

**TYÖKUORMITUKSEN HALLINTAA  
KÄSITTELEVÄ JAOSTO**

**PÖYTÄKIRJA 18  
31.3.2023  
STM108:00/2021  
VN/23868/2021**

Aika Tiistai 28.3.2023 klo 14.00-16.10

Paikka Teams-kokous

Läsnä	Janas Antti	Sosiaali- ja terveysministeriö, puheenjohtaja
	Auvinen Erkki	STTK, jäsen
	Lantola Päivi	Valtion työmarkkinalaitos, jäsen
	Mäkelä Albert	Suomen Yrittäjät, jäsen
	Perttula Pia	Työterveyslaitos, jäsen
	Rintala Jenny	Sosiaali- ja terveysministeriö, jäsen
	Salomaa Anne	Elinkeinoelämän keskusliitto EK, jäsen
	Savinko Lotta	Akava, jäsen
	Savolainen Jarna	Työturvallisuuskeskus, jäsen
	Työläjäri Riitta	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, jäsen
	Vattulainen Kirsi	Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet, jäsen
	Waldén Marjaana	Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, jäsen
	Alanko Leena	Sosiaali- ja terveysministeriö, sihteeri

### **1. Kokouksen avaus**

Puheenjohtaja avasi jaoston 18. kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi. Jaoston tulevasta aikataulutuksesta kysyttäessä puheenjohtaja totesi, että seuraavassa kokouksessa huhtikuussa käydään vielä läpi pykäläkohtaisia asioita. Sen jälkeen on mahdollisesti edellytyksiä tehdä alustavaa yhteenvetoa jaoston toiminnasta ja suunnitella tulevaa. Ennen kesäkautta on sovittu pidettäväksi kokoukset huhti-, touko- ja kesäkuussa. Tarvittaessa voidaan sopia myös lisäkokouksia. Jaoston toimikausi päättyy vuoden 2023 lopussa.

### **2. Edellisen kokouksen pöytäkirjan hyväksyminen**

Hyväksyttiin 15.2.2023 pidetyn kokouksen pöytäkirja.

### **3. Nykytila ja sen arviointi – työturvallisuuslain 8 §, 14 § ja 16 §**

Jenny Rintala kävi läpi osallistujille etukäteen toimitetun diaesityksen aiheesta. Jaoston jäseniä oli pyydetty esittämään kokouksessa edustamansa tahon käsityksiä ko. pykälien sisältöihin eli toimenpiteiden toteuttamiseen, työntekijöiden opetukseen ja ohjaukseen sekä työnantajan sijais-ten tehtäviin ja osaamiseen liittyvistä mahdollisista ongelmista ja kehittämistarpeista.

Työsuojeluvalvonnassa on todettu 2/3:lla työpaikoista olevan jonkinasteisia puutteita psykososiaaliseen kuormitukseen liittyen. Kokouksessa kysyttiin tarkempaa tietoa ongelmista ja niiden vakavuudesta. Vattulainen kertoi, että jos työpaikalla on puutteita psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämisessä ja arvioimisessa, sille annetaan ensimmäinen velvoite työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin kautta. Koska kuormitustekijöistä ja niiden vakavuudesta ei näissä tapauksissa ole riittävää tietoa, ei yleensä voida arvioida kuormitukseen liittyviä kriteereitä. Jos kuormitustekijät on selvitetty ja niiden merkitys terveydelle on arvioitu, selvitetään kohdistuvatko toimenpiteet oikein eli voidaanko niillä vaikuttaa kuormittaviksi todettuihin tekijöihin.

Myös työntekijöiden hallintamenettelyt, joilla he pystyvät säätelemään kuormitusta, käydään läpi. Seurantamenettelyissä on myös usein huomautettavaa. Joillain työpaikoilla niitä ei ole lainkaan ja joillain seurantaa tehdään liian harvoin tai se ei ole riittävän konkreettista. Työpaikoilla on isoja eroja myös psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvässä esihenkilöiden koulutuksessa ja perehdytyksessä. Yleisesti voidaan todeta, että työpaikkojen tasot vaihtelevat suuresti.

