

**TYÖKUORMITUKSEN HALLINTAA  
KÄSITTELEVÄ JAOSTO**

**PÖYTÄKIRJA 21  
29.9.2023  
STM108:00/2021  
VN/23868/2021**

Aika           Torstai 15.6.2023 klo 14.00-16.05

Paikka       Teams-kokous

Läsnä	Janas Antti	Sosiaali- ja terveysministeriö, puheenjohtaja
	Auvinen Erkki	STTK, jäsen
	Ekman Merit	Avien ts-vastuualueet, Kirsi Vattulaisen sijaisena
	Lantola 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
	Salomaa Anne	Elinkeinoelämän keskusliitto EK, jäsen
	Savinko Lotta	Akava, jäsen
	Savolainen Jarna	Työturvallisuuskeskus, jäsen
	Walldén Marjaana	Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, jäsen
	Alanko Leena	Sosiaali- ja terveysministeriö, sihteeri

### **1. Kokouksen avaus**

Puheenjohtaja avasi jaoston 21. kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi.

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

Hyväksyttiin 17.5.2023 pidetyn kokouksen pöytäkirja.

### **3. Australian psykososiaalisia vaaroja koskeva lainsäädäntö ja ohjeistus**

Jenny Rintala esitteli osallistujille etukäteen toimitetun diaesityksen aiheesta. Australian malli on yksi esimerkki aiheen kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta.

Aiheesta käydyssä keskustelussa tuotiin esille mm. seuraavia näkemyksiä:

- Suomen lainsäädäntö kokonaisuutena tarkastellen pitää sisällään samat asiat kuin Australian lainsäädäntö
- Australian ohjeistus on selkeä, kattava ja käyttäjäystävällisesti visualisoitu, mutta ehkä liiankin laaja
- Suomen työsuojeluvallonnassa käytetystä psykososiaalisen kuormituksen kyselystä poiketen Australian kyselyyn on otettu mukaan myös voimavaratekijät
- työsuojeluneuvottelukunnan kokouksessa oli käyty keskustelua kuormituskyselystä ja todettu, että kysely on kehitetty työsuojeluviranomaisten käyttöön apuvälineeksi psykososiaalisten kuormitustekijöiden kartoittamiseen, joten se keskittyy nimensä mukaisesti pelkästään kuormitustekijöihin
- voimavaratekijät ovat tärkeitä ja niiden luomiseen ja kehittämiseen on olemassa useita kehittämisorganisaatioita (mm. TTL ja TTK) ja aiheesta on jo olemassa myös oppaita ja ohjeita

- puheenjohtaja totesi, että mikäli kuormituskyselyyn liittyvää keskustelua pidetään tarpeelliseksi jatkaa, sitä tulisi käydä työsuojeluneuvottelukunnassa
- Australiassa on laadittu selkeät määritelmät psykososiaalisiin tekijöihin liittyvistä termeistä. Suomen lainsäädännöstä ne puuttuvat, joten mm. määritelmät sisältävälle täsmentävälle sääntelylle koetaan olevan tarvetta.
- jaostossa taustamateriaaleina on käyty läpi Ruotsin, Tanskan ja Australian lainsäädäntöä. Myöhemmin voidaan katsoa vielä Belgian lainsäädäntöä. Jaoston toiminnan ytimessä on kuitenkin selvittää asioita Suomen näkökulmasta ja sovittaa ne oman maamme tarpeiden mukaisesti

#### 4. Koonti keskeisistä kehittämistarpeista

Jenny kävi läpi osallistujille etukäteen toimitetun diaesityksen, johon oli koottu jaoston jäsenten esiin tuomia kehittämistarpeita. Lisäksi siinä esitettiin lähtökohtia keinoista ja jatkotoimista.

Puheenjohtaja totesi esityksen jälkeen, että virkamiesnäkökulma jatkoaskelista ottaa huomioon jaoston jäsenten esittämät näkemykset. Syksyllä siirrytään lainsäädännön valmisteluun, jossa on tarkoitus laatia lainsäädäntöehdotus. Siinä selvitetään, miltä osin nykyistä lainsäädäntöä on mahdollista selkeyttää ja/tai täsmentää. Lainsäädännön lisäksi on tarkoitus laatia tai laadittua ohjeistus tukemaan lainsäädäntöä. Lainsäädäntö ja ohjeistus eivät ole toisiaan poissulkevia vaan ne tukevat toisiaan. Lainsäädäntö on yleensä ohjeistusta tehokkaampi keino ohjata ihmisten käyttäytymistä. Säädökset koskevat kaikkia ja niiden avulla saadaan asetettua yhtenäinen vähimmäistaso. Ohjeet ovat joustavampia ja helpommin päivitettäviä ja antavat apua pohdittaessa, miten vähimmäistaso on mahdollista saavuttaa.

