

**TYÖKUORMITUKSEN HALLINTAA  
KÄSITTELEVÄ JAOSTO**

**PÖYTÄKIRJA 19  
20.4.2023  
STM108:00/2021  
VN/23868/2021**

Aika Keskiviikko 19.4.2023 klo 9.00-11.00

Paikka Teams-kokous

Läsnä	Janas Antti	Sosiaali- ja terveysministeriö, puheenjohtaja
	Auvinen Erkki	STTK, jäsen
	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
	Työläjärvi 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 19. kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi.

### 2. Edellisen kokouksen pöytäkirjan hyväksyminen

Hyväksyttiin 28.3.2023 pidetyn kokouksen pöytäkirja.

### 3. Nykytilan arviointi – työntekijän velvollisuudet 18 §, 19 §, yleinen huolehtimisvelvoite 8 § yksilönäkökulmasta, työnantajan toimintavelvollisuudet 25 § ja 28 §

Jenny Rintala kävi läpi osallistujille etukäteen toimitetun diaesityksen aiheesta. Jaoston jäseniä oli pyydetty esittämään kokouksessa edustamansa tahon käsityksiä säännösten mahdollisista ongelmista ja kehittämistarpeista.

Aiheesta käydyssä keskustelussa tuotiin esille mm. seuraavia näkemyksiä:

- nykyisin pykälät ovat osin epäselviä ja aiheuttavat tulkintaongelmia
- joissain tapauksissa apua löytyy lain perusteluista, mutta niissäkään ei ole kaikkia pykälä koskevia yksiselitteisiä tulkintaohjeita
- asetuksella päästäisiin täsmällisempään ja selkeämpään sääntelyyn, mikä vähentäisi väärinymmärryksiä ja epäselvyyksiä
- asiakasaloitteista valvontaa tekevien työsuojelutarkastajien huomiot ovat suurelta osin samoja kuin Jennyn esityksessä mainitut
- työnantajilla ja työntekijöillä on usein erilainen näkemys siitä, onko epäily kuormittumisesta tai häirinnästä tullut työnantajan tietoon tai milloin se on tullut tietoon

- valvontahavaintojen perusteella 19 §:n kattavuudessa ja siitä johtuvissa käytännön toimitissa koetaan olevan paljon epäselvyyttä
- työsuojelutarkastuksissa on havaittu kuormittumisen terveystvaaran arvioinnissa sekä työn sopeuttamisessa työntekijän edellytyksiin ja sen seurannassa olevan puutteita
- työturvallisuuslaki vaatii nykyaikaistamista, koska se valmisteltiin ns. teknisen työmaailman aikana, jolloin ei vielä puhuttu esimerkiksi psykososiaalisista kuormitustekijöistä
- asetuksella olisi mahdollista säätää täsmällisemmin psykososiaalisesta terveellisyydestä ja turvallisuudesta työpaikalla
- 19 §:n ilmoitusvelvollisuutta ei ymmärretä työpaikoilla
- 25 § ja 28 § ovat lähinnä reaktiivisia
- ilmaisu ”työnantajan käytettävissä olevin keinoin” kirjoitettiin aikoinaan lakiin, koska valmisteluvaiheessa keskusteltiin siitä, että työntekijän kuormittuminen voi johtua myös muista kuin työhön liittyvistä tekijöistä ja työnantaja voi vaikuttaa vain niihin asioihin, jotka johtuvat työstä ja työoloista
- ”terveyttä vaarantava häirintä” - onko olemassa häirintää, joka ei vaaranna terveyttä
- oppailla ei voi korjata säädösten puutteita eivätkä työsuojelutarkastajat voi käyttää oppaita toimintansa perusteina
- nykyainsäädännössä olevia mahdollisia puutteita on vaikea hahmottaa, koska laissa on jo paljon psykososiaaliseen kuormittumiseen liittyviä velvoitteita ja lakia on vastikään täsmennetty
- työpaikoilla halutaan tehdä kaikki mahdollinen, jotta ihmiset jaksavat töissä eikä työ aiheuttaisi haitallista kuormitusta
- työpaikat tekevät työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta lisääviä toimia, koska se on myös kilpailu- ja mainetekijä
- työstä aiheutuvan kuormituksen lisäksi ihmisiä kuormittavat myös työn ulkopuoliset tekijät
- työhön liittyvän kuormituksen vähentämiseen on jo nyt keinoja
- työpaikoilla tulisi olla käytössä yksi selkeä ohje, jossa avattaisiin lain sisältöä ja annettaisiin tulkintaohjeita pykälien sisällöstä
- työpaikoille tulisi antaa työrauha sen miettimiseen, miten vaarojen arviointi tehdään mahdollisimman hyvin yhteistyössä työntekijöiden kanssa työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työpaikan sosiaaliseen toimivuuteen liittyen
- mikäli työnantajalle tulee lisävelvoitteita, on käytävä keskustelua myös työntekijän roolista, velvollisuuksista ja vastuista työyhteisön sosiaalisen toimivuuden onnistumisessa
- etenkin pienemmät työpaikat kokevat, etteivät ne saa riittävästi tukea työterveyshuollosta mm. vaarojen arviointiin liittyvissä kysymyksissä
- psykososiaalisten kuormitustekijöiden lisäksi tulisi nostaa esille myös työkykyä ja terveyttä edistävät voimavaratekijät, joita työpaikoilla tehdään
- myös yksilöillä on vastuuta terveyttä edistävien toimenpiteiden tekemisessä
- lisäsääntelyn sijasta työpaikoilla tarvitaan ohjaamista ja tukea
- sääntelyyn jää aina epäselviä ja tulkinnanvaraisia kohtia
- lainsäädännön muuttaminen tai lisäsääntely ei lisää etenkään pienten työpaikkojen resursseja ja osaamista vaan niiden tulee saada apua ja tukea velvoitteista selviämiseen
- työterveyshuollon asiantuntija-apu ei muuta tai poista työnantajan vastuita ja velvollisuuksia kuormitustekijöitä ja kuormittumista tulee tarkastella objektiivisesti
- 18 §:n sanamuotoa ”työntekijän on työpaikalla *vältettävä* muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua...” pitäisi muuttaa ehdottomampaan muotoon
- TTK:n kouluttajien kokemusten mukaan työpaikoilla tarvitaan lisää toimintavelvoitteiden sisällöllistä ohjeistusta, esimerkkinä henkilökohtaisten ominaisuuksien huomioon ottaminen

- samoin ”työnantajan käytettävissä olevin keinoin” ilmaisu koetaan epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi
- työntekijällä on velvollisuus tuoda esille puutteita, jotta työnantaja voi ryhtyä tarvittaviin toimiin

Jaostolaiset voivat toimittaa sähköpostilla STM:öön mahdolliset lisäyksensä ja täydennyksensä kokouskeskustelussa esiin tuomiinsa näkökohtiin.

Puheenjohtaja tiedusteli, pidetäänkö työterveyshuollon käsittelyä jaostossa tarpeellisena siltä osin kuin se liittyy jaoston aiheeseen. Käydyssä keskustelussa asiaa kannatettiin, joten työterveyshuolto on seuraavan kokouksen asialistalla.

#### **4. Seuraava kokous**

Jaoston seuraava kokous pidetään Teamsin välityksellä keskiviikkona 17.5.2023 klo 9-11.

#### **5. Kokouksen päättäminen**

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 11.

Puheenjohtaja

Antti Janas

Sihteeri

Leena Alanko