Työsuojelun vastuualueet ovat antaneet työpaikoille meneillään olevan runkosopimuskauden aikana (vuoden 2020 alusta maaliskuun loppupuolelle 2023 mennessä) psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviä kehoituksia 254 kpl ja toimintaohjeita 1375 kpl. Tarkastuksia on ollut yhteensä noin 2600.

Jennyn esityksen aiheesta käydyssä keskustelussa esitettiin mm. seuraavia näkemyksiä (pyritty kirjaamaan esittämisyjärjestyksessä):

- psykososiaalisesta kuormittumisesta on tarpeen säätää nykyistä tarkemmin asetuksella
- sekä työnantajalla että työntekijällä on velvollisuuksia ennalta ehkäistä ja puuttua psykososiaalisiin riskitekijöihin
- 1.6.2023 voimaan tuleva työturvallisuuslain muutos ei muuta asioita riittävästi
- psykososiaalisia tekijöitä ei edelleenkään tunneta työpaikoilla tarpeeksi hyvin eikä niihin liittyvä osaaminen ole riittävällä tasolla
- tule-sairauksien tavoin myös psykososiaalisiin kuormitustekijöihin vaikuttaa useat eri tekijät, myös muut kuin työhön liittyvät
- riskialttiiden työntekijöiden (esim. nuoret ja ikääntyneet) työkykyisinä pitäminen edellyttää tarkempaa ja tarkkarajaisempaa sääntelyä psykososiaalisista tekijöistä työssä
- riskitekijöiden ennalta ehkäisy on olennaisen tärkeää ja siitä on hyötyä sekä työnantajalle että työntekijälle
- esihenkilöiden kuormittuminen on lisääntynyt ja sen ennalta ehkäisemiseen tulee kiinnittää huomiota tarpeellisin toimenpitein
- työterveyshuollolla on tärkeä rooli toimia työpaikan tukena ja apuna myös psykososiaalisten riskitekijöiden ennalta ehkäisyssä, mutta se ei voi hoitaa työnantajan tehtäviä
- laki on myös työsuojelutarkastajien työn perusta, joten sen tulee olla riittävän yksityiskohtaista ja täsmällistä
- säädösten täsmentämisellä ja selkeyttämisellä voidaan saada paremmin ruotuun ns. riman alittajatyöpaikkoja
- muissa Pohjoismaissa pohditaan jatkuvasti, miten psykososiaalisia tekijöitä työssä koskevaa lainsäädäntöä voitaisiin edelleen parantaa ja kehittää, vaikka niissä ollaan oltu jo tähänkin asti Suomen lainsäädännön edellä
- työpaikoilla tapahtuu jonkin verran väärinymmärryksiä pykälien 8, 14 ja 16 tulkinnassa, joten niissä on täsmentämisen ja uudistamisen tarvetta
- joidenkin yksittäisten pykälien muuttamisen sijasta tarvitaan uusi asetus, jotta psykososiaalisen kuormituksen ennalta ehkäisy ja hallinta saadaan asianmukaiselle tasolle
- työnantajapuoli haluaa kyllä edistää asiaa, mutta pitää uutta sääntelyä tarpeettomana
- olisi tärkeä saada aikaan yksi selkeä opas
- vuodelta 2014 oleva työturvallisuuslain soveltamisopas olisi hyvä päivittää, samoin STM:n Riskien arviointi työpaikalla -työkirja
- Työturvallisuuskeskuksessa on meneillään strategiahanke työn vaaratekijöistä. TTK:n edustaja totesi, että asiaa kannattaa jatkoselvittää.