Aiheesta käydyssä keskustelussa tuotiin esille mm. seuraavia näkemyksiä:

- työnantajapuolelta toistettiin aiemmissa kokouksissa esitetty kanta, jonka mukaan tarvitaan selkeä ja yksiselitteinen ohjeistus työpaikkojen tueksi, ei säädösmuutoksia. Lisäksi tuotiin esiin, että työpaikoilla on nimenomaan nyt akuutti tarve ohjeistukselle ja sen laatimisesta pitäisi aloittaa.
- työpaikoilla tarvitaan tarkistuslistatyypistä, helppokäyttöistä opasta
- työpaikat ovat heterogeenisiä ja etenkin pienemmillä työpaikoilla osaaminen ja resurssit tuovat haasteita vaatimusten noudattamiseen
- olemassa olevaa ohjeistusta tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti ja huolehtia mm. siitä, että linkit eivät vanhennu kovin nopeasti
- tilanteiden muuttuessa tiedot ja linkit tulee päivittää pikaisesti
- psykososiaaliseen kuormittamiseen liittyvien termien määrittely yleispäteviksi on haasteellista, koska tilanteet, työpaikat ja yksilöt sekä kuormittumisen aiheuttajat ovat erilaisia
- ensin tulee keskustella ohjeiden laatimisesta. Säädösten selkeyttäminen ei saa tarkoittaa, että työnantajalle tulee lisää velvoitteita. Tähän liittyen puheenjohtaja totesi, että selkeyttäminen koskee jo olemassa olevia säännöksiä ja täsmentäminen/tarkempien määräysten antaminen tarkoittaa asetustyyppistä lainsäädäntöä. Asetuksella ei voida antaa sellaisia ”täydentäviä” säännöksiä, jotka asiallisesti merkitsisivät lain sisällön muuttamista.
- ensisijaisesti tulisi kuitenkin edetä niin, että tehdään pikaisesti selkeä ohje nykyisin tulkinasta
- ohjeistuksen laatimisen yhteydessä nousisi esiin lainsäädännön kohdat, joihin mahdollisesti tarvittaisiin täsmennystä tai selkeytystä

- edellisen kokouksen keskustelu toi esille jaoston yhteisen näkemyksen siitä, että työpaikat eivät saa tarvitsemaansa tukea työterveyshuollolta
- työpaikkojen ja tth:n roolit ja yhteistyö pitäisi selkeyttää ja käydä läpi tth-laki sen selvittämiseksi, tarvitaanko lain tulkintaa koskevaa lisäohjeistusta. Tähän liittyen puheenjohtaja totesi, että tth-asiat ovat ennen kaikkea työterveyshuollon neuvottelukunnalle kuuluvia ja kuormitusjaosto keskittyy toimeksiantonsa mukaisesti työturvallisuuslakiin ja sen nojalla mahdollisesti annettavaan asetukseen.
- työntekijäjärjestöjen edustajat toistivat näkemyksensä säädösmuutosten tarpeellisuudesta (esim. nykyisestä laista puuttuvat termien määrittelyt, työn mitoitusta ja suunnittelua koskeva pykälä on vaikeatulkintainen ja tuo haasteita myös työsuojeluvalvonnalle)
- psykososiaalisen kuormituksen kyselyn teemojen (työn sisältö, työjärjestelyt, työyhteisön sosiaalinen toimivuus) avaaminen antaisi hyvän lähtökohdan uuden asetuksen valmistelulle
- työkuormitusjaosto ei laadi ohjeistuksia tai oppaita. Tähän puheenjohtaja totesi, että lainsäädäntömuutosten tueksi on tarpeen laatia/laadituttaa ohjeistus, mutta sen käytännön toteutus selvitetään myöhemmin.
- lainsäädäntö tavoittaa työpaikat oppaita ja ohjeita paremmin
- nykyinen lainsäädäntö ei huomioi riittävästi haitallista kuormittumista työssä
- on tarpeen valmistella nykylakia täsmentävä, kaikkia työpaikkoja hyödyttävä selkeä asetus ja laatia sen tulkintaan käytännönläheinen opas
- jos säädöksen joku kohta on kirjoitettu puutteellisesti, ei oppaassa ole mahdollista antaa sitä koskevia tulkintaohjeita
- Jennyn esityksen diassa 4 on hyvin tiivistetty työsuojelun vastuualueiden näkökulmasta keskeiset seikat
- työsuojeluvalvonnan näkökulmasta työturvallisuuslain 13 § (työn suunnittelu) on yksi konkreettinen esimerkki selkeytystä vaativasta kohdasta
- TTL:n edustaja muistutti, että asiantuntijalaitoksissa laaditaan koko ajan erilaisia ohjeita työpaikkojen käyttöön

