

Valtioneuvoston periaatepäätös

Työterveys 2015

Työterveyshuollon kehittämissuunnitelmat



Internet: www.stm.fi

ISSN 1236-2050

ISBN 952-00-1484-5

Taitto: AT-Julkaisutoimisto Oy

Paino: Edita Prima Oy, Helsinki 2004



TIIVISTELMÄ

Valtioneuvoston periaatepäätös Työterveys 2015 – työterveyshuollon kehittämislinjaukset, Helsinki, 2004. 32 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja, ISSN 1236-2050, 2004:3) ISBN 952-00-1484-5

Valtioneuvoston periaatepäätös Työterveys 2015 – työterveyshuollon kehittämislinjaukset linjaa kansallista, eri toimijoiden toimenpiteitä ja vastuualueita työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi osana työelämän laadun parantamista. Strategian pääpaino on työelämän laadun parantamisessa, työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä ehkäiseviä toimenpiteitä tehostamalla sekä kattavien ja laadukkaiden työterveyshuoltopalvelujen turvaamisessa. Valtioneuvoston periaatepäätös Työterveys 2015 sisältää 10 kehittämislinjaukset, joiden toteuttamiselle on määritetty ensisijainen vastuutahto/-taho, yhteistyötahot ja menettelytavat.

Valtioneuvoston periaatepäätöstä Työterveys 2015 – työterveyshuollon kehittämislinjaukset on valmistellut Työterveyshuollon neuvottelukunta.

Avainsanat:

terveydenhuolto, työterveys, työterveyshuolto, työkyky



Valtioneuvoston periaatepäätös

Työterveys 2015 – työterveyshuollon kehittämislinjau

Työterveyshuoltoa on kehitetty keskeisten työmarkkinajärjestöjen vuonna 1971 solmiman työterveyshuoltosopimuksen, vuoden 1978 työterveyshuoltolain ja sekä siihen että alemman asteisiin säädöksiin 1990-luvun alkupuolella tehtyihin muutoksiin perustuen. Vuonna 1972 säädetyn kansanterveyslain ja siihen vuonna 1978 tehtyjen muutosten avulla liitettiin työterveyshuolto osaksi perusterveydenhuoltoa. Sisällöllisiä muutoksia on tuonut 1990-luvun alussa solmittu työmarkkinajärjestöjen sopimus työkykyä ylläpitävästä toiminnasta työpaikalla ja sitä seurannut työkykyä ylläpitävän toiminnan sisällyttäminen työterveyshuoltolainsäädäntöön. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö määriteltiin työterveyshuollon keskeiseksi toimintaperiaatteeksi työterveyshuollon korvausjärjestelmän uudistamisen yhteydessä vuonna 1994.

Vuoden 2002 alusta voimaantullut työterveyshuoltolain uudistus sisältää edellä mainitut periaatteet ja täsmentää niitä edelleen. Uudistettu työterveyshuoltolaki painottaa työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitämistä ja edistämistä koko työuran ajan. Lisäksi laissa on otettu huomioon uuden perustuslain säätämisestä sekä henkilötieto- ja julkisuuslainsäädännön uudistamisesta aiheutuneet tarpeet.

Suomi ratifioi vuonna 1987 Kansainvälisen työjärjestön ILO:n työterveyshuoltosopimuksen nro 161, jota ILO täydensi suosituksella nro 171. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta valmisti ILO:n sopimuksessa edellytetyn kansallisen työterveyshuollon toimintapolitiikka -asiakirjan Työterveyshuollon valtakunnalliset kehittämislinjau, jonka valtioneuvosto hyväksyi periaatepäätöksensä vuonna 1989. ILO:n työter-

veyshuoltosopimukseen ja suositukseen sisältyy jatkuvan kehittämisen periaate, jonka perusteella sitouduttiin kehittämislinjojen uudistamiseen tarvittavin aikavälein.

Kehittämislinjojen toteutumista arvioitiin vuonna 1998. Arvioinnin tulokset osoittivat, että tavoitteet olivat pääosin toteutuneet. Kehittämistarpeita oli kuitenkin edelleen todettavissa työelämän merkittävien muutosten vuoksi.

Valtioneuvoston periaatepäätöstä Työterveys 2015 – työterveyshuollon kehittämislinjat on valmistellut valtioneuvoston asettama Työterveyshuollon neuvottelukunta, joka edustaa asianomaisten hallinnonalojen virastoja ja laitoksia, työterveyshuollon toteuttamisen kannalta merkittäviä yhteisöjä sekä keskeisiä työmarkkinajärjestöjä.

Työelämässä jaksaminen ja jatkaminen entistä pidempään edellyttää työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden riittävyuden varmistamista ja koulutuksen kehittämistä, työterveyshuollon palvelujärjestelmän sekä työterveyshuollon sisällön kehittämistä siten, että riittävät ja sisällöltään laadukkaat työterveyshuolto- ja palvelut ovat kaikkien työntekijöiden, yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien saatavilla. Työttömien terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen on tärkeää heidän työllistymisensä tukemiseksi. Edellä mainitut kehittämiskohteet edellyttävät taloudellista tukea valtion varoista nykyistä enemmän sekä työterveyshuollon palvelujen tuottajien panostusta palvelujen toimivuuden ja sisällön kehittämiseen. Työterveyshuollon toimivuus ja vaikuttavuus edellyttävät työnantajien ja työntekijöiden sitoutumista terveelliseen ja turvalliseen työelämään.

Yhteiskunnan, ympäristön ja työelämän jatkuvassa muutoksessa kehittämislinjat eivät voi kattaa aukottomasti työelämän kehitystä. Työelämässä tapahtuvat muutokset voivat muuttaa kehittämislinjojen painotuksia tulevana vuosina.

Valtioneuvosto hyväksyy periaatepäätöksensä Työterveys 2015 – työterveyshuollon kehittämislinjat ja pitää tärkeänä, että periaatepäätöksessä mainitut toteuttaja- ja yhteistyötahot osallistuvat kehittämislinjojen toteuttamiseen. Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi ja seuraa kehittämislinjojen toteuttamista ja tavoitteiden saavuttamista.

Helsinki, 29 päivänä tammikuuta 2004

Liisa Hyssälä
Peruspalveluministeri



SISÄLLYS

Työterveyshuollon kehittämislinjat	9
Työterveyshuollon kehittämislinjojen toimeenpano, toimijat ja rahoitus	17
Valtioneuvoston periaatepäätöksen valmistelumateriaali	18
1. Kehittämislinjojen lähtökohdat	18
2. Strategiset linjaukset ja keskeiset tavoitteet työterveyshuollon kehittämisessä vuoteen 2015	19
3. Työelämän muutos ja vaikutukset työterveyteen	23
4. Työssäkäyvän väestön työkyvyttömyys ja työperäiset terveysongelmat	26
5. Työterveyshuollon haasteet	29



Työterveyshuollon kehittämislinjau

Työterveyshuoltoa kehitetään kolmikantaperiaatteella osana maamme sosiaali- ja terveyspolitiikkaa. Työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisön toimivuutta kehitetään. Työntekijän terveyttä ja työkykyä ylläpidetään ja edistetään. Sisällöllisesti ja laadullisesti kattavat ja korkeatasoiset palvelut tuotetaan kustannustehokkaasti yrityksille, työntekijöille, yrittäjille ja omaa työtään tekeville.

Seuraavassa työterveyshuoltolain toimeenpanoa tukevat 10 keskeistä kehittämislinjaa, joiden valmistelumateriaali sisältyy lukuihin 1–5.