- puheenjohtaja totesi edelliseen kohtaan liittyen, että hänen tietojensa mukaan työturvallisuuslain soveltamisoppaasta ei ole tulossa päivitettyä versiota. Julkaisun oikeudet olivat osittain TTL:lla ja osittain kirjoittajilla, joista kaikki eivät ole enää työelämässä.
- jotkut työpaikoista, joissa on haasteita psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja tarvittavista toimenpiteistä, eivät toimi tahallisesti vaan kyse voi olla siitä, että ei tunnisteta riittävää tasoa suhteessa siihen, mitä valvontaviranomainen edellyttää
- tilanne korjautuu, kun työpaikalla ryhdytään valvonnan edellyttämiin korjaaviin toimenpiteisiin
- jatkossakin tulee olemaan työturvallisuusasioiden kannalta hyviä ja huonoja työpaikkoja
- hyvillä työpaikoilla ymmärretään psykososiaalisten kuormitustekijöiden tärkeys ja sitä pidetään tuottavuus- ja hyvinvointitekijänä
- lainsäädäntöä tarvitaan ennen kaikkea niille työpaikoille, joita täytyy ohjeistaa toimimaan oikein
- työvoimapulatilanteessa vastuulliset työpaikat saavat työntekijöitä, huonommat eivät saa
- psykososiaalinen kuormitus työssä on todellinen ongelma ja siihen pitää paneutua
- työsuojeluvalvonnan kokemuksen mukaan työpaikkojen kirjo on moninainen ja tarkastukseen osallistuvien henkilöiden tietämys psykososiaalisesta kuormituksesta vaihtelee suuresti
- psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn käyttämisestä tarkastuksilla on saatu kiitosta siitä, että kyselyn kautta työpaikoilla on alkanut aueta, mitä psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan, millaisia asioita siihen kuuluu ja mitä siihen liittyen pitäisi selvittää ja arvioida
- konkretian tasolla on vielä paljon tietämättömyyttä
- on myös psykososiaaliseen kuormitukseen hyvin perehtyneitä ja siihen liittyvät asiat kuntoon laittaneita työpaikkoja, joilla on yleensä aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa
- työsuojelutarkastajien kokemusten mukaan Jennyn diaesitys tuo hyvin esiin valvonnan kipukohtia
- nykyainsäädännön ymmärtäminen psykososiaalisen kuormituksen hallinnan osalta on haasteellista sekä työnantajille että työsuojeluvalvonnalle
- työsuojeluvalvontakokemusten mukaan 8 §:n ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä ei aina ole osattu miettiä työpaikoilla
- jos toimenpiteitä on tehty, ne ovat saattaneet olla yksilön kielteisiin seurauksiin kohdistuneita tai ne ovat olleet liian yleisellä tasolla eikä niitä ole kohdistettu tunnistettuihin kuormitustekijöihin
- työnantajilla on harvoin esittää toimenpiteitä, jotka kohdistuvat syihin tai ovat haitallisen kuormituksen vaikutusta vähentäviä
- 14 §: työpaikoilla perehdytetään yleensä varhaisen välittämisen tai puuttumisen toimintamalliin, mutta ennakoiviin tai vaikutusta vähentäviin asioihin perehdyttäminen ei ole riittävä
- 16 §: viranomaisaloitteisen valvonnan kokemusten mukaan esihenkilöt tietävät aika hyvin työturvallisuuslain mukaiset velvollisuutensa, mutta työntekijän valvontapyynnön perusteella tehdyissä tarkastuksissa esihenkilöt eivät ole kovin hyvin selvillä vastuistaan ja toimintavelvollisuuksistaan
- jos esihenkilöt eivät tunne vastuitaan ja velvollisuuksiaan, yksittäisillä työntekijöillä on isompi riski joutua kokemaan haitallista kuormitusta, syrjintää tai epäasiallista kohtelua
- työsuojeluvalvonnan näkemyksen mukaan psykososiaalisesta kuormituksesta tarvittaisiin nykyistä täsmällisempää lainsäädäntöä samaan tapaan kuin on annettu asetus työntekijöiden suojelemisesta biologisista tekijöistä aiheutuvilta vaaroilta
- TTK:n kouluttajilla on ollut eriäviä näkemyksiä siitä, pitäisikö psykososiaalisen kuormituksen hallintaa parantaa lainsäädännöllä vai tietoisuutta lisäämällä