Puheenjohtaja kertoi, että kuormitusjaoston työhön liittyen käydään syksyn aikana läpi EU:n parttisopimus sekä Ruotsissa käynnissä oleva lainsäädännön toimivuuden tarkastelu ja siitä saadut kokemukset.

## 5. Muut asiat

Sovittiin, että mahdolliset asiantuntijakuulemiset (aivotutkija Katri Saarikivi ja TTL:n aivotutkimuksen asiantuntija) hoidetaan erikseen sovittavassa tilaisuudessa syksyllä jaoston varsinaisten kokousten ulkopuolella.

## 6. Seuraava kokous

Jaoston seuraava kokous pidetään syksyllä myöhemmin ilmoitettavana ajankohtana.

## 7. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 16.05.

Puheenjohtaja Antti Janas

Sihteeri Leena Alanko

LIITE Työnantajapuolen edustajien eriävä mielipide liitteineen työkuormituksen hallintaa käsittelevän jaoston 15.6.2023 kokouksen pöytäkirjaan numero 21

## **ERIÄVÄ MIELIPIIDE TYÖKUORMITUKSEN HALLINTAA KÄSITTELEVÄN JAOSTON 15.6.2023 KOKOUKSEN PÖYTÄKIRJAAN NUMERO 21**

Pöytäkirjan numerotunnisteet: STM108:00/2021 ja VN/23868/2021

Tämän eriävän mielipiteen jättämisessä ovat mukana kaikki työnantajapuolta työkuormituksen hallintaa käsittelevässä jaostossa edustavat tahot. Pidämme erittäin valitettavana, että joudumme jättämään kokouksen pöytäkirjaan eriävän mielipiteen. Katsomme, että olisi ollut kolmikantaisesti toteutettavan valmistelun hengen mukaista ja rakentavampaa toimia niin, että pyytämämme muokkaukset olisi voitu tehdä itse pöytäkirjaan ja tämä oli ensisijainen pyyntömme. Koska tämä ei ollut mahdollista, meille ei jäänyt muuta vaihtoehtoa, kuin jättää pöytäkirjaan eriävä mielipide.

Toteamme tässä samassa yhteydessä myös, että olemme tuoneet nyt pöytäkirjaan täydennettäväksi pyytämiämme näkemyksiä esille johdonmukaisesti työkuormituksen hallintaa käsittelevän jaoston kokouksissa koko kevään ajan. Kokemuksemme on ollut, että työnantajapuolen näkemyksiä ei ole haluttu kuulla, eikä huomioitu jaoston työskentelyä ja sen etenemistä suunniteltaessa. Pidämme tästäkin syystä välttämättömänä esittää 15.6.2023 pöytäkirjaan eriävä mielipiteemme.

Edellytimme pöytäkirjan hyväksymistä käsitellessä kokouksessa, että itse pöytäkirjaan kirjataan maininta siihen jätetystä eriävästä mielipiteestä. Pidämme sitä tärkeänä, jotta pöytäkirjaa luetaan yhdessä tämän eriävän mielipiteen kanssa ja siitä syystä mainitsemme myös tuon pyyntömme tässä.

Emme myöskään voi yhtyä puheenjohtajan pöytäkirjan hyväksymisen yhteydessä esittämään kantaan siitä, että tähän eriävään mielipiteeseen ei saisi osallistua yksi työnantajapuolen edustaja, joka ei ole itse käyttänyt 15.6.2023 kokouksessa puheenvuoroa. Hänellä voi silti olla näkemys kokouksen kulusta ja kaikilla kokoukseen osallistuneilla henkilöillä tulee olla mahdollisuus jättää eriävä mielipide, mikäli ei katso pöytäkirjan vastaavan kokouksen kulkua. Korostamme tähän liittyen, että työnantajapuolen näkemys on ollut kaikissa kuormitusjaoston kokouksissa täysin yhtenäinen asioista, joihin liittyen pyysimme täydennyksiä pöytäkirjaan.

