

# AJANKOHTAISTA TYÖSUOJELUN KEHITTÄMISESTÄ



**Sosiaali- ja terveysministeriö**  
**Työsuojeluosasto**

Meritullinkatu 8, Helsinki  
PL 33, 00023 VALTIONEUVOSTO  
[www.stm.fi](http://www.stm.fi)

# Sisältö

<b>1</b>	<b>LUKIJALLE</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>TYÖSUOJELU JA HALLITUSOHJELMAN TAVOITTEET</b> .....	<b>7</b>
2.1	Hyvinvointi ja terveys .....	7
2.1.1	Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihanke .....	8
2.1.2	Edistetään terveyttä ja hyvinvointia sekä vähennetään eriarvoisuutta -kärkihanke .....	9
2.1.3	Toteutetaan lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelma: Viedään käytäntöön perheystävällisten työpaikkojen toimintamallia .....	10
2.1.4	Kehitetään ikäihmisten kotihoitoa ja vahvistetaan kaiken ikäisten omaishoitoa.....	10
2.2	Työllisyys ja kilpailukyky .....	11
2.2.1	Hankintalain uudistus.....	11
2.2.2	Paikallista sopimista edistetään ja työllistämisen esteitä puretaan .....	12
2.2.3	Työelämä 2020 .....	12
2.3	Osaaminen ja koulutus .....	13
2.3.1	Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi.....	14
2.3.2	Parannetaan taiteen ja kulttuurin saavutettavuutta .....	14
2.3.3	Nuorisotakuuta yhteisötakuun suuntaan.....	15
2.4	Biotalous ja puhtaat ratkaisut .....	15
2.5	Digitalisaatio, kokeilut ja normien purkaminen .....	16
2.5.1	Sujuvoitetaan säädöksiä .....	16
2.5.2	Työsuojeluvalvonnan digitalisaatio .....	17
2.5.3	Työturvallisuus- ja työterveysasioiden yhden luukun toimintamalli .....	18
2.6	Rakennepoliittiset uudistukset .....	19
<b>3</b>	<b>HARMAAN TALOUDEN TORJUNTA: TALOUDELLISTA VAKAUTTA JA YHDENVERTAISUUTTA..</b> .....	<b>19</b>
<b>4</b>	<b>TYÖN MURROS JA TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ</b> .....	<b>20</b>
4.1	Työelämä 2025 .....	20
4.2	Laskelmat menetetyn työpanoksen kustannuksista .....	21
<b>5</b>	<b>TURVALLINEN JA TERVEELLINEN TYÖ ELÄMÄN ERI VAIHEISSA</b> .....	<b>22</b>
5.1	Työturvallisuus- ja työterveysyhteistyö .....	23
5.2	Työkyvyn tukeminen .....	24
5.3	Ammattitautien vähentäminen .....	25
5.4	Työtapaturmien torjunta.....	26
5.5	Terveydelle haitallisen psykososiaalisen ja fyysisen kuormituksen vähentäminen ja voimavarojen lisääminen .....	27
5.5.1	Työssä koetun haitallisen psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen ja psykososiaalisten voimavarojen lisääminen .....	27
5.5.2	Työssä koetun haitallisen fyysisen kuormituksen vähentäminen ja fyysisten voimavarojen lisääminen .....	28
5.6	Inhimillinen ja sosiaalinen pääoma.....	29
5.7	Kemialliset ja biologiset altisteet.....	29



<b>6</b>	<b>HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN LEVITTÄMINEN JA OLEMASSA OLEVAN TIEDON HYÖDYNTÄMINEN .</b>	<b>31</b>
	6.1 Tepsivät teot työelämään -tietopankki .....	31
	6.2 Osatyökykyiset työssä -ohjelma .....	32
	6.3 Työhyvinvointifoorumin hankkeet .....	32
	6.4 Työ ja perhe-elämä-ohjelma .....	33
	6.5 Mielekäs-ohjelma .....	33
	6.6 Kokonaisturvallisuus .....	34
	6.7 Työelämäpalkinto .....	34
<b>7</b>	<b>EU-, KV- JA POHJOISMAINEN YHTEISTYÖ.....</b>	<b>35</b>
	7.1 Suomi – aktiivinen osa Eurooppaa .....	35
	7.2 Pohjoismainen yhteistyö .....	36
	<b>LIITTEET .....</b>	<b>37</b>



# 1 LUKIJALLE

Työsuojeluosaston osastopäällikkönä tehtävänäni on muun ohella huolehtia työsuojelun kehittämisestä ja tehdä tarpeellisia uudistusaloitteita. Jos asia on mainittu hallitusohjelmassa tai on peräti hallituksen kärkihanke, se nousee tietysti eturiviin. Aloitteita ja virikkeitä tulee myös Euroopan unionin toimielimiltä ja virastoilta. Samoin niitä kehkeytyy pohjoismaisesta ja kansainvälisestä yhteistyöstä. Kaikissa tapauksissa – riippumatta siitä onko aloite peräisin järjestöiltä vai muualta – työsuojeluhallinto harjoittaa kiinteää yhteistoimintaa työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa, kuten asia on sanottu laissa.

Työsuojeluosaston toimintapolitiikkayksikön johdolla on koottu tietopaketti vireillä olevista työsuojelun kehittämishankkeista. Joissakin hankkeissa päävastuu on työsuojeluosastolla, joissakin toisissa työsuojeluhallinnolla on vähäisempi osuus. Tietopaketti antaa kokonaiskuvan. Se on tarkoitettu sosiaali- ja terveysministeriön ja erityisesti työsuojeluhallinnon sidosryhmien käyttöön.

Tietopaketin otsikossa puhutaan työsuojelun kehittämisestä. Monasti se tarkoittaa työhyvinvoinnin edistämistä. Työhyvinvointi puolestaan tarkoittaa sitä, että työntekijä ja työyhteisö työskentelevät osaavasti ja tuottavasti turvallisessa ja terveellisessä työssä, hyvin johdetussa organisaatiossa kokien työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi.

Työsuojelun kehittämiselle tai työhyvinvoinnin edistämiseksi on monta perustelua. Ensiksi, turvalliset ja terveelliset työolot ovat asia, johon työntekijöillä on Euroopan sosiaalisen peruskirjan mukainen oikeus. Toiseksi, Suomen ja muiden EU:n jäsenvaltioiden asiana on parantaa työympäristöä työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi, mitä Euroopan unioni tukee ja täydentää. Unohtaa ei sovi sitäkään, että Suomen perustuslain mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.

Hyvä työympäristö on menestyvän bisneksen perusta. Hyvin hoidetuilla työsuojeluasioilla on suuri vaikutus vaarojen vähentymiseen, työntekijöiden turvallisuustietoisuuteen, vähentyneisiin työsuojelurikkomuksiin ja työpaikkaturmiin sekä yrityskuvan ja työpaikkakulttuurin parantumiseen samoin kuin seisokkien ja häiriöiden vähentymiseen. Tutkimustiedon mukaan työsuojeluinvestoinnit joko vähentävät tai eivät ainkaan lisää pitkän ajan kustannuksia.

Työsuojeluosaston laskelmaan perustuvan useiden asiantuntijayhteisöjen yhteisen näkemyksen mukaan menetetyn työpanoksen vuositason kustannukset ovat yli 20 miljardia euroa. Merkittävä osa näistä kustannuksista voidaan leikata työhyvinvoinnin johtamisella. Tämä ei ole harmaata teoriaa, vaan työhyvinvoinnin johtamisen vaikutavuudesta on olemassa tuhansiin suomalaisiin yritystapauksiin perustuva näyttö.

Työ muuttuu. Silloin muuttuu jokin myös työn sekä terveyden, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin vuorovaikutuksessa. Työn muuttuessa myös työsuojelu pitää ajatella ja jäsentää uudestaan. ”Vanhassa työssä”, joka toki ei ole kadonnut olemattomiin, on esimerkiksi ollut mahdollista koota asianosaiset yhteiseen pöytään keskustelemaan työpaikan ongelmien ratkaisusta. Miten se tehdään ”uudessa työssä”, joka on moniaikaista ja -paikkaista, etä- ja monisidonnaista kertatyötä? Yhä harvemman työntekijän työ tehdään hänen yhden ja oman työnantajansa työpaikan seinien sisäpuolella.



Muun muassa tämäntapaisiin kysymyksiin Euroopan unionin neuvosto kiinnitti huomiota 5.10.2015 Luxemburgin puheenjohtajakaudella hyväksymissään päätelmissä.

Ajankohtaista työsuojelun kehittämisestä tekee asiat näkyviksi.

*Leo Suomaa*

*ylivohtaja  
työsuojeluosasto  
sosiaali- ja terveysministeriö*



## 2 TYÖSUOJELU JA HALLITUSOHJELMAN TAVOITTEET

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen hallitusohjelmaa toteutetaan kärkihankkeilla. Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihankkeen koordinointi ja vetovastuu ovat sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolla. Työsuojeluosasto tukee toiminnallaan myös monen muun kärkihankkeen tavoitteita ja toteutumista.

### 2.1 Hyvinvointi ja terveys

**Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihankkeen** tuloksena osatyökykyisten asema työmarkkinoilla vahvistuu siten, että osatyökykyiset joko pysyvät työelämässä tai työllistyvät nykyistä huomattavasti paremmin. Tämä lisää osatyökykyisten yhdenvertaisuutta ja elämän-laatua sekä vähentää valtion kustannuksia.

Osallistuminen sosiaali- ja terveysministeriön hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen osaston vetovastuulla olevaan kärkihankkeeseen:

**Edistetään terveyttä ja hyvinvointia sekä vähennetään eriarvoisuutta -kärkihankkeen** tavoitteena on lisätä terveitä elintapoja, kuten liikuntaa, ja ehkäistä kansansairauksia, edistää mielenterveyttä ja ehkäistä yksinäisyyttä sekä varmistaa rakennusten terveellisyyttä koskevien ratkaisujen oikea-aikaisuus ja tehokkuus.

Osallistuminen sosiaali- ja terveysministeriön sosiaali- ja terveystalouden vetovastuulla oleviin kärkihankkeisiin:

#### **Osana Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelma (LAPE)**

**-kärkihanketta** toteutetaan Viedään käytäntöön perheystävällisten työpaikkojen toimintamallia -osaprojekti. Projektin tarkoituksena on nostaa esille, levittää ja juurruttaa työpaikkojen käyttöön toimintamallia, jotka tukevat työpaikoilla työn ja perhe-elämän elämän yhteensovittamista ja lisäävät perhemyönteisyyttä.

**Kehitetään ikäihmisten kotihoitoa ja vahvistetaan kaiken ikäisten omaishoitoa -kärkihankkeessa** kehitetään ja kokeillaan ikäihmisten kotihoitoon ja omaishoidon tukemiseen uusia toimintamalleja ja toimintatapoja. Kärkihankkeessa levitetään myös työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyviä hyviä käytäntöjä.



## 2.1.1 Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihanke

Kärkihanke muuttaa osatyökykyisten asemaa työmarkkinoilla. Tämä saavutetaan tehostamalla palvelujärjestelmän toimintaa osatyökykyisten työllistymistä tukevaksi, toteuttamalla ammattilaisten osaamisen nostaminen laajalla koulutuksella ja yhteistyön lisäämisellä, ottamalla työkykykoordinaattorimalli laajasti käyttöön ja varmistamalla myös pk-yritysten mahdollisuudet hyödyntää työkykykoordinaattoria, rakentamalla toimintamalli hoitoon ja kuntoutukseen ohjaukseen sekä työkyvyn tukeen, ottamalla käyttöön uudet toimintamallit työttömien osatyökykyisten työllistymiseen ja osallisuuteen, lisäämällä vammaisten yrittäjyyttä, madaltamalla osatyökykyisten rekrytointikynnystä sekä parantamalla työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulojen yhteensovittamista.

Kärkihankkeen osana tuotetaan tutkimustietoa, jota hyödynnetään käytännön tason parhaita ratkaisuja etsittäessä. Kärkihanke sisältää myös kuntakokeiluja ja pilotteja.

Kärkihankkeen tuloksena osatyökykyisten asema työmarkkinoilla vahvistuu siten, että osatyökykyiset joko pysyvät työelämässä tai työllistyvät nykyistä huomattavasti paremmin. Tämä lisää osatyökykyisten yhdenvertaisuutta ja elämänlaatua sekä vähentää valtion kustannuksia. Kustannuksia vähentää myös palvelujärjestelmän tehokas ja tuloksellinen toiminta, sekä osallisuutta tukevat ja syrjäytymistä ehkäisevät toimet.

Kärkihanke toteuttaa hallitusohjelman tavoitteita. Hanke on poikkihallinnollinen ja edellyttää monialaista asiantuntija- ja toimijayhteistyötä. Hankkeen tulokset saatetaan näkyviksi ja toiminta alueellisesti tasavertaisesti.

Kärkihanke koostuu kahdesta osahankkeesta, jotka jakautuvat yhteensä kahdeksaan projektiin.

### **Hanke 1: Uudistus palvelujärjestelmässä ja työpaikoilla osatyökykyisten työllistymiseksi.**

Hankkeen 1 tarkoituksena on vaikuttaa palvelujärjestelmään siten, että järjestelmästä tulee nykyistä tehokkaampi ja tuloksellisempi osatyökykyisten työllistymisen näkökulmasta katsottuna. Hanke 1 koostuu seitsemästä projektista:

1. OSKU -ohjelman suositukset
2. Koulutuksella muutokseen
3. Vammaisten yrittäjyys
4. Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen
5. Rekrytointikynnyksen madaltaminen
6. Tieto helposti verkosta
7. Polut hoitoon ja kuntoutukseen

### **Hanke 2: Työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulon kannustinloukkujen poistaminen**

Hankkeen 2 tarkoituksena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulon kannustinloukkuja. Hankkeessa selvitetään kolmikantaisesti toteuttamisvaihtoehdot työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulon kannustinloukkujen vähentämisestä sekä kustan-





nukset. Hankkeen tuloksena työtulon lisäys kasvattaisi aina kokonaistulon määrää, eikä johtaisi kannustinloukkuihin.

Hankkeessa 2 on yksi projekti:

#### 8. Kannustinloukut

OTE -kärkihankkeen koordinointi ja vetovastuu ovat sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolla. Kärkihanketta viedään eteenpäin hankkeen johtoryhmän hyväksymällä tavalla. Hankkeen budjetti on 15 miljoonaa euroa.

Lue lisää hankkeen [verkkosivuilta](#).

Lisätietoja: Päivi Mattila-Wiro, Raija Tiainen

Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)

Puhelin: 02951 63467 (Mattila-Wiro), 02951 63610 (Tiainen)

### 2.1.2 Edistetään terveyttä ja hyvinvointia sekä vähennetään eriarvoisuutta -kärkihanke

Kärkihankkeen tavoitteena on lisätä terveitä elintapoja, kuten liikuntaa, ja ehkäistä kansansairauksia, edistää mielenterveyttä ja ehkäistä yksinäisyyttä sekä varmistaa rakennusten terveellisyyttä koskevien ratkaisujen oikea-aikaisuus ja tehokkuus. Kaikissa toimenpiteissä otetaan huomioon eriarvoisuuden kaventaminen ja syrjäytymisen ehkäisy.

Kärkihankkeeseen sisältyvän Hyvät käytännöt pysyvään käyttöön -projektin tarkoituksena on edistää kansanterveyttä, kansalaisten liikkumista, terveellisiä elämäntapoja ja ravintotottumuksia sekä vastuunottoa omasta elämästä. Projektin työnä käynnistetään hankkeita, joiden tehtävänä on levittää valitut terveyttä ja hyvinvointia edistävät ja eriarvoisuutta vähentävät hyvät käytännöt mahdollisimman laajasti koko maahan.

Kärkihankkeessa yhteiskehittäminen ja poikkihallinnollinen yhteistyö terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi ja eriarvoisuuden vähentämiseksi ovat keskeisiä välineitä tavoitellun muutoksen aikaansaamiseksi.

Kärkihankkeessa hyödynnetään innovatiivisia keinoja edistää hyvinvointia ja terveitä elintapoja. Lisäksi projektin tavoitteena on, että ministeriöiden väliseen yhteistyöhön syntyy pysyvät rakenteet ja vakiintuneet toimintatavat hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi.