- työpaikat peräänkuuluttavat konkretiaa toimenpidetasosta
- epätietoisuutta on mm. siitä, mikä on riittävä taso tarkkailuvollisuuden toteuttamisessa sekä toimenpiteiden priorisoinnissa vaarojen tunnistamisen ja terveydellisen merkityksen arvioinnin pohjalta
- työpaikoilta tulee kysymyksiä myös riittävästä tasosta henkilökohtaisten edellytysten huomioimisessa
- opetukseen ja ohjaukseen voi liittyä taitojen vajetta; voidaanko siihen vaikuttaa lainsäädännöllä vai edellyttääkö se enemmän tietoisuuden ja ymmärryksen lisäämistä
- pitäisikö työnantajan sijaista koskeva 16 § sijoittaa lakiteknisesti lähelle työnantajan huolehtimisvelvoitteita koskevaa 8 §:ää, jotta korostettaisiin sitä, että myös työnantajan sijaiselle kuuluvat kaikki huolehtimisvelvoitteet
- lainsäädäntömuutoksia ei ole tarpeen tehdä, koska kaikki tarvittavat elementit ovat jo laissa
- valvonnassa esiin tulleet tapaukset eivät tarkoita sitä, että lainsäädännössä olisi puutteita vaan ne ovat seurausta siitä, että lainsäädäntöä ei tunneta tai sitä ei osata noudattaa
- kyseessä on osin viestinnällinen ongelma; työpaikoilla tarvitaan tietoa siitä, että asioihin pitää kiinnittää huomiota ja siitä, mitä toimenpiteitä tulee tehdä
- olemassa olevista oppaista puuttuu konkretia
- lainsäädännön kirjoittaminen ohjeeksi on väärä tapa hoitaa asiaa
- työelämän ongelmien lisäksi pitäisi tuoda esille myös myönteisiä asioita; esimerkiksi hiljattain julkistetusta Työolobarometrista käy ilmi, että henkisen puolen vakavat ongelmat työpaikoilla ovat vähäisiä ja suurella enemmistöllä työpaikoista asiat ovat kunnossa
- psykososiaalisen puolet ongelmat ovat fyysisiin ongelmiin verrattuna korostetun subjektiivisia ja työntekijällä itsellään on myös velvollisuus tuoda epäkohtia esille
- henkisen puolen kuormitustekijöitä voi nousta myös työelämän ulkopuolelta ja nekin saattavat vaikuttaa työhön; työnantaja ei tiedä niistä, jos ei työntekijä tuo niitä esiin
- koetaan harmilliseksi, jos jaoston keskustelu ja toiminta kulminoituu vain siihen, tarvitaanko uutta lainsäädäntöä vai ei
- kysymys on keinoista, koska sekä työnantajat että työntekijät haluavat parantaa työelämää
- työpaikat tarvitsevat tietoa lainsäädännön vaatimuksista sekä konkreettisia ja käytännön tasolle meneviä ohjeita
- nykylainsäädäntöä pidetään riittävänä (esim. 14 §:n 2 mom. viittaa psykososiaaliseen kuormittumiseen)
- psykososiaalinen kuormittuminen on vaikeampi määrittää laissa ja muussa sääntelyssä kuin esimerkiksi tule-sairaudet
- pitäisi katsoa 1.6.2023 voimaan tulevan työturvallisuuslain muutoksen ja sitä koskevan aktiivisen viestinnän sekä selkeämmän ohjeistuksen jälkeen miltä tilanne näyttää ja pohtia vasta sitten tarvittaessa lainsäädäntötasoisia muutoksia
- työpaikat ovat erilaisia; johto ja työntekijät tuntevat parhaiten oman työpaikkansa ja sen tarpeet psykososiaaliseen kuormitukseen liittyen; lain tulee joustaa ja ottaa huomioon kaikkien työpaikkojen yksilölliset tarpeet
- ongelmien ja riskien sijasta tai lisäksi keskustelua tulisi käydä myös työpaikkojen voimavaroista
- kriisi- ja ongelmalähtöinen keskustelu ja uutisointi antaa työelämästä liian yksipuolisen kuvan etenkin nuorille
- on vaarana, että työpaikkojen oma-aloitteiset, ratkaisukeskeiset ja työntekijöiden hyvinvointia tukevat toimet jäävät taustalle, jos työpaikat keskittyvät vain lain velvoitteisiin
- tutkimuksia ja hankkeita koordinoimalla saadaan työpaikoille levitettyä konkreettista tietoa ja hyviä käytäntöjä nykyisen lain sisällöstä ja kuormitustekijöiden ennalta ehkäisystä