Kehittämislinja 1. Lainsäädäntö

Uudistettu työterveyshuollon lainsäädäntö toimeenpannaan. Valmistellaan laki työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen kehittämiseksi tarvittavan valtion avustuksen käytöstä ja laki sairausvakuutuslain muuttamiseksi työterveyshuollon kustannusten korvaamisen kehittämiseksi. Laaditaan työterveyshuollon lainsäädännön toimeenpanoa tukevia oppaita ja ohjeita.

Työterveyshuoltolainsäädäntöä kehitetään ottaen huomioon työelämän ja työvoiman muutos sekä kansallinen, Euroopan yhteisön ja kansainvälinen lainsäädäntö.

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa työterveyshuollon lainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja muiden työterveyshuollon kannalta merkittävien yhteistyötahojen kanssa.

Työterveyshuollon sisältöä uudistetaan työelämän muuttuvien tarpeiden sekä tutkimustiedon ja kehittyvien menetelmien pohjalta moniammatillisuutta hyödyntäen.

Työterveyshuoltopalvelujen sisältöä ja laatua sekä työterveyshuollon toimintamuotoja kehitetään uusia tarpeita vastaaviksi osana työelämän yleistä kehittämistä sekä osana perusterveydenhuoltoa ja työsuojelua.

Työterveyshuoltoa toteutetaan laaja-alaisena toimintaprosessina, joka kattaa työterveyshuollon tarpeen arvioinnin työpaikan riskin arviointiin perustuen, ongelmien ehkäisyyn, terveyden ja työkyvyn edistämisen ja työympäristön ja työyhteisöjen kehittämisen.

Työterveyshuollon toiminnan painopisteitä ovat työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy, terveyden seuranta ja edistäminen työpaikalla ja työkyvyttömyyden uhkan varhainen tunnistaminen.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos ja asiantuntijajärjestöt yhteistyössä työterveyshuoltoyksikköjen kanssa kehittävät työterveyshuollon sisältöä ja laadukkaita menetelmiä hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamiseksi ottaen huomioon erityyppiset työ- ja palvelussuhdemuodot.

Työterveyshuollossa painotetaan työpaikoilla tapahtuvaa toimintaa ja työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyön vahvistamista.

Työterveyshuollon käytännön menetelmiä kehitetään, arvioidaan ja varmennetaan sekä niiden aktiivista käyttöönottoa tuetaan koulutuksella.

Näyttöön perustuvia työterveyshuollon hyviä käytäntöjä arvioidaan ja kehitetään.

Työterveyshuollon palvelujärjestelmää kehitetään siten, että palvelut ovat saatavilla kaikille työelämään osallistuville yhdenvertaisesti. Palvelujen järjestämisessä kiinnitetään erityistä huomiota epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden, pienten työpaikkojen, yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työterveyshuoltopalvelujen turvaamiseen. Työterveyspalvelujen järjestämisessä varmistetaan riittävät henkilöstövoimavarat sekä yhteistyö muun terveydenhuollon kanssa. Työterveyshuoltopalvelujen riittävyyden tehostamiseksi kunnat lisäävät keskinäistä yhteistyötä ja työterveyshuollon eri palvelujen tuottajat toimivat yhteistyössä palvelujen saatavuuden parantamiseksi.

Sosiaali- ja terveysministeriö, lääninhallitukset, kunnat, työsuojelupiirit, Työterveyslaitos, työterveyshuoltoyksiköt ja muu terveydenhuolto huolehtivat yhteistyössä, että työterveyshuoltopalvelut ovat kattavia sekä työnantajien, yrittäjien, muiden omaa työtään tekevien ja työntekijöiden kannalta helposti saavutettavia.

Käynnistetään työterveyshuollon palvelujärjestelmän alueellisia yhteistyöhankkeita kuntien ja eri palvelujentuottajien välillä.

Pääsy tutkimuksiin ammattitautia epäiltäessä varmistetaan toimialasta, ammatista tai paikkakunnasta riippumatta.

Työterveyshuollon palvelujen toteuttamiseen tarvittavat tukipalvelut tuotetaan koko maassa alueellisesti kattavasti ja laadultaan korkeatasoisesti alue-työterveyslaitosverkoston ja muiden alueellisesti toimivien verkostojen ja yhteistyökumppaneiden avulla.

Kehittämislinja 4.

Työterveyshuollon rahoitus- ja korvausjärjestelmä

Työterveyshuoltolain toimeenpanoa ja työterveyshuollon toteutumista tuetaan työterveyshuollon rahoitus- ja korvausjärjestelmän avulla. Selvitetään vaihtoehtoisten korvausmallien käyttöönottoa silloin, kun korvaamista ei voida tehokkaasti hoitaa työnantaja- ja yrittäjäkohtaisen järjestelmän puitteissa. Rahoitus- ja korvausjärjestelmää kehitetään ottaen huomioon erityyppiset palvelussuhdemuodot, mahdolliset toimialakohtaiset erityistarpeet sekä työterveyshuollon ehkäisevän toiminnan painottaminen. Rahoitusjärjestelmää selvitetään yrittäjien osalta.

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Kansaneläkelaitos yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa kehittävät työterveyshuollon rahoitus- ja korvausjärjestelmää edistämään työterveyshuollon vaikuttavuutta työpaikoilla.

Korvaamista kehitetään siten, että se tukee joustavaa palvelujen järjestämistä.

Kehittämislinja 5.

Työterveyshuollon henkilöstövoimavarat

Työterveyshuollon määrälliset ja laadulliset henkilöstövoimavarat varmistetaan mitoittamalla koulutettavien määrä tarvetta vastaavaksi ja uudistamalla koulutuksen sisältöjä. Työterveyshuollon koulutuksen kehittämisessä otetaan huomioon monitieteisyys ja moniammatillisuus siten, että ne toteutuvat työterveyshuollon suunnittelussa, toteutuksessa, kehittämisessä ja seurannassa.

Palvelujen monialaisuutta tuetaan yhteistyössä Työterveyslaitoksen, yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja muiden yhteistyötahojen kanssa.

Kaikille työterveyshuoltolain edellyttämille asiantuntijoille tehdään koulutusohjelmat.

Koulutuksen laatu ja koulutettujen pätevyys varmistetaan koulutusohjelmat uudistamalla, tutkinnoin ja sertifiointein.

Alan kouluttajakoulutusta kehitetään.

Sosiaali- ja terveysministeriö ja opetusministeriö yhdessä muiden yhteistyötahojen kanssa huolehtivat työterveyshuollon henkilöstövoimavarojen riittävydestä ja työterveyshuollon koulutuksen rahoituksen turvaamisesta siten, että työterveyshuolto voidaan toteuttaa hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti.

Työterveyshuollon henkilöstön ammatillista osaamista tuetaan sosiaali- ja terveysministeriön täydennyskoulutusohjeiden mukaisesti.

Kehittämislinja 6. Työterveyshuollon etiikka

Eettisten periaatteiden noudattamista hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisessa tuetaan ja tehostetaan.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Suomen Teollisuuslääketieteen yhdistys ry, Suomen Työterveyshoitajaliitto ry ja työterveyshuollossa toimivien asiantuntijoiden yhteisöt osallistuvat yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa eettisiä kysymyksiä koskevan jatkuvan koulutuksen ja tiedotuksen tehostamiseen.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden ammattieettiset ohjeet uudistetaan.

