stöd- och rörelseorganen; oftast var det fråga om rygg- och nackproblem. Symptom i stöd- och rörelseorgan är vanligast bland kvinnor samt bland personer i service-, försäljnings- och vårdarbete, jord- och skogsbruksarbete och social- och hälsovårdsarbete.

Hälften av den sysselsatta arbetskraften hade upplevt vissa psykiska symptom ofta. Symptomen uppkom oftare hos kvinnor än hos män. Den vanligaste av de frågade symptomen var trötthet (34 procent) och depression den mest sällsynta (11 procent). Depression var vanligare i kontorsarbete, kundservice och inom finansbranschen än i andra branscher. Uppkomsten av psykiska symptom har minskat under 2000-talet men det har inte skett någon förändring jämfört med 2006.

6 000 nya yrkessjukdomar konstateras varje år

Varje år konstateras ca 6 000 nya fall av yrkessjukdom eller misstänkt yrkessjukdom. De vanligaste yrkessjukdomarna är bullerskador, hudsjukdomar och belastningsskador i stöd- och rörelseorganen. Förekomsten av yrkessjukdomar i proportion till arbetskraftens storlek är störst inom livsmedelsindustrin.

Övervikt, hög alkoholkonsumtion och sömnbrist är risker för arbetsförmågan

Enligt intervjuundersökningen Arbete och hälsa har andelen överviktiga personer i den sysselsatta arbetskraften ökat mellan 2006 och 2009. Övervikt är vanligast bland män samt i arbeten i byggbranschen, jordbruket, transportsektorn och datatrafiksektorn. 18 procent av alla arbetande kvinnor och 40 procent av alla arbetande män hörde till riskgruppen på grund av hög alkoholkonsumtion. Var sjätte arbetande person – var femte man och var sjunde kvinna – sov högst sex timmar om dagen under arbetsdagar. Ca hälften av alla arbetande finländare motionerade minst tre gånger i veckan; andelen har ökat sedan 1997. Var fjärde av dem som arbetade var rökare; hälften hade aldrig rökt.

Hälsofrämjande och hantering av hälsorisker på arbetsplatsen

Arbetarskyddet på arbetsplatserna har utvecklats långsamt

På arbetsplatserna är man redan rätt så bekant med målen i arbetarskyddslagen men det finns fortfarande brister på många av de grundläggande områdena i lagen. Förmännens och andra arbetsgivarrepresentanters kompetens på detta område är fortfarande inte tillräcklig för att kraven i arbetarskyddslagen verkligen ska fullföljas. Riskbedöm-

ning har blivit en självklar del av utvecklingen av arbetarskyddet, men dess synlighet är fortfarande liten och inverkan på ledningen blygsam.

När man mäter enligt antalet arbetsolyckor och sjukfrånvaron har den landsomfattande situationen i fråga om arbetarskydd inte blivit nämnvärt bättre under 2000-talet. Man har dock fått goda exempel på vilka resultat som kan åstadkommas genom att förbättra arbetarsäkerheten och arbetshälsan. Vissa undersökningar tyder på att arbetsplatserna har blivit polariserade när det gäller arbetarskydd. Medan de bästa organisationerna arbetar aktivt med utveckling riskerar de svagare en tillbakagång.

Arbetshälsoverksamhet har etablerat sig som en viktig utvecklingsfaktor på arbetsplatserna

Enligt Arbetshälsoinstitutets arbetshälsobarometer 2008 ser arbetsplatserna ut att vara bekanta med arbetshälsofrämjande verksamhet (fi. työky-toiminta) och denna typ av utvecklande verksamhet ordnas i rätt så stor omfattning. Enligt arbetsgivarna ordnade över 70 procent av alla arbetsplatser med två eller fler anställda lite eller t.o.m. mycket verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan. Den utvecklande verksamheten på arbetsplatserna ser ut att vara mångsidig och omfatta alla viktiga målområden.

Tron på den ekonomiska nyttan av arbetshälsoverksamhet var stark; man var också rätt så nöjd med arbetshälsoverksamhetens kostnads-motsvarighet. Det fanns en stor vilja och planer att investera resurser i utvecklande verksamhet över de närmaste åren.

De flesta ansåg att mängden arbetshälsoverksamhet hade stabiliserat sig. Större arbetsplatser hade mer arbetshälsoverksamhet. På arbetsplatser med färre arbetstagare hade upprätthållandet av arbetsförmågan på många sätt utvecklats i rätt riktning, men man efterlyste fortfarande utveckling och stöd på specifika områden.

Fler privata läkarstationer i företagshälsovården

En central process som påverkar utvecklingen av företagshälsovården just nu är omstruktureringen av servicesystemet. Tjänster och resurser har flyttats till läkarcentralerna och dessa centraler tar redan hand om nästan varannan personkund. Det kommunala systemet genomgår samtidigt en egen omstrukturering. De kommunala affärsverken är stora enheter med gott om resurser vilket gör att de kan producera tjänster av hög kvalitet.

Efter millennieskiftet har antalet företagshälsovårdsenheter minskat från ca tusen till 650 och andelen privata läkarcentraler har ökat med 11 procent. Antalet personkunder vid läkarcentralerna har ökat med närmare 200 000 mellan 2004 och 2008. I 91 kommuner är kommunen den enda som tillhandahåller företagshälsovård. I 27 kommuner har tjänsterna utkontrakterats till den privata sektorn och 16 kommunala affärsverk har grundats. Den kommunala företagshälsovården har 600 000 personkunder och är fortfarande den största leverantören av företagshälsovårdstjänster åt småföretag.

På basis av intervjuundersökningen Arbete och hälsa är företagshälsovårdstjänsternas omfattning samma som förr (92 procent av löntagarna). Också i små organisationer (1–9 personer) är omfattningen lika stor som i början av 2000-talet (65 procent).

Omstruktureringen verkar inte ha påverkat de producerade tjänsternas innehåll nämnvärt. Av alla löntagare som omfattas av företagshälsovård har 93 procent möjlighet till sjukvård inom företagshälsovården. Man uppsökte sin företagsläkare ca två gånger om året på grund av sjukdom. Företagshälsovården har studerat arbetsförhållandena för varannan arbetstagare och två tredjedelar har gått på hälsoundersökning i företagshälsovården under de senaste tre åren. Hälsovårdarnas och fysioterapeuternas arbete sker mest på arbetsplatsen medan läkarnas arbete mest består av sjukvård.

Företagshälsovården har inte utvecklats i förebyggande riktning och företagshälsovårdens effekter följs ännu inte upp i tillräcklig utsträckning.