Kärkihankkeen vetovastuu on sosiaali- ja terveysministeriön hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen osastolla. Työsuojeluosasto on ollut mukana kärkihankkeen valmistelussa ja on hankkeessa mukana henkilötyöpanoksella.

Levitessään valtakunnalliseen käyttöön terveyttä ja hyvinvointia edistävät ja eriarvoisuutta vähentävät hyvät käytännöt ja toimivat mallit tukevat myös työikäisten ja työelämässä mukana olevien hyvinvointia ja terveyttä ja vähentävät työssäkäyvien välisiä eriarvoisuutta.

Lisätietoja: Jaana Vastamäki

Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)

Puhelin: 02951 63468



Työturvallisuuden ja työterveyden asiantuntijaosaamista on hyödynnetty kärkihankkeen rakennusterveysohjelman valmistelussa.

Lisätietoja: Sirku Saarikoski  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63565

### **2.1.3 Toteutetaan lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelma: Viedään käytäntöön perheystävällisten työpaikkojen toimintamallia**

Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelma -kärkihankkeen (LAPE) vetovastuu on sosiaali- ja terveysministeriön sosiaali- ja terveystieteiden osastolla. Osana tätä kärkihanketta työsuojeluosastolla on yhdessä yhteistyötahojen kanssa valmisteltu LAPE:n osaprojektia Viedään käytäntöön perheystävällisen työpaikan toimintamallia. Osaprojektin painopisteenä on työpaikkatasoinen toiminta, jolla tuetaan perheystävällisyyden leviämistä työpaikoilla. Osaprojektin tarkoituksena on nostaa esille, levittää ja juurruttaa työpaikkojen käyttöön toimintamallia, joka tukee työpaikoilla työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja lisää perhemyönteisyyttä. Työnantajille perheystävällisten käytäntöjen hyödyt näkyvät muun muassa henkilöstön työhyvinvoinnin, työmotivaation ja tuottavuuden kasvuna ja myönteisenä työnantajakuvana, mikä näkyy mm. rekrytointien onnistumisena ja kohtuullisena henkilöstön vaihtuvuutena. Tällä on myös laajemmat työntekijöiden hyvinvointiin ja organisaatioiden toimivuuteen liittyvät vaikutukset.

LAPE -kärkihankkeen laajempaan tavoitteeseen on siilomaisen toimintatavan purkamisen ja moniammatillisen sekä verkostomaisen toimintatavan käyttöönotto ja juurruttaminen.

Lapsi- ja perhepalveluihin liittyvä toimintakulttuurin muutos lisää pitkällä tähtäimellä ammattilaisten hyvinvointia lisäämällä mm. heidän osallisuuttaan ja omistajuuttaan työssä. Kärkihankkeella vahvistetaan myös ammattilaisten ja heidän työyhteisöjensä muutos- ja uudistumiskyvykkyyttä, mikä on edellytys innovatiiviselle toiminnalle.

Työsuojeluosasto on myös osallistunut maakunnallisen muutostyön osakokonaisuuden valmisteluun siltä osin, kuin se liittyy ammattilaisten työkyvyn tukemiseen muutosvalmennuksen kautta.

Lisätietoja: Jaana Vastamäki  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63468

### **2.1.4 Kehitetään ikäihmisten kotihoitoa ja vahvistetaan kaiken ikäisten omaishoitoa**

Kärkihankkeessa kehitetään ja kokeillaan ikäihmisten kotihoitoon uusia toimintamalleja, joissa voi syntyä uusia toimintatapoja ja työpaikkoja tukemaan ikäihmisten kotona asumista, myös henkilöille, joilla ei ole sosiaali- ja terveydenhuollon koulutusta. Hoiva-avustajien määrä iäkkäiden palveluissa voi lisääntyä, mikäli koulutusta myös järjestetään. Ikäihmisten perhehoitotoimintaa, myös ammatillista, lisätään, mikä mahdollistaa työllistymistä, etenkin jos perustetaan yhä enemmän iäkkäiden perhehoitokyliä tai vastaavia. Ikäihmisten palveluissa on jatkossakin suuri työvoimatarve, vaikka käytäntöjä sujuvoittamalla pyritään työvoimatarpeen kasvua hillitsemään. Ikäihmisellä



tarkoitetaan tässä kärkihankkeessa kotona asuvia yli 63-vuotiaita tai palveluntarpeen arvioinnin mukaan myös alle 63-vuotiaita.

Kärkihanketta vetää sosiaali- ja terveysministeriön sosiaali- ja terveysterveyspalveluosasto.

Kärkihankkeessa luodaan erilaisin kokeiluina kaiken ikäisten omaishoidon uudenlaisia malleja ja toimintatapoja omaishoidon tukemiseksi eri omaishoidon kohderyhmien näkökulmasta.

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi kärkihankkeessa lisätään mahdollisimman terveen ja toimintakykyisen ikääntymisen turvaavia palveluja sekä monialaista kuntoutusta. Alueelliset omais- ja perhehoidon keskuskeskukset tukevat ammattilaisten verkostoitumista ja yhteistyötä ja lisäävät näin työhyvinvointia.

Johtaminen ja henkilöstön työterveys- ja työturvallisuus huomioidaan kotihoitokokonaisuudessa, palveluohjauksen kokeiluissa ja muutosagenttitoiminnassa. Omaishoito liittyy osaksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja huomioidaan osana työntekijän kokonaiskuormitusta.

Työikäisten ryhtyminen omaishoitajiksi voi vähentää työvoimaa lyhyemmän tai pidemmän ajan riippuen omaishoidettavan iästä, mutta tarjoaa samalla sijaisuusmahdollisuuksia toisille työntekijöille. Toisaalta omaishoitajien tukeminen voi mahdollistaa omaishoidon ja ansiotyön joustavan yhteensovittamisen. Työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvät hyvät käytännöt levitetään myös osaksi omaishoidon osaamista. Työsuojeluosasto on mukana kärkihankkeen projektiryhmässä.

Kärkihankkeessa kehitetään ja kokeillaan ikäihmisten kotihoitoon uusia toimintamalleja tukemaan ikäihmisten kotona asumista. Lisäksi kärkihankkeessa vahvistetaan omaishoitoa. Hankkeessa toteutetaan laajaa sidosryhmäyhteistyötä ja kokeiluhankkeita, joihin haku on käynnistynyt. Työsuojeluosaston edustus on projektiryhmässä, jossa avustetaan projektiryhmän onnistumista mm. työterveys- ja työturvallisuus- ja projektinhallinta osaamisella (mm. johtamisen ja henkilöstökysymykset).

Lisätietoja: Tarja Kantolahti  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63466

## 2.2 Työllisyys ja kilpailukyky

### 2.2.1 Hankintalain uudistus

Hankintalaki on ollut työ- ja elinkeinoministeriön johdolla uudistettavana. Julkisia hankintoja koskevan lainsäädännön kokonaisuudistusta koskeva hallituksen esitys HE 108/2016 annettiin eduskunnalle 22.6.2016. Kokonaisuudistuksen tavoitteena on muun muassa yksinkertaistaa hankintamenettelyjä. Tavoitteena on myös, että viranomaiset ja kunnat voisivat entistä paremmin ottaa huomioon hankintojen laadun ja sen, että ne tukevat esimerkiksi työllisyyttä, työoloja, terveyttä ja ympäristönsuojelua.

Sosiaalisten näkökulmien lisäämiseksi julkisissa hankinnoissa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen johtamana meneillään on Euroopan sosiaalirahaston rahoittamana Hankinnoista duunia -hanke, jossa myös työsuojeluosaston edustaja on mukana.



Lisätietoja: Liisa Hakala  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63566

## 2.2.2 Paikallista sopimista edistetään ja työllistämisen esteitä puretaan

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 18.12.2015 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan paikallista sopimista edistävää ja henkilöstön asemaa vahvistavaa lainsäädäntöä. Työryhmä luovutti raporttinsa työ- ja elinkeinoministeriölle 7.6.2016.

Työsuojeluviranomaisen näkökulmasta asiassa on huomioitava paikallisten sopimusten valvontaan liittyvät näkökulmat.

Lisätietoja: Liisa Hakala  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63566

## 2.2.3 Työelämä 2020

Budjettineuvottelujen 2015 yhteydessä hallitus päätti, että työ Suomen työelämän kehittämiseksi Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 jatkuu pääministeri Juha Sipilän hallituskauden. Hanke alkoi vuonna 2013 ja se toteuttaa laajassa yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa laadittua työelämän kehittämisstrategiaa. Vision saavuttamiseksi tarvitsemme laaja-alaista yhteistyötä ja tahtoa edesauttaa kehittymistä ja uudistumista suomalaisilla työpaikoilla. Työelämä 2020 -hankkeen toisen vaiheen tehtävänä on sekä vahvistaa ja tehostaa jo luotuja edellytyksiä ja rakenteita työpaikoilla tapahtuvan kehittämistyön tukemiseksi että päivittää sisällöt ja keinot vastaamaan nyt nähtävissä oleviin haasteisiin.

Hankkeen nyt alkaneella kaudella korostetaan entisestään työpaikkalähtöisyyttä ja tulevaisuuteen suuntautuneisuutta. Toimintaympäristön haasteet muuttavat ajattelutapoja ja tekemisen kulttuuria työpaikoilla ja koko yhteiskunnassa kovaa vauhtia. Työvoiman väheneminen, uusien monimuotoisten työyhteisöjen muodostuminen työmarkkinoille ja työn tekemisen muutokset haastavat myös johtamista yhä vahvemmin. Kaikilta työpaikoilta ja työntekijöiltä edellytetään valmiutta kyseenalaistaa totuttuja, teolliselta ajalta olevia ajattelu- ja toimintamalleja sekä kehittää tai luoda tilalle uusia, entistä parempia. Digitalisaation eteneminen ja kokeilukulttuurin rakentaminen kutsuvat kaikkia suomalaisia työpaikkoja uudistumaan, tekemään töitä yhdessä, saamaan enemmän aikaan ja voimaan hyvin.

Hanketta ohjaa työministeri Lindströmin johtama eri työelämätoimijoiden edustajista koostuva johtoryhmä. Toisen kauden tavoitteiksi on asetettu seuraavat asiat:

1. Selkiytetään työelämätoimijoiden polut työpaikoille tapahtuvan työelämän kehittämiseksi ja tukemiseksi toimintasuunnitelmassa esitetyin keinoin.
2. Viedään työelämätoimijoiden palvelu- ja työkalutarjonta Yritys-Suomen verkkopalveluun (maksuton tarjonta).
3. Kasvatetaan toimialaohjelmien lukumäärää tukemalla ja kannustamalla niitä kehittämistyöhön.
4. Kiinnitetään huomiota viestintäkielen puhuttelevuuteen (työpaikat)



5. Konkretisoidaan hallitusohjelman kärkihankkeiden ja Työelämä 2020 -hankkeen yhteistyörajapinta.

Sosiaali- ja terveysministeriö omassa yhteistyölupauksessaan tukee hankkeen toteuttamista kärkihankkeiden lisäksi seuraavilla toimenpiteillä:

1. Työhyvinvoinnilla tunnustetaan olevan taloudellisia hyötyjä niin työpaikoille, työntekijöille kuin yhteiskunnalle. Työpaikkojen erilainen resurssipohja edellyttäisi pakollisten ja suositeltavien toimenpiteiden tunnistamista ja ryhmittelyä nykyistä selkeämmin. Asiantuntijahaastatteluiden ja niihin pohjautuvan mahdollisen seminaarin avulla tuodaan esiin ehdotuksia työpaikoille mahdollisten toimenpiteiden ryhmittelyksi.
2. Työterveyshuolto 2025 -yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä -suunnitelmasta erityisesti pk-sektorille ja työpaikoille suunnattavat toimenpiteet, jotka tarkentuvat toimintasuunnitelman valmistumisen yhteydessä.
3. Alle perustason työpaikkojen tavoittaminen - asiantuntija-apua. Tehtävästä on laadittu suunnitelma, jonka toimenpiteitä toteutetaan toisaalta sosiaali- ja terveysministeriössä normaalina virkamiesvalmisteluna ja toisaalta hankkeen omina viestintäinterventioina
4. Moderni tapaturmaohjelma, ks. jäljempänä tässä muistiossa.
5. Yhteistyön käynnistäminen työeläkelaitosten kanssa niiden kiinnostuksesta ja mahdollisuuksista osallistua työpaikkojen tuottavuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen toimialanäkökulmasta.

Lisätietoja: Ismo Suksi  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63464

## 2.3 Osaaminen ja koulutus

Opetushallinto muuttaa **toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformissaan** ammatillista koulutusta työelämälähtöiseen suuntaan, jossa kasvava osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla. Työturvallisuuden ja työterveyteen liittyvä osaaminen on tärkeä osa työelämävalmiuksia.

Opetus- ja kulttuuriministeriön johtamassa **Parannetaan taiteen ja kulttuurin saavutettavuutta -kärkihankkeessa** viedään käytäntöön Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelman toimenpide-ehdotuksia mm. kannustavan johtamisen, innovaatioiden, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi.

Opetus- ja kulttuuriministeriön yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön kanssa toteuttaman **Nuorisotakuuta yhteisötakuun suuntaan -kärkihankkeen** toimenpiteessä 1. syvennetään julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välistä yhteistyötä nuorten tukemisessa. Nuorten auttamiseen kehitetään yhden luukun palvelupisteitä eli Ohjaamoita. Työsuojelelun näkökulmasta tavoitteena on myös työturvallisuus-, työkyky- ja työterveysasioiden huomioiminen Ohjaamoiden toiminnassa.



### 2.3.1 Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi

Muuttuva työelämä vaatii työelämävalmiuksia, joissa korostuvat mm. tieto ja osaaminen työntekijän ja työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista, oman osaamisen ja voimavarojen tunnistamisen taidot, yksilön käyttäytymistaidot työssä, työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot, tietotekniset ja viestintätaidot, työterveys- ja työturvallisuusosaaminen, itsensä johtamisen taidot, muutoksen ja työkuormituksen hallintataidot, yrittäjyysosaaminen, työllistymistaidot sekä työn sisältöön liittyvän perustehtävän jatkuvan oppimisen taidot. Työelämävalmiuksiin kuuluu myös kyky sopeutua muutokseen.

Opetushallinto muuttaa reformissaan toisen asteen ammatillista koulutusta työelämälähtöiseen suuntaan, jossa kasvava osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla. Työpaikalla tapahtuva työelämälähtöinen koulutus ja oppisopimuskoulutus lisäävät työelämävalmiuksia. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto on osallistunut opetus- ja kulttuuriministeriön järjestämään toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin seminaariin/työpajaan mm. työturvallisuus- ja työterveysosaamisen näkökulmasta.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on ottanut Euroopan sosiaalirahaston koulutushankkeisiin työelämälähtöisiä ja oppisopimuskoulutukseen liittyviä hankkeita. Työsuojeluosasto on mukana ohjausryhmätyöskentelyssä näihin liittyen.

Kansallisessa lasten ja nuorten tapaturmien ehkäisyn ohjelmassa 2010–2015 on ollut kouluille ja oppilaitoksille ja kaikille koulutusasteille useita toimenpide-ehdotuksia turvallisuuden edistämiseksi. Hanketta hallinnoi Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, työsuojeluosasto on ollut mukana ohjausryhmässä.

Työsuojeluosasto on mukana yhteistyössä opetushallituksen, opetus- ja kulttuuriministeriön ja työelämän eri toimijoiden kanssa työelämävalmiuksien lisäämiseksi. Tavoitteena on lisätä työelämävalmiuksia verkostomaista yhteistoimintaa hyödyntämällä, jotta työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvä osaaminen tunnustetaan yhteiskunnassa tärkeäksi osaksi työelämävalmiuksia.

Lisätietoja: Hannu Tapola  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63470

### 2.3.2 Parannetaan taiteen ja kulttuurin saavutettavuutta

Kärkihankkeen osana jatketaan jo aiemmin alkanutta taidelähtöisten menetelmien leviättämistä työpaikoille ja niiden vaikuttavuustutkimusta työhyvinvoinnin kannalta.