Työntekijän terveystietojen käyttämisestä ja luovutuksesta on säädetty lainsäädännöllä, jonka toimeenpanolle laaditaan ohjeet. Samalla kun huolehditaan yksityisen henkilön terveystietojen suojaamisesta varmistetaan myös tietojen saatavuus työterveyshuollon käyttöön niitä tarvittaessa.

Työnantajien tiedonsaantioikeus ja tietojenantovollisuus työpaikan terveysvaaroista ja terveystilanteesta varmistetaan siten, että yksityiselämän suoja ei loukata.

Työntekijöiden oikeus tietää työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvistä riskeistä ja oikeus omiin terveystietoihinsa turvataan.

Kehittämislinja 7.

Yhteistyö

Työterveyshuollon yhteistyötä työpaikan eri osapuolten ja keskeisten ulkoisten yhteistyösapuolten kanssa edistetään työterveyshuollon eri ammattiryhmille ja työpaikan eri osapuolille järjestettävän yhteisen koulutuksen, mallikäytäntöjen ja yhteistyötahojen verkottumisen avulla.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, lääninhallitukset ja työsuojeluviranomaiset yhdessä terveystalvohuollujärjestelmän kanssa tukevat yhteistyön toteutumista työterveyshuoltolain edellyttämällä tavalla.

Työpaikat ja työterveyshuoltoyksiköt sisällyttävät yhteistyön osaksi suunnittelua ja se otetaan huomioon myös toimintaa arvioitaessa. Työterveyshuollon yhteistyötä muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa tehostetaan ja tiivistetään edelleen.

Yhteisten työpaikkojen työterveyshuoltojen yhteiskäytäntöjä kehitetään.

Kehittämislinja 8.

Työterveyshuollon tiedonhallintajärjestelmät

Työterveyshuollon tiedonhallintajärjestelmien kehittämistä jatketaan, niiden käyttöönottoa tuetaan ja kannustetaan.

Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi sosiaali- ja terveydenhuollon tietojärjestelmien kehittämistä yhteistyössä hallinnonalan laitosten kanssa. Työterveyshuollossa otetaan käyttöön toiminnan suunnittelua, toteuttamista ja seurantaan palvelevia tietojärjestelmiä ja työkaluja.

Alan rekisteröintiä ja tilastomateriaalin ja tietovarantojen käyttöä edistetään käyttäjäturvallisuutta parantamalla ja rekisteriyhteistyöllä.

Työterveyshuollon liittymistä sosiaali- ja terveydenhuollon tietotekniikka- ja verkkoyhteistyöhankkeisiin tuetaan.

Työterveyshuoltoa tukevia ulkoisia asiantuntija- ja tietopalveluja kehitetään edelleen verkkopalveluina asiantuntijoiden ja työpaikkojen käyttöön.

Kehittämislinja 9.

Työterveyshuollon tutkimus- ja kehittämistyö

Työterveyshuollon tutkimus- ja kehittämistyötä suunnataan erityisesti työterveyshuollon sisällön, palvelujärjestelmän toimivuuden, menetelmien kehittämisen ja laadun, taloudellisten vaikutusten, vaikuttavuus- ja arviointitutkimuksen alueelle.

Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö ja Kansaneläkelaitos yhteistyössä yliopistojen, muiden tutkimuslaitosten ja keskeisten tahojen kanssa jatkavat työterveyshuollon tutkimus- ja kehittämistyötä sekä sopivat yhteisistä tutkimusohjelmista sekä yhteistyöstä muiden ohjelmien kanssa.

Erityisryhmien, pientyöpaikkojen ja omaa työtään tekevien työterveyshuollon kehittämiseksi käynnistetään tutkimusavusteisia kokeiluja.

Työterveyshuollon vaikutuksia työssä jaksamiseen ja jatkamiseen selvitetään evaluaatiotutkimuksin.

Työterveyshuollon taloudellisia vaikutuksia selvitetään tutkimuksin.

Palvelujärjestelmää kehitetään tutkimuksellisten interventioiden avulla.

Sosiaali- ja terveysministeriö, lääninhallitukset ja työsuojeluviranomaiset valvovat työterveyshuollon lainsäädännön toimeenpanoa. Yhteistyötahot sitoutuvat osaltaan kehittämislinjoiden toimeenpanoon sekä toiminnan raportointiin sosiaali- ja terveysministeriölle.

Työterveyshuollon neuvottelukunta laatii määräajoin raportin työterveyshuollon lainsäädännön toimeenpanosta, kehittämislinjoiden toteutuksesta ja tasa-arvon toteutumisesta. Neuvottelukunta tekee ehdotukset tarvittavista työterveyshuollon lainsäädännön muutoksista ja työterveyshuollon kehittämisen painotuksista.

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa työterveyshuollon kehittämislinjoiden toteutumisen seurannasta.

Työterveyslaitos tuottaa tietoa työterveyshuoltolain ja kehittämislinjoiden yksityiskohtaisemmasta seurannasta "Työ ja terveys Suomessa" -kartoituksen ja Työterveyshuolto Suomessa -kartoituksen avulla sekä työelämää ja työoloja koskevan tutkimuksen ja tilastoaineiston avulla. Kansaneläkelaitos tuottaa tietoa työterveyshuollon toiminnasta korvausjärjestelmän kautta saatavien tietojen avulla.



Työterveyshuollon kehittämislinjojen toimeenpano, toimijat ja rahoitus

Työterveyshuollon kehittäminen on osa koko työelämän kehittämistä. Samalla se on myös osa työikäisen väestön perusterveydenhuoltoa. Tästä johdun kehittämistyössä toimijoiden lukumäärä on suuri ja heidän vastuualueensa ovat monipuolisia. Tämä edellyttää yhteistyötä eri osapuolten kesken jokaisen kehittämislinjan toteuttamisessa. Kuitenkin on tunnistettavissa myös selviä erityisvastuita ja työnjaon tarvetta. Sosiaali- ja terveysministeriö on päävastuussa kehittämislinjojen toteuttamisesta. Muita keskeisiä toimijoita ja yhteistyötahoja ovat työministeriö, opetusministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö, työmarkkinajärjestöt, Kansaneläkelaitos, alan tutkimus- ja kehittäislaitokset, lääninhallitukset, alan koulutusinstituutiot, yritykset, kunnat ja työterveysalan asiantuntijajärjestöt sekä työterveyshuollosta että muusta terveydenhuollosta vastaavat yksiköt.

Tämän päätöksen mukaisten työterveyshuollon sisällön, koulutuksen kehittämisen, palvelujärjestelmän, seurannan ja muiden kehittämislinjojen toimeenpanon toteuttaminen edellyttää, että valtiontalouden kehysten ja talousarvioiden puitteissa varataan porrastetusti seuraavasti: vuonna 2005 2 820 000 euron määräraha, vuonna 2006 3 645 000 euron määräraha, vuonna 2007 3 900 000 euron määräraha ja vuonna 2008 3 900 000 euron määräraha. Vuosittaisesta määrärahasta 2,7 miljoonaa euroa käytetään työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin.

Kansallisen terveydenhuollon hankkeen rahoituspäätöksissä otetaan huomioon työterveyshuollon palvelujärjestelmän kehittämishankkeet. EU-rahoituksen painotuksissa otetaan huomioon terveyden ja työkyvyn edistäminen.

Kehittämislinjauksille hyväksytään kolmikantaisesti työterveyshuollon toimeenpanosuunnitelma, jossa määritellään kehittämisen yksityiskohtaiset osa-alueet, toimijat, rahoitus ja aikataulu.



