

**TYÖKUORMITUKSEN HALLINTAA  
KÄSITTELEVÄ JAOSTO**

**PÖYTÄKIRJA 17  
15.2.2023  
STM108:00/2021  
VN/23868/2021**

Aika Keskiviikko 15.2.2023 klo 9.00-11.07

Paikka Teams-kokous

Läsnä	Janas Antti	Sosiaali- ja terveysministeriö, puheenjohtaja
	Auvinen Erkki	STTK, 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
	Salomaa Anne	Elinkeinoelämän keskusliitto EK, jäsen
	Savinko Lotta	Akava, jäsen
	Savolainen Jarna	Työturvallisuuskeskus, jäsen
	Vattulainen Kirsi	Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet, jäsen
	Walldén Marjaana	Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, jäsen
	Alanko Leena	Sosiaali- ja terveysministeriö, sihteeri

### 1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja avasi jaoston 17. kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi.

### 2. Edellisen kokouksen pöytäkirjan hyväksyminen

Edellisen kokouksen pöytäkirjaan (19.1.2023) sovittiin tehtäväksi yksi lisäys, muilta osin pöytäkirja hyväksyttiin.

### 3. Työturvallisuuslain 10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi - Mikä on nykytilan ongelma?

Jenny Rintala kävi läpi osallistujille etukäteen toimitetun diaesityksen aiheesta. Jaoston jäseniä oli pyydetty esittämään kokouksessa edustamansa tahon käsityksiä 10 §:n ongelmista ja kehittämistarpeista.

Aiheesta käydyssä keskustelussa esitettiin mm. seuraavia näkemyksiä (pyritty kirjaamaan esittämisyjärjestyksessä):

- nykyistä lakia ei pidetä puutteellisena huolimatta siitä, että työsuojeluvalvonnassa on havaittu haasteita ja puutteita
- on otettava huomioon lain 2. luvun kokonaisuus, vaikka jaostossa asioita käsitellään pykäläkohtaisesti
- työ- ja toimintaympäristön muutokset sekä sairauspoissaolojen syyt (esim. uupumus) kertovat siitä, että pykälä ei vastaa kattavasti nykytilanteeseen
- ns. 55+, jossa on täsmennetty kuormitustekijöitä, on hyvä alkua, mutta riittämätön kokonaisuuden kannalta

- psykososiaalisten riskitekijöiden ennalta ehkäisyllä voidaan vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn ja vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä, mikä on taloudellisesti kannattavaa yksilön, työpaikan ja yhteiskunnan näkökulmasta
- psykososiaalisten kuormitustekijöiden terveysvaikutuksia on haasteellisempaa ymmärtää kuin esimerkiksi tule-sairauksien
- oppaita on paljon eikä ole järkevää valmistaa niitä lisää, jos valuvika on itse sääntelyssä, joka ei ohjaa oikeanlaiseen toimintaan eikä ota huomioon muutostilanteita
- kaikissa töissä on kuormitusta; esihenkilöiden psykososiaalinen kuormitus jää yleensä liian vähäiselle huomiolle tai kokonaan huomiotta
- työ- ja tasa-arvovaliokunta totesi mietinnössään, joka koski 1.6.2023 voimaan tulevaa työturvallisuuslain muutosta, että psykososiaalista kuormitusta koskevaa sääntelyä on tarpeen kehittää edelleen
- haittojen ennalta ehkäisy on tärkeää ja edellyttää täsmällisempää sääntelyä
- työntekijä- ja työnantajapuoli ovat samaa mieltä siitä, että työpaikoilla on tehtävä toimia vaarojen tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi, mutta toimenpiteistä on toisistaan poikkeavia näkemyksiä
- laki sinällään ei kaipaa täsmentämistä, koska kokouskäsitelyssä olevat asiat löytyvät siitä
- haasteena on ennen kaikkea se, että on vaikea ymmärtää, mitä pykälät tarkoittavat
- pitäisi olla yksi selkeä ohje, joka auttaa työpaikkoja niiden omissa toimenpiteissä
- STM:n riskienarviointityökirja tulisi päivittää riittävän konkreettiseksi
- myös työturvallisuuslain soveltamisopas pitäisi päivittää
- jaostossa tulisi keskustella ohjeiden ja oppaiden päivitystarpeesta
- työsuojeluvalvonnan kokemukset tukevat Jennyn esityksessä esiin tuotuja havaintoja
- tarkastajat joutuvat kertomaan usein tarkastuksilla, mitä psykososiaaliset kuormitustekijät ovat ja mitä lainsäädäntö edellyttää
- lainsäädännöstä ei tule selkeästi esiin yksityiskohtia (verrattuna esimerkiksi kemikaali- ja koneturvallisuussäännöksiin)
- työn vaarojen selvittäminen ja arviointi korostuvat erityisesti asiakasaloitteisessa valvonnassa
- on tullut esiin, että häirintää ei ole osattu tunnistaa lainkaan työn vaarojen arvioinnissa
- terveydellinen merkitys on arvioitu harvoin ja se puuttuu usein kokonaan työterveyshuollon työpaikkaselvityksistä tai se on annettu vain yleisellä mutta ei työpaikkatasolla
- työsuojeluvalvonnassa kannatetaan erillisen asetuksen antamista
- käsitteistö on kirjavaa ja yhteisten termien määrittäminen selkeyttäisi tilannetta ohjaten sekä työpaikkoja että valvontaa
- 10 §:ssä olisi tuotava selkeämmin esiin ennalta ehkäisyn näkökulmaa
- ajantasaisuuden vaatimus ja terveydellisen merkityksen arviointi tulisi määritellä selkeämmin
- työnantajan yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tulisi korostaa
- keskeiset puutteet itse lainsäädännössä on vaikea tunnistaa, lainsäädännön noudattamisessa on selkeitä puutteita
- onko lisäsäännösten laatiminen paras ratkaisu, kun kaikki tarvittavat elementit löytyvät jo olemassa olevasta lainsäädännöstä
- varsinainen lainsäädäntö näyttäisi menevän Suomessa jopa pidemmälle kuin muissa Pohjoismaissa kun työturvallisuuslain muutos tulee voimaan 1.6.
- muissa Pohjoismaissa varsinainen laki on niukempi ja sitä täsmennetään asetuksilla
- jos sääntelyä lähdetään lisäämään, tulee arvioida myös lain 4. luku eli työntekijän velvollisuudet