Arbetarskyddsförvaltningen och tillsynen

Antalet tjänster vid social- och hälsovårdsministeriets arbetarskyddsavdelning var 81 och arbetarskyddsdistrikten hade 498 anställda 2008. Tillsynen omfattar ca 13 000 arbetsplatser per år, dvs. 5 procent av alla arbetsplatser. Totalt förrättades ca 20 000 arbetarskyddsinspektioner. Ca 97 procent av alla tillsynsobjekt hade färre än 50 anställda och 85 procent av inspektionerna gällde arbetsplatser i denna storleksklass. Av arbetarskyddsdistriktens resurser 2008 användes 64 procent för tillsynsverksamhet på myndighetsinitiativ, 17 procent för tillsyn på kundinitiativ och 19 för administration och stödfunktioner. Största antalet inspektioner förrättades i industrisektorn och byggsektorn. I och med regionförvaltningsreformen kommer fem ansvarsområden inom fem av regionförvaltningsverkens från och med 2010 att fungera som regionala arbetarskyddsmyndigheter (tidigare benämning: arbetarskyddsdistriktenas arbetarskyddsbyråer).

Olika utveckling i olika branscher

Det pågår en förändring i Finland i fråga om arbetets typ och arbetskraftsfördelningen; mängden servicearbete har ökat och arbetsplatserna i de traditionella sektorerna industri, jordbruk och skogsbruk har minskat. När man jämför mängden arbetskraft i de olika huvudsektorerna gick hälso- och socialvården förbi industrin 2009. Över hälften av de finländska skogsföretagens produktion är idag utlokaliserad till andra länder. Samma gäller inom informations- och kommunikationsteknik. Massproduktionen av såväl hårdvara som mjukvara utlokaliseras i allt större utsträckning till länder med billigare arbetskraft. Den produktion som äger rum i Finland är inriktad på forskning, produktutveckling och planering av nya produkter.

Recessionen påverkade produktionsvolymen i många industrisektorer under 2008 och 2009. Produktionen inom skogsindustrin sjönk klart under 2008. Det har skapats fler arbetsplatser i skogsindustrin på

senaste år men under 2009 visade företagens omsättningar, mängden nya beställningar och mängden anställda en sjunkande trend. Också i den kemiska industrin stannade produktionstillväxten av i slutet av 2008. I byggnadssektorn har antalet anställda vuxit under de senaste åren men 2009 sjönk produktionssiffrorna och sysselsättningen minskade på grund av recessionen. I transportsektorn sjönk antalet transportuppdrag och framtidsutsikterna blev osäkrare på grund av recessionen och de strukturella förändringarna inom industrin.

I social- och hälsovården visar antalet arbetsplatser däremot en svagt växande trend. Av den sysselsatta finländska arbetskraften arbetar redan 15 procent i denna bransch. Branschen domineras av den offentliga sektorn men andelen privata serviceleverantörer har ökat under 2000-talet. 28 procent av alla arbetande kvinnor i Finland arbetade inom social- och hälsovård. I social- och hälsovården inleddes även stora strukturella och operativa förändringar med kopplingar till reformen av kommunstrukturen.

Visstidsjobb är typiska för den offentliga sektorn. I utbildningssektorn var var tredje person och i social- och hälsovården var fjärde anställd på viss tid. Otypiska arbetstider är vanliga inom hälsovården – dock var skillnaderna kraftiga mellan olika områden inom hälsovården t.ex. när det gäller andelen skiftarbetare. I åldringshem och på hälsovårdscentralernas bäddavdelningar arbetade ca 80 procent av de anställda i skift.

Enligt intervjuundersökningen Arbete och hälsa 2009 är de sedvanliga arbetsriskerna fortfarande vanliga i industriarbete; många riskfaktorer förekommer dessutom samtidigt. Faktorer som ansågs problematiska t.ex. i livsmedelsindustrin var buller, kyla, tunga lyft, repetitiva och monotona rörelser, stress och drag. I metallindustrin var buller och olika slags damm de främsta problemen. Arbetare inom metallindustrin exponerades dessutom fortfarande för cancerframkallande agenser, oftast krom(VI)- och nickelföreningar. Arbetena inom metallindustrin var ofta belastande för musklerna och de innehöll repetitiva rörelser och besvärliga kroppsställningar. Å andra sidan ökade användningen av datateknik i branschen och nästan alla arbetare använde någon typ av datateknisk utrustning som t.ex. mikrodatorer och terminaler. Beräknat enligt risken för yrkessjukdomar var de farligaste industribranscherna tillverkning av läderprodukter, framställning av massa och papper, tillverkning av fordon, framställning av livsmedel och drycker, tillverkning av metallprodukter och mekanisk bearbetning av trä. Under 2007 inträffade 35 arbetsolyckor med påföljande sjukfrånvaro i mer än tre dagar per tusen löntagare inom industrin.

Den motsvarande olyckskvoten i byggnadssektorn var 74. I byggarbete utsätts man för fysisk belastning och en rad andra riskfaktorer. Typiska problem är rörelser ovanför skulderna, kraftansträngningar med armar och händer och repetitiva rörelser. Byggare upplevde dessutom ofta problem på grund av damm, kyla, drag, buller och otillräcklig belysning. I byggbranschen hade företagshälsovård ordnats åt endast 76 procent av arbetstagarna och endast 67 procent hade rätt till sjukvård inom företagshälsovården.

De rapporterade utmaningarna i arbetarskyddet inom landsvägs transporter var oregelbundna arbetstider, nattarbete och det faktum

att man är bunden till arbetet i långa perioder åt gången. De främsta hälsoriskerna bland yrkeschaufförer var oregelbundna och ohälsosamma matvanor, rökning och övervikt samt för lite motion – faktorer som hänger ihop med trötthet på arbetstid, sömnproblem och överbelastning. Man upplevde att arbetet krävde förmåga att arbeta och fatta beslut på egen hand. Chaufförerna har dessutom ansvar i och med att de transporterar värdefulla laster och ansvarar för arbetar- och trafiksäkerheten. I utrikestrafiken var risken för våld en ytterligare psykisk belastning. Inom landsvägstransporter finns inga systematiska hälsoundersökningar och chaufförernas hälsa kontrolleras i allmänhet bara i samband med de regelbundna åldersbestämda undersökningarna enligt körkortsdirektivet.

I ICT-branschen upplevde nästan hälften av arbetstagarna stress och över 60 procent rapporterade ständiga avbrytningar i arbetet. Över 30 procent upplevde att arbetet psykiskt sett var rätt så belastande eller mycket belastande. Arbetsklimatet var dock oftast uppmuntrande och entusiasmerande. I flernationella projekt där arbetsteamet består av personer i olika länder är sättet att arbeta annorlunda. Det var rätt så vanligt med rörligt arbete och att man inte var bunden till vissa tider eller platser.