Valtioneuvoston periaatepäätöksen valmistelumateriaali

1. Kehittämislinjojen lähtökohdat

Työterveyshuolto on tärkeä osa sosiaali- ja terveyspolitiikkaa sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmää. Työterveyshuolto tukee terveyden ja työkyvyn säilymistä työssä sekä parantaa työelämän laatua ja edistää turvallisuutta siten, että Euroopan yhteisön säädöksiin sisältyvä työntekijöiden suojelun korkea taso toteutuu. Samalla työterveyshuolto osaltaan tukee työikäisen väestön osallistumista täysipainoisesti työelämään entistä pidempään.

Suomen kansallinen kehitysstrategia nojaa osaamiseen, korkealaatuisiin tuotteisiin, työn tuottavuuteen ja kilpailukykyyn. Työelämä käsittää keskeisen osan kansalaisten koko elämänpiiriä ja sitä tulee kehittää hyvinvointiyhteiskunnalle asetettujen tavoitteiden mukaisesti.

Työterveyshuoltoa on kehitetty viranomaisten ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä työelämän muutosten edellyttämällä tavalla. Työterveyshuoltolainsäädännön uudistuksessa on otettu huomioon näitä muutostarpeita.

Työterveyshuoltolain mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuoltopalvelut työntekijöilleen. Työterveyshuollon korvaus-järjestelmällä tuetaan työterveyshuoltolain tavoitteiden saavuttamista ja työterveyshuoltopalvelujen järjestämistä kaikilla työpaikoilla kaikille työn-teki-jöille. Tuloksellinen työterveyshuolto edellyttää, että kaikki osapuolet sitoutuvat tukemaan ja edistämään työpaikan terveellisyyttä ja turvallisuutta ottaen huomioon kaikki terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen vaikuttavat tekijät.

Työterveyshuoltolain mukaan yrittäjät ja muut omaa työtään tekevät voivat järjestää itselleen lakisääteisiä ennaltaehkäiseviä ja terveyttä edistäviä työterveyshuoltopalveluja.

Valtioneuvoston periaatepäätöksessä Työterveys 2015 – työterveyshuollon kehittämissuunnitelmat on otettu huomioon sosiaali- ja terveyspolitiikan ja työelämän kehittämistavoitteet sekä eläkepolitiikan uudistukset, jotka ovat tuoneet työterveyshuollolle lukuisia uusia tehtäviä ja haasteita. Uusiin tehtäviin ja haasteisiin vastaaminen edellyttää työterveyshuollon laadullista ja sisällöllistä kehittämistä sekä riittäviä voimavaroja.

Asiakirjan valmistelussa on otettu huomioon sosiaali- ja terveysministeriön strategiset linjaukset vuosiksi 2001–2010, Terveys 2015 -kansanterveys-ohjelma, Työtaturmaohjelma 2001–2005, VETO-ohjelma 2003–2007 ja kansallinen terveydenhuoltoprojekti, työministeriön Työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämissuunnitelma TYKES sekä Euroopan komission tiedonannot: Yhteisön uusi työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2002–2006, Työllisyys- ja sosiaalipolitiikka; investoiminen laatuun, komission vihreä kirja yritysten sosiaalisesta vastuusta ja Euroopan Parlamentin työelämää koskevat periaatepäätökset.

2. Strategiset linjaukset ja keskeiset tavoitteet työterveyshuollon kehittämisessä vuoteen 2015

Sosiaali- ja terveysministeriö on kiteyttänyt sosiaaliturvan suunnan neljään päästrategiaan

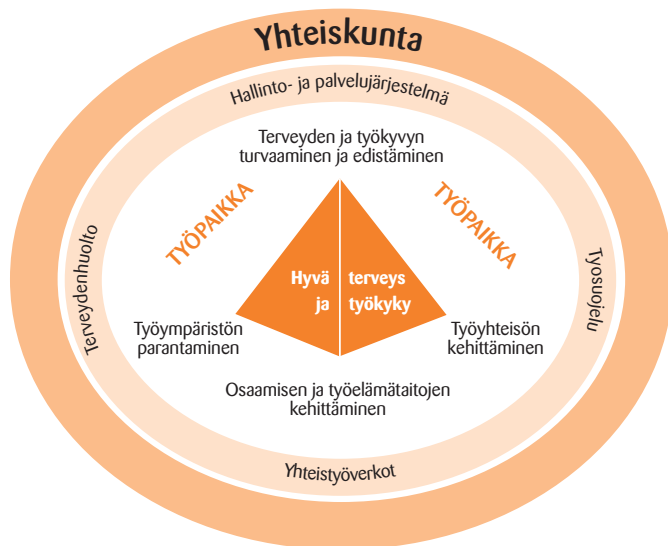
- Terveiden ja toimintakyvyn edistäminen
- Työelämän vetovoiman lisääminen
- Syrjäytymisen ehkäisy ja hoito
- Toimivat palvelut ja kohtuullinen toimeentuloturva.

Työterveyshuolto osaltaan edesauttaa näiden strategioiden toteuttamista.

Työelämä muuttuu nopeasti, työn vaatimukset kasvavat, kansainvälinen kilpailu kiristyy ja talous muuttuu yhä enemmän kansainväliseksi ja globalisoituu. Tietotekniikkaa, uusia aineita ja materiaaleja, uusia työmenetelmiä ja tuotantotapoja otetaan käyttöön. Työorganisaatiot muuttuvat ja uusiutu-

vat. Yritysten rakenteet muuttuvat ja yritysverkkoja syntyy. Ammattitaito- ja oppimisvaatimukset kasvavat ja monipuolistuvat. Samanaikaisesti työvoiman keski-ikä nousee. Jo muutaman vuoden sisällä Suomessa alkaa esiintyä pulaa työvoimasta.

Edellä mainituista syistä johtuen terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen ja työelämään osallistuminen tulevat koko yhteiskunnan kannalta yhä tärkeämmiksi kysymyksiksi.



Kuva 1. Laaja-alaisen työterveyshuollon viitekehys, joka on Suomessa omaksuttu toiminnan kehittämisen lähtökohdaksi.

Työterveyshuoltolain mukaan työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä.

Kuluneen runsaan 10 vuoden aikana on omaksuttu työkykyä ylläpitävän toiminnan strategia, joka perustuu työympäristön, työn, työyhteisön, työntekijän terveyden ja osaamisen kehittämiseen (Kuva 1). Valittu strategia on osoittautunut toimivaksi ja sitä pyritään kehittämään edelleen siten, että se tukee entistä paremmin työntekijöiden työssä jaksamista ja työssä jatkamista.

Tärkeimmät strategiset linjaukset työterveyshuollon kehittämisessä vuoteen 2015 ovat:

- 1. Työelämän laadun parantaminen*
- 2. Terveiden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen*
- 3. Kattavien ja laadukkaiden työterveyshuolto palvelujen turvaaminen*

Näiden strategioiden avulla tuetaan kokonaisvaltaista työhyvinvointia, työssä jaksamista ja jatkamista sekä edistetään työelämän vetovoimaisuutta ottamalla huomioon tasa-arvonäkökohdat.

1. Työelämän laadun parantaminen

Työnantaja on vastuussa työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Työnantajan on noudatettava työturvallisuuslakia, työterveyshuoltolakia, työaikalakia ja monia muita työelämää sääteleviä lakeja. Integroimalla työterveys- ja turvallisuusjohtaminen osaksi yrityksen johtamista varmistetaan työnantajaa ja myös työntekijää velvoittavien säädösten noudattaminen.

