

**TYÖKUORMITUKSEN HALLINTAA
KÄSITTELEVÄ JAOSTO**

**PÖYTÄKIRJA 20
22.5.2023
STM108:00/2021
VN/23868/2021**

Aika Keskiviikko 17.5.2023 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
	Perttula Pia	Työterveyslaitos, jäsen
	Rintala Jenny	Sosiaali- ja terveysministeriö, jäsen
	Salomaa Anne	Elinkeinoelämän keskusliitto EK, jäsen
	Savinko Lotta	Akava, jäsen
	Savolainen Jarna	Työturvallisuuskeskus, jäsen
	Vattulainen Kirsi	Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet, jäsen
	Waldén Marjaana	Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, jäsen
	Alanko Leena	Sosiaali- ja terveysministeriö, sihteeri

1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja avasi jaoston 20. kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi.

2. Edellisen kokouksen pöytäkirjan hyväksyminen

Hyväksyttiin 19.4.2023 pidetyn kokouksen pöytäkirja.

3. Nykytila ja sen arviointi: Työterveyshuoltolainsäädäntö

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

Aiheesta käydyssä keskustelussa tuotiin esille mm. seuraavia näkemyksiä:

- työnantajan psykososiaaliseen työkuormituksen hallintaan liittyvissä tth-lainsäädännön velvollisuuksissa nähtiin olevan kehittämistarpeita
- työnantajalta edellytettävistä toimenpiteistä tulisi selkeyttää
- STM:n työelämän mielenterveyshankkeen loppuraportin mukaan pilottityöpaikoilla huomio oli lähtökohtaisesti yksilöissä eikä työoloissa ja toiminta oli reaktiivista eikä ennaltaehkäisevää
- käytännössä tth hoitaa useimmiten yksilöä yhteisön sijasta
- jos työpaikalla on vain lakisääteinen työterveyshuolto, tth-yhteistyö on yleensä minimaalista tai olematonta
- tth-lain 12 §:n 4. kohdan ”työntekijän perustellusta syystä työkuormituksestaan pyytämä selvitys” toteutuu käytännössä harvoin ja vaatii selvennystä
- tth-lain velvoitteita ei tunnuta pidettävän yhtä tärkeinä kuin työturvallisuuslain velvoitteita
- kattavissakin tth-sopimuksissa toiminta on yksilöpainotteista

- valvontaviranomaisen toimenpiteet ovat lähinnä toimintaohjeita, joita ei jälkivalvota
- työsuojeluvastuualueen edustaja toi esille, että kehotus annetaan, jos tth puuttuu kokonaan, työpaikalla on erityinen sairastumisen vaara tai työterveystarkastukset eivät toteudu
- työterveyshuolloilta saatava palvelu ei ole tasalaatuista
- osalla työpaikoista on haasteita jo pelkän lakisääteisen perustyöterveyshuollon saamisessa
- jos ei halua ottaa tth-sopimukseen mukaan sairaanhoitoa, vaihtoehdot lakisääteisen tth:n saamiseksi ovat vähäiset (paikkakuntakohtaista ja alueellista vaihtelua)
- valvonnassa on todettu paljon puutteita työpaikkakohtaisesti tehtävän terveydellisen merkityksen arvioinnissa
- selkeällä ja päivitetyllä sääntelyllä pystytään lisäämään ennaltaehkäisevyyttä ja vähentämään työkyvyttömyysriskejä
- työterveyshuoltoyhteistyössä pitää kuulua myös työntekijöiden ääni
- työsuojeluvalvonnan kokemuksen mukaan monet työterveyshuollot käyttävät kyselyä, johon työntekijät vastaavat ennen työpaikkaselvitystä
- valitettavasti on kuitenkin tapauksia, joissa kyselyä työntekijöille ei tehdä eikä heidän edustajansa tai työsuojeluvalltuutettu ole mukana prosessissa
- kattavaa ja yksityiskohtaista sääntelyä sekä valvonnan ohjeita on jo nyt paljon
- työpaikkojen ja tth:n välillä on käytännössä epäselvyyttä rooleissa ja vastuissa, vaikka ne on määritelty lainsäädännössä
- sekä työpaikoilla (erit. pientyöpaikoilla) että tth:ssa on tarvetta osaamisen lisäämiseen
- työterveyshuollon resurssit ovat puutteelliset
- työpaikoilla kaivataan selkeitä ohjeita, joihin on kiteytetty keskeiset asiat, myös ennaltaehkäisyä tukevat toimet ja hyvät käytännöt
- kaivattiin keskustelua työelämästä isommassa kuvassa: työelämä nyt, työvoimapula, työpaikkojen, tth:n ja valvonnan resurssit... Mitä ollaan tekemässä, miksi ja mihin tarpeeseen?
- aiheeseen liittyvien säädösten termistöä olisi hyvä tarkastella - välittykö niistä säädösten soveltajille, mistä kokonaisuudesta on kyse
- tth-lain 12 §:ssä työn kuormittavuus; olisiko tarpeen määritellä psykososiaalista työn kuormitusta
- psykososiaalisen kuormituksen ennakointi -näkökulman sisällyttäminen valtioneuvoston asetukseen hyvän tth-käytännön periaatteista, esim. tth:n sisällöissä ja terveystarkastuksissa, yleisesti neuvonnassa ja ohjauksessa
- ennakointi ja työlähtöisyys nykyistä paremmin esille työterveysyhteistyöhön
- TTL aloittamassa syksyllä selvitystä siitä, mitä tarpeita työpaikoilla on psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja mittaamiseen