Terveystieteiden edistämisen politiikkaohjelman (2007–2011) yhtenä osana käynnistettiin Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelma, joka päättyi vuonna 2015. Toimintaohjelmakauden aikana tietoisuus taiteen ja kulttuurin myönteisistä vaikutuksista ihmisen hyvinvointiin on lisääntynyt ja kulttuurilähtöisten menetelmien käyttö yleistynyt. Yleinen asenneilmapiiri tätä asiaa kohtaan on muuttunut positiivisemmaksi ja hallinnollista yhteistyötä on virinnyt eri puolilla Suomea. Taiteen ja kulttuurin menetelmät ovat jalkautumassa pienin askelin varsinaisen toiminnan piiriin, mutta alueelliset erot ovat vielä suuria.

Kärkihankkeessa viedään käytäntöön Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia -toimintaohjelman toimenpide-ehdotuksia mm. kannustavan johtamisen, innovaatioi-



den, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi. Näillä on merkitystä myös kansantalouden ja uusien työpaikkojen luomisen kannalta. Sosiaali- ja terveysministeriö on mukana opetus- ja kulttuuriministeriön johtamassa kärkihankkeessa.

Kärkihankkeen asiantuntijaryhmässä linjataan tulevia hankehakuja ja kokeiluja työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Lisätietoja: Ismo Suksi  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63464

### 2.3.3 Nuorisotakuuta yhteisötakuun suuntaan

Nuorisotakuuta yhteisötakuun suuntaan -kärkihanketta toteuttaa opetus- ja kulttuuriministeriö yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Kärkihankkeen yhtenä toimenpiteenä on nuorten tukeminen mm. Ohjaamotoiminnalla. Ohjaamo on nuorten alle 30-vuotiaiden matalan kynnyksen palvelupaikka, joka tukee erityisesti nivelvaiheissa koulutukseen ja työelämään kiinnittymistä. Ohjaamon ydintoimintaan kuuluu henkilökohtainen neuvonta ja ohjaus, tuki elämäntilanteeseen, urasuunnitteluun, sosiaalisten taitojen ja valmiuksien kehittämiseen sekä kouluttautumisen ja työllistymisen tukeminen.

Työsuojelun näkökulmasta on tärkeää, että työturvallisuus-, työkyky- ja työterveysasiat huomioidaan osana Ohjaamoiden toimintaa.

Lisätietoja: Jaana Vastamäki  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63468 (Vastamäki)

## 2.4 Biotalous ja puhtaat ratkaisut

Bio- ja kiertotalous kehittyvät Suomessa voimakkaasti ja luovat tulevaisuudessa uusia työpaikkoja. Syntyviin uusiin töihin ja työmenetelmiin voi uusien mahdollisuuksien lisäksi liittyä uusia riskejä, kuten työntekijöiden altistuminen erilaisille biologisille ja kemiallisille riskitekijöille. Maa- ja metsätalousministeriön johtaman kärkihankkeen tavoitteiden tukemiseksi kesäkuun alussa 2016 on käynnistynyt työsuojeluosaston ja Työterveyslaitoksen hanke, jossa tehdään kartoitus siitä, millaisia työntekijöihin kohdistuvia terveydellisiä uhkia ja riskitekijöitä bio- ja kiertotalouteen liittyy.

Lisätietoja: Sirkku Saarikoski  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63565



## 2.5 Digitalisaatio, kokeilut ja normien purkaminen

Kärkihankkeen tavoitteena on sujuvoittaa säädöksiä, ottaa käyttöön kokeilukulttuuri, digitalisoida julkisia palveluja sekä parantaa johtamista ja toimeenpanoa.

Hallituksen tavoitteet otetaan tarkasteluun kaikissa työsuojeluosaston säädösvalmisteluhankkeissa.

Työsuojeluvälvonnassa on kehitetty sähköistä asiointia ja perustettu valtakunnallinen puhelinneuvonta.

Työsuojeluosaston johdolla rakennetaan yhteistyökumppaneiden kanssa yrityssuomi.fi:een työturvallisuus- ja työterveysasioiden yhden luukun toimintamalli, jonka tavoitteena on, että kaikki työpaikat pääsisivät työturvallisuus- ja työterveysasioissa vähintään lakisäateiselle perustasolle ja pystyvät siitä vaihteittain kehittämään työturvallisuus- ja työterveystoimintaansa.

### 2.5.1 Sujuvoitetaan säädöksiä

Säädösten sujuvoittaminen tarkoittaa mm. säädösten perkausta, turhan sääntelyn purkamista ja tarvittavien säädösten uudistamista.

Työsuojeluosastolla tarkasteltiin vuonna 2015 tehdystä selvityksestä työsuojelunormeja tavoitteena haitallisen hallinnollisen taakan vähentäminen. Selvitykseen sisältyi 63 työsuojelusäädöstä, joiden valmisteluvastuu on ollut työsuojeluosastolla tai sen edeltäjäorganisaatioilla. Selvityksessä kuvattiin sääntelyn kehittymistä ja sen vaikutuksia yleisellä tasolla, toimenpiteitä sääntelytaakan vähentämiseksi, perustuslain vaatimusta työvoiman suojelusta, EU-lainsäädäntöä ja sen täytäntöönpanoa sekä kehittämistä yleisellä tasolla, EU:n työsuojelulainsäädäntöä, Maailman työjärjestön ILO:n yleissopimusten merkitystä sekä julkisuudessa esillä olleita aloitteita normien purkamiseksi. Säädös selvitystä on käsitelty työturvallisuussäännöksiä valmistelevalle neuvottelukunnan (TTN) kokouksissa, ja selvitystyötä jatketaan kolmikantaisesti yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa. Jo tehtyä pohjatyötä voidaan käyttää apuna hallitusohjelman mukaista työsuojelusäädösten sujuvoittamista ja normien perkausta toteutettaessa. Hallituksen tavoitteet otetaan tarkasteluun kaikissa säädösvalmisteluhankkeissa.

Työsuojeluosasto julkaisee säännöllisesti Ajankohtaista EU:sta -julkaisua ja säädösseurantalistaa, jossa kuvattuna vireillä olevat säädöshankkeet. Lisäksi työsuojeluosasto huolehtii EU-ennakointiverkoston toiminnasta. Verkoston tarkoituksena on varautua EU:ssa vireille tuleviin asioihin ja vaikuttaa niihin.

Säädösvalmistelussa tavoitteena on myös vaikuttaa aikaisessa vaiheessa EU- ja kansainväliseen lainsäädäntöön ja sopimusvalmisteluihin sekä raportointi- ja hallintokäytäntöjen sujuvoittamiseen sekä viranomaisien keskinäisten valitusten määrän minimoimiseen.





Lisätietoja: Antti Janas  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63501

## 2.5.2 Työsuojeluvalvonnan digitalisaatio

Digitalisaatiolla voidaan eri tavoin tehostaa työsuojeluvalvonnan palveluita ja toimintatapoja sekä viranomaisen toimintaa työpaikkatarkastuksella. Digitalisaation avulla voidaan tehostaa valvontakohteen ja työsuojeluhallinnon välisiä, työsuojeluhallinnon sisäisiä sekä viranomaisten välisiä prosesseja.

Digitalisaation mahdollisuuksia valvontakohteen ja työsuojeluhallinnon välisten prosessien parantamisessa ovat mm seuraavat asiat:

- Yhden luukun periaatteen toteuttaminen työnantajille mahdollisimman pitkälle digitaalisesti (esimerkiksi pääsy Kansallisen palveluarkkitehtuurin KaPA:n työnantaja-näkymään).
- Työsuojeluvalvonnan sähköisen asioinnin kehittäminen
  - o toteuttamalla asiakasaloitteiseen valvontaan rakenteelliset, ”älykkäät” yhteydenottolomakkeet (esimerkiksi työsuojelu.fi sivuille) korvaamaan nykyiset sähköpostitse tapahtuvat yhteydenotot.
  - o Toteuttamalla sähköinen palvelu ulkomaalaisen työnantajayrityksen tekemää lähettämisen ennakoilmoitusta varten
  - o Vera -työsuojeluvalvonnan tietojärjestelmän sähköisen asioinnin (ilmoitukset, luvat, yhteydenotot) parantaminen korvaamalla TS-diaari USPA:lla.
- Valvonta-asiakirjojen, kuten tarkastuskertomusten sähköinen käsittely (allekirjoitus, toimittaminen ja arkistointi) sujuvoittaa asiointia valvontakohteen kanssa.
- Geneeristen, kaikkiin sähköisiin palveluihin ja asiointeihin liittyvien toimintojen ottaminen käyttöön mahdollisimman yhtenäisesti koko julkisessa hallinnossa
  - o tunnistautuminen ja roolivaltuutus
  - o asiointitilit (sekä yksityisen että yrityksen) sähköisessä asiointissa
  - o sähköinen allekirjoitus
  - o KaPA-kokonaisuus (Kansallinen palveluarkkitehtuuri).
- Muut aluehallintovirastojen järjestelmähankkeet, jotka parantavat myös valvontakohteiden ja työsuojeluviranomaisen välisiä prosesseja, esimerkiksi
  - o AVI:n asiakaslähtöisen toiminnan kehittäminen Atomi -kehittämishanke 2015–2019.

Digitalisaation mahdollisuuksia työsuojeluhallinnon sisäisten prosessien parantamisessa:

- Valvonta-asiakirjojen, kuten tarkastuskertomusten sähköinen käsittely (allekirjoitus, toimittaminen ja arkistointi).
- Vera -työsuojeluvalvonnan tietojärjestelmän käyttäjälähtöisyyden jatkuva parantaminen.
- Mobiilipäätelaitteiden käyttöönotto soveltuviissa tarkastustehtävissä (esimerkiksi työolomittarit ja erilaiset seulonnat) ja niiden välinen integraatio Vera- valvontatietojärjestelmän välillä.



- Työsuojeluhallinnon kehittämisen asbestiluparekisterin jatkokehittäminen; asbestiluparekisterin teknisten liittymien toteuttaminen Vera -työsuojeluvalvonnan tietojärjestelmään, USPA-aluehallintovirastojen asianhallintajärjestelmään ja tunnistautumisen AVlen AD:n kautta.
- Työsuojeluhallinnon ja aluehallintovirastojen sisäisten tietojärjestelmien (Vera, USPA, Kieku) välinen sähköisen tiedonsiirron parantaminen manuaalisten vaiheiden vähentämiseksi, asiantuntijatyön kohdentamiseksi varsinaiseen substanssityöhön ja uusien mahdollisuuksien avaaamiseksi tehokkaammalle johtamiselle mm. hyödyntämällä raportointeja.
- Aluehallintovirastojen järjestelmähankkeet, jotka parantavat myös työsuojeluviranomaisen prosesseja, esimerkiksi
  - o käynnissä oleva Sähköinen työympäristö (SÄTY) -hanke (AVI ekstranetit uudelle alustalle).

Digitalisaation mahdollisuuksia työsuojeluhallinnon ja muiden viranomaisten välisten prosessien parantamisessa:

- Yhteiskäyttöiset rekisterit ja sähköinen tiedonsiirto viranomaisten (kuten työ- ja elinkeinoministeriö, verohallinto, poliisi, eläketurvakeskus, käräjäoikeus) ja sidosryhmien (Työturvallisuuskeskus, Tapaturmavakuutuskeskus) välillä lisää toiminnan luotettavuutta, nopeuttaa ja tehostaa valvonnan toteutusta sekä auttaa valvonnan kohdentamista oikeisiin ja vaikuttaviin kohteisiin. Esimerkiksi:
  - o harmaan talouden selvitysyksikön tuottamien velvoitteidenhoitoselvitysten saaminen työsuojeluviranomaisten käyttöön
  - o muun eri viranomaisilta saatavan salassa pidettävän tiedon (joka ei sisälly velvoitteidenhoitoselvityksiin) saaminen työsuojeluviranomaisten käyttöön.

Työsuojeluvalvonnan digitalisaation edellyttämät toimenpiteet ja niiden priorisointi on määritetty yhdessä työsuojelun vastuualueiden kanssa 1–3/2016. Resurssien mahdollistamissa rajoissa toteutettavat toimenpiteet on määritelty ja niiden toteutus on alkanut tai alkamassa. Lisäksi työsuojeluhallinto on osallistunut sekä sosiaali- ja terveysministeriön että muiden hallinnonalojen digitalisaation kehittämiseen. Lisäksi on jatkettu työsuojeluhallinnon ja työsuojeluhallintoon liittyvien viranomaisten digitalisaation edellyttämää viranomaisyhteistyötä.

Lisätietoja: Teija Inkilä  
 Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
 Puhelin: 02951 63484

### 2.5.3 Työturvallisuus- ja työterveysasioiden yhden luukun toimintamalli

Työpaikkojen tukemiseksi työturvallisuus- ja työterveysasioissa rakennetaan parhailaan työsuojeluosaston koordinoimana yhden luukun toimintamallia yritys-suomi.fi:een. Tämä tukee myös digitalisaatiota. Rakentaminen pohjautuu työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kanssa käytyihin keskusteluihin sekä Jukka Ahtelan raporttiin Työ hyväksi:Sanoista tekoihin - Tekemistä kaikille. Aktiivisia yhteistyökumppaneita tässä rakennustyössä ovat mm. sosiaali- ja terveysministeriön hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen osasto ja vakuutusosasto, työ- ja elinkeinoministeriö, Yritys-Suomen ylläpitäjät, Suomen Yrittäjät, Työterveyslaitos, Työturvallisuuskeskus ja työsuojelun vastuualueet. Hankkeen ohjausryhmänä toimii kolmikantainen työsuojeluneuvottelukunta, jossa on työmarkkinajärjestöjen edustus.



Yhden luukun toimintamallissa työpaikat löytävät ja saavat tarvitsemansa tiedon, toimintamallit ja tuen työsuojelu- ja työterveysasioissa helposti ja työpaikkoja palvelevassa muodossa. Tavoitteena on, että jokainen työpaikka pääsee työturvallisuus- ja työterveysasioissa vähintään lakisääteiselle perustasolle ja pystyy siitä asteittain kehittämään toimintaansa.

Toteutus tapahtuu osana Kansallista palveluarkkitehtuurihanketta. Ensi vaiheessa palvelu kohdistetaan alkaville ja pienille työpaikoille (sekä yksityisellä että julkisella sektorilla), minkä jälkeen sitä laajennetaan vaiheittain. Yhden luukun toimintamallia tukee myös työsuojelun vastuualueiden valtakunnallinen puhelinpalvelu. Tavoitteena on myös lisätä työpaikkojen työturvallisuus- ja työterveysyhteistyötä eri toimenpitein.

Lisätietoja: Liisa Hakala, Mikko Rissanen

Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)

Puhelin: 02951 63566 (Hakala), 02951 63287 (Rissanen)

## 2.6 Rakennepoliittiset uudistukset

### Maakuntauudistus

Työsuojeluhallinto osallistuu maakuntauudistuksen valmisteluun ja toimeenpanoon. Osana maakuntauudistusta organisoidaan myös työsuojeluvalvonta. Työsuojeluvalvonnan organisoinnissa osana maakuntauudistusta on olennaista työsuojeluvalvonnalta edellytetyn riippumattomuuden sekä muiden ILO:n ja EU:n siltä edellyttämien vaatimusten täyttäminen. Lisäksi organisointi uuteen virastoon edellyttää lukuisia hallinnon sisäisiä ratkaisuja.

Työ etenee VM:n asettamien projekti- ja valmisteluryhmien aikataulussa.

Lisätietoja: Raimo Antila

Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)

Puhelin: 02951 63094

## 3 HARMAAN TALOUDEN TORJUNTA: TALOUDELLISTA VAKAUTTA JA YHDENVERTAISUUTTA

Työsuojelun valvontatoimenpiteillä torjutaan harmaata taloutta.

Toimeenpannaan harmaan talouden torjunnan toimenpideohjelman hankkeita. Erityisesti sosiaali- ja terveysministeriön osalta olennaisimpia hankkeita ovat velvoitteiden hoitamista koskevien tietojen saatavuuden lisääminen, pimeän työn torjunnan EU-yhteistyö, toimivaltuuksien ja tietojenvaihdon kehittäminen ja hallinnollisten seuraamusten selvittäminen.