Komission tiedonannossa Työn ja yhteiskunnan muutoksiin sopeutuminen: Yhteisön uusi työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2002–2006 on omaksuttu kokonaisvaltainen lähestymistapa työhyvinvointiin. Strategian lähtökohdaksi on riskien ehkäisy ja yhteistyökumppanuuksien luominen kaikkien työterveyden ja työturvallisuuden sidosryhmien kesken. Työterveys ja työturvallisuus on osa työn laatua ja yksi niistä indikaattoreista, jotka on hyväksytty komission tiedonantoon Investoiminen työn laatuun. EU:n vihreä kirja yritysten sosiaalisesta vastuusta korostaa työnantajan velvollisuuksia työntekijöiden terveyden ja työkyvyn sekä työhyvinvoinnin edistäjänä. Työpaikan terveellisyys, turvallisuus ja viihtyisyys on myös vahva kilpailuetu työvoimasta kilpailtaessa.

Työterveyshuolto osallistuu omalta osaltaan työelämän laadun parantamiseen ja työelämän vetovoimaisuuden lisäämiseen.

Työelämän ja työolojen laatu on olennainen osa koko elämän laatua.

Hyvinvointiyhteiskunnan tavoitteita vastaavasti ja EU:n työelämän kehittämisstrategioiden mukaisesti Suomessa pyritään laajan konsensuksen pohjalta ja kolmikantaperiaatetta noudattaen laadukkaaseen työympäristöön ja työhön sekä toimiviin työyhteisöihin ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen siten, että työntekijän terveys ja työkyky säilyy.

Myös kilpailukykyisen hyvinvointiyhteiskunnan sosiaalisten ja aineellisten tavoitteiden saavuttamisen perusedellytyksenä on laadukas ja turval-

linen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö ja terve, työkykyinen ja osaa-va työikäinen väestö, jonka työelämään osallistumista ja työkyvyn säilymistä ja edistämistä tuetaan työterveyshuollon avulla.

2. Terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen

Työterveyshuollon tehtävänä on työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy sekä työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työ tulee voida tehdä terveyttä vaarantamatta, turvallisessa työympäristössä ja toimivassa työyhteisössä siten, että työkyky säilyy koko työuran ajan.

Ehkäisevien toimenpiteiden tehostaminen edellyttää jatkuvaa työympäristön ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden arviointia, seuranta- ja kehittämistä. Työpaikoilla, työyhteisöillä ja jokaisella työntekijällä, yrittäjällä ja omaa työtään tekevällä tulee olla mahdollisuuksia vaikuttaa ja osallistua omaa terveyttään ja työkykyään koskevien ratkaisujen tekemiseen.

Uudet työympäristöongelmat ja muut työoloihin liittyvät terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat ongelmat edellyttävät työterveyshuollolta uusia toimintamalleja ja menetelmiä.

Merkittäviä kansanterveysongelmia ehkäistään ja kansanterveyttä edistetään Terveys 2015 -kansanterveysohjelman mukaisesti.

3. Kattavien ja laadukkaiden työterveyshuoltopalveluiden turvaaminen

Työterveyshuollon palveluja tulee olla jokaisen työpaikan, työntekijän, yrittäjän ja muun omaa työtään tekevän saatavilla.

Suuri haaste työterveyshuollon palvelujen järjestämisessä on epätyypilliset työsuhteet, pienet työpaikat, yrittäjät ja muut omaa työtään tekevät.

Tämä edellyttää muun muassa terveystieteiden palvelujen verkottumista, alueellisten palvelurakenteiden luomista ja yritysten välistä yhteistyötä työterveyspalvelujen tuottamisessa. Työelämän rakenteelliset muutokset ja työn sisällön ja työmenetelmien muutos yhdessä työvoiman väestörakenteellisten muutosten kanssa edellyttävät sitä, että työterveyshuollon palvelurakenteita, työterveyshuollon sisältöä ja menetelmiä kehitetään uusia tarpeita vastaavasti, tarvittaessa lainsäädäntöä tarkistamalla ja uudistamalla.

Työterveyshuollon ehkäisevien palvelujen tehostamisen ohella työnantajan järjestämällä vapaaehtoisilla sairaanhoito- ja muilla terveydenhoitopalveluilla on tärkeä tehtävä työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemisessa koko työuran ajan.

3. Työelämän muutos ja sen vaikutukset työterveyteen

Yhteiskunnan kehitykseen vaikuttavat muun muassa kansantalouden kehitys, työllisyys, pitkäaikaistyöttömyys, uuden teknologian käyttöönotto, väestön ikääntyminen, alueellinen kehitys ja globalisoituminen. Seuraavassa kuvataan edellä mainittujen ja muiden yhteiskunnallisten muutosten vaikutusta työelämään ja työntekijöiden terveyteen.

Toimialojen muutos

Työntekijöiden määrä on vähentynyt alku- ja teollisuustuotannossa ja vähentynee edelleen. Tulevaisuudessakin kuitenkin noin $\frac{1}{4}$ – $\frac{1}{3}$ työvoimasta työskentelee edelleen työympäristöissä, joissa esiintyy vielä runsaasti alku- ja teolliseen tuotantoon liittyviä toimintamuotoja tyypillisine riskeineen.

Palvelutuotannossa työntekijöiden määrä sen sijaan lisääntyy. Kasvavia aloja ovat hoito- ja hoiva-ala, muut palvelut sekä tutkimus- ja kehitystyö. Työntekijöiden psyykinen ja sosiaalinen kuormitus työssä lisääntyy.

Pientyöpaikat, mikroyritykset ja yhden hengen yritykset lisääntyvät ja ovat yksi harvoista uusista työpaikkoja lisäävistä työllistymismuodoista. Pientyöpaikkojen mahdollisuudet omaehtoiseen työterveys- ja työsuojelutyöhön ovat merkittävästi vähäisemmät kuin suurten yritysten. Pienyritysten ja omaa työtään tekeville tarjottava asiantuntijatuki ja palvelut ovat tärkeä keino kohennettaessa Suomen työterveystilannetta nykyisestään.

Teknologian kehitys

Tietotekniikka muuttaa työskentelytapoja ja palvelurakenteita ja mahdollistaa etäpalvelut, verkottumisyhteistyön ja kansainvälisen palveluyhteistyön. Teknologian ja tuotantomenetelmien muutokset edellyttävät osaltansa myös työorganisaatioiden muutosta ja uudistamista.

Pitkälle tietokoneistettu ja automatisoitu tuotanto sekä lisääntynyt tietotyö voimistavat työn intensiteettiä. Uuden teknologian tuomista eduista huolimatta työtahti on kiristynyt ja kiire työssä on lisääntynyt. Samanlaisesti työn tuottavuus on merkittävästi kasvanut.

Uudet aineet ja materiaalit

Uusia materiaaleja ja kemikaaleja otetaan käyttöön. Niiden riskit tunnustetaan ja käyttökokemukset kertyvät hitaasti käytön edetessä. Tämä korostaa jatkuvan riskinarvioinnin tarvetta terveysvaikutusten arvioinnissa sekä neuvonnan ja ohjauksen antamista riskien ehkäisemiseksi ja terveellisten ja turvallisten työskentelytapojen noudattamiseksi.

Työorganisaatiot

Työorganisaatiot muuttuvat kaikilla aloilla. Kansainvälistymisen ja muun koveenevan kilpailun vuoksi yritykset joutuvat etsimään rakenteellista ja toiminnallista joustavuutta sekä lisäämään innovatiivisuutta. Tähän pyritään muun muassa madaltamalla organisaatioita, lisäämällä tiimityötä ja kehittämällä tuotantoa ja työntekijän tarpeita huomioon ottavia joustavia työaikoja.