Tämän eriävän mielipiteemme varsinainen sisältö käy ilmi oheisesta liitteestä, johon on kirjattu yhteinen näkemyksemme siitä, miten pöytäkirjaa olisi tullut muokata, jotta se vastaisi kokouksen kulkua ja keskeisiä työnantajapuolen kokouksessa esille tuomia asioita.

Kohteliaimmin Helsingissä 29.9.2023

Päivi Lanttola                      Valtion työmarkkinalaitos

Albert Mäkelä                      Suomen Yrittäjät

Anne Salomaa                      Elinkeinoelämän keskusliitto

Marjaana Walldén                      Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT

LIITTEENÄ: Kokouksen pöytäkirja siinä muodossa, jossa se näkemyksemme mukaan vastaa kokousta (muokkaus- ja täydennyspyynnöt punaisella)

## LIITE TYÖNANTAJAPUOLEN ERIÄVÄÄN MIELIPITEESEEN ALLA OLEVAN PÖYTÄKIRJAN SISÄLLÖSTÄ

**TYÖKUORMITUKSEN HALLINTAA**

**PÖYTÄKIRJA 21**

**KÄSITTELEVÄ JAOSTO**

**26.6.2023**

**STM108:00/2021**

**VN/23868/2021**

Aika           Torstai 15.6.2023 klo 14.00-16.05

Paikka        Teams-kokous

Läsnä	Janas Antti	Sosiaali- ja terveysministeriö, puheenjohtaja
	Auvinen Erkki	STTK, jäsen
	Ekman Merit	Avien ts-vastualueet, Kirsi Vattulaisen sijaisena
	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
	Salomaa Anne	Elinkeinoelämän keskusliitto EK, jäsen
	Savinko Lotta	Akava, jäsen
	Savolainen Jarna	Työturvallisuuskeskus, jäsen
	Walldén Marjaana	Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT, jäsen
	Alanko Leena	Sosiaali- ja terveysministeriö, sihteeri

### **1. Kokouksen avaus**

Puheenjohtaja avasi jaoston 21. kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi.

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

Hyväksyttiin 17.5.2023 pidetyn kokouksen pöytäkirja.

### 3. Australian psykososiaalisia vaaroja koskeva lainsäädäntö ja ohjeistus

Jenny Rintala esitteli osallistujille etukäteen toimitetun diaesityksen aiheesta. Australian malli on yksi esimerkki aiheen kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta.

Aiheesta käydyssä keskustelussa tuotiin esille mm. seuraavia näkemyksiä:

- Suomen lainsäädäntö kokonaisuutena tarkastellen pitää sisällään samat asiat kuin Australian lainsäädäntö
- Australian ohjeistus on selkeä, kattava ja käyttäjäystävällisesti visualisoitu, mutta ehkä liiankin laaja
- Suomen työsuojeluvalvonnassa käytetystä psykososiaalisen kuormituksen kyselystä poiketen Australian kyselyyn on otettu mukaan myös voimavaratekijät
- työsuojeluneuvottelukunnan kokouksessa oli käyty keskustelua kuormituskyselystä ja todettu, että kysely on kehitetty työsuojeluviranomaisten käyttöön apuvälineeksi psykososiaalisten kuormitustekijöiden kartoittamiseen, joten se keskittyy nimensä mukaisesti pelkästään kuormitustekijöihin
- Kesäkuussa annetun hallituksen esityksen mukaan kuormitustekijöitä ja voimavaratekijöitä tulee tarkastella yhdessä. Kokonaiskuva työpaikan tilanteesta on mahdollista saada vasta, kun samassa yhteydessä huomioidaan myös työhön liittyvät voimavaratekijät. Todettiin, että valvonnassa käytetty kysely tulisi kiireesti päivittää vastaamaan lainsäädännön tarkoitusta.
- voimavaratekijät ovat tärkeitä ja niiden luomiseen ja kehittämiseen on olemassa useita kehittämisorganisaatioita (mm. TTL ja TTK) ja aiheesta on jo olemassa myös oppaita ja ohjeita
- puheenjohtaja totesi, että mikäli kuormituskyselyyn liittyvää keskustelua pidetään tarpeelliseksi jatkaa, sitä tulisi käydä työsuojeluneuvottelukunnassa
- Australiassa on laadittu selkeät määritelmät psykososiaalisiin tekijöihin liittyvistä termeistä. Suomen lainsäädännöstä ne puuttuvat, joten mm. määritelmät sisältävälle täsmentävälle sääntelylle koetaan olevan tarvetta.
- jaostossa taustamateriaaleina on käyty läpi Ruotsin, Tanskan ja Australian lainsäädäntöä. Myöhemmin voidaan katsoa vielä Belgian lainsäädäntöä. Jaoston toiminnan ytimessä on kuitenkin selvittää asioita Suomen näkökulmasta ja sovittaa ne oman maamme tarpeiden mukaisesti