Intervjuundersökningen Arbete och hälsa pekar på en rad psykiska och fysiska belastningsfaktorer inom social- och hälsovården. Man var stressad och upplevde att arbetet var psykiskt tungt. Tillfredsställelsen med arbetsledningen och organisationsledningen hade försämrats. Man upplevde att möjligheterna att påverka arbetet hade försämrats. Möjligheterna att påverka arbetstiderna eller arbetsdagens längd var inte heller särskilt goda i branschen. Det var vanligt med svåra och obekväma kroppsställningar, tunga lyft och repetitiva monotona rörelser. Oron för våld ökade och våldssituationer i arbetet var vanligare än i andra branscher. Trots dessa olika belastningar är de som arbetar inom social- och hälsovården i allmänhet nöjda med sitt arbete. Detta beror i stor utsträckning på att kundarbetet är belönande och givande. Arbetet med kunderna gör att man blir på gott humör och man får ofta uppleva att man är bra på det man gör.

I utbildningsbranschen var den arbetsrelaterade stressen hårdast. Situationer som väckte negativa känslor var vanligare än i någon annan bransch och samma gällde situationer där man utsattes för psykiskt våld och mobbning; situationerna av den sistnämnda typen hade fördubblats jämfört med 2006. Det psykiska våldet och mobbningen härstammade oftast från arbetskamrater, förmän eller underordnade anställda (60 procent) men också från elever eller deras föräldrar (40 procent). Vidare pekar flera undersökningar på brister i skolbyggnadernas underhåll, i klassrummens ventilation och akustik, i undervisningsutrustningen och i möblemanget. Lärarna saknar dessutom ofta personliga arbetsrum, och klassrummen beskrivs som trånga.

Med blicken framåt

De stora åldersgrupperna efter krigstiden har nått pensionsåldern. De yngre åldersgrupperna som tillträder arbetslivet är jämförelsevis

mycket små vilket innebär att arbetskraften kommer att krympa påtagligt under de kommande decennierna. Försörjningskvoten kommer likaså att bli klart sämre. Recessionen har inträffat särskilt olägligt med tanke på att sysselsättningsgraden i Finland just nu skulle behöva höjas som mycket som möjligt.

Enligt de källmaterial och undersökningar som presenteras i denna bok värderas arbete fortfarande högt i Finland. Finländare vill arbeta så länge arbetsförmågan finns kvar. Inställningarna har blivit positivare i frågan om man vill arbeta efter att man har fyllt 63 år, i synnerhet om arbetet känns meningsfullt och åldersrelaterade aspekter tas i beaktande på arbetsplatsen. Allra högst värderar finländarna självständighet i arbetet och intressanta arbetsuppgifter, goda relationer till arbetskolegerna och i allmänhet ett positivt klimat på arbetsplatsen. Finländare vill inte bemötas på ett orättvist eller förnedrande sätt. De vill inte heller underkasta sig orealistiska resultatförväntningar eller stå ut med dåliga arbetsförhållanden.

Erfarenheterna med utvecklingsverksamhet i arbetslivet under 2000-talet visar att det går att förbättra arbetsförmågan och arbetshälsan så att resultaten syns t.o.m. med "hårda" indikatorer: antalet arbetsolyckor minskar, investeringarna i arbetshälsa leder till färre frånvaron vilket höjer produktionen och sysselsättningen växer på nationalekonomisk nivå. Att försumma arbetstagarnas arbetsförmåga och arbetshälsa för att spara några slantar är kortsynt, också i recessions-tider, eftersom socialskyddet i längden blir dyrt för nationalekonomin. Försummelserna gör det svårare för företagen att återhämta sig när efterfrågan växer eftersom de har gått miste om kunnig arbetskraft och samarbetet i arbetsgemenskap har lidit. Arbetarskyddet och företags-hälsovården är viktiga utvecklingsfora för riskhantering och arbetshälsa, och just nu bör arbetsplatserna utnyttja dem så långt som möjligt.

SUMMARY

Changes in work and working conditions 1997–2009

Working in Finland

There are many gateways to and from work. The economic structure and competitiveness of the trade cycle at any given time determine the type of work on offer. Workplace conditions and personal experiences influence the extent to which people want to work when they have a choice. The health care and social security system largely determines whether someone will return to work after a long absence due to illness or unemployment. This book examines the different aspects of work, health and work participation as well as their developments in recent years, mainly on the basis of the Work and Health Survey conducted by the Finnish Institute of Occupational Health.

At the end of 2009, Finland's population was around 5.3 million, of which approximately 150 000 – almost 3% were foreign citizens. The year 2008 saw an improvement in the economic situation and employment, with the employment rate among persons aged 15 to 64 rising to over 70%. However, the economic downturn in 2009 reduced employment. According to the Statistics Finland Labour Force Survey, 2.4 million were employed in September 2009 – a rate of 68%, about 3 percentage points lower than the previous year. Young people were mostly affected. Almost 200 000 people were unemployed in September 2009, which was 34 000 more than a year earlier. An unemployment rate of 9% was forecast for the end of the year. Although there are some signs of recovery, unemployment is predicted to increase further in 2010.

Each working person took an average of 10 sickness days per year (Statistics Finland, Labour Force Survey 2008). This amounts to 25 million sickness days a year, the equivalent to 120 000 person-work-years. By the end of 2009, just over 270 000 people were on a disability pension.

The national target of increased work participation showed good progress until 2008, when the recession halted the trend of lengthened careers. Those in the older age groups are under pressure to quit work life, and it is harder than ever to find work when people are unemployed during a recession. It is now more difficult for young people to access the labour market, which is something that may later affect their careers. However, as social security seems a more uncertain option, people want to stay at work longer; attitudes to staying at work have changed. According to the Work and Health Survey, 42% of those employed, and over the age of 45 said in 2006 that nothing would persuade them to continue working beyond the age of 63,

whereas in 2009, the number of those with the same response had declined by 6%. Health and economic factors were still thought to be the main considerations for continuing in employment, but in the last three years, the content of work and its potential for flexibility has also become important.

The work environment

Still too many accidents

Accidents at work are still common, although the situation has slightly improved in the 2000s. When this document was being compiled, the registered data available covered the period until 2007. In 2007, insurance companies compensated approximately 56 000 employees for occupational accidents resulting in incapacity to work for over three days. The accident rate per thousand employees fell slightly between 2000 (28.0) and 2007 (26.7). Altogether, there were about 150 000 occupational accidents in Finland in 2007. Of these, some 19 000 occurred while commuting.