Joustavuus edellyttää myös työntekijöiltä ja työyhteisöiltä jatkuvaa muutosvalmiutta ja kykyä muutoksen hallintaan, itseohjautuvuutta, osaamisen ja ammattitaidon laajentamista sekä jatkuvaa oppimista, kehittymistä ja kykyä siirtyä uusiin tehtäviin. Työorganisaation joustot, yhteiset työpaikat ja alihankintana tehtävä työ saattavat aiheuttaa vastuiden hämärtymistä ja tulospaineiden kasvua sekä kiireen ja kokonaiskuormittumisen lisääntymistä.

Työsuhteet

Työsuhteiden monimuotoisuus asettaa haasteita työsuojelun ja työterveyshuollon toteuttamiselle.

Epätyyppillisistä työsuhteista johtuvat ongelmat kuten epävarmuus työsuhteen jatkumisesta, huonommat mahdollisuudet neuvontaan ja ohjaukseen työssä, heikommat koulutusmahdollisuudet ja riittämätön työyhteisöön kiinnittyminen voivat vähitellen heikentää työkykyä ja työhyvinvointia. Myös työntekijän lomauttaminen aiheuttaa epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta.

Työsuhteiden monimuotoisuus ja yrittäjäyys synnyttää tiedonkeruu-, tiedonvälitys, seuranta- ja palvelujärjestelmäongelmia. Edellä mainittuja ongelmia voidaan vähentää palvelujärjestelmää kehittämällä, työolojen terveysvaikutuksia seuraamalla ja vaikuttamalla työsuhteiden monimuotoisuudesta aiheutuviin ongelmiin tukemalla työntekijöiden työn hallintaa ja riskien hallintaa työssä sekä tukemalla työntekijöiden terveyttä ja työkykyä.

Työajat

Tavanomaisesta poikkeavat työajat ovat nopeasti yleistyneet ja kokonaistyömäärä on lisääntynyt. Vuorotyötä ja yötyötä tekevien työntekijöiden sekä usein pitkää työpäivää tekevien yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen asettaa työterveyshuollolle erityisiä haasteita.

Ikääntyvät työntekijät

Tällä hetkellä työvoiman ikärakenne on edullinen työntekijöiden keski-ikä ollessa 39,5 vuotta. Työvoiman keski-ikä nousee kahden tulevan vuosikymmenen aikana. Vuodesta 2005 lähtien alkaa esiintyä työntekijöistä pulaa, jonka ennakoidaan jatkuvan pitkään tulevalle vuosikymmenelle.

Tavoitteeksi on asetettu työuran jatkuminen keskimäärin 2–3 vuotta nykyistä pidempään vuoteen 2010 mennessä. Tämä edellyttää paitsi työolojen

ja työympäristön jatkuvaa parantamista, myös elintapojen, yleisen terveydentilan ja yleisen toimintakyvyn edistämiseen tähtäviä toimia. Työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon tulee panostaa entistä voimakkaammin työikäisen väestön terveyden edistämiseen. Nämä toimenpiteet ovat tarpeellisia myös suunnitellun eläkeuudistuksen toimeenpanon tukemiseksi.

Fyysisesti raskaat ja kuormittavat työt

Myönteisestä kehityksestä huolimatta on useilla toimialoilla tehtäviä ja ammatteja, joille on tyypillistä voimakas fyysinen kuormitus, puutteellinen ergonomia ja toistotyö. Monet rakennustuotannon ja teollisuuden tehtävät sisältävät raskaita nostoja sekä jatkuvaa tai ajoittaista tärinää. Fyysisesti raskaisiin töihin liittyy usein myös suurentunut tapaturmatiheys.

Nuoret työntekijät

Nuoret työikäiset ovat 1990-luvulla jakautuneet entistä selvemmin kahteen ryhmään. Hyvän koulutuksen ja modernin ammattitaidon omaavat nuoret selviytyvät työelämässä hyvin. Osa nuorista on ajautumassa koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle.

Työelämään liittyvää tietoa tulee antaa jo peruskoulussa. Ammattiin kouluttautumisen yhteydessä opetetaan turvalliset ja terveelliset työskentely- ja elintavat sekä turvataan terveelliset ja turvalliset työolot nuorille.

Maahanmuuttajat ja ulkomailla työssä olevat

Työntekijöiden liikkumista maasta toiseen aiheuttaa talouden globalisoituminen ja lähtömaan epävakaa poliittiset olot sekä vastaanottajamaiden työvoimapula. Sekä Suomeen muuttavan työvoiman että ulkomaille muuttavan suomalaisen työvoiman erityistarpeet otetaan huomioon näiden ryhmien terveyden ja työkyvyn tukemisessa.

Erityisryhmien tarpeet

Vammaisten ja työrajoitteisten työhön osallistumismahdollisuuksia tuetaan työpaikalla tehtävillä järjestelyillä ja tarvittaessa selvitetään työkyvyttömyyden uhka ja kuntoutuksen tarve sekä ohjataan tarvittaviin toimenpiteisiin. Heidän terveyttään ja työkykyään tulee ylläpitää ja edistää sekä tukea työssä selviytymistä.

Työttömyyteen liittyvät ongelmat

Työttömien asemaan yhteiskunnassa liittyy erityisiä ongelmia jotka vaikeuttavat muun muassa työttömien terveyden ja työkyvyn ylläpitämistä ja edistämistä. Terveyskeskusten toimintaa tulee kehittää siten, että työttömien terveyttä ja työkykyä tuetaan heidän työllistymisensä tehostamiseksi.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on noussut merkittäväksi työelämän kehittämisen haasteeksi. Työelämän tahdin nopeutuminen sekä työn vaativuuden kasvaminen ovat johtaneet lasten vanhempien vaikeaan tasapainoiluun perheen ja työn välillä. Esimerkiksi pitkään jatkuva työsuhteen määräaikaisuus vaikeuttaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja se on johtanut erityisesti nuorten kohdalla perheen perustamisen siirtymiseen yhä myöhemmälle iälle. Myös työntekijöiden epäsäännölliset ja muuten poikkeavat työajat sekä yrittäjien ja muiden omaa työtään tekevien työajat asettavat vanhemmille erityishaasteita perheen ja lasten hyvinvoinnista huolehtimiselle, muun muassa lasten hoitojärjestelyjen osalta.

Yhä useampi työntekijä haluaa olla elämän eri vaiheissa mukana tuke-
massa ja hoitamassa sairaita tai ikääntyviä omaisiaan, mikä edellyttää lisään-
tyviä joustoja sekä työntekijöiltä että työelämältä.

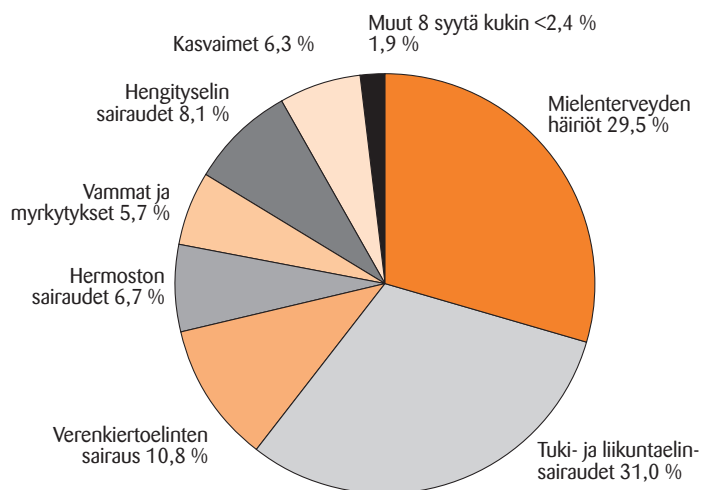
Perhe-elämän tarpeiden parempi huomioiminen työelämässä lisää työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista. Perheen ja työn yhteensovittamista on mahdollista edistää myös työterveyshuollon palvelujärjestelmää ja sisältöä kehitettäessä.