Työsuojeluhallinto osallistuu harmaan talouden torjuntaan. Työsuojeluosasto valmistelee yhteistyössä muiden ministeriöiden ja harmaan talouden torjuntaan osallistuvien viranomaisten kanssa harmaan talouden ja talousrikistorjunnan strategiat ja toimenpideohjelmat. Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet torjuvat harmaata taloutta sosiaali- ja terveysministeriön ohjauksessa osana työsuojelun valvontaa.

Työsuojeluosasto osallistuu valtioneuvoston periaatepäätöksenä vuosille 2016–2020 hyväksymän kansallisen harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjuntastrategian ja sen toimenpideohjelman toteuttamiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön osalta ohjelmassa olennaisimpia hankkeita ovat velvoitteiden hoitamista koskevien tietojen saatavuuden lisääminen, kansallisen tulorekisterin perustaminen, pimeän työn torjunnan EU-yhteistyö, viranomaisten toimivaltuuksien ja tietojenvaihtosäännösten kehittäminen, hallinnollisten seuraamusten käyttöalan laajentaminen ja viranomaisyhteistyön yleinen kehittäminen.

Työsuojelun vastualueet osallistuvat harmaan talouden torjuntaan valvomalla, että työnantajat käyttävät vain työvoimaa, jolla on työnteko-oikeus Suomessa ja että työsuhteissa noudatetaan lainsäädännön vähimmäisehtoja. Työsuojeluviranomaiset valvovat tilaajavastuulakia, jotta alihankintaa tai vuokratyötä käyttävät yhtiöt tekisivät sopimuksia vain sellaisten yhteistyökumppaneiden kanssa, jotka ovat huolehtineet yhteiskuntavelvoitteistaan. Yhdessä verohallinnon kanssa valvotaan, että rakennustyömailla työskentelevillä työntekijöillä on kuvallinen tunnistekortti, jossa on veronumero.

Lisätietoja: Tapani Aaltela  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63494

## 4 TYÖN MURROS JA TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ

Työn sisältö, työn tekemisen tavat ja työympäristö ovat jatkuvassa muutoksessa. Hyvällä johtamisella, viestinnällä ja yhteistyöllä pystytään vahvistamaan hyviä polkuja tulevaisuuteen ja hallitsemaan myös muutosten tuomia riskejä.

Työsuojeluosasto tuottaa erilaisia analyysejä ja laskelmia työturvallisuuteen ja työterveyteen sekä työelämän muutokseen liittyen päätöksenteon ja toimenpiteiden tueksi.

### 4.1 Työelämä 2025

Työsuojeluosastolla on laadittu Työelämä 2025 - Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin -katsaus. Työelämä 2025 tulevaisuus katsauksessa on kuvattu työelämän ja työympäristön tilaa vuonna 2025. Tulevaisuus katsauksessa on arvioitu tapahtuvia muutoksia mm. työssä ja työympäristös-



sä, osaamisessa ja koulutuksessa. Lisäksi on pohdittu teknologian, verkostoitumisen ja sosiaalisen median vaikutuksia. Katsauksessa esitetään työn ja työelämän muutosten lisäksi myös suosituksia toimenpiteiksi, joihin työsuojeluhallinnon tulisi ryhtyä tässä ajassa, jotta tulevaisuuden haasteisiin voidaan vastata ajoissa. Tulevaisuuskat-  
sauksen hyödyntämisen tavoitteena on toisaalta välttyä ei-toivotulta kehitykseltä ja toisaalta vahvistaa ja varmistaa toivottua kehitystä. Tulevaisuuskat-  
sauksesta on tehty myös englanninkielinen tiivistelmä, joka on herättänyt kiinnostusta mm. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirastossa (EU-OSHA), jossa yhtenä painopistealueena on tulevaisuuden työ. Katsausta voidaan hyödyntää myös yhteistyössä Maailman työ-  
järjestön ILO:n kanssa. ILO valmistautuu 100-vuotisjuhliinsa aiheena tulevaisuuden työ. Suomen pohjoismaisella puheenjohtajakaudella aloitetaan kolmevuotinen projekti Future of work, jossa työsuojeluosaston tulevaisuuskat-  
sausta voidaan myös hyödyntää.

Työelämä 2025 -katsaus toimii tausta-aineistona työsuojeluun liittyvien muutosten seuraamisessa ja työn ja työelämän kehityksen ennustamisessa. Katsaus linkittyy hyvin parhaillaan käytävään yhteiskunnalliseen keskusteluun työelämän murroksesta ja siitä, miten tähän murrokseen olisi varauduttava.

Lue lisää: [Työelämä 2025 -katsaus](#)

Lisätietoja: Päivi Mattila-Wiro, Päivi Hämäläinen  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63467 (Mattila-Wiro), 02951 63590 (Hämäläinen)

Työsuojeluosastolla ylläpidetään ajantasaista tilastokantaa muutosten seuraamiseksi ja tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtymiseksi. Tilastoliite löytyy Ajankohtaista työsuojelun kehittämisestä -tietopaketin liitteestä.

Lisätietoja: Päivi Hämäläinen  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63590

## 4.2 Laskelmat menetetyn työpanoksen kustannuksista

Työsuojeluosastolla tehtiin vuonna 2014 laskelmat menetetyn työpanoksen kustannuksista Suomessa (vuoden 2012 tilanne). Yhteiskunnalliset menetykset ovat laskelmien mukaan yli 2 miljardia euroa kuukaudessa eli yli 24 miljardia euroa vuodessa. Laskelmat tehtiin sairauspoissaoloille, presenteismille, työtapaturmille, ammattitaudeille, työkyvyttömyyseläkkeille ja työikäisen väestön terveydenhoitomenoille. Mikäli menetetyn työpanoksen kustannuksia saadaan vähennettyä 10 %, vuosittainen hyöty eri tahoille on yli 2,4 miljardia euroa. Laskelmat osoittivat ennaltaehkäisevien toimenpiteiden tärkeyden. Laskelmat ovat herättäneet kansainvälistä kiinnostusta Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirastossa, komissiossa, Pohjoismaissa ja ETUI:ssa. [Raportti](#) ja [tiivistelmä](#) löytyvät sosiaali- ja terveysministeriön sivulta.

Työkyvyttömyyseläkkeellä (työeläkejärjestelmä) olevien määrä on laskenut parissa vuodessa niin paljon, että työkyvyttömyydestä aiheutuva työpanoksen menetys on vähentynyt noin miljardilla jo tähän mennessä. Taloudessa vaikutus näkyy kahta kautta, työeläkemeno työkyvyttömyyden takia pienenee ja jos ihmiset saataisiin työhön työttömyyden sijaan, sillä olisi verotulovaikutusta.



Työstä poissaolojen kustannukset sekä työturvallisuuteen, työterveyteen ja työhyvinvointiin tehtyjen investointien taloudelliset edut on saatava yleiseen ja erityisesti työnantajien tietoon. Työsuojeluhallinto ja sen yhteistyökumppanit työskentelevät sen eteen, että työpaikoilla ymmärretään turvallisen työn, terveen työntekijän ja työpaikan työhyvinvoinnin merkitys osana työn tuottavuutta. Kaikki edellä mainitut muutokset merkitsevät sitä, että työn tuottavuutta ja työntekijän työ- ja toimintakykyä lisäävän ja vahvistavan turvallisuuskulttuurin merkitys työelämässä korostuu entisestään.

Tietoa kustannusten suuruudesta ja merkityksestä on pidettävä edelleen esillä. Hyvinvoinnin hyötyjä organisaatioille ei tunnisteta vielä riittävästi ja erilaisin resurssein toimiville organisaatioille on löydettävä omia ratkaisuja.

Lisätietoja: Mikko Rissanen  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 634287

## 5 TURVALLINEN JA TERVEELLINEN TYÖ ELÄMÄN ERI VAIHEISSA

Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020 -strategiaa täydentävät Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Tavoitteena on keskimääräisen työssäoloajan pidentäminen kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä (vertailukohtana v. 2010). Tähän tavoitteeseen pääseminen edellyttää ammattitautien ja työtapaturmien vähentämistä sekä terveydelle haitallisen psykososiaalisen ja fyysisen kuormituksen vähentämistä. Tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan hyvää työturvallisuus- ja työterveysyhteistyötä, määrätietoista johtamista ja näiden asioiden huomioimista päätöksenteossa työpaikoilla ja yhteiskunnan eri tasoilla.

Työsuojeluosasto tekee yhteistyötä yhteiskunnan eri toimijoiden kanssa ammattitautien, työtapaturmien ja terveydelle vaarallisen psykososiaalisen ja fyysisen kuormituksen vähentämiseksi sekä työkyvyn lisäämiseksi ja työhön liittyvien voimavarojen kasvattamiseksi. Terveyttä ja toimintakykyä sekä työpaikkojen tuloksellista toimintaa tukee myös inhimillisen ja sosiaalisen pääoman kasvattaminen.

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen lakisääteinen työterveyshuolto. Työterveyshuollon ja työpaikan hyvä, ennakoiva yhteistoiminta on oleellista vaikuttavalle ja kustannustehokkaalle työterveystoiminnalle.

Entistä enemmän on kiinnitettävä huomiota myös kemiallisiin ja biologisiin altisteisiin töiden tekemiseksi turvallisesti.



## 5.1 Työturvallisuus- ja työterveysyhteistyö

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen visiona on, että Suomi vuonna 2025 on uudistuva, välittävä ja turvallinen maa, jossa jokainen meistä voi kokea olevansa tärkeä ja yhteiskunnassa vallitsee luottamus. Sosiaali- ja terveystieteiden strategian Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020 tavoitteena on sosiaalisesti kestävä yhteiskunta, jossa ihmisiä kohdellaan yhdenvertaisesti, varmistetaan kaikkien osallisuus sekä edistetään jokaisen terveyttä ja toimintakykyä. Strategiaa täydentävät Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Niiden tavoitteena on keskimääräisen työssäoloajan pidentäminen kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä (vertailukohtana v. 2010). Keskimääräinen työurien pidentäminen tapahtuu työurien alusta, keskeltä ja lopusta. Tavoitteena on, että ammattitautien määrä vähenee 10 %, työpaikkatapaturmien taajuus alenee 25 % ja työssä koettu haitallinen fyysinen ja psyykinen kuormitus vähenevät 20 % vuoteen 2020 mennessä, kun vertailukohtana on vuosi 2010. Suomeen tarvitaan myös lisää tuottavuutta ja kustannuskilpailukykyä. Vaikuttamalla myönteisesti työelämän hyvinvointiin ja työturvallisuuden ja työterveyden hyvään tasoon, pystytään lisäämään työ- ja työllistymiskykyä, pidentämään työuria ja lisäämään osallisuutta. Työnantajalla tämä näkyy esimerkiksi vähentyneinä menetetyt työpanoksen aiheuttamina kustannuksina sekä lisääntyneenä tuottavuutena ja kilpailukykenä. Nämä lisäävät myös työnantajan työnantokykyä, millä on vaikutusta työllisyyteen. Hyvinvoivassa työpaikassa myös välittämisen ja kannustamisen kulttuuri lisääntyy, millä on myönteinen vaikutus myös innovatiivisuuteen ja kykyyn hyödyntää innovaatioita.

Tavoitteisiin pääsemiseksi tarvitaan kansallisella ja kansainvälisellä tasolla laajaa yhteistyötä, vuorovaikutusta ja avointa viestintää. Työsuojeluosastolla tehdään aktiivista yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen ja muiden yhteiskunnan toimijoiden kanssa, jotta työturvallisuus- ja työterveysyhteistyö paranee eri tasoilla ja tukee työpaikkojen aktiivista omaa toimintaa. Tätä työtä tehdään työpaikkoja ja ihmistä varten. Yhteistyössä myös lisätään työpaikkojen osaamista tehdä työturvallisuus- ja työterveysasioita yhdessä työpaikalla, työpaikan ja sitä tukevien tahojen kesken sekä vertaistukea hyödyntämällä eri työpaikkojen kesken, jotta saadaan työterveys- ja työturvallisuustoimintaan lisää vaikuttavuutta.

Työterveyshuollon uudet painotukset korostavat työterveysyhteistyötä, jolla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa ja työterveyshuollon välistä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä. Tiiviimmällä työterveysyhteistyöllä on saavutettavissa parempaa vaikuttavuutta työterveys- ja työturvallisuusasioissa.

Aktiivinen työturvallisuus- ja työterveysyhteistyö työpaikalla, työpaikan ja työterveyshuollon välillä sekä työpaikkojen keskinäinen vertaistuki lisäävät työhyvinvointia ja työkykyä sekä vaikuttavat myönteisesti tuottavuuteen. Työturvallisuus-, työterveys- ja työhyvinvointiasiat ovat osa normaalia työpaikan toimintaa ja päätöksentekoa, jolla tuetaan yritystoiminnan onnistumista.

Lisätietoja: Liisa Hakala  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63566



## Pientyöpaikkojen työterveyshuollon järjestämisen edistäminen ja yhteistyö työsuojeluasioissa

Vuonna 2014 Suomessa oli 363.587 yritystä. Näistä 0–4 henkilöä työllistäviä yrityksiä oli 89,4 %, 5–9 henkilöä työllistäviä oli 5,3 % ja 10–19 henkilöä työllistäviä oli 2,8 %.

EU on työsuojelustrategiassaan huomionut erityisesti pk-yritykset. Pienten yritysten työntekijöiden on todettu olevan alttiimpia riskeille kuin suurten yritysten työntekijöiden, ja pienten yritysten on myös vaikeampaa hallita riskejä (EU-OSHA, ESENER2 -kysely). Suomessa suurimmat haasteet lakisääteisen työterveyshuollon järjestämisessä on kaikkein pienimmissä yrityksissä.

Pk-yritysten työterveyshuollon järjestämistä, korvausten hakua ja palvelujen tarpeenmukaista räätälöintiä kehitetään. Pienyritysten riskinarviointia tuetaan työterveyshuollon työpaikkaselvityksen avulla ns. PIRA-mallia käyttäen, jonka leviämistä laajamittaiseen käyttöön aktiivisesti edistetään.

Pk-yritysten työterveyshuollon palveluja kehitetään tavoitteena tarpeenmukaiset palvelut ja parempi kattavuus.

Lisätietoja: Riitta Sauni  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63147

## 5.2 Työkyvyn tukeminen

Vuosittain Suomessa on jäänyt työkyvyttömyyseläkkeelle 20 000–25 000 henkilöä. Viime vuosina trendi on ollut aleneva, alkavat työkyvyttömyyseläkkeet ovat vähentyneet viimeisen seitsemän vuoden aikana 26 % ollen 18 600 vuonna 2015. Syitä työkyvyttömyyden ehkäisyn tehostumiselle on useita: työkyvyttömyyden vähenemiseen on tähdätty monin eri säädösmuutoksien ja työterveyshuollon toimintaa on suunnattu uudelleen. On tärkeää, että työkykyä tuetaan ja että työkyvyttömyyteen puututaan oikea-aikaisesti.

Työkyvyttömyys aiheuttaa taloudellisia menetyksiä yhteiskunnalle, työpaikalle ja työntekijälle (ks. Menetetyn työpanoksen kustannukset). Menetetystä työpanoksesta aiheutuu noin 24 miljardin kustannukset vuodessa. Kustannukset koostuvat mm. sairauspoissaoloista, sairaana työskentelemisen aiheuttamasta tuottavuuden alenemisesta (presenteismistä), terveydenhuoltokustannuksista ja työkyvyttömyyseläkkeistä. Kaikkia työkyvyttömyyteen liittyviä inhimillisiä menetyksiä ei voida arvioida pelkästään rahallisesti.

Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyöllä ja aktiivisella työkykyjohtamisella voidaan vähentää työkyvyttömyyttä ja sen aiheuttamia kustannuksia.