A total of 47 persons died in occupational accidents in 2007, 16 of these while commuting. Nearly three out of four occupational accidents happened to men, and the risk of occupational accidents was highest among young men aged 15-24. The most hazardous sectors in 2007 were construction, the food industry, carpentry, engineering works, construction metal work, agriculture, and animal husbandry. According to the Work and Health Survey, there was a decline in occupational accidents between 2006 and 2009. The main explanation for this is the economic downturn, which resulted in fewer people in work life in general. One in seven respondents felt they were at major risk of an accident at their workplace. This response was most common in the construction and service industries, and might well reflect a real increased risk of accidents due to pressure at work in these sectors.

It is important to look into the causes of occupational accidents, especially serious ones, and to try to prevent them. Apart from the human suffering they cause, they also result in productivity losses and huge costs to the country's economy. In Finland, serious occupational accidents cause direct losses to society amounting to more than 100 million a year, when the average cost of one serious occupational accident is estimated at 10 000. Overall, occupational accidents result in direct costs to the country's economy of some 600 million each year.

Violence and threat of violence on the increase

The Work and Health Survey revealed that physical violence and the threat of physical violence at the workplace increased between 2006 and 2009, among both men and women. Those aged between 45 and 54 are at greatest risk, with one in eight becoming a victim. Violence and the threat of violence mainly increased in the health and social services sector, and in public administration.

Slight fall in exposure to noise and vibration

Approximately 1.5 million employees are exposed to physical risks such as noise, vibration, exceptional temperature conditions, and radiation in their work environment. Nevertheless, the Work and Health Survey revealed that the number of those exposed to noise and vibration has fallen in recent years, although it still affects around half a million people. Agriculture and forestry, the wood industry, and construction were the main sectors in which people were exposed to noise and vibration, often at the same time. In a survey in 2009 one in four respondents claimed that sometimes the noise was so loud at their workplace that people could not be heard even when they shouted. Noise still seems to be a major risk factor in the work environment, though the nature of the problem is changing. In areas of work where communication and the processing of information are crucial, the disruption caused by noise strains and hampers the work process. As the workforce ages, the number of those with impaired hearing is rising, and it is hard for them to cope in an environment dependent on voice communication.

Around 300 000 employees were exposed to the cold in 2009, and 42% of respondents complained of cold and draughts.

The majority of the population are exposed to small electromagnetic fields at work, at home, and during leisure time activities. However, no occupational diseases or more serious conditions were found among those exposed to large electromagnetic fields in industry. Exposure to ionizing radiation is carefully monitored; this may be the reason why serious injuries or cases of exposure have stopped growing in recent years.

Nearly 3000 occupational diseases annually due to chemical agents and dust

About half of the economically active population, or just over a million employees, are exposed to chemical substances or indoor air impurities at work. The incidence of exposure to chemical agents has not fallen significantly in recent years: in fact it would seem to be at the same level as earlier in the 2000s. A total of 23% of the respondents of the 2009 Work and Health Survey claimed to work with substances that were harmful to health. As previously, dust occurred in almost one in two work environments. It was mainly a problem in construction, agriculture and industry. Certain former exposure agents, such as quartz and creosote, have once again emerged as risk factors in the work environment. Quartz dust can cause silicosis and lung cancer in smaller concentrations than was once thought. Exposure to creosote has further increased since the ban on the wood protection agent, CCA, which was previously in common use. Various chemical factors and dust have been responsible for just short of 3 000 cases, or suspected cases, of occupational diseases every year, the majority of which have been skin diseases and asthma.

Poor quality indoor air – common problem

The quality of indoor air is of fundamental significance to the health of employees. Poor quality indoor air has an adverse effect on job satisfaction and, in the worst case scenario, impurities can cause occupational diseases. Draughts, dry or stuffy air, and dust are the most common causes of indoor climate-related problems in office workplaces, as reported by four out of ten of those who responded to the survey. Indoor air impurities can cause cancer (radon, asbestos, tobacco smoke), allergies (animal epithelia, dust mites, mould) or irritation (volatile organic compounds, dust, microbes). One in five employees in the health and social services sector and the education sector reported the smell of mould indoors at work. The Finnish Tobacco Act has done much to reduce exposure to tobacco smoke at work, and the exposure of restaurant employees has also decreased.

No decrease in the amount of physically demanding work

As in previous years, about one in four respondents regarded their work tasks as physically strenuous, and the proportion of women who think this has risen in particular. The amount of repetitive lifting of heavy loads has also increased. The number of repeated identical hand movements at work has also risen, again, especially among women. One in four employees still works in an awkward position for at least one hour a day. When examined by sector, work in awkward positions increased after 2006 among men employed in industry, and women in hotels and catering. Employees who mostly worked in awkward positions in 2009 were those in construction (48%), agriculture and forestry (46%), hotel and catering (39%), and the health and social services sector (38%). In 2009, 25% of men and 27% of women saw their jobs as either fairly or very physically strenuous, which is 4% more than in 2006. The biggest change had taken place among women working in industry. A third of respondents use a computer for more than four hours a day. The amount of work done on a computer has increased among men, but has remained the same among women.

Work organizations

Almost one in two workplaces undergoing changes

The tempo of change in work life has clearly increased in the past two decades. This is the result of various phenomena: the rapid advance of technology, the huge increase in knowledge, the emphasis on social skills, and internationalization. Just under half (46%) of employees in 2009 said that there had been changes at their own workplace in the previous three years that had altered the nature of their work, the tasks themselves, or the workload. Clerical workers felt that there had been more changes than manual workers. Most changes had taken place with regard to work content, which also has an effect work deadlines and locations. Flexibility in these areas is needed.

Overtime, weekend work and irregular working hours often relied on to meet need for flexibility in production and customer services

Four out of ten employees, women as well as men, are flexible in their working hours on a regular monthly basis if the job or their supervisor requires it. However, men, especially manual workers, clearly receive less overtime payment or time off in lieu than previously. Women (24%) now work overtime almost as often as men (29%). Individual flexibility with regard to working hours, i.e. the scope for regulating the length of the working day personally (flexitime) or working certain hours on another day, is less common than flexibility to meet the needs of production if the job or supervisor requires it. Only a third of employees are permitted to be flexible on a regular basis to suit their own needs.

Rise in teleworking levels out

Teleworking is one approach to flexibility concerning the place where one works. It is a diversified method of organizing work, where, in addition to flexibility regarding the place of work, there is often flexibility in terms of when the work gets done. Teleworking of this kind increased between 2003 and 2006, but after this, its growth tailed off. In 2009, 15% of employees carried out telework at least occasionally, men twice as often as women. Those who telework are usually highly educated and tend more often to be senior clerical staff. One in three employees work in a number of different locations and their work is mobile, men more frequently than women.