4. Työssäkäyvän väestön työkyvyttömyys ja työperäiset terveysongelmat

Usean tutkimuksen mukaan Suomen työikäisen väestön terveystilanne on paranemassa. Ikääntyneet työntekijät kokevat työkykynsä hieman parantuneen vuodesta 1997 vuoteen 2000 sekä ruumiillisen että henkisen työkyvyn osalta. Toisaalta huonoksi tai erittäin huonoksi työkykynsä kokevien osuudessa näkyy lievää kasvua, mikä saattaa johtua siitä, että työelämässä pyritään tai joudutaan jatkamaan alentuneesta työkyvystä huolimatta. Työkykyä ylläpitävä toiminta on nopeasti yleistynyt työpaikoilla ja sen vaikutukset ovat myönteisiä. Työikäisen väestönosan elintavoissa on kuitenkin vielä parantamisen varaa niin ravinnon ja painonhallinnan, liikunnan kuin nautintoaineidenkin käytön kohdalla.

Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on selvästi vähentynyt 1990-luvun puolivälin jälkeen. Ainoastaan mielenterveyden häiriöiden osalta uusien eläkkeiden määrä on kasvanut ja siten niiden osuus työkyvyttömyyseläkkeiden syynä on suhteellisesti lisääntynyt. Yksilöllisten varhaiseläkkeiden määrä on vähentynyt. Tapahtuneeseen kehitykseen lienee vaikuttaneet eläkepolitiikassa tehdyt päätökset. Yksilölliset varhaiseläkkeet poistuvat lähivuosina

kokonaan eläkemuodoista. Työkyvyttömyyden syyt keskittyvät voimakkaasti tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, mielenterveyden häiriöihin ja verenkiertoelinten sairauksiin, jotka yhdessä kattavat yli 70 % työkyvyttömyyseläkkeiden syistä (Kuva 2).



Kuva 2. Uudet työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkettä saavat työkyvyttömyyden syyn mukaan (ETK 2002)

Kansainvälisissä vertailuissa suomalaisten sairauspoissaololuvut ovat matalia. Vuonna 2002 sairauksien vuoksi menetettiin keskimäärin 8,4 päivää työllistä kohden (naisilla 9,4 ja miehillä 7,4 päivää). Eniten poissaoloja oli teollisuudessa, rakentamisessa, maataloudessa sekä terveys- ja sosiaalialalla. Sairaudet ja työolot vaikuttavat tuoreen tutkimuksen mukaan sairauspoissaolojen määrään yhtä paljon kuin elintavat.

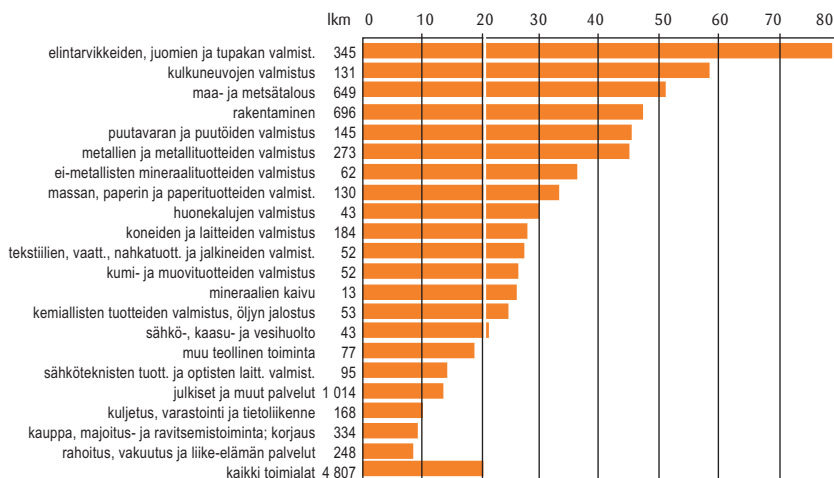
Huolimatta väestön terveydentilan myönteisestä kehityksestä kaikista työikäisistä joka viides pitää itseään kokonaan tai osittain työkyvyttömänä ja 55–64-vuotiaista puolet. Joka kolmas työssä käyvä ilmoitti keväällä 2000 edeltäneen puolen vuoden aikana itsellään esiintyneen pitkäaikaisesti tai toistuvasti työhön liittyviä oireita. Työhön liittyvät liikuntaelinoireet olivat yleisempiä fyysisesti rasittavissa töissä, psyykkiset oireet puolestaan yleisempiä toimihenkilöillä. Pitkäaikaisairastavuus on työllisten keskuudessa vähentynyt viime vuosina. Vuonna 2000 yhteensä 36 %:lla oli joku pitkäaikaisairaus. Työttömien keskuudessa pitkäaikaisairastavuus on sen sijaan lisääntynyt ja niitä esiintyy nyt 52 %:lla yli 6 kk työttömänä olleista.

Ammattitaudit

Ammattitauteja todettiin Suomessa vuonna 2002 yhteensä 4 807 ja ammattitautiriski oli 20 tapausta/10 000 työllistä kohti. Rekisteröityjen ammattitautien lukumäärä on laskenut 45 % vuoden 1990 huippuluvusta. Noin 2 % ammattitaudeista on kuolemaan johtavia, pääasiassa jopa 30–40 vuotta sitten tapahtuneista asbesti-altistumisista aiheutuneita keuhkon tai keuhkopussin syöpiä. Huomattavasti suurempi määrä, ehkä noin 1 000 tapausta vuodessa, aiheuttaa merkittävän terveysvaurion, pysyvän vamman tai työkyvyttömyyden tai pakottaa asianomaisen vaihtamaan ammattia.

Suurimman ammattitautiriskin aloja ovat elintarviketeollisuus, kulkuneuvojen valmistus, maa- ja metsätalous, rakentaminen, puutavaraeteollisuus ja metalliteollisuus, joissa ammattitautiriski on vähintään 2–3-kertainen kaikkien alojen keskiarvoon verrattuna. Näillä aloilla tulee vielä intensiivisesti panostaa ammattitautien ehkäisyyn (Kuva 3).

Kaikki ammattitaudit toimialoittain vuonna 2002 (tapauksia/10 000 työllistä)



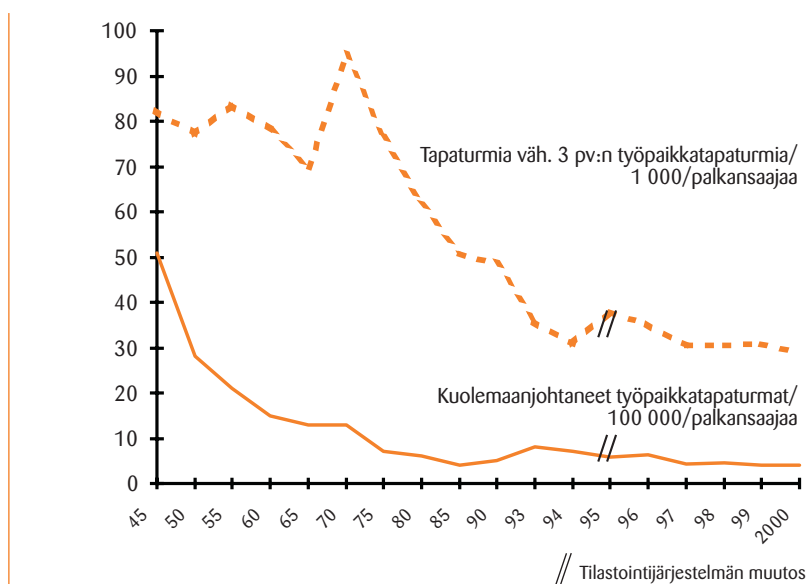
Lähde: Työterveyslaitos/Työperäisten sairauksien rekisteri/Lea Aalto

Kuva 3. Ammattitautiriski 10 000 työllistä kohti toimialoittain vuonna 2001.