Jos henkilö ei ole työssä, työkykyä tärkeämmäksi nousee työllistymiskyky, mutta suurella osalla pitkäaikaistyöttömistä on myös heikko työkyky. Työkyvyn heikentyminen johtuu huomattavan usein sairauksista, eniten mielenterveyden häiriöistä. Sairaudet ovat johtaneet eriasteisiin työkyvyn heikentymisiin siten, että osa pitkäaikaistyöttömistä on pysyvästi työkyvyttömiä, mutta osan työkykyä olisi mahdollista parantaa hoidoilla ja kuntoutuksella. Pitkäaikaistyöttömien heikentyneeseen toiminta- ja työllistymis-





kykyyn pitää kiinnittää nykyistä enemmän huomiota terveydenhuollossa, sosiaalitoimissa ja työvoimahallinnossa ja järjestää työllistymiskykyä tukevia toimia.

Työkyvyllä tai työllistymiskyvyllä ei ole merkitystä työhön pääsemisen ja työssä jatkamisen kannalta, jos tarjolla ei ole työpaikkoja. Tästä näkökulmasta työpaikkojen työnantokyky on ratkaisevaa. Pk-yrityksissä nähdään olevan suurin kasvu- ja työllistämispotentiaali maassamme. Pk-yritysten työllistämiskyky riippuu niiden kyvystä kasvaa.

Kun työturvallisuus- ja työterveysasiat ja työhyvinvointi ovat kunnossa, se vaikuttaa myönteisesti organisaation tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja jatkuvuuteen. Työhyvinvointia lisäämällä pystytään motivoimaan ja sitouttamaan henkilöstöä, jolloin välittömänä vaikutuksena sairauskulut vähenevät ja työn määrä lisääntyy. Lisäksi välillisinä vaikutuksina työn tuottavuus kasvaa, työn laatu paranee ja innovaatiot lisääntyvät. Lopullisena talousvaikutuksena nähdään yrityksen kannattavuuden lisääntyminen, jolloin työnantokykykin voi lisääntyä.

Työ- ja työllistymiskyvyn lisäämiseksi tehdään aktiivista yhteistyötä sosiaali- ja terveysministeriön sisällä ja eri ministeriöiden kesken sekä alan toimijoiden kanssa. Sekä työssä olevien että työttömien ja työttömyysuhan alla olevien työ- ja työllistymiskyvystä on huolehdittava, koska työttömillä on tutkitusti suuri riski joutua työkyvyttömyyseläkkeelle. Eri toimenpitein on varmistettava, että työterveyshuoltoon nyt jo kuuluvaa neuvontaa ja ohjausta vahvistetaan työttömyyden uhatessa. Yhteistyössä eri toimijat tehostavat työttömien terveystarkastusten vaikuttavuutta niiden sisältöä ja tavoitteita ohjeistamalla sekä terveydenhoitajien koulutuksella. Tärkeitä ovat myös toimenpiteet etuuslainsäädäntöön ja työkyvyttömyysprosessiin liittyvän tietouden lisäämiseksi työttömien asiakkaiden kanssa työskentelevien sekä terveydenhuollon että työvoimahallinnon toimijoiden joukossa sekä sektorirajat ylittävä yhteistyö. Työterveyshuollon osaamisen hyödyntämistä lisätään työttömien haasteellisissa työkyvyn tukea ja arviointia vaativissa tapauksissa sujuvoittamalla perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon, työterveyshuollon ja kuntoutuksen yhteistyötä sekä näiden yhteyksiä työvoimahallintoon alueellisilla hoitopoluilla ja saumattomilla palveluketjuilla.

Työpaikkojen työkykyjohtamista ja työterveysyhteistyössä toteutettavia työkyvyn tukitoimia kehitetään. Työkykyä palauttavia toimia eri hallinnonaloilla edistetään sektorirajat ylittäen.

Lisätietoja: Riitta Sauni  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63147

### 5.3 Ammattitautien vähentäminen

Ammattitauteja ja ammattitautiepäilyjä on Suomessa ollut 4400–4600 tapausta viime vuosina. Vuoden 2016 alussa tuli voimaan uudistettu ammattitautiasetus, joka toi Suomen ammattitautiluetteloon uusia ammattitauteja. Ammattitaudit on ehkäistävässä, mikäli työpaikan terveysvaarojen tunnistaminen ja riskien hallinta toimii optimaalisesti. Tämän saavuttamiseksi vahvistetaan työterveyshuollon ennaltaehkäisevää roolia ja suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa sekä työterveyshuollon välillä työterveyshuoltolain toteuttamiseksi. Meneillään on Työterveyslaitoksen selvitys siitä, mitkä tekijät selittävät ammattitautien vähenemistä ja mihin seikkoihin vaikuttamalla vähenemistä voidaan tehos-



taa. Toisaalta useiden ammattitautien osalta on osoitettu olevan alidiagnostiikkaa ja aliraportointia. Jotta terveysvaaroihin voidaan puuttua ja seurata kehitystä, niiden haitat on tehtävä näkyviksi.

Ammattitautien ja työhön liittyvien sairauksien vähentämiseksi pienten työpaikkojen työterveyshuollon työpaikkaselvitys ja työpaikan riskinarviointi on tarve kytkeä entistä kattavammin yhteen terveysvaarojen tunnistamiseksi ja niihin puuttumiseksi (vrt. Piramalli). Suuremmissa yrityksissä työterveyshuolto osallistuu työpaikan riskinarviointeihin antamalla arvion todettujen vaarojen terveydellisestä merkityksestä.

EU:n ammattitautitilastoinnista halutaan saada luotettavampi ja ilmaantuvuusluvuista vertailtavampia. Siksi EU:ssa ammattitautilistasta on tehty lyhyempi versio, jota aletaan pilotoida 2016 alkaen. Myös Suomessa Työterveyslaitoksen työperäisten sairauksien rekisteriä aletaan kehittää.

EU:n työsuojelun strategiakehys 2014–2020 haastaa työhön liittyvien sairauksien, siis myös muiden kuin ammattitautien, ennaltaehkäisyyn puuttamalla nykyisiin, uusiin ja kehittyviin riskeihin. Merkittävimmät työhön liittyvät sairausryhmät ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveysongelmat, joiden kohdalla ennaltaehkäisy, hoidon ja kuntoutuksen ohella korostuu jäljellä olevan työkyvyn hyödyntäminen ja työn sopeuttamiskeinot. Sote-alueilla on tärkeää sopia työkyvyn alueellisista hoitopoluista ja työlääkätieteen poliklinikoiden toiminnan järjestämisestä.

Lääkäreiden käyttöön tarkoitettu työsuojeluviranomaisille lähetettävä ammattitauti-ilmoituslomake on uudistettu ja ajantasaistettu. Ammattitauti-ilmoitusjärjestelmää kehitetään varhaisten signaalien, uusien altisteiden ja ammattitautien varhaiseksi tunnistamiseksi.

Näillä toimenpiteillä tuetaan myös hallitusohjelman terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä koskevia tavoitteita.

Ammattitautien ehkäisemiseksi työsuojeluosastolla laaditaan toimenpideohjelma syksyllä 2016. Uusien ja ilmenevien työperäisten terveysriskien tunnistamiseen ja raportointiin kiinnitetään huomioita. Työperäisten sairauksien rekisteriä kehitetään.

Lisätietoja: Riitta Sauni  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63147

## 5.4 Työtapaturomien torjunta

Suomessa kuolemaan johtaneet tapaturmat ovat vähentyneet 50 vuodessa yli 400:sta noin 30:een. Kaikkien työtapaturomien lukumäärä ei ole laskenut, vaan se on pysynyt 125 000 tapaturman vuositasonlla jo kymmenkunta vuotta. Tapaturmien torjuntaan on aktiivisesti panostettava.

### Moderni tapaturmaohjelma

Työsuojeluosastolla on vuoden 2016 alussa aloitettu nk. Moderni tapaturmaohjelma. Ohjelmassa on oleellista turvallisuuskulttuuria edistävien toimien kehittäminen, ei niinkään erillinen, muualla toteutettu ohjelma. Tarkoituksena on mm. turvallisuuden



tuominen osaksi ihmisten ja työpaikkojen arkea, yritysten välisen vertaistuen koordinointi sekä tavoitettavuuden ja oikean tiedon löytämisen lisääminen.

Vuonna 2016 valmistellaan kuvaus työsuojeluhallinnon toimenpiteistä ja kehittämisen ja vaikuttamisen paikoista työtapaturmien vähentämiseksi ja turvallisuusajattelun lisäämiseksi sekä työsuojelukentän yhteistyön kirkastamisesta nk. työsuojeluperheen kesken.

Lisätietoja: Piia Mattila  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63476

## 5.5 Terveydelle haitallisen psykososiaalisen ja fyysisen kuormituksen vähentäminen ja voimavarojen lisääminen

### 5.5.1 Työssä koetun haitallisen psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen ja psykososiaalisten voimavarojen lisääminen

Psykososiaalinen työkuormitus on merkittävä työhyvinvointia ja työturvallisuutta vaarantava tekijä, jota esiintyy kaikilla toimialoilla. Tutkimusten mukaan jopa puolet työntekijöistä arvioi työnsä henkisesti kuormittavaksi. Henkinen kuormitus, kuten koettu kiire, on yhteydessä myös tapaturmiin.

Psykososiaalisella työkuormituksella tarkoitetaan ihmisen henkisten ja sosiaalisten voimavarojen käyttöä työssä ja työprosessissa. Myönteinen, sopiva työkuormitus on hyväksi ja luo hyvinvointia, kun taas liiallinen tai liian vähäinen työkuormitus on pitkään jatkuessaan terveydelle haitallista.

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykkiset kuormitustekijät liittyvät itse työhön ja työn sisältöön. Sosiaaliset kuormitustekijät (esimerkiksi työpaikkakiusaaminen ja työväkivalta) liittyvät työn kannalta olennaiseen vuorovaikutukseen työssä ja työyhteisössä.

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat tuki- ja liikuntaelinsairauksien ohella suurimmat syyt Euroopassa sairauspoissaoloihin. Vähentämällä työssä koettua haitallista psykososiaalista kuormitusta lisätään työelämän hyvinvointia ja organisaatioiden tuottavuutta.

Työn psykososiaaliset voimavarat ovat työn piirteitä, jotka työntekijä kokee palkitsevina. Ne lisäävät työmotivaatiota ja sitoutumista työhön sekä työn imua. Kuormitustekijöiden poistamisen lisäksi tulisi pyrkiä vahvistamaan työn ja työyhteisöjen psykososiaalisia voimavaroja.

Psykososiaalisia riskejä voidaan hallita kuten muitakin työelämän riskejä. Tietoa psykososiaalisten riskien hallinnasta löytyy mm. [riskihaltuun.fi](http://riskihaltuun.fi) -sivulta, johon on tuotettu tietoa ja työkaluja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kanssa vuosina 2014–2015 toteutetun Stressi hallinnassa -kampanjan yhteydessä.

Osana työkuormituksen vähentämistä tavoitteena on työntekijöihin kohdistuvan väkivallan ja sen uhan aiheuttaman kuormittavuuden entistä parempi hallinta sekä oleellisen, tiiviin ja yhteismitallisen tiedon saaminen jokapäiväiseen käyttöön. Onnistumisen



edellytyksenä on laaja-alainen poikkihallinnollinen yhteistyö erityisesti viestinnässä ja tiedottamisessa eri viranomaisten ja intressitahojen kesken.

Työsuojelutarkastajat valvovat tarkastuskäynneillään myös psykososiaalisia riskejä. Lue lisää: [Psykososiaalisen kuormituksen valvontaohje](#)

Epäasiallista kohtelua ja häirintää valvotaan myös työsuojelutarkastuksilla. [Valvontaohje](#) (päivitetään tänä vuonna, valmistelutyö parhaillaan käynnissä):

- Psykososiaalinen kuormitus on työsuojelun valvonnassa painopisteenä runkokaudella 2016–2019.
- [www.tyosuojelu.fi](#) -sivustolle on valmisteltu tietopaketti psykososiaalisesta kuormituksesta. Samoin työpaikoille levitettäväksi on valmisteltu esite aiheesta.
- Sidosryhmien kanssa tehdään aiheeseen liittyvää yhteistyötä, mm. viestinnän osalta.

Lisätietoja: Jaana Vastamäki  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63468

## 5.5.2 Työssä koetun haitallisen fyysisen kuormituksen vähentäminen ja fyysisten voimavarojen lisääminen

Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen mukaan 32 % suomalaisista koki työnsä fyysisesti erittäin tai melko raskaaksi vuonna 2013. Koettu kuormitus työssä ei ole oleellisesti vähentynyt vuosina 1977–2013. Fyysisen kuormittuneisuuden kokemukseen ja oireisiin vaikuttaa erityisesti nostotyö, mutta myös työpaikan psykososiaaliset tekijät.

Liikkumattomuus on riskitekijänä rinnastettavissa tupakointiin ja ylipainoon: nykyisin työikäisistä kymmenesosa liikkuu suositusten mukaisesti, viidennes ei harrasta liikuntaa lainkaan.

Työn fyysiset vaatimukset eivät ole vähentyneet kaikissa töissä samassa suhteessa kuin väestön fyysinen kunto. Fyysinen kuormitus korostuu hoito-, rakennus- ja maataloustyössä, joissa fyysisen kuormituksen vähentämiseen on erityisesti kiinnitettävä huomiota.

Riskienarviointi ja ennaltaehkäisevät toimet sekä fyysisiä voimavaroja lisäävät toimet ovat tärkeitä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisessä ja lisäämisessä.

Fyysinen kuormitus pitää huomioida työpaikkojen riskinarvioinnissa ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä. Työsuojeluvalvonta valvoo tätä. Fyysinen kuormitus aiheuttaa ammattitauteja ja on riski työkyvylle. Syksyllä 2016 tehtävässä ammattitauteja koskevassa toimenpidekokonaisuudessa huomioidaan myös fyysinen kuormitus.

Lisätietoja: Riitta Sauni  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63147



## 5.6 Inhimillinen ja sosiaalinen pääoma

Nykypäivän ja tulevaisuuden muuttuvassa työelämässä tarvitaan entistä enemmän inhimillistä ja sosiaalista pääomaa mm. työkyvyn ylläpitämiseen ja lisäämiseen, työllistymiskykyyn, verkostoitumiseen, yhteisöllisyyden lisäämiseen, kannustavuuden kulttuuriin, innovatiivisuuteen, yrittäjyyteen ja haasteista selviämiseen. Nämä ovat myös osa työelämävalmiuksia. Organisaation inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan organisaation menestymistä tukevia aineettomia, henkilöstöön kiinnittyneitä resursseja. Yksilötasolla näitä ovat esim. henkilön tiedot ja taidot, psykologinen pääoma ja asenteet. Psykologisen pääoman elementtejä ovat mm. resilienssi, sitkeys, tulevaisuudenusko, terve itsetunto ja realistinen optimismi. Tutkimusten mukaan psykologinen pääoma vaikuttaa yksilön terveyteen ja siihen, kuinka hän uskaltaa ottaa haasteita vastaan ja kuinka hän kykenee selviämään niistä.

Yksilöiden välistä suhdepääomaa kutsutaan myös termillä sosiaalinen pääoma. Sosiaalinen pääoma muodostuu mm. luottamuksesta, yhteisöllisistä arvoista ja normeista sekä toiminnasta yhteiseksi hyväksi. Sosiaalinen pääoma vaikuttaa mm. sairauspoissaolojen riskiin. Työyhteisössä tarvitaan myös rakennepääomaa. Rakennepääoman elementit, esimerkiksi esimiestyön, henkilöstönkehittämisen ja -johtamisen käytännöt, työkalut ja työprosessit, ovat resursseja, jotka turvaavat inhimillisen ja sosiaalisen pääoman tuoman kilpailuedun jatkuvuutta.

Kasvattamalla inhimillistä ja sosiaalista pääomaa voidaan vaikuttaa myös osallisuuden lisäämiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn, koska ne tukevat terveyttä ja toimintakykyä, verkostoitumista ja kykyä hankkia tarvittaessa tukea. Inhimillisellä, sosiaalisella ja rakennepääomalla on vaikutuksia yritysten kilpailukykyyn vahvistamiseen ja tuottavuuden parantamiseen. Näitä tarvitaan myös innovatiivisuuden lisäämiseen ja innovaatioiden hyödyntämiseen sekä eri osapuolten tarpeet huomioivien sopimusten aikaansaamiseen, mm. työpaikan paikallisista sopimuksista neuvoteltaessa. Sosiaalista ja psykologista pääomaa voidaan kasvattaa koko elämän ajan ja siihen kannattaa panostaa.

Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut vuonna 2015 inhimillistä pääomaa koskevan selvityksen: [Inhimillinen pääoma - Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria?](#)

Työsuojeluosasto tekee yhteistyötä yhteiskunnan eri toimijoiden kanssa, jotta tietoisuus inhimillisen ja sosiaalisen pääoman merkityksestä kasvaisi ja keinot tämän pääoman kasvattamiseksi yhteiskunnassa lisääntyisivät. Näillä tuetaan myös kannustavuuden ja välittämisen kulttuuria.

Lisätietoja: Liisa Hakala, Jaana Vastamäki  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63566 (Hakala), 02951 63468 (Vastamäki)

## 5.7 Kemialliset ja biologiset altisteet

Rakennusten kosteus- ja homevaurioista aiheutuu merkittäviä terveyshaittoja työpaikoilla. Vuonna 2016 Työterveyslaitos on työsuojeluosaston toimeksiannosta laatinut työpaikkoja varten räätälöidyn ohjeistuksen kosteus- ja homevaurioiden luotettavaan havaitsemiseen (ks. [Ohje työpaikkojen sisäilmasto-ongelmien selvittämiseen](#)) ja työ-



terveyshuollon ammattihenkilöille tarkoitettua ohjeita sisäilmasta työpaikoilla oireilevien potilaiden tutkimiseen julkaistaan syksyllä 2016. Lisäksi on tuotettu uutta tietoa siitä, miten kosteus- ja homevaurioympäristöstä alkaneita pitkäaikaisia ympäristöherkkysoireita voitaisiin estää, tunnistaa ja hoitaa.

Työperäisten kemikaaliriskien vähentämiseksi sosiaali- ja terveysministeriössä toteutetaan Kansalliseen vaarallisia kemikaaleja koskevaan ohjelmaan (KELO) kirjattuja toimenpiteitä yhteistyössä muiden ministeriöiden ja laitosten kanssa mm. hankkeiden puitteissa. Ministeriön rahoittamissa hankkeissa on tunnistettu Suomessa merkittävimmät työperäiset kemialliset altisteet ja kehitetty riskinhallintakeinoja sekä selvitetty REACH-kemikaaliasetuksen vaikutusta työturvallisuuteen. Hankkeissa on myös selvitetty mm. työperäistä altistumista hormonitoimintaa häiritseville kemikaaleille Suomessa. Työhyvinvointifoorumin yhteydessä vuonna 2015 käynnistetty [Kemikaalivihi](#)-foorumi on vakiinnuttanut toimintansa ja tarjoaa nettisivuillaan luotettavaa ja selkeää tietoa, työkaluja ja hyviä käytäntöjä kemikaalien turvalliseen käsittelyyn työpaikoilla.

Työpaikkojen kosteus- ja homevaurioista johtuvia ongelmien vähentämiseksi on työsuojeluosaston toimesta toteutettu useampia hankkeita, joissa on valmisteltu ohjeistukset kosteus- ja homevaurioiden luotettavaan havaitsemiseen työpaikoilla ja sisäilmasta työpaikoilla oireilevien potilaiden tutkimiseen työterveyshuollossa sekä tuotettu uutta tietoa siitä, miten kosteus- ja homevaurioympäristöstä alkaneita pitkäaikaisia ympäristöherkkysoireita voidaan estää, tunnistaa ja hoitaa.

Lisätietoja: Sirkku Saarikoski, Riitta Sauni

Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)

Puhelin: 02951 63565 (Saarikoski), 02951 63147 (Sauni)



## 6 HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN LEVITTÄMINEN JA OLEMASSA OLEVAN TIEDON HYÖDYNTÄMINEN

Yhteistyössä Työterveyslaitoksen, Yritys-Suomen ja Työturvallisuuskeskuksen kanssa on tuotettu TEPSI -tietopankki. Tietopankki on toiminnassa ja siihen liittyvää viestintää tehostetaan vuonna 2016, jotta työpaikkojen hyvät ja tepsivät käytännöt leviävät laajasti.

Vuonna 2015 päättyneen Osatyökykyiset työssä -ohjelman suosituksia toteutetaan käytännössä hallituksen kärkihankkeessa Osatyökykyisille tie työelämään.

Työhyvinvointifoorumissa (2011–2015) toteutettujen hankkeiden (n. 20 kpl) tietoa ja osaamista hyödynnetään ja levitetään mm. Työterveyslaitoksen viestinnän keinoin. Osa foorumin toiminnasta on jo vakiintunut kansalliseksi toiminnaksi, esimerkiksi verkostoyhteistyöhön perustuva työpaikkojen työhyvinvointiverkosto jatkaa kaikilla ELY -keskusalueilla (15) työhyvinvointia edistävää toimintaa.

Työ ja perhe-elämä-ohjelman tuloksia hyödynnetään hallitusohjelman kärkihankkeessa Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelma. Mielekäs -ohjelmalla nostettiin esiin sote-alan työpaikkojen hyviä käytäntöjä ja toimintatapoja, joita levitetään mm. Työterveyslaitoksen viestinnän keinoin.

Työsuojeluosasto on mukana kokonaisturvallisuuden suunnittelussa ja toteuttamisessa (mm. varautuminen, tieto- ja kyberturvallisuus, sosiaali- ja terveyspalvelujen riskien hallinta jne).

Työsuojeluosasto ja SITRA valmistelevat ja toteuttavat yhdessä Työelämäpalkinnon jakamisen. Vuonna 2017 Työelämäpalkinto jaetaan viimeisen keran.

### 6.1 Tepsivät teot työelämään -tietopankki

TEPSI -tietopankki, joka on työpaikkojen hyvien ja tepsivien käytäntöjen keräämis- ja jakamispaikka, on rakennettu sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamana Yritys-Suomi verkkopalveluun. Yhteistyössä ovat mukana Työterveyslaitos ja Yritys-Suomi ja Työturvallisuuskeskus. TEPSI mahdollistaa hyvien tekojen laajenemisen koko työelämän kenttään ja tukee osaltaan myös yhden luukun periaatetta. [Tepsivät teot työelämään -tietopankki](#) on ollut yksi sosiaali- ja terveysministeriön yhteistyölupauksista Työelämä 2020 -hankkeelle. TEPSI -tietopankki julkaistiin maaliskuussa 2016.

Lisätietoja: Piia Mattila  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63476



## 6.2 Osatyökykyiset työssä -ohjelma

Osatyökykyiset työssä -ohjelman (Osku) päätavoitteena oli parantaa osatyökykyisten mahdollisuuksia jatkaa työssä tai työllistyä sekä vähentää osatyökykyisyyteen liittyviä ennakkoluuloja. Osku -ohjelman muina tavoitteina oli:

- tunnistaa hyviä ja siirrettäviä käytäntöjä työkykykoordinaattori -toiminnasta erilaisissa organisaatioissa
- tunnistaa eri keinojen ja palvelujen käyttöön, yhdistämiseen ja saumakohtiin liittyviä haasteita ja hakea ratkaisuja niihin
- rakentaa valtakunnallinen sähköinen verkkopalvelu, jossa on kattavasti tietoa osatyökykyisten työssä jatkamista ja työhön pääsyä edistävästä keinoista, palveluista ja etuuksista
- tehdä ehdotuksia palvelu- ja etuusjärjestelmän toimivuuden parantamisesta tai tarvittavista säädösmuutoksista sekä
- viestiä aktiivisesti ja oikein kohdennetusti toimintamallin kehittämisestä ja sen käyttöönotosta.

Osku -ohjelman perusajatus oli, että jokaisella on oikeus työhön. Yhteiskunnan kannalta katsottuna, ikääntyvä yhteiskunta luo jatkuvasti haasteita julkisen talouden kestävyydelle. Tämän vuoksi työuria on pidennettävä ja kaikkien osaaminen ja ammattitaito pitää saada käyttöön. Osatyökykyiset ovat suuri työvoimapotentiaali. Osatyökykyisten työllistymisen tukeminen on tärkeää sekä yksilön oman toimeentulon, hyvinvoinnin ja osallisuuden näkökulmasta että talouden kestävyden ja työvoiman tarjonnan kannalta.

Osatyökykyiset työssä -ohjelma testasi käytännössä uutta toimintamallia osatyökykyisten työssä pysymiseksi ja työllistymiseksi. Pilottityöpaikat ottivat tämän uuden toimintamallin käyttöön, nimesivät työkykykoordinaattorin sekä tuottivat hyviä ja toimivia ratkaisuja. Heidän kehittämistyönsä vakuutti siitä, että Osku:n toimintamallilla on tulevaisuus, sillä saadaan ratkaistua monia ongelmia työpaikolla ja TE-toimistoissa osatyökykyisten työllisyyden lisäämiseksi. Osku -ohjelma tarjosi mahdollisuuden monien tahojen ja asiantuntijoiden yhteistyöhön. Se antoi aikoja ja paikkoja, joissa kohdattiin laajalla joukolla ja keskusteltiin osatyökykyisten työllistymisen ja työssä jatkamisen kysymyksistä. Yhteistyöverkostot laajenivat ja tiivistyivät ja jatkavat elämäänsä myös Osku -ohjelman jälkeen.

Vuonna 2015 päättyneen Osatyökykyiset työssä -ohjelman suosituksia tullaan toteuttamaan käytännössä hallituksen kärkihankkeessa Osatyökykyisille tie työelämään.

Lisätietoja: Päivi Mattila-Wiro, Raija Tiainen

Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)

Puhelin: 02951 63467 (Mattila-Wiro), 02951 63610 (Tiainen)

## 6.3 Työhyvinvointifoorumin hankkeet

Sosiaali- ja terveysministeriössä toteutettiin vuosina 2011–2015 Työhyvinvointifoorumi, jossa tuotettiin projekteina tietoja ja toimintamalleja työpaikkojen tarpeisiin, esimerkiksi organisaatiomuutoksiin, kemikaaliasioiden hallintaan jne. Käytännön toteutuksesta vastasi Työterveyslaitos. Työhyvinvointifoorumissa tutkimustietoa on





sovellettu työpaikkojen kehittämistyöhön. Lisäksi Työhyvinvointifoorumin sisällä toimi Työpaikkojen työhyvinvointitoimijoiden verkosto, jonka toiminta mahdollistaa työelämän hyvien käytäntöjen jakamisen ja vertaistuen työpaikkojen kesken. Verkosto toimii koko maassa ja sitä koordinoidaan nykyään Työterveyslaitoksen toimesta.

Lisätietoa: [Työhyvinvointifoorumi](#) ja [Työpaikkojen työhyvinvointiverkosto](#)

Lisätietoja: Tarja Kantolahti  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 2951 63466

## 6.4 Työ ja perhe-elämä-ohjelma

Työsuojeluosasto on johtanut 2013–2015 toteutettua, Työterveyslaitoksen koordinoimaa Työ- ja perhe-elämä ohjelmaa. Työn ja perheen hyvällä yhteensovittamisella on merkittäviä vaikutuksia tulevaisuuteen, koska työelämän ongelmat, työttömyydestä aiheutuvat ongelmat ja toisaalta työelämän hyvät ja voimaannuttavat käytännöt heijastuvat sekä työntekijöihin että heidän lapsiinsa ja nuoriin. Vanhempien työelämäkokemukset vaikuttavat mm. heidän lastensa itsetuntoon. Ohjelman tavoitteena oli kerätä ja välittää tietoja ja hyväksi havaittuja käytäntöjä, joilla voidaan helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista työpaikalla. Ohjelmassa on toteutettu mm. laaja työsuojeluhenkilöstölle suunnattu kysely ja nostettu esiin perheystävällisiä työpaikkoja ja niiden toimintatapoja esimerkkinä muille työpaikoille.

[Työ ja perhe-elämä](#) -ohjelman tuloksia hyödynnetään myös hallitusohjelman kärkihankkeessa Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelma.

Lisätietoja: Jaana Vastamäki  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63468

## 6.5 Mielekäs-ohjelma

Mielekäs -ohjelman lähtökohta on ollut huoli sote-alan työvoiman riittävydestä jatkossa. Ohjelmassa on nostettu esille sote-alan työpaikkojen hyviä käytäntöjä ja toimintatapoja, jotka ovat tehneet työpaikasta mielekkään ja vetovoimaisen. Tietoa hyvistä toimintatavoista ja vetovoimaisista työpaikoista on levitetty laajasti muillekin työpaikoille. Ohjelma jatkui vuoden 2015 loppuun saakka. Sote-alan henkilöstön työhyvinvointi ja johtamisen kehittäminen ovat haasteita jatkossakin, etenkin soteuudistuksen myötä tulevien suurten organisaatiomuutosten johdosta. Koska hallitusohjelmassa kannustetaan kokeilukulttuuriin, Mielekäs -ohjelman hyviä käytäntöjä voidaan implementoida myöhemminkin laajempina kokeiluina esimerkiksi siten, että ohjelman tuloksia ja vaikuttavuutta arvioidaan sektoritutkimuslaitosten toimesta. Tässä hyödynnetään myös sote-alan ergonomiaverkoston osaamista ja valtakunnallista yhteistyötä.

Lue lisää: [Mielekäs -ohjelman hyvät käytännöt](#)

Lisätietoja: Riitta Sauni  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63147



## 6.6 Kokonaisturvallisuus

Yhteiskunnan turvallisuusstrategiassa (valtioneuvoston periaatepäätös 16.12.2010) esitetään kokonaisvaltainen näkemys yhteiskunnan turvallisuudesta. Strategia kuvaa seitsemän yhteiskunnan elintärkeää toimintoa, joiden toimivuus tulee turvata. Näitä ovat valtion johtaminen, kansainvälinen toiminta, Suomen puolustuskyky, sisäinen turvallisuus, talouden ja infrastruktuurin toimivuus, väestön toimintakyky ja toimeentuloturva sekä henkinen kriisinkestävyys.

Valtioneuvoston periaatepäätöksellä 5.12.2012 linjataan Suomen varautumisjärjestelmän keskeiset toimijat ja täsmennetään hallinnonalojen vastuita kokonaisturvallisuuden osa-alueista. Periaatepäätöksessä määritellään kokonaisturvallisuuden käsite. Kokonaisturvallisuus kuvaa yhteiskunnan laaja-alaista varautumista erilaisiin häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin. Käsite pohjautuu laajaan turvallisuuskäsitykseen, johon sisältyvät kaikki sellaiset turvallisuuskysymykset, joihin liittyvät uhkat voivat aiheuttaa merkittävää haittaa tai vaaraa Suomelle ja maan väestölle.

Kokonaisturvallisuus kuvaa valtionhallinnon määrittämien yhteiskunnan elintärkeiden toimintojen turvaamiseen liittyviä periaatteita; kokonaisturvallisuus on tavoitetilä, jossa valtion itsenäisyyteen, väestön elinmahdollisuuksiin ja muihin elintärkeisiin toimintoihin kohdistuvat uhkat ovat hallittavissa. Yhteiskunnan elintärkeät toiminnot turvataan viranomaisten, elinkeinoelämän sekä järjestöjen ja kansalaisten yhteistoimintana. Turvaamisen toimiin kuuluvat uhkiin varautuminen, häiriötilanteiden ja poikkeusolojen hallinta ja niistä toipuminen.

Valtioneuvosto, sen ministeriöt ja toimivaltaiset viranomaiset vastaavat kokonaisturvallisuuteen liittyvästä varautumisesta, häiriötilanteissa toimenpiteisiin ryhtymisestä ja toimenpiteiden johtamisesta sekä toipumisesta noudattaen yleisesti hyväksytyjä periaatteita. Kokonaisturvallisuuden vastuut jakautuvat kaikille hallinnonaloille ja ministeriöille. Sosiaali- ja terveysministeriö ja alainen hallinto vastaavat turvallisuusuhkien hallinnasta mm. säteilyn osalta, tartuntatautiepidemioihin liittyen, ympäristöterveydenhuollon kysymyksissä, ensihoitopalveluiden sekä väestön toimintakyvyn ja toimeentuloturvan kysymyksissä.

