

**TYÖKUORMITUKSEN HALLINTAA
KÄSITTELEVÄ JAOSTO**

**PÖYTÄKIRJA 9
16.5.2022
STM108:00/2021
VN/23868/2021**

Aika Maanantai 16.5.2022 klo 13.00-14.50

Paikka Teams-kokous

Läsnä	Janas Antti	Sosiaali- ja terveysministeriö, puheenjohtaja
	Auvinen Erkki	STTK, jäsen
	Lahti-Leeve Suvi	Elinkeinoelämän keskusliitto EK, jäsen
	Lanttola Päivi	Valtion työmarkkinalaitos, jäsen
	Mironen Anne	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, jäsen
	Mäkelä Albert	Suomen Yrittäjät, jäsen
	Perttula Pia	Työterveyslaitos, jäsen
	Rintala Jenny	Sosiaali- ja terveysministeriö, jäsen
	Savinko Lotta	Akava, jäsen
	Työläjäarvi Riitta	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, jäsen
	Vattulainen Kirsi	Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet, jäsen
	Waldén Marjaana	Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, jäsen
	Yliaho Eija	Sosiaali- ja terveysministeriö, sihteeri

1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja avasi jaoston yhdeksännen kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi.

2. Edellisen kokouksen pöytäkirjan hyväksyminen

Hyväksyttiin edellisen kokouksen pöytäkirja parilla täsmennyksellä. Todettiin, että pöytäkirjat laaditaan aiemmin puhutusti yleisellä tasolla.

3. Yli 55-vuotiaiden työllisyyden edistämiseksi tehtävä työturvallisuuslain tarkistaminen

- Pykäläehdotukset (Rinnakkaisteksti s. 8)

Jenny Rintala esitteli edellisessä kokouksessa käydyin keskustelun pohjalta laaditut pykäläehdotukset ja säännöskohtaiset perustelut, jotka ovat lähetetty myös ennakkoon jäsenille. Aiemmassa jaoston kokouksessa esillä olleet ns. sinisellä kirjoitetut tekstit ovat sisällytetty ehdotusluonnoksessa perusteluihin.

Todettiin, että kaikkien jaoston jäsenten organisaatioiden/toimielimien virallista kantaa ei ole saatu vielä.

Keskusteltaessa pykäläehdotuksista nousi erityisesti esiin terminologia. Ikääntymistä pidettiin haastavana sanana ja osittain myös ongelmallisena. Esitysluonnoksessa on pyritty kirjoittamaan

auki mitä ikääntymisellä tarkoitetaan, mutta ko. termin käyttö saattaa myös joissakin tapauksissa johtaa ei-toivottuihin johtopäätöksiin tai lopputuloksiin. Käydyssä keskustelussa ikääntyminen –termin esiin nostetun problematiikan lisäksi ko. termi sai myös kannatusta, ja ikääntymistä pidettiin jatkumona eikä ikään liittyvänä numerona.

Keskustelussa nousi esiin näkemyseroja. Tuotiin esiin, että 8 § 1 momentin säädöstä ei olisi tarpeen täsmentää, pykälä olisi syytä pitää yleisluonteisena, ja että olisi riittävää, jos 8 § 1 momentissa mainitaan vain ikä perustelujen kanssa sekä tehdään 10 §:n muutos. Esitysluonnoksen 8 § 1 momenttia pidettiin myös hyvänä siten, että perusteluissa on tarkemmin asioita avattu ja tuotu esiin, samoin 8 § sekä 10 § yhteneväisyyttä. Myös aiemmassa jaoston kokouksessa käsitelty ns. sininen tekstiosa, joka on kirjoitettu perusteluosioon, nousi uudestaan ehdotukseksi. Keskusteltiin eri vaihtoehtojen ja termien mahdollisista vaikutuksista.

Puheenjohtaja totesi keskustelun perusteella jäsenten näkemysten olevan eriäviä. Esitysluonnoksen 8 § ja 10 § ovat nyt laadittu niin, että ovat yhteneväiset. Perusteluosiossa on kuvattu mitä ikääntymisellä tarkoitetaan. Pykälät eivät sinällään sisällä mitään uutta. Työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät seikat on pitänyt ottaa aiemminkin huomioon, ja ne ovat koskeneet mm. ammattitaitoa, työkokemusta, sukupuolta, terveydentilaa ja kielitaitoa. Nykytila ei muuttuisi muuten, kuin että lisättäisiin ja kirjoitettaisiin auki ikääntyminen –termi. Kun termit ovat luettelona, niin mikään ominaisuuksia kuvaavista termeistä ei nousisi yksittäisenä esille. Luonnosteluvaiheen pohjana on ollut toimeksiannon lisäksi aiemman jaoston kokouksen keskustelu.

Käytiin keskustelua muista mahdollisista vaihtoehtoista sanan ikääntyminen tilalle.

Keskustelussa 8 § 4 momentin osalta tuli myös esiin eriäviä näkemyksiä. 10 § 3 ja 4 kohtien osalta ehdotettiin, että 4 kohdan kursiivilla oleva teksti olisi perusteluosiossa. Ikääntyminen –termin ongelmallisuus nousi edelleen esiin. Muuten esitysluonnosta pidettiin hyvänä. 14 §:n osalta keskustelussa ei noussut erityistä esiin.

- Säännöskohtaiset perustelut

Säännöskohtaisien perusteluissa 10 ja 14 §:n osalta terminologia nousi keskusteluun. Ehdotettiin aikaa kestävien ja sukupuolineutraalien termien käyttöä. Pohdittiin voisiko tuoda esiin monitahoisemmin eri-ikäisten työntekijöiden huomioimista ja koko työuraa. Ehdotettiin taustatekstiksi, että voidaan hyödyntää työterveyshuoltolain mukaisesti työterveyshuollon apua kuormituksen arvioinnissa.