- lainsäädännössä eri tekijöiden huomioimisen on havaittu olevan erimittaista; joistakin on annettu lain lisäksi tarkempia säädöksiä ja toisista ei
- TTL:n näkökulmasta on tullut esille, että työpaikoilla ei osata soveltaa psykososiaalisiin kuormitustekijöihin liittyvää lainsäädäntöä
- riittävän tason määrittäminen on koettu erityisen haastavaksi
- jaoston tulee miettiä jatkossa pykäläkohtaisuuden lisäksi myös kokonaisuutta, vaikkakin eri osapuolten näkemykset ovat tulleet jo tähän mennessä aika selviksi
- ohjeita ja oppaita on jo olemassa, kysymys on siitä, löytävätkö työpaikat ne
- psykososiaalinen kuormitus ja ihmisten pitäminen työkykyisinä on yksi isoimmista asioista tämän päivän työelämässä
- uusin Työolobarometri osoittaa, että henkinen kuormitus ei ole vähentynyt vaan jopa hieman lisääntynyt
- täsmällisemmän asetuksen avulla voitaisiin saada ihmiset pidettyä työkykyisinä ja sen valmistelun yhteydessä päästäisiin laatimaan tarkempia vaikutusarviointeja
- EU-tasolta ei liene tulossa aiheeseen liittyvää sääntelyä
- työpaikat, joilla on haasteita kuormituksen hallinnassa, tuskin lukevat jatkossakaan ohjeita tai oppaita, mutta lainsäädäntöä niidenkin on noudatettava
- psykososiaalinen kuormitus on vakava ongelma, jonka ratkaisemiseksi pitää toimia nopeasti
- psykososiaalisen kuormituksen sijasta pitäisi ehkä puhua työelämän sosiaalisista taidoista ja niihin liittyvästä kuormittumisesta
- on tärkeää, että työnantajat eivät joudu vastuuseen työntekijöiden kaikesta mahdollisesta kuormittumisesta ja jaksamisesta, koska myös työntekijällä on iso vastuu itsestään ja asioiden esille tuomisesta
- työterveyshuollolla on iso rooli työnantajan apuna ja tukena toimimisessa

Jos jaostolaisilla on lisättävää tai täydennettävää kokouskeskustelussa esiin tuomiinsa näkökoh-  
tiin, lisäkommentit pyydetään toimittamaan sähköpostilla STM:öön.

#### **4. Tiedottaminen 1.6.2023 voimaan tulevasta työturvallisuuslain muutoksesta**

STM on laatinut asiasta [tiedotteen](#) ja osallistuu erilaisiin tilaisuuksiin, mm. TTK:n järjestämään webinaariin esitellen säädösmuutosta. Muutoksesta tiedotetaan työsuojelun vastuualueiden nettisivuille ja sitä tuodaan esille myös työsuojelutarkastuksilla. Kokouksessa esitettiin toivomus, että asiasta järjestettäisiin myös vuorovaikutteista koulutusta.

#### **5. Seuraava kokous**

Jaoston seuraava kokous pidetään Teamsin välityksellä keskiviikkona 19.4.2023 klo 9-11.

#### **6. Kokouksen päättäminen**

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 16.10.

Puheenjohtaja

Antti Janas

Sihteeri

Leena Alanko