Työsuojeluosasto on mukana kokonaisturvallisuuden suunnittelussa ja toteuttamisessa (mm. varautuminen, tieto- ja kyberturvallisuus, sosiaali- ja terveyspalvelujen riskien hallinta jne).

Lisätietoja: Keijo Korko  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63450

## 6.7 Työelämäpalkinto

Suomen työelämäpalkinto on tunnustus toiminnasta ikääntyvien työssä jaksamisen hyväksi. Palkinto on annettu vuodesta 2008 lähtien työyhteisölle tai henkilölle, joka on erityisen ansioituneesti lisännyt ikääntyvien työhyvinvointia. Työelämäpalkinnon rahaston ovat perustaneet sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra.



Vuonna 2017 Työelämäpalkinto jaetaan viimeisen kerran. Työsuojeluosasto ja SITRA valmistelevat ja toteuttavat yhdessä Työelämäpalkinnon jakamisen. Tavoitteena on löytää työpaikkojen esimerkillisiä toimenpiteitä, jotka tukevat pitkän työuran toteutumista työuran eri vaiheissa.

Lisätietoja: Ismo Suksi, Mikko Rissanen  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)  
Puhelin: 02951 63464 (Suksi), 02951 63287 (Rissanen)

## 7 EU-, KV- JA POHJOISMAINEN YHTEISTYÖ

### 7.1 Suomi – aktiivinen osa Eurooppaa

Suomen työsuojelutaso on korkealla pohjoismaisella tasolla. Suomea arvostetaan työsuojelun asiantuntijamaana EU:ssa ja maailmalla. Kansainvälisesti Suomi edistää aktiivisesti G7 ja G20 -maiden työsuojelualoitteita ja tekee aktiivista yhteistyötä ILO:n kanssa. Suomen Työterveyslaitos on kansainvälisesti arvostettu laitos. Suomi on osaltaan vaikuttanut siihen, että YK:n kestävän kehityksen 2030 tavoitteisiin on saatu mukaan tavoitteeksi Ihmisarvoinen ja turvallinen työ kaikille naisille ja miehille.

G7 ja G20 -maat ovat päättäneet käynnistää aloitteita työolojen parantamiseksi, mm. Safer work places-aloite, Zero Vision (Nolla tapaturma/haitta). ILO:lle on annettu tehtäväksi hallinnoida em. ohjelmia, mikä tapahtuu ILO:n lippulaiva -ohjelman OSH GAP:n avulla (Occupational Safety and Health Global Action Plan).

EU:n direktiivit määräävät käytännössä Suomen työsuojelulainsäädännön tulevia vaatimuksia. Suomen edustajat osallistuvat EU:n ennakointi- ja valmistelutyöhön, mm. Euroopan komission yhteydessä toimivassa Työterveyden ja työturvallisuuden neuvoo-antava komiteassa (Advisory Committee on Safety and Health at Work, ASCH), SLICissa (Senior Labour Inspectors Committee) sekä EU-OSHA:ssa (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto).

EU hyväksyi työsuojelua koskevan strategiakehyksen (2014–2020), joka korostaa työsuojelulainsäädännön toimeenpanon tärkeyttä, erityisesti mikro- ja pienyrityksissä parantamalla käytännöllisiä työkaluja, uusien riskien (esim. bioteknologiaan, vihreään teknologiaan ja nanoteknologiaan liittyen), kemiallisten sekä psykososiaalisten riskien huomioonottamista, sekä työhön liittyvien sairauksien haastetta.

EU on arvioinut nykyisten työsuojeludirektiivien toimivuutta; arvio toteaa, että järjestelmä toimii, mutta muutama direktiivi pitäisi päivittää. Työsuojeludirektiivien arvioinnissa ja kehittämisessä korostetaan tarpeettoman hallinnollisen taakan vähentämistä ilman että suojelutasoa lasketaan samalla, kun yhdytään komission kantaan siitä, että turvalliset ja terveelliset työolot parantavat työn laatua, kilpailukykyä ja työn tuottavuutta. Suomi tukee EU:n työsuojeludirektiivien arvioinnin tulosta (toimivat ja ovat relevantteja) ja toteaa, ettei niitä pitäisi avata ja kirjoittaa uudelleen. Pienten ja mikroyritysten tarpeetonta hallinnollista taakkaa voidaan kansallisin toimenpitein vähentää, mitä on jo tehty Suomessa.



EU:n työsuojelutyölle annetaan uutta pontta Luxemburgin aloitteessa päätöslauselmiksi, joka tarkentaa tulevia tehtäviä ja antaa poliittisen tuen strategialle.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA) on komission alainen virasto. Suomessa Focal Pointina (kansallinen koordinaatiokeskus) toimii sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto. Koordinaatiokeskusten tehtävänä on organisoida kansalliset kolmikantaiset verkostot, vastata viraston toimeksiannoista sekä organisoida eurooppalaiset työturvallisuutta ja työterveyttä koskevat kampanjat. Kansallista toimintaa ohjaa työsuojeluneuvottelukunnan alainen kolmikantainen EU-OSHA -jaosto. Suomi toteuttaa mm. työmarkkinajärjestöjen ja muiden yhteistyötahojen kanssa kaksivuotisia Terveellinen työ -kampanjoita. Vuosien 2016–2017 kampanja on [Terveellinen työ - Elämän eri vaiheissa](#). Suomessa tämän kampanjan tavoitteena on tukea moninaisuuden johtamista ja korostaa moninaisuutta työyhteisöjen vahvuutena ja erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten vahvuuksia. Vuosina 2014–2015 kampanjan teemana oli työssä koetun haitallisen psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen (Terveellinen työ - Stressi hallinnassa). Vuosina 2018–2019 teemana ovat vaaralliset aineet.

Kansallisesti työsuojeluasioita käsitellään EU26 -jaostossa. Työsuojeluosastolla valmistellaan EU-, kv- ja pohjoismaisia asioita kansainvälisessä tiimissä, jonka kokousagendalla ovat mm. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA), EU:n johtavien työsuojelutarkastajien komitean (Senior Labour Inspectors' Committee, SLIC) ja pohjoismaisten työympäristöorganisaatioiden toimeksiannot, ja myös EU-kokousten sisältöasiat. Työsuojeluosasto koordinoi EU-asioita myös laajennetussa kolmikannassa ja poikkihallinnollisesti toimivassa EU-ennakointiverkostossa, jonka osanottajat edustavat pääosin EU26 -jaostoa.

Lisätietoja: Wiking Husberg, Hannu Stålhammar, Liisa Hakala

Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)

Puhelin: 02951 63475 (Husberg), 02951 63469 (Stålhammar), 02951 63566 (Hakala)

## 7.2 Pohjoismainen yhteistyö

Suomi on Pohjoismaisen Ministerineuvoston (NMR) puheenjohtaja vuonna 2016, jolloin järjestetään useita, myös työsuojeluun liittyviä, tapahtumia Suomessa. Työsuojeluosasto on edustettuna Työelämän virkamieskomiteassa ja Työympäristöjaostossa. NIVA (Pohjoismainen työsuojelun koulutusinstituutti) sijaitsee Suomessa (Työterveyslaitoksen yhteydessä) ja järjestää useita korkean tason kursseja vuosittain. Suomi on aktiivinen jäsen työelämäkysymyksissä ja tekee usein aloitteita työsuojeluasioissa sekä pohjoismaisessa että EU ympäristössä.

Lisätietoja: Hannu Stålhammar, Päivi Hämäläinen

Sähköposti: [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)

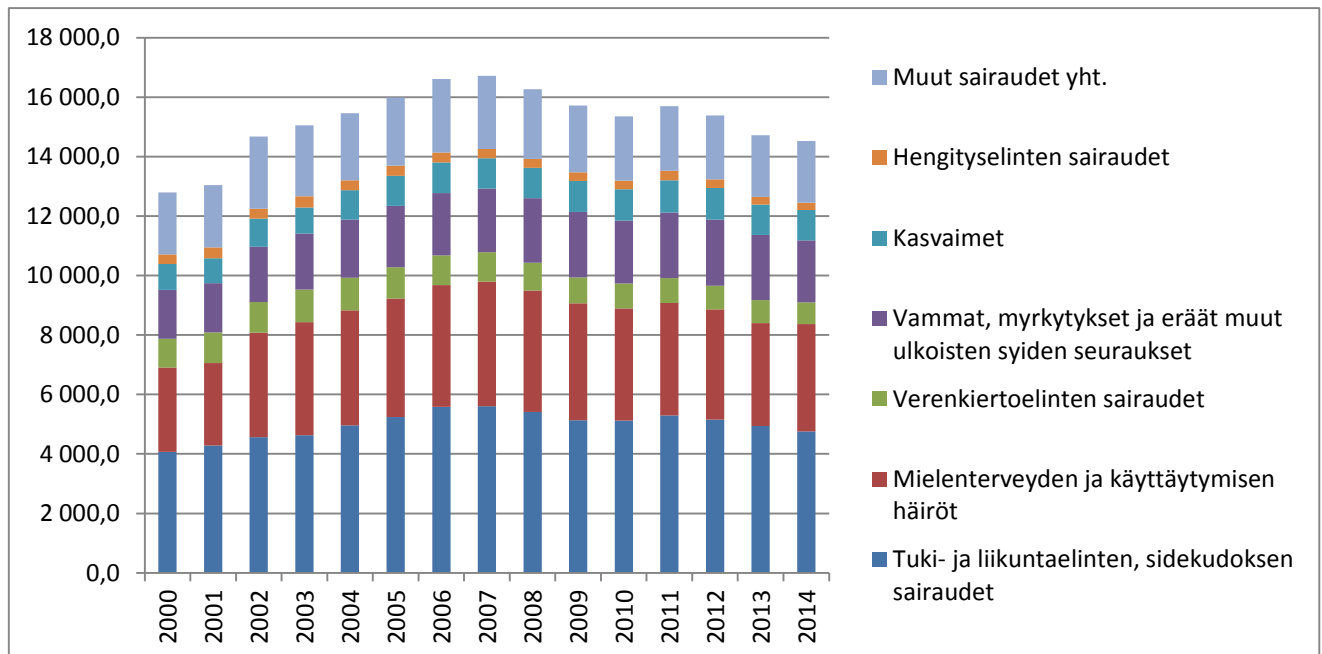
Puhelin: 02951 63469 (Stålhammar), 02951 63590 (Hämäläinen)



## 8 LIITTEET

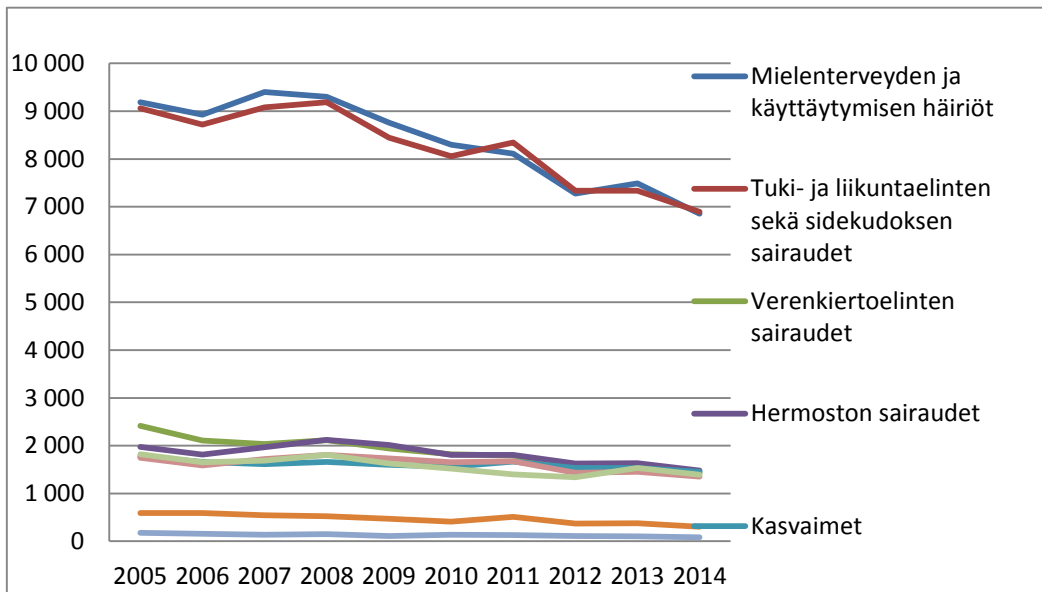
**Kuvio 1.** Korvatut sairauspäivärahopäivät sairauden mukaan 2000–2014.