4. Säännösten, ohjeiden sekä oppaiden muodostaman kokonaisuuden arviointi - Tilannekuva ja arvioinnin lähtökohtia

Jenny kävi läpi osallistujille etukäteen toimitetun diaesityksen aiheesta. Jaoston jäseniä oli pyydetty arvioimaan säännöksiä, ohjeita ja oppaita kahdesta näkökulmasta: 1. mitkä velvollisuudet ovat nykyisellään riittävästi ja selkeästi säännelty/ohjeistettu; 2. mitkä ovat ne keskeisimmät velvollisuudet, joihin liittyy kehittämistarpeita.

Aiheesta käydyssä keskustelussa tuotiin esille mm. seuraavia näkemyksiä:

- ”Työnantajan velvollisuuksien hahmottamista vaikeuttaa työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden kietoutuminen työn ulkopuolisiin kuormitustekijöihin ja työntekijän henkilökohdaisiin edellytyksiin. Työntekijän kuormittumiseen vaikuttavat myös työpaikan ulkopuoliset

tekijät ja työntekijän henkilökohtaiseen elämään liittyvät tekijät.” Tämän kohdan loppuun esitettiin kirjoitettavan lisäys, että myös esim. raskaisiin nostoihin liittyen on olemassa tarkempaa lainsäädäntöä, vaikka ihmiset nostavat raskaita taakkoja muuallakin kuin työpaikalla. Olennaista on, että kuormitus on työperäistä.

- puheenjohtaja totesi, että edellisen kohdan teksti ei tarkoita sitä, että asiasta ei voitaisi säätää kuten fyysisestä kuormittumisesta tai näyttöpäätetyöstä. Tilanteille on yhteistä se, että ne tahtuvat työnantajan vaikutuspiiriin ulottumattomissa, mutta seuraukset voivat heijastua työhön.
- sekä arki että työ vaikuttavat psykososiaaliseen kuormittumiseen
- työpaikalla tulisi voida ottaa esille kuormittavia asioita matalalla kynnyksellä riippumatta siitä, liittyvätkö ne suoraan työhön vai muuhun elämään
- sääntely ei auta, jos asioista ei uskalleta keskustella. Työpaikoilla pitää tuntea olonsa psykologisesti turvalliseksi.
- esihenkilöiden jaksaminen otettava myös tarkasteluun
- työelämässä pitäisi puhua kriisien ja ongelmien sijasta enemmän myös voimavaratekijöistä
- jaosto ei laadi oppaita eikä ohjeita eikä ota kantaa muiden tahojen laatimiin oppaisiin
- jos lainsäädäntö ei sano jostain asiasta mitään, ei siitä löydy mainintaa oppaistakaan

Puheenjohtaja pyysi jaostolaisia toimittamaan sähköpostilla STM:öön mahdolliset lisäyksensä ja täydennyksensä kokouskeskustelussa esiin tuomiinsa näkökohtiin viimeistään perjantaina 26.5.

5. Seuraava kokous

Jaoston seuraava kokous pidetään Teamsin välityksellä torstaina 15.6.2023 klo 14-16.

6. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 11.

Puheenjohtaja

Antti Janas

Sihteeri

Leena Alanko