Työtapaturmat

Suomalaisille sattuu vuosittain lähes miljoona vamman aiheuttavaa tapaturmaa, joista noin 150 000 on työtapaturmia. Vakuutusyhtiöiden korvaamia työpaikkatapaturmia sattui vuonna 2001 palkansaajille 101 694 (sis. myös alle 3 pv:n tapaukset) ja maatalousyrittäjille 6 948 eli yhteensä 108 642 ja

niistä kuolemaanjohtavia työpaikkatapaturmia oli 55. Työmatkatapaturmia sattui samana vuonna 15 204 ja näistä kuolemaan johtavia tapaturmia oli 36. Työpaikkatapaturmien tapaturmariski 28.4 työtapaturmaa miljoonaa työtuntia kohti on kansainvälisessä vertailussa suhteellisen alhainen ja se on lähes tasaisesti laskenut 1990-luvun aikana (kuvassa 4 työtapaturmat on suhteutettu työntekijöiden määrään). Viime vuosina laskuvauhti on kuitenkin hidastunut ja eräillä aloilla riski on jopa kasvanut. Korkeimman työtapaturmariskin aloja ovat rakennusala, elintarviketeollisuus ja maatalous sekä muun teollisuuden toimialoista erityisesti metallituotteiden valmistus sekä puutavaran ja puutuotteiden valmistus. Määrällisesti työpaikkatapaturmat ovat viime vuosina lisääntyneet eniten tukku- ja vähittäiskaupassa, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelussa ja kuntasektorilla.



Kuva 4. Työtapaturmat ja kuolemaanjohtaneet työtapaturmat 1945–2000 (työpaikka ja työmatkatapaturmat laskettuna yhteen)

5. Työterveyshuollon haasteet

Työterveyden, työturvallisuuden ja työolojen laadun varmistaminen ja kehittäminen on jatkuvaa toimintaa. Nopeasti muuttuva työelämä tuo jatkuvasti esiin uusia haasteita ja työterveyshuollon ja työsuojelun tehokkuudesta huolimatta myös lukuisat riskit säilyvät vielä pitkään työelämässä.

Työympäristöperäiset haasteet

Noin 25–30 % työvoimasta tulee vielä pitkään altistumaan lukuisille perinteisille työympäristöongelmille ja kasvava määrä työvoimasta kohtaa työsään uusia ongelmia:

- tapaturmavaara sekä suuronnettomuusvaara,
- raskaat siirrot ja nostot ja muu fyysisesti raskas työ,
- kemikaalien aiheuttamat ongelmat
- ergonomiset ongelmat kuten vaikeat työasennot, toistotyö ja staattinen työ
- altistuminen kylmälle ja sään vaikutuksille
- työpaikan sisäilman laatu
- uuden tekniikan (tietotekniikka, automatiikka, biotekniikka, uudet kemikaalit ja materiaalit, uudet energiat) potentiaalisten riskien ennakointi, tunnistaminen ja ehkäisy
- uudet biologiset vaaratekijät ja niiden ennakointi, riskinarviointi ja ehkäisy
- modernin yhteiskunnan uusiin riskeihin kohdistuvat arviointi-, ehkäisy- ja palvelutarpeet (korkeataajuinen ionisoimaton säteily, nopea liikenne, vireystilaongelmat, etätyöt, jne.)
- yhteiset työpaikat
- liikkuvat työpaikat
- henkinen ja fyysinen väkivalta, häirintä ja väkivallan uhka työssä.

Työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn liittyvät haasteet

Noin kolmanneksella työvoimasta on pitkäaikaisia tai toistuvasti työhön liittyviä oireita. Samoin kolmanneksella esiintyy pitkäaikaissairauksia, joiden yleisyys lisääntyy iän mukana. Viime vuosina on tunnistettu myös uusia ongelmia, joiden hallintaan on kehitettävä uusia keinoja ja menetelmiä:

- aikaisempien altistusten aiheuttamat pitkäaikaissairaudet (esimerkiksi mineraalipölykeuhkot, syöpä, tuki- ja liikuntaelinsairaudet)
- psyykkisen kuormituksen, kiireen, jatkuvan muutoksen ja epävarmuuden hallinta ja mie-

lenterveyden tukeminen, edistäminen ja ylläpitäminen

- tietointensiivisen työn sekä toimistotyön ja henkisen työn ergonomiaongelmien hallinta
- työssä jaksamisen ja työelämään osallistumisen edellytysten kehittäminen työterveyshuollon keinoja käyttäen
- työkuormitus ja sen arviointi
- alipalveltujen vailla työterveyshuoltoa olevien alojen ja ammattiryhmien työterveyshuollon järjestäminen (kuljetus-, rakennus- ja maatalousalat sekä omaa työtä tekevät)
- kaikkien työelämään osallistuvien ja erityisesti ikääntyvien, työrajoitteisten ja pitkään työttömänä olleiden työkyvyn edistäminen ja ylläpito ja työ-olojen sopeuttaminen heidän tarpeisiinsa
- päihdeongelmat työelämässä
- uhkaavan työkyvyttömyyden ja kuntoutustarpeen arvioinnin puutteet.

Työyhteisöihin liittyvät haasteet

Yli 80 % työvoimasta on tyytyväinen työhönsä, mutta samalla kiire, stressi ja aikapaine sekä työhön liittyvä epävarmuus kuormittavat noin puolta työvoimasta.

- työyhteisön toimivuuden tukeminen ja osallistuminen osaltaan työorganisaatioiden kehittämiseen
- suojautuminen väkivaltaista käyttäytymistä vastaan ja väkivallan sekä turvallisuusriskien ehkäisy muun muassa palveluammateissa
- kansainvälistyvän työelämän haasteisiin vastaaminen sekä Suomesta ulkomaille siirtyvien että muualta Suomeen siirtyvien osalta
- epätyypilliset ja poikkeavat työajat
- epätasa-arvoinen kohtelu
- työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN JULKAISUJA

ISSN 1236-2050

- 2004: 1 Valtioneuvoston periaatepäätös huumausainepoliittisesta toimenpideohjelmasta vuosille 2004-2007.
ISBN 952-00-1474-8
- 2 Statsrådets principbeslut om ett åtgärdsprogram för narkotikapolitiken 2004-2007.
ISBN 952-00-1475-6
- 3 Valtioneuvoston periaatepäätös Työterveys 2015 – työterveyshuollon kehittämissuunnitelmat.
ISBN 952-00-1484-5
- 4 Statsrådets principbeslut Hälsa i arbetet 2015 – utvecklingslinjer för företagshälsovården.
ISBN 952-00-1485-3
- 5 Government Resolution Occupational Health 2015 – Development Strategy for Occupational Health Care.
ISBN 952-00-1488-8