Greater focus on well-being at work

Managers' interest in the health and well-being of their employees seems to be growing, although the situation varies from sector to sector and workplace to workplace. Furthermore, workplaces have more actively conducted surveys on workplace atmosphere and carried out work organization development projects, although more often in clerical sectors such as finance, than in production or construction. The features of work organization and managerial work, and workplace atmosphere have remained fairly good, as the level of the 2000s. Work targets were mainly clear to employees (97%), the majority of workplaces discussed them adequately (81%), and the majority of employees felt that their line manager treated employees fairly and impartially (63%).

The results of last decade's survey reveal hardly no changes in the perception of mental strain and pressure at work. Feelings of strength and energy at work and interest in one's job suggest a positive attitude to work, associated with well-being at work. A total of 56% of employees felt strong and energetic every day, or at least a few times a week. The corresponding figure was 52% in 2006. Women felt energetic more often than men in both years of the survey. However, although the extent to which people feel bullied at the workplace has

not increased significantly, it has not declined either. One result causing concern was that the difference regarding feelings of bullying between the state and the private sector is more obvious than previously, as is the large amount of perceived harassment in education and the health and social services sector.

Multiculturalism at the workplace more common

Workplaces have become more multicultural. Nearly a third (30%) of employed Finnish people reported working with employees of an immigrant background in 2009. The state, local authorities, and the private sector employed equal numbers of migrants. People are most likely to have migrant co-workers in education (42%) and industry (40%), mainly in Southern and Western Finland.

Opinions regarding the impartial treatment of migrants has moved in a more positive direction at Finnish workplaces. In 2009, a total of 69% of employed Finns whose co-workers had migrant backgrounds also thought that migrants were treated fairly. The corresponding figure in 2006 was 59%. Unfair treatment was observed most frequently in the hotel and catering sectors (5%). The major challenges for multicultural workplaces included inadequate language and professional skills, friction arising from cultural differences, and differing opinions on gender roles in work life.

A third of women in senior positions

Finnish work life remains strongly differentiated by gender: men and women work in different professions, and have different roles. Vertical differentiation means the genderization of job status, and horizontal differentiation means that men and women tend to work in different sectors and jobs. Vertical differentiation has become less of a problem, as can be seen in the increase in the number of women in the legislator, senior official and manager occupational groups (32% in 2009). However, management remains very male-dominated: there are no visible signs of improvement in horizontal differentiation. Male occupational groups still include building, repairs and manufacturing (93% men), and process industries and transport (78% men). Female-dominated occupational groups are services, sales and care work/nursing (83% women), and office work and customer services (80% women). In 2009, 72% of men, and 51% of women believed that we live in a time of gender equality.

Work/life balance

The reconciliation of work and home/family life faces fewer obstacles than before. The number of work-family conflicts has fallen in recent years, at all stages of the family lifecycle. A total of 65% of those employed in 2009 felt that their home affairs hardly ever disturbed their concentration at work. Men thought this more than women. Similarly, nearly half were of the view that being at work hardly ever resulted

in feelings that they were neglecting their family affairs. Of the professional groups, managers and senior officials particularly felt they neglected their home life, as did entrepreneurs and those in supervisory positions. In the survey, 9% of men and 40% of women in employment, who were either married or co-habiting and had a family, thought that they themselves looked after their children more than their partner, played with them more and, for example, drove them more often to daycare or to hobbies. Furthermore, women did housework more than men. In the 2009 survey, 6% of men and 53% of women claimed to do more housework than their partner. Thus, women more often take responsibility for looking after children and doing the housework, and this tends to tax their strength, making contribution to work life sometimes difficult.

Health and work ability of the working-age population

Considerable occupational variations in sickness absence

The number of sickness absences rose in the 2000s, although the trend seems to have levelled out in recent years. According to a Statistics Finland Labour Force Survey, the average number of sickness absence days was 10 per employee in 2008. The corresponding figure for 2006 was 8.5. In 2008, the average number of sickness absence days among employees of companies that were members of the Confederation of Finnish Industries was 11 days per employee. In statistics compiled by the Social Insurance Institution of Finland the same year, 16.3 million days were taken off work as sick leaves lasting over nine days.

There are considerable occupational variations in the number of sickness absences. The fewest, according to the Statistics Finland Labour Force Survey, are in management, data processing, administration and teaching. Most sickness absences occurred in children's daycare, forestry work, the postal service, dressmaking and tailoring, the chemical process and cleaning industries. A working hour survey conducted by the Confederation of Finnish Industries showed that manual workers in industry took an average of 15 sick days a year, clerical staff just under 5 days, and manual workers and clerical staff in the service industries just under 11 days in 2008. According to a municipal sector follow-up study by the Institute of Occupational Health ("Kunta10" study), most who fall ill in the municipal sector are home helps and cleaners. Those off sick the least are doctors, specialists/experts, managers and heads of department, and special subject teachers. Sickness absences among municipal workers are no longer on the increase. Women are more frequently absent than men; a difference which has only increased in recent years.

The most common reasons for long periods of absence through illness are mental and musculoskeletal disorders. The Finnish Ministry of Social Affairs and Health has encouraged workplaces to establish clear practices for controlling sickness absences and the return to work. Nevertheless, there is little data on the number of workplaces with viable practices in place for controlling this.

Increase in number of disability pensions granted due to mental disorders, especially depression

A total of 272 000 Finnish citizens were already on a disability pension in 2007, and 28 200 were granted one. Those suffering from musculoskeletal disorders accounted for 29% of new disability pensions. The number of these pensions granted due to mental disorders has grown since the end of the 1990s, especially those for depression. In 2008, 34% of disability pensions were granted due to musculoskeletal disorders, and 30% were granted because of mental disorders. A total of 38% of all those receiving a disability pension did so because of a mental disorder. Although depression would not appear to be on the increase among the population in general, the extent to which depression symptoms affect contemporary work life has grown.

Majority of employees believe they will remain fit for work until retirement

The Work and Health Survey showed that around three-quarters of the working-age population were of the opinion that they would be fit for work in their present occupation until retirement. These opinions remained more or less unaltered over the period of 1997–2009. Those who carry out physically more strenuous work are less likely to believe they will be able to continue working until retirement than those who perform office-type work. A good half of those of working age have at least sometimes thought about taking early retirement.