- lisäsääntelyn sijasta pitäisi valmistella selkeät ja yksityiskohtaiset ohjeet pykälien tulkin-  
nasta hyödyntäen hallitusten esitysten tekstejä sekä lisätä viestintää
- psykososiaalinen kuormitus on iso yhteinen ongelma myös työvoimapulan näkökulmasta ja  
sitä pitää lähteä ratkomaan nopeasti
- tärkeinä pidetyistä asioista on jo annettu asetukset (kemialliset tekijät, biologiset tekijät, syö-  
pävaaran torjunta), nyt pitäisi löytyä halua täsmentää myös psykososiaalista kuormitusta  
asetuksen avulla
- lainsäädännössä on ongelmia, laki on vajavainen ja puutteellinen
- missään muussa työsuojeluriskissä ei ole tilannetta, jossa tarkastajat joutuvat antamaan ke-  
hotuksia ja toimintaohjeita omien ohjeidensa tai HE-tekstin pohjalta, kun asioista ei ole tar-  
kempia säädöksiä
- ei kuulosta hyvältä, jos tarkastajat joutuisivat perustelevaan ratkaisujaan jonkin oppaan pe-  
rusteella
- pitää olla yksiselitteinen ja selkeä lainsäädäntö, johon vedotaan
- psykososiaalista kuormitusta koskien mennään tällä hetkellä kevyellä sääntelyllä, vaikka ky-  
seessä on sekä kansallisesti että EU-tasolla iso työsuojeluriski, joka vaikuttaa merkittävästi  
ihmisten työkykyyn ja jaksamiseen ja näkyy myös taloudellisesti samoin kuin työn laadussa  
ja tuottavuudessa
- nykyinen työturvallisuuslaki on laadittu noin 20 vuotta sitten, jolloin työelämässä ei vielä  
näkynyt psykososiaalinen kuormitus siinä laajuudessa kuin nyt
- lainsäädäntö on päivitettävä vastaamaan työelämän haasteita ja muutoksia
- henkilöstön edustajat työpaikoilla antavat tukensa säädösten uudistamiselle ja tuovat viestiä,  
että työnantajat eivät ymmärrä psykososiaalista kuormitusta eikä sitä ole useinkaan huomi-  
oitu riskinarvioinnissa; jos se otetaan esille riskinarvioinnissa, huomio kiinnittyy yleensä  
häirintään, väkivallan uhkaan ja syrjintään
- henkilöstön edustajien viestin mukaan psykososiaalista kuormitusta työpaikoilla havaitta-  
essa henkilö ohjataan usein työterveyshuoltoon saamaan keskusteluapua, psykoterapiaa tai  
vastaavaa eikä ymmärretä mitä työpaikoilla tulisi tehdä
- riskinarviointiin liittyvä lain termi ”työnantajan hallussa” tulee päivittää
- EU-tasolta ei ole tulossa aiheeseen liittyen sääntelyä
- TTL:n koulutus- ja kehittämistehtävissä olevat henkilöt, jotka ovat tekemisissä työpaikkojen  
kanssa, kertovat, että psykososiaalisten tekijöiden riskinarviointi koetaan työpaikoilla hanka-  
laksi
- työpaikoilla on ollut haasteita siinä, milloin työnantajan tulee puuttua psykososiaaliseen  
kuormitukseen ja mitkä ovat riittävät toimenpiteet tilanteen hallitsemiseksi ja korjaamiseksi
- työterveysyhteistyö on koettu tarpeelliseksi
- työpaikkojen itse tekemän perustason arvioinnin psykososiaalisista tekijöistä koetaan olevan  
toteutettavissa oleva toimenpide
- syvempiin ja hankalampiin asioihin mentäessä tarvitaan enemmän osaamista ja siinä on tar-  
peen käyttää asiantuntijoita esimerkiksi työterveyshuollosta
- yhteisvaikutusten arviointi edellyttää yleensä asiantuntijoiden käyttöä
- psykososiaalinen kuormitus on haastava kokonaisuus, jossa työpaikat tarvitsevat toimenpi-  
teitä, ovat ne sitten lainsäädännön muutoksia tai oppaita

Jos jaostolaisilla on lisättävää tai täydennettävää kokouskeskustelussa esiin tuomiinsa 10 §:ään  
liittyviin näkökohtiin, niistä pyydetään toimittamaan vapaamuotoiset kirjalliset näkemykset  
24.2. mennessä STM:öön. Mikäli näkemykset halutaan antaa tiedoksi koko jaostolle, ne pyyde-  
tään lähettämään jaoston kokousjakelulla.

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

Jaoston seuraava kokous pidetään Teamsin välityksellä tiistaina 28.3.2023 klo 14-16.

#### **5. Kokouksen päättäminen**

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 11.07.

Puheenjohtaja

Antti Janas

Sihteeri

Leena Alanko