Käytiin keskustelua 8 § 4 momentin perusteluista. Miten täsmällisesti sopeuttaminen on järkevää kirjoittaa perusteluihin. Tarve sopeuttaa työ tulisi 4 kohdan perusteluissa muuttaa tai miettiä ovatko toimenpiteet ylipäättään tarpeellisia. Kun puhutaan henkilökohtaisista edellytyksistä, on merkitystä nimenomaan työn turvallisuuden ja terveyden kannalta. Menee helposti sekaisin työkykyisyyden kanssa. Säädöksellä ei tulisi vaikuttaa työnantajan työnjohtovaltaan heikentävästi. Eri-ikäiset tulisi huomioida. Ehdotettiin, että tarkkailu, joka on jo keskeinen säännös nyky-lainsäädännössä, tulisi käsitteenä kirjoittaa tarkemmin auki, ettei tarkkailuvelvoitetta liitettäisi vahvasti ikääntyvään työntekijään. 4 momentin perusteluista tulisi sairauspoissaolot ottaa pois tai sitten lisätä toteamus, että niitä voisi seurata vain yleisellä tasolla. (Henkilötietojen käsittely, tietosuoja.)

8 §1 momentin perusteluiden osalta tuli esiin seuraavia näkökulmia:

Työnantajan tulee työturvallisuustoiminnassa suojata henkilöstö riippumatta siitä, minkälaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia työntekijällä on. Yleiset suojatoimenpiteet olisi toteutettava ennen yksityistä, perusteluissa olisi hyvä mainita tästä. Työntekijän henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on merkitystä työn turvallisuuden ja terveellisuuden kannalta. Työn turvallisuuden ja terveyden varmistaminen olisi riittävä mainita työn tekemisen sijasta. Eri työpaikoilla on erilaisia mahdollisuuksia ottaa huomioon erilaisia asioita. Perusteluissa olisi hyvä mainita, että työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta järjestelyihin. Työturvallisuuslain lähtökohta on laaja ergonominen näkökulma, että työolot mukautetaan niin, että työntekijä pystyy tekemään työtä sairastumatta. Ehdotettiin myös, että perusteluja tulisi avata enemmän sopeuttamisen osalta. Työn sopeuttaminen ja työkyky –termeissä on tulkittavuutta.

Puheenjohtaja totesi, että työn sopeuttaminen on kuvattu puitedirektiivissä. Aiemmassa jaoston kokouksessa on käyty läpi muiden pohjoismaiden lainsäädäntöä, myös niissä puhuttiin sopeuttamisesta. Perustelutekstiä voidaan muokata väriin tulkintojen välttämiseksi. Työnantajan oikeuksia ei ole tarkoitus rajoittaa eikä luoda työntekijälle subjektiivista oikeutta saada työjärjestelyjä.

Jenny Rintala totesi, että esiin on tullut hyviä näkökulmia, ja perusteluja voidaan tarkentaa. Ikääntyminen on ollut lähtökohta ehdotusluonnokselle. Toimeksianto huomioiden ehdotusluonnos on tehty sillä logiikalla, että ikä ja ikääntyminen näkyvät ja lainmuutoksella olisi vaikutuksia yli 55 vuotiaille. Edelleen yhtenä vaihtoehtona olisi aiemmin esillä ollut ns. sinisellä kirjoitettu vaihtoehto. Tämä ehdotus nähdään hyvänä, mutta ei myöskään saa kaikkien kannatusta, vaan ongelmallisena pidetty termi ikääntyminen nähdään osittain parempana vaihtoehtona, kuin pykälän tekstin avaaminen.

Jaoston jatkotyöskentelyn osalta keskusteltiin psykososiaalisen kuormituksen käsittelystä. Nyt tehtävät muutokset eivät saa rajata tai poissulkea ko. säännösten käsittelyä jatkotyöskentelyn osalta. Lisäksi tuli esiin 14 § (opetus ja ohjaus). Vastauksena puheenjohtaja totesi, että ei tulisi olla säännöstä, joka on vain lyhyen aikaa voimassa. Psykososiaalinen kuormitus on oma asiansa, joka ei ole sidottu ikääntymistä koskevaan toimeksiantoon. Kokonaisuutta ei ole vielä käyty läpi kaikilta osin.

Puheenjohtaja totesi, että tässä jaoston kokouksessa käydyn keskustelun perusteella pitää vielä pohtia ministeriössä millä ratkaisulla voitaisiin edetä. Esitysluonnoksen kohdat, jotka eivät herättäneet laajempaa keskustelua ja ovat hyväksyttävissä, pysyvät pääosin sellaisenaan. Puheenjohtaja kehotti jäseniä miettimään tahoillaan ratkaisuja tässä kokouksessa esiin tulleisiin asioihin. Työturvallisuuslain 11 § pyritään käsittelemään 16.6.2022 pidettäväksi sovitussa kokouksessa, ja koko esitysluonnos pyritään tuolloin saaman lausuntokierrokselle lähetettävään muotoon, jos vain mahdollista.

4. Muut asiat

Seuraava jaoston kokous pidetään 1.6.2022, lisäksi sovittiin pidettäväksi kesäkuussa toinen kokous 16.6. klo 14.00-16.00.

5. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 14.50.

Puheenjohtaja

Antti Janas

Sihteeri

Eija Yliaho