More than half of those employed at the age of 45 or over, would consider staying on at work beyond the age of 63 if their health remains good (24%), they continue to be paid sufficiently well (23%), the work is interesting and challenging, they have a say in what goes on at work, they receive recognition for their work, and their job makes their life meaningful (20 %). A good third would not continue for any reason. Compared to 2006, more people were prepared to consider staying on at work.

One in seven employees with long-term illness impeding work ability

In 2009, over a third (38%) of those employed suffered from a long-term illness or lingering effects of an injury diagnosed by a doctor. One in seven long-term illnesses (36%) caused employees some inconvenience at work. These figures have remained almost the same since 1997. Managers and senior officials and the transport, telecommunications, and business to business service sectors had fewer employees with a long-term illness that caused problems at work, when compared to other groups.

The most common work-impeding long-term illnesses were musculoskeletal diseases. Around two-thirds of those employed said that they had suffered from long-term or recurrent musculoskeletal symptoms in the previous month. The most common complaints are to do with the neck and shoulders. Musculoskeletal symptoms are most

common among women, those in the service industry, sales and care work, agriculture, forestry, and the health and social services sector.

Half of those employed had frequently suffered from a psychological problem; women more often than men. Exhaustion was the most (34%), and depression the least common (11%) of the psychological problems elicited. Depression was more common than other problems in office work, customer services and the financial sector. There was a decline in the incidence of psychological problems in the 2000s, though there was no change after 2006.

6 000 new occupational disease cases confirmed each year

Around 6 000 cases of occupational or suspected occupational disease are confirmed each year. The most common are noise injuries, skin diseases, and musculoskeletal disorders caused by strain. The highest proportion of occupational diseases is found among employees in the food industry.

Obesity, excessive alcohol consumption and insufficient sleep all pose risk to work ability

According to the Work and Health Survey, the percentage of the workforce who are overweight rose between 2006 and 2009. Obesity was most common among men in the construction, agricultural, transport and telecommunications sectors. The survey showed that 18% of women and 40% of men in employment were in the risk group as regards alcohol consumption. One in six employed people slept no more than six hours on working days: for men the figure was actually one in five, and for women one in seven. Approximately half of the Finnish workforce exercised at least three times a week, a number which has risen since 1997. One in four smoked, and a half had never smoked.

Health risk management and promotion of workplace health

Slow progress in occupational safety and health

The Finnish Occupational Safety and Health Act is relatively well-known at the workplace, but the way in which many of its basic aspects have been implemented is still unsatisfactory. Managers, and others representing the employer, still lack the competence to implement the requirements of the Act in a practical way. Risk assessment has become a permanent feature of the development of occupational safety and health at the workplace, but its visibility and influence on management are still lacking.

Hardly any progress was made nationally in occupational safety and health in the 2000s, when measured against trends in occupational accidents and sickness absences. On the other hand, good examples of the impact of improved occupational safety and health have also been set. Separate studies suggest that workplaces are polarized as

far as occupational safety and health are concerned. While the best organizations are actively developing this area, the weaker ones are at risk of a decline in standards.

Maintenance and promotion of work ability establish position in workplace development

According to the results of the Finnish Institute of Occupational Health's 2008 Barometer of Maintenance of Work Ability, people were aware of the efforts made to maintain and promote work ability, and these efforts were reasonable in terms of their quantity. According to the employers, more than 70% of those employed at workplaces with at least two members of staff had taken part in at least some maintenance of work activities. The development of workplaces seemed diverse, and comprehensively covered all the target areas for maintenance and promotion.

Respondents said that they firmly believed in the economic benefits to the workplace of maintenance of work ability activities and that they were very satisfied with the cost-relatedness of maintaining work ability. There was also a desire and intention to invest resources in these activities in the near future.

Most of the respondents were of the opinion that the amount of maintenance of work ability activities had become established. Larger workplaces were more active. Maintenance of work ability at workplaces with fewer staff had developed positively in many ways, but the respondents wanted to see far more in the way of specialised development and support.

More private clinics involved in occupational health care

A key phenomenon in the development of occupational health care at the present time is the structural change in the service system. Services and resources have been transferred to private medical centres, from which almost half the population receive services. At the same time, the municipal (local authority) system is working on its own changes. Municipal enterprises are big, well-resourced units, enabling provision of good quality services.

The number of occupational health care units has fallen since the start of the millennium, from around 1000 to 650; at the same time, the number of private medical centres has increased by 11%. These centres have seen an increase in the number of clients they cater for – a rise of 200 000 between 2004 and 2008. Municipal occupational health care (occupational health care offered by the local authorities) remains the sole service provider in 91 local authorities. Twenty-seven local authorities have outsourced their services to the private sector, while 16 municipal enterprises have been set up. A total of 600 000 clients receive services from local authority occupational health care units, and these are the most common provider of occupational health services for small companies.

The Work and Health Survey suggests that the overall coverage of occupational health services has remained at its former level (92% of employees). The coverage for small organizations (1–9 staff) was also still at the same level as in the early 2000s (63%).

Structural change has not had a great effect on the functions produced. A total of 93% of employees with occupational health care cover are also able to receive medical treatment as part of their occupational health care. Patients consulted an occupational health care physician approximately twice a year. The working conditions of one in two employees were examined closely, and in two-thirds of cases, a health check had been carried out within the context of occupational health care in the past three years. Nurses and physiotherapists tend to visit the workplace whilst doctors are more likely to focus on medical treatment at the surgery/hospital.

Occupational health care has not succeeded in becoming more preventive in nature, and its effectiveness is still not adequately monitored.

Occupational safety and health administration and surveillance

In 2008, in the Ministry of Social Affairs and Health's Department for Occupational Safety and Health had 81 posts, and the occupational safety and health inspectorates employed 498 staff. Every year, surveillance is carried out at some 13 000 workplaces, about 5% of the total. Some 20 000 occupational health and safety inspections were carried out. Approximately 97% of the sites monitored employed fewer than 50 members of staff, and 85% of the inspections were carried out at such companies. In 2008, 64% of occupational safety and health inspectorate resources were used on surveillance on the initiative of the authorities, and 15% on the initiative of clients. A total of 18% were used on administration and support measures. Industry and construction were the main sectors inspected. As a result of regional governmental reforms, from the start of 2010, five areas of responsibility of occupational safety under Regional State Administrative Agencies will become regional occupational safety and health authorities (formerly the Occupational Health and Safety Inspectorate Office).

Varying trends among sectors

The nature of work and the distribution of the workforce are changing in Finland, along with increased employment in the service industry and the decline in traditional jobs in industry, agriculture and forestry. When comparing the size of the workforce in the main sectors, health care and social services overtook industry in 2009. Over half of the production of Finnish forestry companies now takes place outside Finland. Furthermore, mass production in ICT sectors, and the manufacture of its equipment and programming are all continually being shifted to countries where labour is cheaper. Finland now tends to focus more on research, product development and new product design.