### 4. Koonti keskeisistä kehittämistarpeista

Jenny kävi läpi osallistujille etukäteen toimitetun diaesityksen, johon oli koottu jaoston jäsenten esiin tuomia kehittämistarpeita. Lisäksi siinä esitettiin lähtökohtia keinoista ja jatkotoimista.

Puheenjohtaja totesi esityksen jälkeen, että virkamiesnäkökulma jatkoaskelista ottaa huomioon jaoston jäsenten esittämät näkemykset. Syksyllä siirrytään lainsäädännön valmisteluun, jossa on tarkoitus laatia lainsäädäntöehdotus. Siinä selvitetään, miltä osin nykyistä lainsäädäntöä on mahdollista selkeyttää ja/tai täsmentää. Lainsäädännön lisäksi on tarkoitus laatia tai laadittua ohjeistus tukemaan lainsäädäntöä. Lainsäädäntö ja ohjeistus eivät ole toisiaan poissulkevia vaan ne tukevat toisiaan. Lainsäädäntö on yleensä ohjeistusta tehokkaampi keino ohjata ihmisten käyttäytymistä. Säädökset koskevat kaikkia ja niiden avulla saadaan asetettua yhtenäinen vähimmäistaso. Ohjeet ovat

joustavampia ja helpommin päivitettäviä ja antavat apua pohdittaessa, miten vähimmäistaso on mahdollista saavuttaa.

Työnantajapuolen edustajat ilmaisivat olevansa eri mieltä puheenjohtajan tekemästä ehdotuksesta etenemistavan- ja -järjestyksen osalta. Työnantajapuolen edustajat toivat esille, että työpaikoilla on nyt akuutti tarve selkeille ohjeille nykylainsäädännön noudattamisen tueksi. Työturvallisuuslakia on juuri täsmennetty kesäkuun alussa voimaan tulleilla muutoksilla, emmekä kannata lisäsääntelyn tekemistä ja lisävelvoitteiden asettamista työnantajille. Nyt tulee keskittyä työpaikkojen tukemiseen.

Aiheesta käydyssä keskustelussa tuotiin esille mm. seuraavia näkemyksiä:

- työnantajapuolelta toistettiin aiemmissa kokouksissa esitetty kanta, jonka mukaan tarvitaan selkeä ja yksiselitteinen ohjeistus työpaikkojen tueksi, ei säädösmuutoksia. Lisäksi tuotiin esiin, että työpaikoilla on nimenomaan nyt akuutti tarve ohjeistukselle ja sen laatimisesta pitäisi aloittaa.
- työpaikoilla tarvitaan tarkistuslistatyypistä, helppokäyttöistä opasta
- työpaikat ovat heterogeenisiä ja etenkin pienemmillä työpaikoilla osaaminen ja resurssit tuovat haasteita vaatimusten noudattamiseen
- olemassa olevaa ohjeistusta tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti ja huolehtia mm. siitä, että linkit eivät vanhennu kovin nopeasti
- tilanteiden muuttuessa tiedot ja linkit tulee päivittää pikaisesti
- psykososiaaliseen kuormittumiseen liittyvien termien määrittely yleispäteviksi on haasteellista, koska tilanteet, työpaikat ja yksilöt sekä kuormittumisen aiheuttajat ovat erilaisia
- **Ensin tulee keskittyä työpaikkoja tukevien ja lainsäädännön sisältöön keskittyvien ohjeiden laatimiseen. Mikäli ohjeita yhdessä laadittaessa havaitaan lainsäädännössä kohtia, jotka kaipaisivat selkiyttämistä, voidaan säädösten selkeyttämistä tai täsmentämistä harkita, kunhan työnantajille ei tule lisää velvoitteita.** ~~ensin tulee keskustella ohjeiden laatimisesta. Säädösten selkeyttäminen ei saa tarkoittaa, että työnantajalle tulee lisää velvoitteita.~~ Tähän liittyen puheenjohtaja totesi, että selkeyttäminen koskee jo olemassa olevia säännöksiä ja täsmentäminen/tarkempien määräysten antaminen tarkoittaa asetustyyppistä lainsäädäntöä. Asetuksella ei voida antaa sellaisia ”täydentäviä” säännöksiä, jotka asiallisesti merkitsisivät lain sisällön muuttamista.
- ensisijaisesti tulisi kuitenkin edetä niin, että tehdään pikaisesti selkeä ohje nykylain tulkinnasta
- ohjeistuksen laatimisen yhteydessä nousisi esiin lainsäädännön kohdat, joihin mahdollisesti tarvittaisiin täsmennystä tai selkeytystä
- edellisen kokouksen keskustelu toi esille jaoston yhteisen näkemyksen siitä, että työpaikat eivät saa tarvitsemaansa tukea työterveyshuollolta
- työpaikkojen ja tth:n roolit ja yhteistyö pitäisi selkeyttää ja käydä läpi tth-laki sen selvittämiseksi, tarvitaanko lain tulkintaa koskevaa lisäohjeistusta. Tähän liittyen puheenjohtaja totesi, että tth-asiat ovat ennen kaikkea työterveyshuollon neuvottelukunnalle kuuluvia ja kuormitusjaosto keskittyy toimeksiantonsa mukaisesti työturvallisuuslakiin ja sen nojalla mahdollisesti annettavaan asetukseen.
- työntekijäjärjestöjen edustajat toistivat näkemyksensä säädösmuutosten tarpeellisuudesta (esim. nykyisestä laista puuttuvat termien määrittelyt, työn mitoitusta ja suunnittelua koskeva pykälä on vaikeatulkintainen ja tuo haasteita myös työsuojeluvalvonnalle)



- psykososiaalisen kuormituksen kyselyn teemojen (työn sisältö, työjärjestelyt, työyhteisön sosiaalinen toimivuus) avaaminen antaisi hyvän lähtökohdan uuden asetuksen valmistelulle
- työkuormitusjaosto ei laadi ohjeistuksia tai oppaita. Tähän puheenjohtaja totesi, että lainsäädäntömuutosten tueksi on tarpeen laatia/laadituttaa ohjeistus, mutta sen käytännön toteutus selvitetään myöhemmin.
- lainsäädäntö tavoittaa työpaikat oppaita ja ohjeita paremmin
- nykyinen lainsäädäntö ei huomioi riittävästi haitallista kuormittumista työssä
- on tarpeen valmistella nykylakia täsmentävä, kaikkia työpaikkoja hyödyttävä selkeä asetus ja laatia sen tulkintaan käytännönläheinen opas
- jos säädöksen joku kohta on kirjoitettu puutteellisesti, ei oppaassa ole mahdollista antaa sitä koskevia tulkintaohjeita
- Jennyn esityksen diassa 4 on hyvin tiivistetty työsuojelelun vastuualueiden näkökulmasta keskeiset seikat
- työsuojeleluvalvonnan näkökulmasta työturvallisuuslain 13 § (työn suunnittelu) on yksi konkreettinen esimerkki selkeytystä vaativasta kohdasta
- TTL:n edustaja muistutti, että asiantuntijalaitoksissa laaditaan koko ajan erilaisia ohjeita työpaikkojen käyttöön

Puheenjohtaja kertoi, että kuormitusjaoston työhön liittyen käydään syksyn aikana läpi EU:n partisoimius sekä Ruotsissa käynnissä oleva lainsäädännön toimivuuden tarkastelu ja siitä saadut kokemukset.

## 5. Muut asiat

Sovittiin, että mahdolliset asiantuntijakuulemiset (aivotutkija Katri Saarikivi ja TTL:n aivotutkimuksen asiantuntija) hoidetaan erikseen sovittavassa tilaisuudessa syksyllä jaoston varsinaisten kokousten ulkopuolella.

## 6. Seuraava kokous

Jaoston seuraava kokous pidetään syksyllä myöhemmin ilmoitettavana ajankohtana.

## 7. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 16.05.

Puheenjohtaja

Antti Janas

Sihteeri

Leena Alanko