Lähde: Kelan tilastollinen vuosikirja

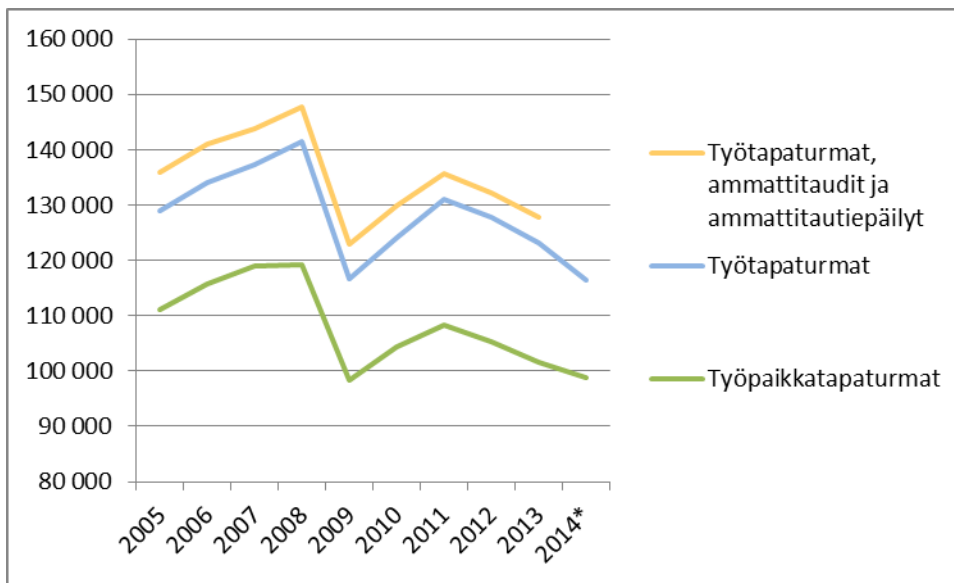


**Kuvio 2.** Kaikki työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet sairauden mukaan vuosina 2005–2013.

Lähde: Eläketurvakeskus

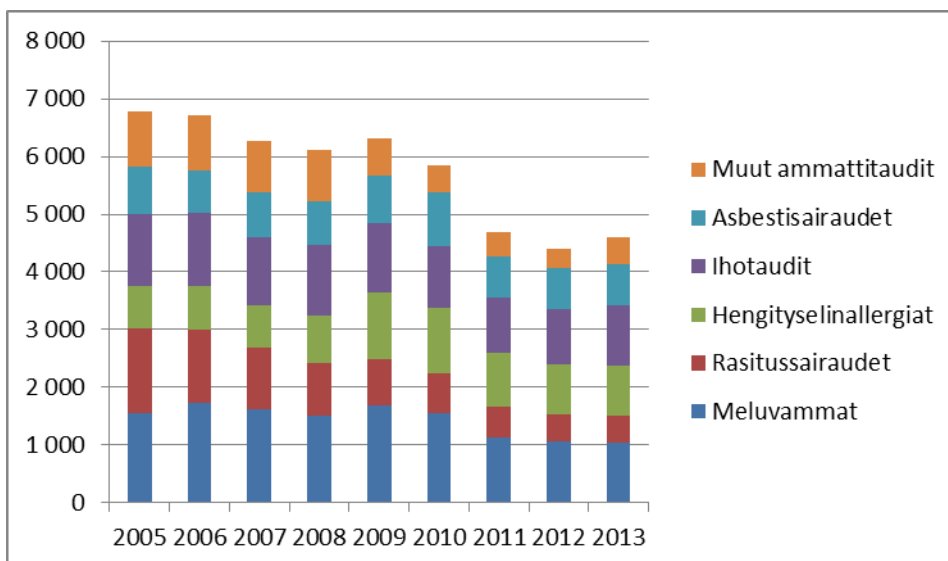


**Kuvio 3.** Palkansaajien työtaturmat ja ammattitaudit vuosina 2005–2014.  
Lähde: Tapaturmavakuutuskeskus

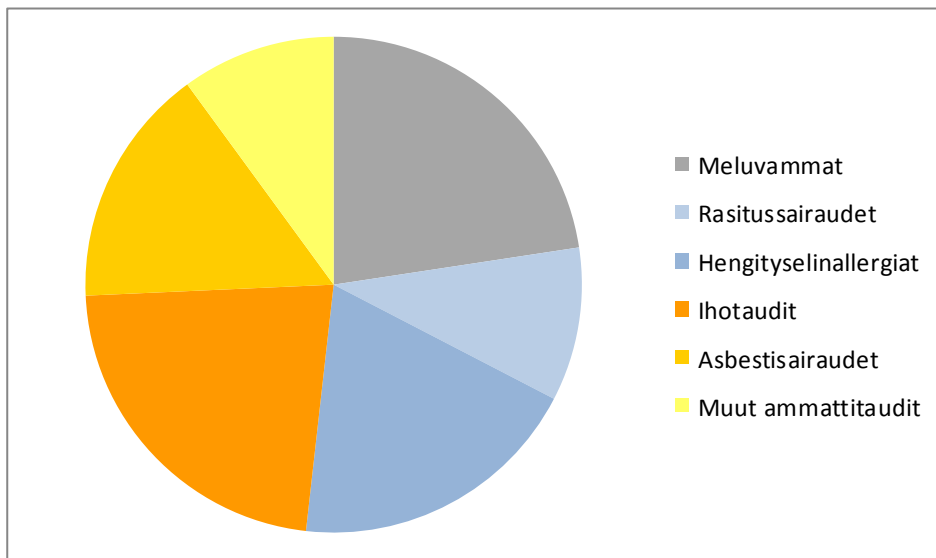


\* ennakkotieto

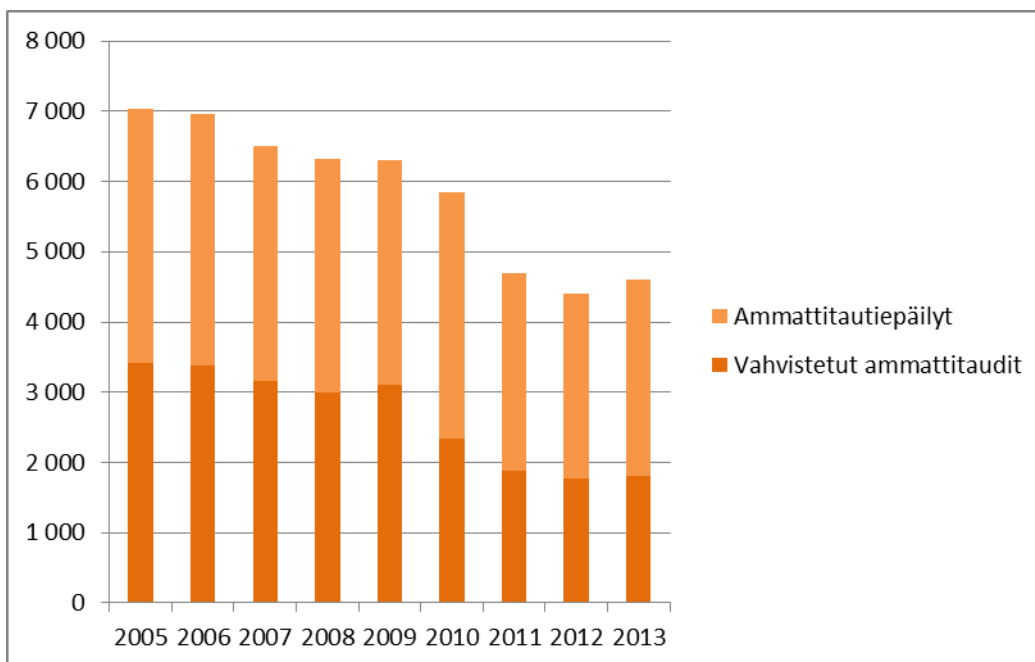
**Kuvio 4.** Ammattitautien lukumäärät tautiryhmittäin vuosina 2005–2013.  
Lähde: Työterveyslaitos, Työperäisten sairauksien rekisteri



**Kuvio 5.** Ammattitautien lukumäärät tautiryhmittäin vuonna 2013.  
Lähde: Työterveyslaitos, Työperäisten sairauksien rekisteri

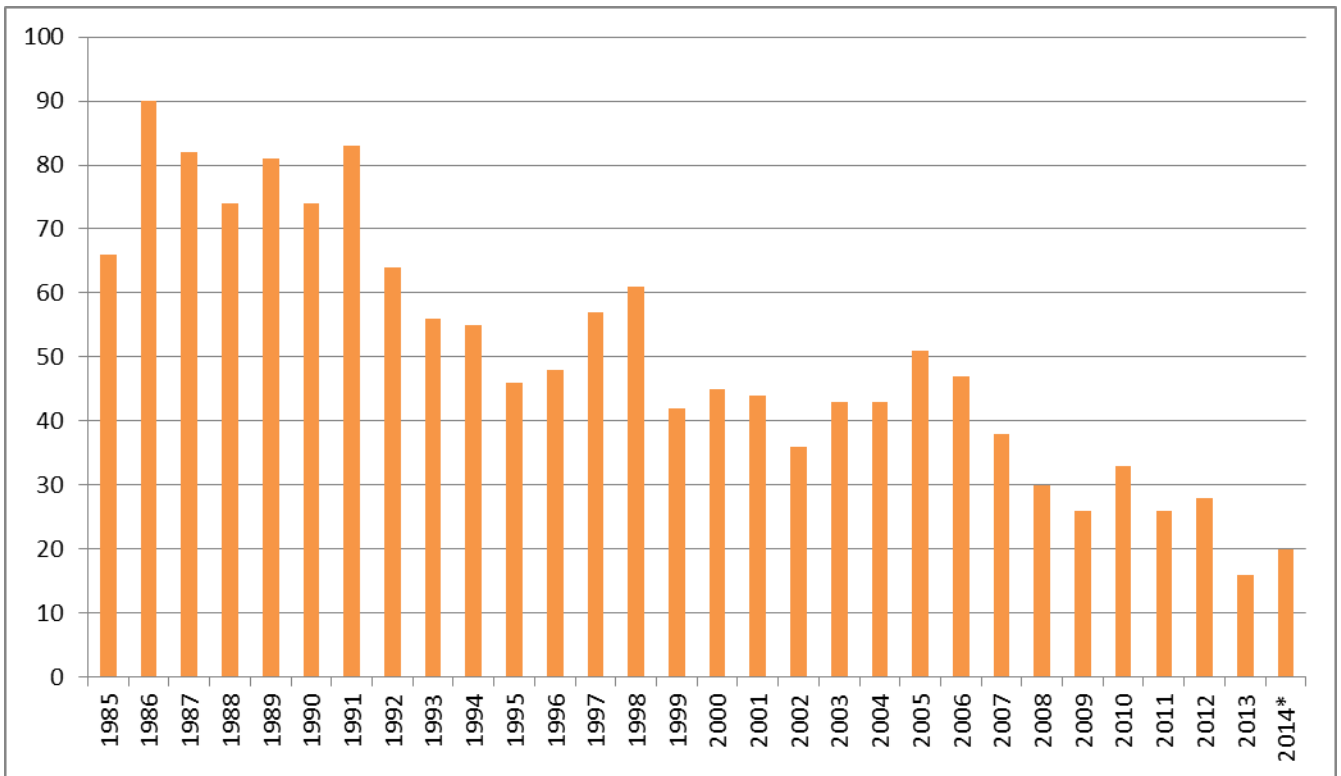


**Kuvio 6.** Palkansaajien ammattitaudit ja -tautiepäilyt vuosina 2005–2013.  
Lähde: Työterveyslaitos



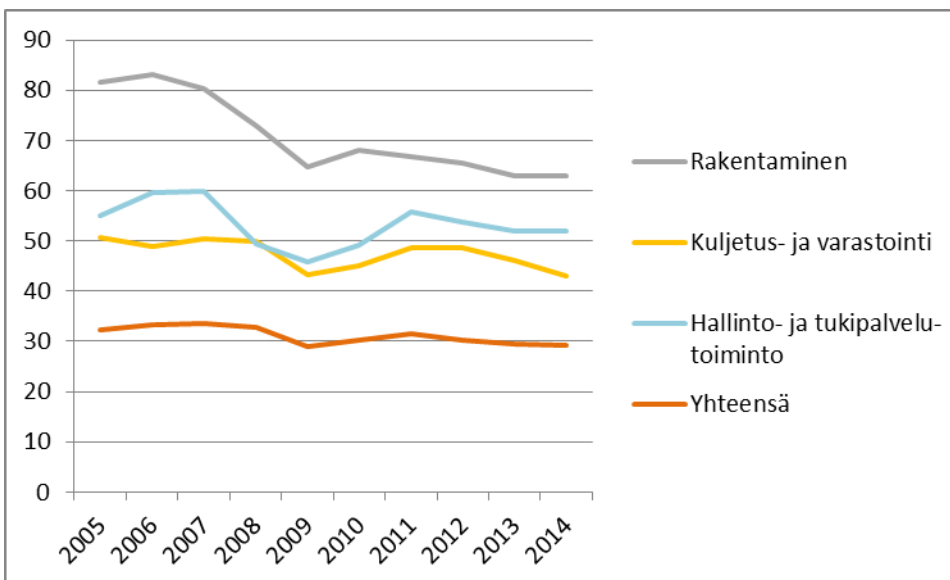


**Kuvio 7.** Palkansaajien kuolemaan johtaneet työpaikkatapaturmat 1980–2014.  
Lähde: Tilastokeskus, Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastoaineisto v. 2014

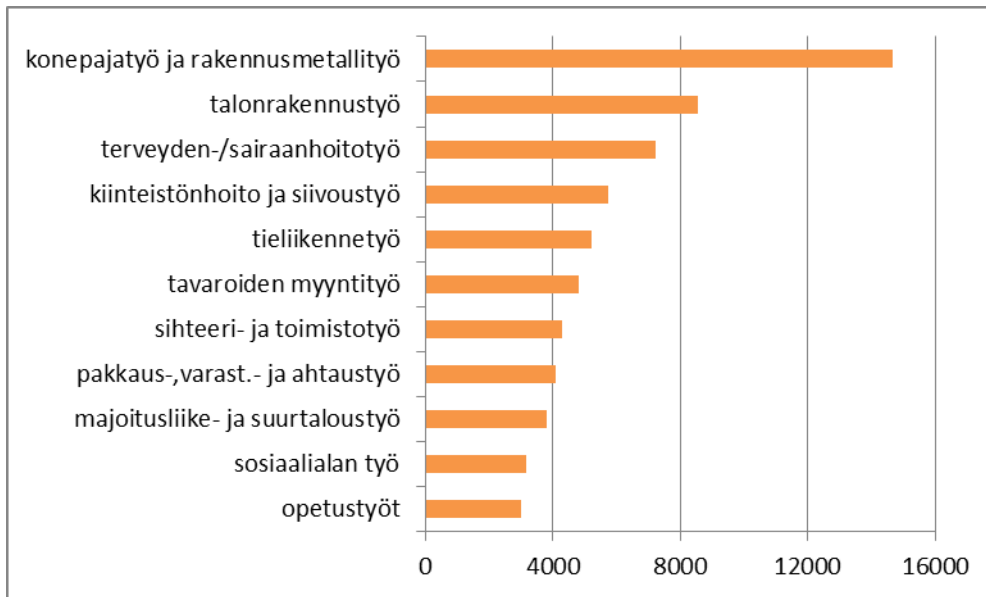


\* ennakkotieto

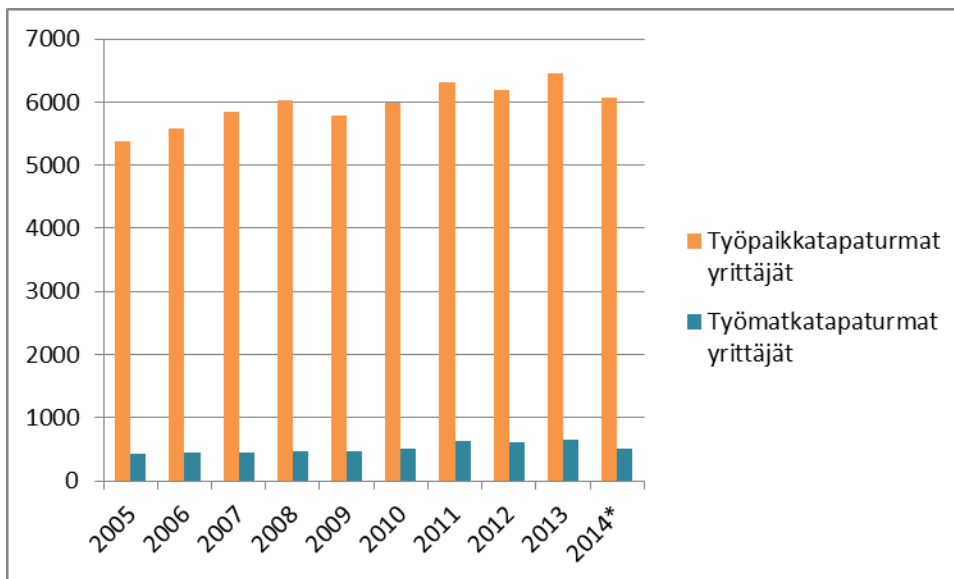
**Kuvio 8.** Palkansaajien työtapaturmataajuus päätoimialoilla v. 2005–2014.  
Lähde: Tapaturmavakuutuskeskus



**Kuvio 9.** Palkansaajien työpaikkatapaturmat ammatin mukaan v. 2014 (ennakkotieto).  
Lähde: Tapaturmavakuutuskeskus



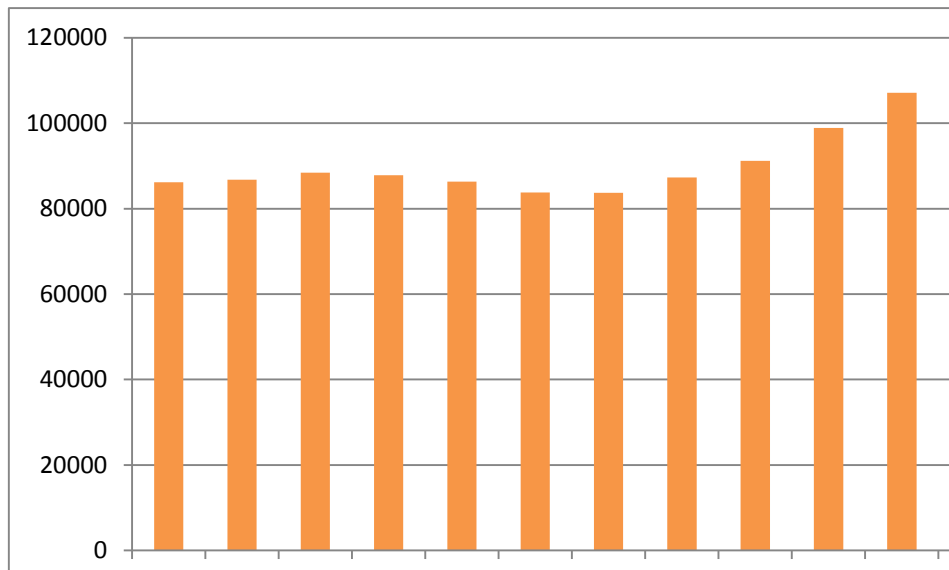
**Kuvio 10.** Yrittäjien työpaikkatapaturmat v. 2005–2014.  
Lähde: Tapaturmavakuutuskeskus



\* ennakkotieto



**Kuvio 11.** Kansaneläkelaitokselta kuntoutuspalveluja saaneita 1990–2015.  
Lähde: Kansaneläkelaitos kuntoutustilastot



**Kuvio 12.** Eläkkeellesiirtymisen odote 25- ja 50-vuotiaille vuosina 1996–2014.  
Lähde: Eläketurvakeskus