The recession in 2008 and 2009 affected the volume of production in many branches of industry. Production in the forest industry clear-

ly fell in 2008. Jobs in the metal industry have increased in number in recent years, but 2009 saw a downward trend in the turnover of companies, the number of new orders, and the number of staff employed. The growth in production in the chemical industry also came to a halt at the end of 2008. The number of those employed in the construction industry has grown in recent years, despite the economic downturn in 2009 leading to a fall in production and employment. The recession and the structural change in industry also affected transportation adversely and led to uncertainty about the future of the transport sector.

The number of jobs in the health and social services sector, on the other hand, is rising steadily the whole time. The industry now employs 15% of the Finnish workforce. Although it is mainly a public sector operation, the number of private service providers grew in the 2000s. Now 28% of employed women in Finland work in the health and social services sector, to which major structural and functional changes have been introduced. These are linked to reforms in the municipal structure.

Jobs in the public sector were typically temporary. One third of employees in education and one quarter of those in the health and social services sector was on a temporary contract of employment. Furthermore, atypical working hours were common in the health service sector, but the number of those who did shift work, for example, varied enormously from one area of the industry to another. Around 80% of employees in homes for the elderly and in health centre wards worked shifts.

According to the 2009 Work and Health Survey, there were still a great many of the old type of occupational safety and health risks in industrial work, and many factors posing danger were often simultaneous. For example, in the food industry, noise, the cold, heavy lifting operations, repeated identical movements, pressure and draughts were all considered a problem. In branches of the metal industry, noise and different types of dust were the major risk factors. Workers in the metal industry also continued to be exposed to agents that posed a risk of cancer, most commonly chromium(VI) and nickel compounds. Work in the metal industry often calls for muscular strength and involves repeated movements and awkward working positions. On the other hand, information technology was being increasingly used in the industry, and almost everyone uses IT equipment such as microcomputers and data terminal equipment in their job. Branches of industry prone to the risk of occupational diseases included the manufacture of leather products, pulp and paper production, vehicle manufacture, food and drink production, the manufacture of metal products, and mechanical wood processing. In 2007, there were 35 occupational accidents per 1000 employees that resulted in absences from work lasting more than three days.

The corresponding accident rate in construction was 74. Construction work is prone to all sorts of problems and is physically exhausting. Typical negative factors included working above shoulder level, strenuous manual work, and repeated movements. Builders also complained more often about dust, the cold, draughts, noise and inade-

quate lighting. Occupational health care was available to only 76% of workers, but this extended to medical treatment in only 67% of cases.

Remarks were made about the challenges facing occupational safety and health in road transport. These included irregular working hours, night work and long work commitments. The main health risks to drivers were irregular and unhealthy eating habits and meal times, heavy smoking habits, obesity, and insufficient physical exercise, which is linked to problems of remaining alert whilst working, sleeping problems, and stress. They felt that they required the ability to work alone and make decisions independently. Looking after valuable loads and being aware of work and traffic safety meant that they had responsibilities. The physical strain of driving in traffic abroad was aggravated by the threat of violence. Road transport has no systematic health inspections, and driving ability is only generally assessed by means of age checks under the EU Driving Licence Directive.

The survey revealed that pressure in the ICT industry adversely affected nearly half of employees, and more than 60% reported that they experienced continual interruptions at work. Over 30% felt that their job was either fairly or very mentally stressful. The atmosphere at work in this sector, however, was mainly motivating and stimulating. Multinational projects in which teams are made up of people working in different countries influence working methods. Work mobility and independence in terms of time and place were very common.

According to the survey, jobs in the health and social services sector involved a great deal of mental and physical stress factors. Pressure put a strain on employees and work was considered mentally stressful. Satisfaction with the way in which work was managed and organized had declined. It seemed that there were also fewer opportunities to influence how things were done. Opportunities for having a say in working hours or the length of the working day were few. Jobs often involved difficult or uncomfortable working positions, heavy lifting and repeated identical movements. Fear of violence was rising, and violent situations at work were more common than in other sectors. Despite the stress factors associated with the work however, health and social services personnel were generally satisfied with their jobs. This was largely due to the rewards and sense of satisfaction they gained from working with their clients. The sector offers people the opportunity to enjoy success, and working with clients and patients is experienced as pleasurable.

The survey showed that education was a more stressful sector than any other. Situations that gave rise to negative feelings were more common than elsewhere, which was also true of psychological violence and harassment, which had doubled compared to 2006. Psychological violence and bullying mostly came from co-workers, both superiors and subordinates (60%), but also from pupils or their parents (40%). Many studies have found that there is scope for improvement in the maintenance of school buildings and the ventilation of teaching areas, to acoustics, teaching aids and furnishings. In addition, teachers often lacked a personal workspace and classrooms were cramped.

The future

The post-war baby boom generation has reached the age of retirement. Because younger age groups approaching working age are considerably smaller, the total working-age population will clearly fall in the decades to come, and the population dependency ratio will become far more unfavourable. The recession hits Finland at an awkward time, because the employment rate should now be raised as high as possible.

According to the data and studies presented in this book, work is still an important value for Finns. Finnish people like working, providing that they are physically able to. There is a more positive attitude to continuing in employment beyond the age of 63, especially if the work is perceived as meaningful, and age-related matters are taken into consideration at the workplace. What matters most to Finns in their work is that the job is interesting, that they can work independently, that they have good relationships with their co-workers, and that the workplace atmosphere is generally good. Finns do not like to be treated unfairly or to be humiliated. Nor do they like to be put under undue pressure to meet targets or suffer inferior working conditions.

Experiences of efforts to develop work life in the 2000s show that work ability and well-being at work can be improved in such a way that the measures involved can be measured against tangible results: fewer accidents in companies, investment in well-being at work to reduce absences and improve productivity, and higher rates of employment for the economy. Neglecting the work ability and well-being of employees is a short-sighted way to save money even during a recession, as social security costs the economy dearly. Such neglect only serves to make it harder for companies to recover when demand increases, as a skilled workforce has been lost and collaboration is hampered by floundering work organizations. Occupational safety and occupational health care are excellent forums for controlling risks and developing well-being at work, and these should be exploited actively at the workplace at this moment in time.

Toimituskunta

Timo Kauppinen, tiimipäällikkö
Työolojen ja terveyden seuranta

Rauno Hanhela, aluejohtaja
Tampereen alueen yhteiset toiminnot

Irja Kandolin, erikoistutkija
Organisaatiomuutokset ja tulevaisuuden työ

Antti Karjalainen, vanhempi tutkija
Työolojen ja terveyden seuranta
(nyk. Euroopan kemikaalivirasto)

Antti Kasvio, tiimipäällikkö
Työ ja yhteiskunta

Merja Perkiö-Mäkelä, erikoistutkija
Työolojen ja terveyden seuranta

Eero Priha, vanhempi tutkija
Riskinarviointi ja biomonitorointi

Jouni Toikkanen, kehittämisspäällikkö
Toiminnan ohjaus

Marja Viluksela, projektipäällikkö
Työolojen ja terveyden seuranta

Kirjoittajat

Kirsi Ahola, erikoistutkija
Työ ja mielenterveys

Ilpo Ahonen, vanhempi asiantuntija
Kemialliset tekijät

Anna-Liisa Elo, vanhempi tutkija
Organisaatiomuutokset ja
tulevaisuuden työ

Raoul Grönqvist, tiimipäällikkö
Tapaturmien ehkäisy

Kaj Husman, osaamiskeskuksen johtaja
Osaamiskeskuksen yhteinen toiminta

Päivi Husman, tiimipäällikkö
Työkyvyn ja terveyden edistäminen

Pekka Huuhtanen, tutkimusprofessori
Organisaatiomuutokset ja
tulevaisuuden työ

Matti Joensuu, psykologi
Työ ja mielenterveys

Sakari Junntila, vanhempi asiantuntija
Aerosolit, pölyt ja metallit

Hannu Kallio, tutkija
Riskinarviointi ja biomonitorointi

Kaisa Kauppinen, tutkimusprofessori
Toimintaohjelma, Työ-elämä – tasapaino

Petri Koivisto, apulaistutkija
Elämänkulku ja työ, teema

Kari Korhonen, erikoistyöhygieenikko
Aerosolit, pölyt ja metallit

Paula Kärmeniemi, asiantuntija
Liikenne ja logistiikka

Marjukka Laine, tiimipäällikkö
Sosiaali- ja terveysalan työ

Jaana Laitinen, vanhempi tutkija
Työkyvyn ja terveyden edistäminen

Timo Leino, ylilääkäri
Työterveyshuollon tutkimus ja
kehittäminen

Kari Lindström, osaamiskeskuksen joh-
taja Osaamiskeskuksen yhteinen toiminta

Mika Liuhamo, tiimipäällikkö
Turvalliset johtamiskäytännöt

Tuula Liukkonen, vanhempi asiantuntija
Kemialliset tekijät

Sirpa Lusa, erikoistutkija
Fyysinen toimintakyky

Pirjo Manninen, tiimipäällikkö
Työterveyshuollon tutkimus ja
kehittäminen

Susanna Mattila, tutkimusinsinööri
Tapaturmien ehkäisy

Päivi Miilunpalo, erikoislääkäri
Liikenne ja logistiikka

Sonja Miettinen, tutkija
Kehitysvammaliitto

Kiti Müller, tutkimusprofessori
Aivot ja teknologia

Jussi Murto, ylitarkastaja
sosiaali- ja terveystieteiden
työsuojeluosasto

Mauri Mäkelä, vanhempi asiantuntija
Kemialliset tekijät

Nina Nevala, tiimipäällikkö
Ergonomia ja käytettävyys

Tarja Nupponen, ylitarkastaja
sosiaali- ja terveystieteiden
työsuojeluosasto

Kari Ojanen, vanhempi asiantuntija
Turvalliset johtamiskäytännöt

Panu Oksa, ylilääkäri
Työterveyshuollon tutkimus ja
kehittäminen

Tuula Oksanen, tiimipäällikkö
Psykososiaalisten tekijöiden
kärkitutkimusyksikkö

Seppo Olkkonen, tiimipäällikkö
Liikenne ja logistiikka

Marjatta Peurala, erityisasiantuntija
Työterveyshuollon tutkimus ja
kehittäminen

Rauno Pääkkönen, tiimipäällikkö
Fysikaaliset tekijät ja tekniset ratkaisut

Kari Reijula, teemajohtaja
Teema laadukas sisäympäristö

Heikki Saarni, ylilääkäri
Liikenne ja logistiikka

Simo Salminen, vanhempi tutkija
Tapaturmien ehkäisy

Jarmo Sillanpää, vanhempi asiantuntija
Ergonomia ja käytettävyys

Kirsti Taattola, vanhempi asiantuntija
Maatalousyrittäjien työterveyshuollon
keskusyksikkö

Esa-Pekka Takala, apulaisylilääkäri
Työhön liittyvät sairaudet

Minna Toivanen, vanhempi tutkija
Organisatoriset innovaatiot ja johtaminen

Anne Torpström, erikoistuva lääkäri
Työterveyshuollon tutkimus ja
kehittäminen

Tapani Tuomi, tiimipäällikkö
Kemialliset tekijät

Seppo Tuomivaara, erikoistutkija
Organisaatiomuutokset ja
tulevaisuuden työ

Sanni Uuksulainen, vanhempi asiantuntija
Työolojen ja terveyden seuranta

Maarit Vartia-Väänänen,
johtava asiantuntija
Organisaatiomuutokset ja
tulevaisuuden työ

Jussi Vahtera, tutkimusprofessori
Psykososiaalisten tekijöiden
kärkitutkimusyksikkö

Simo Virtanen, erikoistutkija
Työ ja yhteiskunta

Ari Väänänen, vanhempi tutkija
Organisaatiomuutokset ja
tulevaisuuden työ

TYÖ JA TERVEYS SUOMESSA 2009

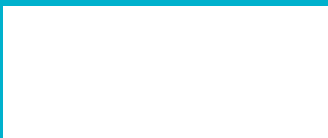
Seurantatietoa työoloista ja työelämästä

60 asiantuntijan laatima katsaus työolotilanteesta ja sen kehityspiirteistä. Työ ja terveys Suomessa 2009 käsittelee ja tulkitsee vuosikymmenen lopun työelämässä tapahtuneita muutoksia. Aihealueina ovat mm. työelämän kehityssuunnat, työyhteisöt ja psykososiaaliset olot, työympäristöön liittyvät haitat, alakohtaiset työolot, työterveyshuolto ja työsuojelu.

Kirja antaa päivitettyt perustiedot kaikille suomalaisen työelämän kehityksestä ja työikäisen väestön terveydestä kiinnostuneille. Se sopii käsikirjaksi työelämään liittyvää tutkimusta tekeville.

Työterveyslaitos
<http://verkkokauppa.ttl.fi>

59.241



ISBN 978-951-802-943-7

Kannen kuvat: Iisakki Härmä